

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA
CURSO DIREITO

DANIEL DE OLIVEIRA FARIAS

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO -
UMA ANÁLISE DA VISÃO DO TST**

MACEIÓ - AL

2023

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

F224u Farias, Daniel de Oliveira.
A uberização do trabalho : uma análise da visão do TST / Daniel de Oliveira
Farias. – 2023.
80 f.

Orientador: Jasiel Ivo.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 53-57.
Anexos: f. 58-80.

1. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. 2. Plataforma digital. 3. Economia
compartilhada. 4. Elementos caracterizadores. 5. Vínculo de emprego. I. Título.

CDU: 349.2(81)

DANIEL DE OLIVEIRA FARIAS

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO -
UMA ANÁLISE DA VISÃO DO TST**

Trabalho de conclusão de curso submetido ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Jasiel Ivo

MACEIÓ - AL

2023

Ao meu pai, Celso B. Farias (*in memoriam*),
Filho de Pescador, que acreditava na educação
como mola mestra para mudança de vida e
realização, que junto com Dona. Darci, minha
mãe, mostraram que enquanto vivos, sempre há
tempo para se realizar os sonhos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que em sua infinita misericórdia, me deu aos quarenta e oito anos de vida a oportunidade de recomeçar, parafraseando Chico Xavier “*Ninguém pode voltar atrás e fazer um novo começo. Mas qualquer um pode recomeçar e fazer um novo fim*” e assim a deficiência a que fui acometido que parecia ser uma tragédia, Deus transformou em Benção, pois como disse Paulo aos Tessalonicenses “*Em tudo daí graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco*”. (1 TS 5:18).

A minha esposa, Neilma Paz, que nos momentos mais difíceis, foi meu porto mais que seguro e sempre acreditou no meu potencial, mesmo eu muitas vezes não acreditando.

Aos meus pais, Celso (*in memoriam*) e Darci que dentre os vários exemplos que me deram, foi já na terceira idade cursarem uma faculdade, concluírem e realizarem os sonhos de quando eram jovens, mostrando que enquanto há vida a tempo para realizar os sonhos mais antigos e realiza-los é questão de foco, força, fé e oportunidade.

Aos meus filhos, Daniel Patrick e Celso Nelito, razão para não desistir nunca, me desculpem a ausência e a falta de paciência, que possamos ainda dar muitas risadas juntos.

Ao Professor Dr. Jasiel Ivo, que aceitou embarcar nessa aventura de me orientar, compartilhando conhecimento acadêmico, exemplo de coragem, que sempre esteve disposto a me ajudar quando solicitado, com insights que abriram minha mente e criaram várias possibilidades.

Aos professores (as) Dr. Gabriel Ivo, Dra. Alessandra Marchioni, Dra. Elaine Pimentel, Dr. Rosmar Alencar, MSc Fernando Falcão, Dr. Marcos Melo, entre tantos, que marcaram minha trajetória na FDA, com exemplo de zelo, luta e entrega nessa eterna jornada do aprendizado técnico e científico, de forma digna, humana e desafiadora.

“Primeiro levaram os negros
Mas não me importei com isso
Eu não era negro
Em seguida levaram alguns operários
Mas não me importei com isso
Eu também não era operário
Depois prenderam os miseráveis
Mas não me importei com isso
Porque eu não sou miserável
Depois agarraram uns desempregados
Mas como tenho meu emprego
Também não me importei
Agora estão me levando
Mas já é tarde.
Como eu não me importei com ninguém
Ninguém se importa comigo”
É PRECISO AGIR
Bertold Brecht (1898-1956) (VALLIAS, 2019)

RESUMO

O uso das plataformas digitais, para viagens e entregas, explodiram no País, em função do desemprego e do período da pandemia da Covid 19. E no decorrer dela, muito desses “Trabalhadores” que arriscavam suas vidas, ficaram desprotegidos, quando foram acometidos pela doença, passando necessidade ou deixando suas famílias em dificuldades com sua morte, por não estarem amparados em seus direitos trabalhistas. Muitos tentaram recorrer ao judiciário para terem seus direitos resguardados, mas infelizmente, não foram correspondidos, com essa demanda, algumas decisões foram questionadas e chegaram assim ao TST. O objetivo geral deste trabalho foi analisar as decisões do TST sobre a UBER, plataforma digital de transporte de passageiros, na possibilidade de vínculo empregatício entre tal empresa e os seus motoristas, além da análise da subordinação jurídica disruptiva (algorítmica). Tendo em vista o grande interesse para os “motoristas parceiros” que, atualmente, não dispõe de proteção ao oferecer sua força de trabalho nessa empresa, acredita-se que o presente estudo se mostra apto a auxiliar na compreensão da utilização da subordinação jurídica disruptiva (algorítmica), como elemento caracterizador para comprovar-se o vínculo de emprego.

Palavras-chave: plataformas digitais; uberização; subordinação algorítmica; elemento caracterizador; vínculo de emprego.

ABSTRACT

The use of digital platforms, for travel and deliveries, exploded in the country, due to unemployment and the period of the Covid 19 pandemic. illness, need or leaving their families in difficulties with their death, for not being supported by their labor rights. Many tried to resort to the judiciary to have their rights protected, but unfortunately, they were not matched, with this demand, some decisions were questioned and thus reached the TST. The general objective of this work was to analyze the decisions of the TST on UBER, a digital platform for passenger transport, on the possibility of an employment relationship between such a company and its drivers, in addition to the analysis of disruptive (algorithmic) legal subordination. In view of the great interest for “partner drivers” who, currently, do not have protection when offering their workforce in this company, it is believed that the present study is able to assist in understanding the use of disruptive legal subordination (algorithmic), as a characterizing element to prove the employment relationship.

Keywords: digital platforms; uberization; subordination algorithmic; element that characterizes; employment relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
Art.	Artigo
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhista
RE	Recurso Extraordinário
RR	Recurso Revista
RRAg	Relatório Agravo de Instrumento
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	TECNOLOGIA X TRABALHO	14
2.1	A REVOLUÇÃO 4.0 E A MUDANÇA DE PARADIGMA DO TRABALHO	15
2.2	MULTITERCEIRIZAÇÃO	17
3	INFLUÊNCIA DA DIGITALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTA	22
4	SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	26
4.1	SUBORDINAÇÃO JURIDICA	28
4.1	SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E ESTRUTURAL	30
4.1	SUBORDINAÇÃO ALGORITIMICA	33
5	SUBORDINAÇÃO ALGORITIMICA COMO VINCULO DE EMPREGO NA UBERIZAÇÃO. (ELEMENTO CARACTERIZADOR)	36
5.1	DECISÃO DA 8ª. TURMA DO TST.....	42
5.1	DECISÃO DA 5ª. TURMA DO TST.....	47
6	CONCLUSÃO	50
7	REFERÊNCIAS	53
	ANEXO A – TERMOS GERAIS DE USO UBER	57
	ANEXO B – CONTRATO SOCIAL DA EMPRESA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	69

1 INTRODUÇÃO

O uso das plataformas digitais, para viagens e entregas, explodiram no País, em função do desemprego e do período da pandemia da Covid 19. E no decorrer dela, muito desses “Trabalhadores” que arriscavam suas vidas, ficaram desprotegidos, quando foram acometidos pela doença, passando necessidade ou deixando suas famílias em dificuldades com sua morte, por não estarem amparados em seus direitos trabalhistas. Muitos tentaram recorrer ao judiciário para terem seus direitos resguardados, mas infelizmente, não foram correspondidos, com essa demanda, algumas decisões foram questionadas e chegaram assim ao TST.

Esses dissídios trabalhistas, não são exclusividade do Brasil, A UBER empresa que originou o termo “*uberização*” assim denominado o fenômeno surgido com o uso da plataforma digital desenvolvida por esta empresa, que consiste na prestação de serviços de transporte individual de pessoas e de entregas, tem sido questionada em vários países, como Espanha, Inglaterra, Alemanha, sobre qual a relação existente entre a empresa e seu principal meio de faturamento, oriundo do transporte de passageiros, através dos “parceiros” (motoristas de aplicativos) se vínculo empregatício como querem os motoristas ou parceria como quer a empresa.

Assim, apesar de existir diversas empresas que oferecem serviços e produtos através de plataformas digitais sob demanda, o tema do trabalho está alicerçado no estudo das decisões do TST sobre a UBER, plataforma digital de transporte de passageiros, na possibilidade de vínculo empregatício entre tal empresa e os seus motoristas, além da análise da subordinação algorítmica.

Logo, o tema do trabalho é a análise da visão do TST sobre a “*uberização do trabalho*” em especial das plataformas digitais de transporte de passageiros. Dessa forma, o objetivo geral é verificar se a subordinação algorítmica pode ser um elemento caracterizador da Relação de Emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros, apesar de existir várias empresas nesse ramo, como a 99, Cabify e UBER, o presente trabalho analisará essa última. Pois aqui no Brasil, encontram-se divergências entre as turmas do Tribunal Superior de Trabalho – TST, a quinta turma em 05/02/2020, tomou a decisão de “Afastar o reconhecimento de vínculo de emprego de motorista da Uber”, já a oitava turma, em decisão mais recente em dezembro de 2022, tomou a decisão de “Manter o reconhecimento de vínculo de motorista de Uber”.

Sendo assim, no primeiro momento o estudo se dedicou a entender o embate das novas tecnologias e o trabalho, com ênfase na revolução 4.0 e a mudança de paradigma das relações de trabalho, onde foi analisado a importância das novas formas de trabalho disruptiva e suas influências, baseados nos aspectos da economia de compartilhamento, como se dá a multiterceirização em suas diversas formas e sua influência na precarização das relações trabalhista.

Outrossim, no próximo capítulo, foi analisada a influência da digitalização nas relações trabalhistas, compreendendo assim as plataformas digitais de transporte de passageiros, suas particularidades, conceito, funcionalidade, vantagens e desvantagens e, como essa dinâmica das plataformas digitais influenciam essa nova forma disruptiva de trabalho.

No capítulo seguinte, estudou-se a subordinação nas relações trabalhistas e seus tipos. Quais princípios norteiam a relação de subordinação, como a atualização dos conceitos de subordinação vai influenciar nas decisões do caso da UBER, por que é necessária essa compreensão da subordinação algorítmica e como ela se dá.

Também se analisou a questão da subordinação algorítmica como vínculo de emprego na “*uberização*” (elemento caracterizador) se faz necessário essa atualização do conceito, influencia na visão do TST qual a diferença para o conceito de subordinação clássicos.

Ademais, posteriormente, foi analisado a decisão judicial mais recente sobre o tema, datada de 20 de dezembro de 2022, proferida pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que deu decisão favorável ao reconhecimento da Relação de Emprego entre motorista e a UBER. E também foi feita uma análise da decisão anterior proferida 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST que deu parecer desfavorável ao vínculo de emprego da UBER, com os “motoristas parceiros”.

Assim, o trabalho foi desenvolvido com embasamento no método de abordagem dedutivo, isto é, partiu-se do estudo dos dados gerais para os particulares. Para tanto, utilizou-se como técnicas de pesquisa as fontes documentais (foram consultados normativas, leis e acordos) e bibliográficas, ou seja, verificou-se diferentes doutrinas, publicações em periódicos, monografias, dissertações e teses sobre o tema e matérias em jornais e revistas eletrônicas.

Por fim, espera-se ter por demonstrado a visão do TST sobre a “*uberização*”, sobre a subordinação algorítmica e a sua utilização como requisito para caracterização da Relação de Emprego, sendo reconhecido o vínculo empregatício entre motoristas e empresa que comandam as plataformas digitais de transporte de passageiro, em especial, com a UBER.

2 TECNOLOGIA X TRABALHO

Donald Trump, na sua campanha eleitoral americana, alertou para seus eleitores de que os mexicanos e os chineses lhes roubariam empregos, e que, portanto, deveriam construir um muro na fronteira mexicana. Ele nunca avisou os eleitores de que os algoritmos lhes roubariam o emprego, nem sugeriu que se construísse um *firewall* na fronteira com a Califórnia (HARARI,2018, p.18).

Atualmente, é comum ouvir discussões sobre qual será o trabalho do futuro, mas poucos se atem ao impacto que a tecnologia causou, causa e causará, a esse trabalho. Alguns como Trump, pensam que a concorrência étnica é o ponto chave, já se percebe, porém, que a concorrência vai ser algorítmica. Independente do caminho para o qual se desenvolva o trabalho do futuro, a percepção geral é que o trabalho está mudando, e as estruturas jurídicas hodiernas talvez não estejam adequadas a essas alterações. Outro fator impactante é que esse “futuro” não é uma realidade longínqua, distante de ser alcançada. Ao contrário, o futuro é agora.

Para Chaves Júnior o trabalho contemporâneo vem sofrendo rapidamente uma transformação tipológica que envolve três tendências bem nítidas sendo elas a crise de valor, sobretudo daquele decorrente do trabalho tradicional, como a força de transformação da natureza material, os influxos da nova ciência das redes e a desconcentração produtiva, impulsionada pelas "inovações disruptivas" (CHAVES JÚNIOR, 2017, p.101.).

O conceito de tecnologia disruptiva é trabalhado a partir dos escritos de Clayton Christensen, professor de Harvard que se inspirou no conceito de "destruição criativa" cunhado pelo economista austríaco Joseph Schumpeter em 1939 para explicar os ciclos de negócios. Segundo ele, o capitalismo funciona em ciclos, e cada nova revolução (industrial ou tecnológica) destrói a anterior e toma seu mercado (ZIPPERER, 2018 p. 21.).

Segundo explica, quando uma empresa lança uma tecnologia mais barata, acessível e eficiente, mirando margens de lucros, cria uma revolução, deixando obsoleto quem antes era um líder no mercado. Tal conceito também se conecta a outro formulado pelo próprio Christensen chamado "dilema do inovador" (CHRISTENSEN, 2001).

O termo "tecnologia disruptiva", pelo seu caráter de quebra de paradigma vem sendo utilizado pela doutrina brasileira para explicar o fenômeno que implica em fortes transformações sociais e de relações no trabalho contemporâneo (CHAVES JÚNIOR, 2017, p.101).

A mudança da forma de exploração do trabalho é composta basicamente por três principais componentes – *Internet, Big Data e Smartphone* – que formam as bases de uma nova

economia e, portanto, de um novo mercado de trabalho mundial. (DEGRYSE, 2017) nota, entretanto, que este novo fenômeno não foi detectado em sua maior parte em estatísticas completas, em grande parte porque a economia da tecnologia digital do século XXI é bem diferente de tecnologias anteriores que impactaram o mercado de trabalho em larga escala.

Não há como negar o caráter de mudança paradigmática verdadeira nas relações de trabalho inseridas na revolução digital, parte do que se convencionou chamar atualmente de "quarta revolução industrial" a partir de novas e flexíveis formas de acesso ao trabalho. Há a necessidade de que esses benefícios não se traduzam também em precariedade na tutela do trabalhador com vistas à segurança econômica e social.

2.1 A REVOLUÇÃO 4.0 E A MUDANÇA DE PARADIGMA DO TRABALHO

A Revolução 4.0, também conhecida como a Quarta Revolução Industrial, é uma mudança significativa no modo como as tecnologias digitais estão transformando a economia global e as empresas. Essa revolução está levando a uma mudança de paradigma no trabalho, com novas habilidades, tarefas e trabalhos emergindo.

Contextualizando onde se insere temos que, a primeira revolução industrial se deu primeiramente na Grã-Bretanha aproximadamente entre 1760 e 1840 (de forma decisiva na década de 1780), provocada por construção de ferrovias, invenção da máquina a vapor e pelo início da produção mecânica, principalmente no uso do algodão. Foi até então, nas palavras de Hobsbwan, o "maior acontecimento da história do mundo" desde a invenção da agricultura a das cidades.

Já a segunda revolução industrial iniciada no final do século XIX e perdurou no século XX pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitou a produção em massa.

A terceira revolução industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990).

Klaus Schwab diz, “acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina)” (SCHWAB, 2019, p.19).

Essas tecnologias estão transformando a forma como as empresas produzem e gerenciam seus negócios. Elas estão permitindo a automatização de tarefas repetitivas e de baixo valor agregado, aumentando a eficiência e a produtividade das empresas. Além disso, a adoção dessas tecnologias está permitindo a criação de novos modelos de negócios e a expansão das fronteiras do mercado.

Porem essa revolução não está apenas no campo digital ou cibernético como pensam alguns, a Quarta Revolução Industrial está transformando profundamente o mundo do trabalho. As empresas estão se adaptando a novas tecnologias e mudando suas expectativas em relação às habilidades dos trabalhadores, porém, seus impactos são maiores do que se pensa, conforme diz Schwab:

[...]A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos[...]” (SCHWAB, 2019, p.20,).

No entanto, essa revolução também está trazendo algumas preocupações em relação ao futuro do trabalho. Com a adoção de tecnologias avançadas, algumas tarefas antes realizadas por seres humanos podem ser substituídas por máquinas. Isso pode levar a uma diminuição na demanda por trabalho em algumas áreas e uma mudança na natureza do trabalho em outras. Os trabalhadores precisarão se adaptar às novas realidades do mercado de trabalho, adquirindo habilidades em tecnologia da informação, análise de dados e outras áreas-chave. Ao mesmo tempo, as empresas precisarão adotar modelos de trabalho mais flexíveis e ágeis, a fim de atrair e reter os melhores talentos em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Entretanto um novo paradigma se faz ecoar, como diz Harari:

Em 2018 a pessoa comum sente-se cada vez mais irrelevante. Um monte de palavras misteriosas são despejadas freneticamente em TED Talks, think tanks governamentais e conferências de alta tecnologia — globalização, blockchain, engenharia genética, inteligência artificial, aprendizado de máquina —, e as pessoas comuns bem podem suspeitar que nenhuma dessas palavras tem a ver com elas. A narrativa liberal era sobre pessoas comuns. Como ela pode continuar a ser relevante num mundo de ciborgues e algoritmos em rede? (HARARI, 2018, p.18)

Harari faz uma leitura dos fatos que nos chama a atenção quando diz: [...]“As revoluções russa, chinesa e cubana foram feitas por pessoas que eram vitais para a economia, mas às quais faltava poder político; em 2016, [...] Talvez no século XXI as revoltas populares sejam dirigidas não contra uma elite econômica que explora pessoas, mas contra a elite

econômica que já não precisa delas. Talvez seja uma batalha perdida. É muito mais difícil lutar contra a irrelevância do que contra a exploração”[...] (HARARI, 2018, p.19).

A “irrelevância” seria o mal a ser evitado, principalmente no que diz respeito ao trabalhador, que com o avanço das tecnologias, da revolução 4.0 e do avanço da internet das coisas e da IA- Inteligência Artificial, tenderá a se tornar obsoleto, pois com as tecnologias digitais, muitos trabalhos agora podem ser realizados remotamente, permitindo que as empresas contratem talentos em todo o mundo e permitindo que os funcionários tenham mais “controle” sobre suas horas de trabalho e locais de trabalho. Isso está mudando o modo como as empresas pensam sobre o gerenciamento de sua força de trabalho e levando a uma mudança em relação a modelos mais flexíveis e ágeis.

2.2 MULTITERCEIRIZAÇÃO (*CROWDSOURCING*) E *CROWDWORKING*

A economia de compartilhamento, também conhecida como economia colaborativa, é um modelo econômico que se baseia no compartilhamento de recursos, serviços e bens entre indivíduos. Esse modelo tem crescido em popularidade nos últimos anos, impulsionado pela tecnologia digital e pela mudança nas atitudes do consumidor em relação à posse de bens. Destaca-se dentro dessa economia o *Crowdsourcing* (ou multiterceirização como passamos a chamar), que no conceito trazido por Howe, significa terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido, geralmente grande (as *crowds*, multidões), sob a forma de uma chamada aberta, essa intermediação é feita por um aplicativo instalado em smartphone que viabiliza o encontro de quem precisa do bem ou do serviço com aquele que pretende destinar alguma utilidade a um bem ou prestar determinada atividade (HOWE,2006).

Como sabemos, a multiterceirização do trabalho é uma prática em que uma empresa contrata outra empresa para fornecer serviços ou mão de obra terceirizada, que por sua vez pode contratar outras empresas para realizar o trabalho. Com esse novo modelo as empresas terceirizadas foram substituídas por aplicativos que surgiram sob o argumento de promoverem a economia compartilhada de serviços, possibilitando a contratação de mão de obra por meio de um sistema de comunicação no ambiente virtual. Com isso, tanto o prestador de serviços quanto o tomador desses serviços, têm acesso a várias possibilidades de contratação, muito mais do que teriam no sistema tradicional de indicação pessoal e assim uma das principais razões pelas quais as empresas optam pela multiterceirização do trabalho que é a redução de custos seriam alcançados.

André Gonçalves Zipperer classifica a economia baseada em compartilhamento de serviços como multiterceirização (*crowdsourcing*) e *crowdworking*, podendo ser *crowdsourcing on-line* (o trabalho é executado sem encontro físico, não existe local físico de trabalho identificado) e *off-line* (o trabalho é executado com contato direto entre trabalhador e solicitante), por chamada aberta e plataforma de *freelancers* (ZIPPERER, 2018, p.51).

Todavia, o que se observa na prática é um desvirtuamento dos verdadeiros objetivos da economia compartilhada, pois algumas empresas vêm aproveitando desse discurso para exploração de mão de obra às margens da legislação trabalhista. Longe dos objetivos solidários e da obtenção de vantagens recíprocas, o que se constata na realidade é a obtenção de lucros vultosos por empresas desenvolvedoras de tais plataformas (exemplos: Uber e Airbnb).

Cujo o objetivo principal é reduzir o custo de períodos improdutivos, ao mesmo tempo que mantém o controle total sobre o processo de produção, a fim de manter os custos de transação ao mínimo. Para atingir esses objetivos, duas condições devem ser observadas: primeiro, a multidão precisa ser grande o suficiente para sempre ter indivíduos disponíveis quando necessário, e manter uma concorrência suficiente entre os profissionais da multidão para manter os preços baixos.

Segundo a reputação digital é utilizada para controlar o desempenho dos profissionais que trabalham em plataformas de crowdsourcing, por meio de pontos, estrelas ou outros símbolos de status. Essa abordagem permite que os clientes escolham trabalhadores com base em sua reputação e desempenho anteriores. Além disso, o *crowdworking* oferece flexibilidade aos trabalhadores, permitindo que eles escolham quando e onde trabalhar, tornando-o compatível com outras tarefas e fornecendo renda extra.

Porém, as externalidades negativas do modelo de negócios do *crowdworking*, que expõem as fragilidades dos trabalhadores, como assimetria informacional, competição global, insegurança, ausência de limite mínimo de remuneração, ausência de controle sobre trabalho infantil, ausência de sindicalização e de categoria predefinida. Faz com que o trabalhador *crowdworker* seja caracterizado por uma posição débil, pois adere a um contrato de adesão previamente definido, sem possibilidade de negociação das cláusulas contratuais, o que limita suas garantias e responsabilidades.

Em resumo, a economia de compartilhamento é um modelo econômico inovador que pode trazer muitos benefícios, mas também deve ser regulamentado de forma adequada para garantir a segurança e proteção dos envolvidos.

Dentre das inúmeras plataformas digitais vamos nos ater ao Caso Uber, fazendo um breve histórico temos que ela é a empresa mais famosa do tipo de multiterceirização no modelo *crowdwork off-line*, os motivos para escolher a Uber como referência para o estudo são:

- 1) o seu significado como empresa de sucesso rápido e substancial em vários países;
- 2) a visibilidade política;
- 3) seu significado simbólico, com a propagação internacional da expressão "economia Uber" ou simplesmente "Uberização"; e
- 4) a propagação de litígios relacionados envolvendo Uber.

A Uber atua no ramo de transporte de passageiros, setor que sempre foi fortemente caracterizado por relações de trabalho distintas da relação de emprego. Os motoristas são denominados de "motoristas parceiros" e estão sujeitos a algumas regras ditadas pela plataforma, dentre elas:

- i) Pode escolher o horário em que deseja se conectar à plataforma, porém jamais deve ficar online no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover;
- ii) Proibição de ficar online na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa referência da (s) cidade (s) na (s) qual (is) atua;
- iii) Proibição de aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da (s) cidade (s) nas quais atua;
- iv) Proibição de criar perfis falsos ou duplicados;
- v) Proibição de usar software, GPS ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar viagens ou localização falsas;
- vi) Proibição de usar meios inapropriados para obter vantagens junto à plataforma;
- vii) Proibição de tentar ganhar, de maneira indevida, promoções, indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais ou avaliações altas.

O motorista também não pode realizar viagens por meio do aplicativo previamente combinadas com usuários, comercializar viagens da sua conta pessoal para terceiros (vendendo créditos, por exemplo), realizar, durante a viagem, divulgação para usuários da Uber de outros aplicativos de intermediação de serviço de transporte ou de serviços de transporte (UBER, 2022).

Há também restrição ao uso da marca, pois não pode o motorista, utilizar o nome ou a marca da Uber para angariar viagens fora da plataforma ou utilizar a marca, nome e logo

ou qualquer outra propriedade intelectual da Uber, em qualquer material que não tenha sido previamente autorizado pela Uber.

O serviço da Uber é personalíssimo e exige que o motorista parceiro seja a pessoa cadastrada na plataforma, com foto compatível com a apresentada na CNH. A empresa proíbe o compartilhamento de contas sob pena de suspensão imediata da conta para investigação e possui uma política de tolerância zero para reclamações dessa natureza, com a violação implicando em remoção imediata da plataforma.

A Uber estabelece requisitos para o automóvel utilizado pelos motoristas parceiros, como ser de ano modelo 2008 ou mais novo, ter 4 portas e 5 lugares, possuir ar condicionado e não ser um carro com placa vermelha, pick-up, van ou caminhonete. Além disso, a Uber não aceita veículos adesivados, plotados, sinistrados ou com alterações no sistema de suspensão ou freios.

Nos termos do contrato de utilização com o usuário, consta que o usuário "reconhece que a Uber não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportador" além disso reconheceria o usuário que "todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por prestadores terceiros independentes que não são empregados (as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas" (UBER,2022).

Os preços das viagens são definidos pela plataforma da seguinte forma:

$$Pb + Vbdur. + Vbdist.* MPdin. - TxUber + Ped.Tax = Preço Viagem$$

Onde:

Pb = Preço base

Vbdur. = valor com base na duração

Vbdist. = valor com base na distância

MPdin. = multiplicador de preço dinâmico

TxUber = taxa da Uber

Ped.Tax = pedágios e outras taxas.

E o negócio funciona da seguinte maneira:

Os passageiros pagantes devem ser maiores de 18 anos. Estes se registram no site fornecendo algumas informações pessoais e sobre o cartão de crédito. A corrida poderá ser chamada fazendo o download do aplicativo nos smartphones e fazendo o seu log-in. Não há a necessidade de informar o destino, mas normalmente isto é feito para que o UBER informe com antecedência o valor estimado do serviço.

Assim que o pedido é recebido a empresa localiza dentro do seu agrupamento de motoristas aqueles que estiverem mais próximos do local informado como de início da corrida e informa sobre o pedido.

Neste momento o motorista tem acesso ao nome do passageiro assim como sobre a sua avaliação prévia. Cada motorista tem 10 segundos para aceitar a viagem. Caso não responda, compreende-se que esteja indisponível e outro motorista é localizado.

Assim que o motorista responde o chamado, o Uber informa o passageiro também a localização do mesmo para que este acompanhe seu trajeto até o local de início da corrida. Neste momento, motorista e passageiro podem ser colocados em contato direto caso desejem através do aplicativo sem que se conheça o número do telefone de ambos (o que já não acontece no Cabify, por exemplo).

Os motoristas não conhecem o destino até o embarque do passageiro. O trajeto é incorporado via aplicativo de GPS e sugere um trajeto que pode ser alterado de acordo com a vontade do passageiro.

Ao finalizar o trajeto, o motorista registra o fim da corrida no botão correspondente em seu smartphone e fica elegível para outras corridas.

O Uber ainda "sugere" algumas regras de conduta sob o título "dicas 5 estrelas" como certificar-se de que seu carro está abastecido, limpo e com águas e balas, ligar par o usuário avisando caso atrase, receber o cliente do lado de fora do carro, com guarda-chuva se necessário, perguntar ao cliente sobre a temperatura, estação de rádio de preferência. Pois o motorista, ao final da viagem, será avaliado pelo usuário com esse critério denominado "avaliação 5 estrelas" que hoje é o critério padrão entre as plataformas de intermediação online (UBER,2023).

3 INFLUÊNCIA DA DIGITALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTA

A digitalização tem tido uma grande influência nas relações trabalhistas, tanto positiva quanto negativamente. Por um lado, a digitalização tem permitido a criação de novas formas de trabalho, como o *crowdworking* e o teletrabalho, que oferecem maior flexibilidade e autonomia para os trabalhadores. Além disso, as tecnologias digitais têm possibilitado a criação de plataformas de trabalho, que podem ajudar a conectar trabalhadores a oportunidades de trabalho.

Por outro lado, a digitalização também tem levantado questões em torno da precarização do trabalho, com a possibilidade de contratação de trabalhadores sem vínculo empregatício e sem proteções trabalhistas adequadas. As novas tecnologias também têm permitido a automação de muitas atividades, o que pode levar a perda de postos de trabalho e desafios para a requalificação profissional de trabalhadores.

Para Zipperer, “A economia baseada na intermediação de serviços por uma plataforma online nos oferece todo um ecossistema laboral e está modificando fundamentalmente a nossa relação com o trabalho e o tecido social no qual ele está inserido”(ZIPPERER, 2018, p.68).

Para Klaus Schwab, “As vantagens da economia digital para as empresas e, em particular, para as *startups* em rápido crescimento são claras. Já que as plataformas de nuvem humana classificam os trabalhadores como autônomos, elas estão — no momento — livres da obrigação de pagar salários mínimos, tributos e benefícios sociais.” (SCHAWB, 2019, p.54).

Dessa forma, as atividades são separadas em atribuições e projetos distintos, e depois lançadas na nuvem virtual para busca de trabalhadores potenciais em qualquer parte do mundo, sem relações tradicionais de emprego, salário fixo ou estabilidade. Os trabalhadores têm liberdade de trabalhar a hora que quiserem e com mobilidade incomparável. No entanto, os trabalhadores também enfrentam desvantagens, como instabilidade de horários, falta de acesso a benefícios, falta de interação com colegas e possíveis perdas de ganhos em comparação com trabalhadores tradicionais.

Como adverte Adrian Todolí Signes:

Sobre a necessidade de proteção desses trabalhadores, ressaltando a notória desigualdade do poder de negociação e a falta de uma verdadeira autonomia da vontade no momento de se definir as condições de trabalho. O titular da plataforma fixa as suas condições e ao trabalhador cabe aceitá-las ou não. Nesta última hipótese, não lhe será permitido usufruir da plataforma pretendida (caindo ou permanecendo, por vezes, no desemprego) (SIGNES, 2017, pp.28-43).

Num tom mais incisivo, também adverte Jorge Luiz Souto Maior:

[...]Embora se tente atribuir aos avanços tecnológicos características de uma modernidade que tornaria arcaica a regulação do trabalho, como algo que estivesse ultrapassado, o verdadeiro objetivo é “*o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites legais que geram custo à produção, com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho*”. No entanto, salienta que tal discurso já é bastante antigo.[...] A evolução tecnológica produz seus impactos em duas dimensões no mundo laboral. A primeira, na substituição do homem pela máquina, tornando-o um elemento descartável. A segunda, na potencialização da exploração do ser humano, extraindo do trabalhador mais trabalho. Neste último caso, a tecnologia faz com que as obrigações do trabalhador o acompanhem em qualquer lugar e a qualquer hora. Além de lhe sugar o tempo livre, a tecnologia furta do trabalhador o conhecimento, tornando-o mera peça na cadeia produtiva[...] (Maiores, 2017, pp. 44-55).

Além disso, a digitalização tem permitido uma maior vigilância e controle do trabalho, por meio de sistemas de monitoramento, o que pode levar a uma maior pressão e estresse nos trabalhadores. A digitalização também tem afetado a organização do trabalho e as relações entre empregadores e empregados, com mudanças nas formas de comunicação e na coordenação das atividades laborais.

Para Rodrigo de Lacerda Carelli surge uma nova classe de trabalhadores digitais:

[...]O controle por programação ou comandos é a faceta moderna da organização do trabalho. “*Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa*”[...] Por meio dessa “relação neofeudal” concede-se uma falsa liberdade ao trabalhador, pois no discurso de que “*seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário*”, há a submissão ao resultado e procedimentos impostos pela titular da plataforma[...] (CARELLI, 2017, pp. 130-146)

As plataformas digitais são tecnologias disruptivas que têm abalado o mundo dos negócios, especialmente quando comparadas a modelos tradicionais. Um exemplo é a concorrência dos aplicativos de transporte privado de passageiros em relação aos taxistas e suas cooperativas. Essas plataformas têm se mostrado inovadoras, mas também têm evitado obrigações trabalhistas, tributárias e ambientais, o que levanta questões sobre como conciliar o princípio da livre iniciativa com a proteção de trabalhadores, consumidores e o Estado. Cristóbal Navarrete afirma que as plataformas digitais representam “o vírus da morte do emprego”, uma vez que os trabalhadores correriam o risco de perder seus empregos não só pela automação gerada pela Revolução 4.0, mas também pela sua substituição pelos aplicativos de serviço. (NAVARRETE, 2017, p.413)

As plataformas digitais são, portanto, mais um passo na descentralização produtiva e na redução de custos. Numa tentativa de fuga à regulação trabalhista, as plataformas não contratam os trabalhadores como empregados. Esses direitos trabalhistas que são indevidamente suprimidos dos trabalhadores representam um aumento de lucro não só às empresas que operam as plataformas digitais, mas àquelas que fazem uso dos serviços.

Não se acredita que o trabalho em si, que é a base de uma sociedade capitalista, irá acabar. Nota-se que Navarrete menciona o “vírus de morte do emprego”, não do trabalho. No mesmo sentido caminha Virgínia Fontes:

Essas iniciativas [economia colaborativa e plataformas digitais] não acabam com o trabalho, mas aceleram a transformação da relação empregatícia (com direitos) em trabalho isolado e diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual e desprovido de direitos. Antes como depois, o interesse central do capital prossegue sendo a extração e a captura do mais valor (FONTES, 2017, p.55).

As plataformas digitais estão hoje em diversos serviços, como limpeza, consertos de equipamentos, transporte de passageiros e aulas particulares, e não há motivos para acreditar que elas não poderiam se expandir cada vez mais. Sobre o assunto e a importância do fortalecimento do Direito do Trabalho nessa situação, Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande comentam:

A atuação do direito do trabalho perante esse novo tipo de trabalho é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é que cada vez mais as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente por seu potencial – e objetivo – de fuga à proteção trabalhista. O direito do trabalho só resistirá se entender que essa nova forma de organização do trabalho é a que prevalecerá em pouco tempo.
(OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 42)

Na Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037, movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra a empresa iFood, foi apontado que a plataforma digital, ao explorar o trabalho humano sem o reconhecimento do vínculo empregatício, estaria praticando concorrência desleal contra as pessoas jurídicas que contratavam empregados regularmente, segundo as leis trabalhistas. Ficaria caracterizado, então, o dumping social, por meio do descumprimento da legislação trabalhista e precarização da relação de trabalho, com o objetivo de aumentar demasiadamente os lucros da empresa que controla a plataforma digital.

As plataformas digitais são estruturas altamente capacitadas para processar grandes quantidades de dados por meio de algoritmos e trânsito na rede mundial de computadores. Elas permitem que diferentes grupos de usuários, como clientes, anunciantes, provedores, produtores e distribuidores, interajam entre si e se conectem por meio da plataforma.

No entanto, as plataformas digitais vão além de simplesmente conectar usuários e se tornam intermediárias que constroem um modo capitalista de interação entre esses usuários. Elas delimitam e governam as possibilidades de ação dos usuários, criando um ambiente em que a compra e venda de mercadorias se torna central.

Essa compreensão das plataformas digitais é importante porque nos permite entender como elas influenciam a nossa vida cotidiana e como moldam as nossas relações

econômicas e sociais. Também nos alerta para a necessidade de sermos críticos em relação ao uso dessas plataformas e como elas afetam a nossa liberdade e autonomia enquanto usuários.

O modelo de trabalho das plataformas digitais é baseado em análise, tratamento e atuação conforme os dados coletados. As atividades humanas são registradas na forma de dados e esses registros são gerenciados como mercadorias na lógica capitalista. O trabalho em plataformas digitais gera duplo valor: o próprio trabalho e os registros de informações sobre sua execução. Esses registros são fonte de valor para o modelo de negócio da plataforma, pois fornecem informações sobre o comportamento e traços individuais dos usuários, organizados em agrupamentos ou "bolhas".

Isso significa que a atuação digital de consumidores e trabalhadores em plataformas é constitutiva de dados que geram valor para a plataforma. Isso pode ter implicações na privacidade e autonomia dos usuários, pois suas atividades são monitoradas e registradas para serem usadas como mercadorias. Essa compreensão do valor gerado pelos dados nas plataformas de trabalho é importante porque nos alerta para a necessidade de considerar a privacidade e autonomia dos usuários em relação à coleta e uso de seus dados. Também nos permite entender melhor como as plataformas de trabalho operam e como os dados são usados para gerar lucro para a plataforma. Trata-se de trabalho gratuito da multidão que produz riqueza, mas é apropriado apenas pelo organizador do ambiente de interação digital.

Uma pesquisa na Dinamarca demonstra que dentre aqueles que complementam seus rendimentos com ganhos de trabalhos através de plataformas há uma expressiva representação de jovens, mau-pagos, pouco qualificados, desempregados, imigrantes e trabalhadores com contratos temporários. Este grupo se caracteriza por ser novo no mercado de trabalho ou ter dificuldade em se manter no mercado de trabalho. A pesquisa ressalta que, para estes jovens, as plataformas digitais de trabalho são vistas como um passo para o emprego regular (ILSØE; MADSEN, 2017).

4 SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A palavra “subordinação” têm sua etimologia do latim e é derivada do termo “subordinare”. O vocábulo latino é composto pela justaposição do prefixo “sub”, que significa “ato de colocar abaixo” ou de “estar abaixo”, acrescido do verbete “*ordinare*”, que se refere à “forma de colocar em ordem, ordenar”(SIDOU, 2016, p. 589)

A Subordinação trabalhista, é um conceito jurídico que se refere a uma relação de trabalho em que uma pessoa física (o trabalhador) se submete a um empregador (pessoa física ou jurídica) em troca de uma remuneração. Nesse tipo de relação de trabalho, o empregador tem o poder de direção, controle e fiscalização sobre o trabalho do empregado, podendo determinar a forma como o trabalho deve ser realizado e quais as metas e objetivos a serem alcançados.

Questões de comando e inferioridade do trabalhador na relação foram consideradas por Karl Marx em sua análise do capitalismo, abordando a mudança de uma sociedade pré-industrial para uma sociedade industrial na qual as pessoas não produzem mais para si próprios, tendo que trabalhar para os outros, tornando-se dependentes da vontade dos detentores do capital em fornecer o trabalho. (MARX, 1998)

Segundo Mauricio Godinho Delgado, Subordinação deriva de sub (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo, o estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nesta mesma linha transparece uma ideia básica de "submetimento", sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros. Delgado continua 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” (DELGADO, 2019, p. 350).

A subordinação trabalhista é um elemento importante para definir a existência de uma relação de emprego, que é regulamentada por leis trabalhistas e prevê direitos e obrigações tanto para o empregado quanto para o empregador, e se refere à situação em que o trabalhador se encontra em uma posição de dependência em relação ao empregador. Nesse sentido, o empregado deve seguir as ordens e orientações do empregador, realizando o trabalho de acordo com as determinações e instruções recebidas, como afirma Delgado:

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação

de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo) (DELGADO, 2019, p.349).

Essa subordinação pode ser manifestada de diversas formas, como por exemplo: a fixação de horários para o trabalho, a obrigatoriedade de cumprimento de metas e prazos, o controle do trabalho realizado, a supervisão do desempenho do empregado, entre outras. Em geral, a subordinação trabalhista é um dos principais critérios utilizados pela Justiça do Trabalho para reconhecer a existência de uma relação de emprego.

O Empregado se submete às regras e ordens do empregador que possui os meios de produção. Em outras palavras, a pessoa que vende sua força de trabalho se torna parte da máquina produtiva da empresa e deve seguir as diretrizes estabelecidas pelo empregador para realizar o trabalho necessário.

Dessa forma, a força de trabalho é orientada diretamente ou indiretamente pelas regras e ordens do empregador, que detém o controle sobre os meios de produção. Isso pode afetar a autonomia e a liberdade do trabalhador, que deve seguir as instruções do empregador para manter seu emprego e salário.

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, centrado na grande indústria, o modelo de trabalho se baseava em relações padronizadas com o trabalhador, dentro da fábrica, sob a direção do empregador ou seu preposto, que lhe dava ordens e vigiava seu cumprimento, podendo aplicar o seu poder disciplinar. A direção foi, construída, portanto, a partir da heterodireção patronal forte (PORTO, 2009, p.43).

A subordinação do trabalhador, lembra Alain Supiot, "é muito mais do que um critério técnico de qualificação, é a pedra angular de um direito que tem por objetivo essencial enquadrar o exercício do poder que confere a uma pessoa sobre a outra" (SUPIOT, 2016, p.146).

Ludovico Barassi, através de sua obra *il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, de 1901 teve grande contribuição para o conceito de subordinação utilizado até os dias atuais. Nesta obra introduz o conceito fundamental da subordinação:

A este respeito, o seguinte critério pode ser dado: quando o credor trabalhista está em contato com o trabalho, o dirige o supervisiona, dirige-o aos resultados que ele, em virtude do desempenho do devedor, pretende chegar, tem as obras. Neste caso, o trabalhador é uma ferramenta e um instrumento em um determinado senso passivo, no sentido, que presta seus serviços físicos e intelectuais porque a outra parte tem que moldá-lo e direcioná-lo como pretende (BARASSI, 2003, p.29).

Não existe, no Brasil, definição legal de subordinação. A lei trabalhista brasileira nem sequer menciona a subordinação como elemento caracterizador da relação de emprego no art. 3º da CLT, referindo-se à dependência. Inegável tem sido o esforço da doutrina e da jurisprudência em conceituar a subordinação. Há falta de consenso sobre o tema, pois a lei não

cuidou de fazê-lo, apesar de algumas vezes mencioná-la na CLT, como nos arts. 6º, parágrafo único, 443, § 3º e 452-A, § 3º.

Porém, existem diversas teorias doutrinárias para explicá-la, basicamente adotando como regra a distinção do trabalhador autônomo das quais destaca Amauri Mascaro Nascimento:

i) a teoria do risco, que distingue o trabalho autônomo do subordinado porque aquele assume os riscos da atividade que exercer;

ii) a teoria da propriedade dos instrumentos de trabalho, que considera autônomo aquele que exerce atividade profissional detendo os meios de produção porque são de sua propriedade

iii) a teoria do resultado do trabalho; se imediato, ou seja, se o trabalhador tem o resultado primeiro e fica com o que produz será autônomo; se mediato, ou seja, se aliena o que faz apenas recebendo um preço ou pagamento, será subordinado;

iv) teoria da relação entre o trabalho e a remuneração, segundo a qual é o critério determinativo da remuneração que indica se o trabalho é autônomo ou subordinado. Havendo o primeiro quando a remuneração é contratada tendo em vista o pagamento do resultado, e o segundo quando se destina a pagar o trabalho

v) teoria da determinação ou indeterminação prévia das prestações singulares, sendo autônomo aquele e subordinado este (NASCIMENTO, 2013, pp.457-465).

Nascimento ressalta que todas estas teorias contêm defeitos, pois apresentam exceções. Nenhuma dessas teorias, portanto, consegue ser aplicadas como integral eficácia para a solução da dicotomia do trabalho subordinado e autônomo.

Ao final da análise o próprio trata de definir o trabalho subordinado como aquele "no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle ao poder disciplinar deste"(NASCIMENTO, 2013, pp.457-465).

O conceito de subordinação, como elemento fático-jurídico da relação de emprego, passou por diversas transformações desde as primeiras manifestações dessa relação. É importante que o conceito de subordinação permaneça atualizado para garantir um sistema de proteção amplo e constitucional a todos os trabalhadores. A Revolução 4.0 está alterando a organização do trabalho, e as instituições jurídicas devem acompanhar essas transformações para que não haja uma parcela de trabalhadores que estejam à margem do Direito do Trabalho. A evolução do conceito de subordinação serve como lembrete de que esse elemento não é estanque e deve estar em permanente atualização, A subordinação não é, então, uma concepção

imutável, mas uma construção social, política e jurisprudencial. Ela pode e deve estar em permanente atualização.

4.1 SUBORDINAÇÃO JURIDICA

Até os anos 70, quando vigia ainda o modelo industrial, o critério mais aceito pela doutrina para definir a subordinação ou dependência na relação de trabalho era o de dependência hierárquica. Nesse modelo, o trabalhador era guiado ou dirigido pelo empregador, e suas energias eram conduzidas segundo os fins desejados pelo empregador. As relações de trabalho eram padronizadas, com o operário trabalhando dentro da fábrica sob a direção do empregador, que vigiava seu comportamento e poderia puni-lo. Esse tipo de relação de trabalho, sempre presencial e próxima, era objeto da proteção do Direito do Trabalho, e com base nele foi construído o conceito de trabalho subordinado.

No Direito do Trabalho, a subordinação é encarada de forma objetiva, atuando sobre o modo de realização da prestação de serviços e não sobre a pessoa do trabalhador. Por isso, é incorreta a visão subjetiva do fenômeno, que compreende a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando um estado de sujeição. Embora essa situação possa ocorrer na prática, ela não explica o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação sob o ponto de vista sociojurídico. É importante observar que essa visão subjetiva não é capaz de captar a presença de subordinação em casos de trabalhadores intelectuais e altos empregados.

Para Delgado, “a concepção subjetiva do fenômeno da subordinação — hoje inteiramente superada — expressa-se com maior proximidade pela palavra dependência (a propósito, utilizada pelo caput do art. 3º da CLT para se referir à subordinação). Efetivamente, a expressão dependência acentua o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica em que não se havia ainda firmado a noção essencialmente jurídica do fenômeno da subordinação ” (DELGADO, 2019, p. 350).

O autor ainda afirma que:

A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão (DELGADO, 2019, p.350).

A relação de subordinação, como bem destaca Orlando Gomes e Elson Gottschalk encontra a sua causa determinante no acordo inicial das partes, isto é, no encontro das duas vontades, o encontro dessas vontades particulares determina o nascimento de uma relação, na qual são aceitas algumas consequências, sendo a mais importância a situação de subordinação. (GOMES, GOTTSCHALK, 1978, p.189)

Essa subordinação hierárquica que também se confunde com a chamada "dependência técnica", se entendida em sentido lato.

A subordinação traduz-se na tripla dimensão do poder do empregador: direção, organização e disciplinar. Dentro do poder de direção está compreendida a faculdade do empregador determinar o modo pelo qual deve ser executado o trabalho, a orientação técnica, do serviço, portanto.

O empregado, assim não teria liberdade para exercer a sua atividade profissional pois na realização do trabalho está subordinado aos critérios estabelecidos pelo empregador. A dependência técnica do empregado pode desaparecer, porém, nem por isso desaparecerá a subordinação jurídica.

O conceito clássico de subordinação, baseado na dependência hierárquica e na intensa vigilância do trabalhador, foi construído em um contexto histórico específico e se tornou ultrapassado com a evolução do modelo produtivo. Novas formas de interpretação da subordinação surgiram para abarcar novas formas de controle, como a ampliação dos conceitos de subordinação sob as vertentes objetiva e estrutural, conhecidas como "tendências expansionistas do conceito de subordinação" (ZIPPERER, 2018, p.93).

4.2 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E ESTRUTURAL

Delgado classifica como "Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "...as amarras do vínculo empregatício" (DELGADO, 2019, p.352).

Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção "... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade" (VILHENA, 1975, p.235).

Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma "relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos..." (VILHENA, 1975, p.235) Como se percebe,

a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo

Afirma também que: “Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (VILHENA, 1975, p.235).

Fernando Siqueira Gaia, afirma que “O incremento do fenômeno da terceirização dos serviços, especialmente a partir das últimas décadas do século passado, modificou as estruturas da relação de trabalho”. [...] “O conceito de subordinação jurídica estrutural é apresentado nesse contexto como uma nova possibilidade de leitura para a noção de dependência, que tem por objetivo a tutela dos trabalhadores envolvidos direta e indiretamente na dinâmica produtiva. Assim como fora acentuado por ocasião da apresentação da definição de subordinação objetiva, o foco central da matriz estrutural é a atividade e não a relação direta entre trabalhador e o empresário” (GAIA, 2018, p. 171).

A subordinação poderia se traduzir de maneira objetiva, quando o empregador conta com o trabalho do indivíduo que participa das atividades da empresa. Baseado nessa premissa ensina Vilhena:

A natureza a noção, que vem emprestando ao poder diretivo é deficitária, personalista, demasiado concírea e imediatista. Não alcança toda a realidade jurídico pessoal, que se acha encoberta pela vida empresaria, como um processo. Exerce-se o poder diretivo sobre um tráfico de atividades que participam integrativa mente do processo produtivo empresário. [...] o poder direto não se detém, em uma qualificação jurídica, portanto, apenas no comando, no controle, na coordenação e na organização dos fatores de produção. Entende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços. Sob o prisma geral da estrutura e da dinâmica empresárias, o poder diretivo compreende a efetiva e potencial disponibilidade dos meios de produção e neles está, certamente, incluída a atividade-trabalho de outrem [...] O poder diretivo assume, neste caso, feições nítidas e quase exclusivamente objetivas, pois decorre tão só da participação integrativa na atividade do prestador de serviços na atividade da empresa (VILHENA, 1975, pp.114-116).

Mauricio Godinho Delgado, teve a preocupação de estender os direitos trabalhistas a relações não empregatícias, como o trabalho eventual e a terceirização. Essa preocupação surgiu devido às mudanças nos modos de produção que tornaram insuficiente a tutela do trabalhador pelos conceitos clássicos de subordinação. Com isso, o conceito de subordinação

entrou em crise e foram propostos critérios mais abrangentes para a proteção do trabalhador (DELGADO, 2019, p.353).

Atualmente, em função das mudanças no mundo do trabalho, há uma necessidade de expandir o conceito de subordinação para melhor atender à função protetiva do Direito do Trabalho. No entanto, o momento político e econômico é diferente daquele em que ocorreu a expansão do conceito no passado. Desde a década de 1970, as empresas têm buscado reduzir custos de produção por meio de formas não reguladas de exploração do trabalho, como a pejetização e o trabalho parassubordinado. Para evitar a proliferação dessas formas precárias de trabalho, os juristas defendem a necessidade de um conceito abrangente de subordinação para proteger mais categorias de trabalhadores.

Gaia, em sua tese de doutorado discorre ainda sobre outras vertentes de subordinação além da Jurídica, Objetiva e Estrutural, que iremos citar apenas brevemente, são elas:

- A subordinação jurídica estrutural-reticular: a subordinação estrutural-reticular é condizente com as novas formas de trabalho na pós-modernidade, na qual as empresas são esvaziadas e a responsabilidade pelos meios de produção passam a ser transferidos, em grande parte, para a responsabilidade do trabalhador. Ao reconhecer que o trabalhador possa ser possuidor de parte dos meios de produção e, nem por isso, deixar de ostentar a qualidade de empregado, contribui a teoria para um modelo tutelar e inclusive no sistema normativo de trabalhadores economicamente dependentes;
- A subordinação jurídica integrativa: A dimensão integrativa da subordinação jurídica pode ser definida como sendo aquela na qual o trabalhador, por não possuir organização empresarial própria, integra-se à organização produtiva de terceiros, sem assumir os riscos do empreendimento, no qual os frutos do trabalho não lhe pertencem originalmente;
- A subordinação jurídica potencial: Bem definida por Danilo Gonçalves Gaspar como sendo aquela na qual: “o trabalhador sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador de serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de

sua inserção na dinâmica organizacional do tomador (GAIA, 2018, pp.174-180).

O conceito de subordinação jurídica tem evoluído ao longo do tempo para compreender as dimensões objetiva e estrutural da relação de emprego, além das ordens diretas e hierarquizadas típicas do modo de produção fordista. No entanto, a partir da reestruturação produtiva e da ascensão de modelos econômicos neoliberais, há uma tentativa de retrocesso à dimensão clássica da subordinação jurídica, com redução do alcance do Direito do Trabalho. Isso é relevante na discussão sobre o trabalho em plataformas digitais, em que argumentos de trabalhadores independentes são utilizados para fugir da regulação trabalhista, mas devem ser analisados à luz das modificações sofridas pelo trabalho subordinado e pelo trabalho autônomo.

Portanto, abordar a subordinação algorítmica, ou como sugere Gaia, Subordinação Disruptiva, que é uma nova forma de controle sobre o trabalhador que surgiu com a Revolução 4.0. cuja forma de controle é implementada por meio de algoritmos presentes em aplicativos, é uma necessidade para melhor atender à função protetiva do Direito do Trabalho.

4.2 SUBORDINAÇÃO DISRUPTIVA (ALGORÍTMICA)

O conceito de “subordinação jurídica disruptiva”, desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado. Tendo como pressuposto a necessidade gerada pelo art. 6º, parágrafo único, da CLT, que já vislumbrando as modificações trazidas pela digitalização da economia, equiparou os meios informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos.

Ou seja, a perspectiva de uma subordinação disruptiva (algorítmica) não é estranha ao ordenamento trabalhista brasileiro desde 2011, quando a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, incluiu o dispositivo na norma celetista. Nota-se, ainda, que o mencionado parágrafo único iguala ambas as formas de subordinação jurídica, não fazendo quaisquer ressalvas a respeito (COUTINHO, 2021, p.119).

O surgimento da economia colaborativa influenciou novos padrões de negócios na pós-modernidade, com uma reestruturação produtiva que levou à redução da produção em larga escala e ao crescimento do trabalho individualizado e sob demanda. Esses novos modelos foram possíveis graças ao desenvolvimento de novas tecnologias de comunicação, que interligaram a sociedade em redes. Segundo HUWS, os novos modelos de negócios ligados à tecnologia criaram um novo tipo de trabalhador: o “cibertariado”, ou seja, aquele trabalhador que

desenvolve ferramentas tecnológicas, como *softwares* e aplicativos, ou que utiliza a tecnologia como ferramenta ou instrumento de trabalho (HUWS, 2014).

A tecnologia da informação foi um fator chave na reestruturação do sistema de produção capitalista, permitindo a descentralização das estruturas de negócios e levando à responsabilidade dos trabalhadores pela aquisição de instrumentos e ferramentas de trabalho. Isso criou a expectativa de uma maior autonomia do trabalhador na prestação de serviços, mas na realidade, essa independência é uma ilusão. O controle das atividades dos trabalhadores pelos capitalistas é essencial para a ampliação do processo de acumulação de riquezas.

A implantação de tecnologias no processo produtivo causou disrupção em diversas formas de realização da atividade econômica, especialmente no setor de serviços. Com isso a reorganização da produção trazida pela tecnologia da informação pode ter como consequência a ilusão de maior autonomia e liberdade para os trabalhadores, mas, na realidade, ela é utilizada pelo sistema de produção capitalista como uma forma de obter mais lucro e controle sobre o trabalhador. Com o uso de meios telemáticos e informáticos, o capitalista pode controlar e monitorar o trabalho do trabalhador de maneira mais intensa e eficiente, garantindo a produção de mais bens e serviços em menos tempo e com menos custos.

O capitalismo da pós-modernidade se transforma com a difusão de novas tecnologias, levando a uma reestruturação da produção em que o trabalhador é responsável por adquirir parte dos meios de produção. Em troca, é concedida uma pseudoautonomia, ao trabalhador, que passou a se enxergar como um empreendedor. Afirma Supiot, “a liberdade conferida à força de trabalho passou a ser programada pelos sistemas informáticos e tecnologias disruptivas, sem que com isso a subordinação jurídica tenha deixado efetivamente de existir” (SUPIOT, 2015, p.354).

Ou como afirma Reginaldo Melhado, “o nascimento da fábrica difusa em substituição ao ambiente centralizador da produção por um território abstrato e etéreo, conectado por redes e processos em que se trabalha comunicando, representa, de forma idêntica as fontes de poder nas relações entre capital e trabalho. O comportamento do trabalhador é fortemente controlado por coarctação do espaço de autonomia individual mediante a imposição de determinadas condições contratuais. O controle viria, também, portanto, das máquinas” (MELHADO, 2000, pp.90-93).

Com esse pensamento temos que, como diz GAIA, “a subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade

produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada” (GAIA, 2018, p.269). Ainda afirma o autor que o empregado, pessoa física ou natural que realiza uma atividade em favor de outrem, com habitualidade e mediante o pagamento de uma contraprestação, cuja força de trabalho é funcionalmente indispensável para a regular atividade da empresa, por exemplo os motoristas de aplicativos para a atividade da Uber, 99 e outros.

Fausto Siqueira Gaia afirma que:

A construção do conceito de subordinação jurídica disruptiva não tem por objetivo afastar a aplicação das demais vertentes apresentadas pela ciência do direito. A pretensão é inclusiva e não excludente das perspectivas da subordinação jurídica, em suas ramificações clássica, objetiva, estrutural, integrativa e potencial. Na realidade, busca a definição proposta atualizar a compreensão da dependência jurídica nas relações de trabalho, diante das consequências que o emprego de novas tecnologias gera no processo de produção de bens e de prestação de serviços (GAIA, 2018, p.270).

O conceito de subordinação jurídica disruptiva visa atualizar a noção de dependência na relação entre trabalhadores e empresas que utilizam plataformas tecnológicas. Ele combina aspectos da subordinação jurídica clássica e da natureza objetiva, e pode ser aplicado a qualquer relação de trabalho humano intermediada por empresas de tecnologia, como motoristas de aplicativos, trabalhadores de reparos e serviços de limpeza domiciliar. Constituem espaços férteis para a aplicação do conceito ora desenvolvido de subordinação disruptiva.

5 SUBORDINAÇÃO DISTRUPTIVA (ALGORÍTMICA) COMO VINCULO DE EMPREGO NA UBERIZAÇÃO. (ELEMENTO CARACTERIZADOR)

Nos últimos anos, as novas tecnologias têm gerado transformações significativas nas áreas de produção de bens e serviços, inclusive na forma como as empresas se relacionam com seus trabalhadores. No entanto, essa evolução tecnológica tem gerado dificuldades para os estudiosos do Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à subordinação clássica, que é um dos elementos fundamentais para caracterizar uma relação de emprego.

Luciane Barzotto, Ana Paula Miskulin e Luciele Breda caracterizam a subordinação algorítmica como aquela ocorrida por meio da presença digital do empregador, na qual “o algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas”(BARZOTTO ET AL, 2020, pp.212-213).

Como bem expõe Rodrigo Carelli no documentário “Gig: a Uberização do Trabalho”, nas plataformas digitais, tudo é determinado pelo algoritmo: o preço do serviço, a forma de realizar a atividade, a distribuição de clientes, etc. Contudo, quem detém o domínio sobre o algoritmo é a própria plataforma digital, de modo que é ela quem sabe, efetivamente, quais são as formas de controle e os critérios utilizados. Esses comandos, portanto, podem ser alterados por simples determinação da empresa. Isso mostra o quanto é difícil a compreensão da subordinação algorítmica, visto que a plataforma digital tenderá a afirmar que não gerencia a atividade dos motoristas por meio do algoritmo – e só ela possui as provas sobre o tema.

No caso específico das empresas que comandam as plataformas digitais de transporte de passageiros, os motoristas que utilizam essas plataformas como meio para realizar seus serviços têm se encontrado em uma situação difícil de enquadrar dentro da relação de emprego clássica. Isso ocorre porque as plataformas digitais geralmente não fornecem aos motoristas as mesmas condições de trabalho e subordinação típicas de um empregador, como horários fixos, supervisão direta, etc. E estudar as plataformas digitais e a subordinação algorítmica é um desafio. Isso porque o que está escrito e público não corresponde à realidade dos fatos. A verdade sobre os algoritmos é ocultada por quem não tem interesse em revelá-la.

Diante da falta de regulamentação específica para essas relações de trabalho, têm surgido questionamentos sobre a existência ou não de uma relação de emprego entre as plataformas digitais de transporte de passageiros e seus motoristas. Essas questões têm chegado ao Poder Judiciário, que tem sido chamado a decidir se essas relações configuram uma relação de emprego ou se tratam de algo diferente.

O problema que surge quando o trabalho humano é organizado e executado por meio de plataformas digitais está relacionado à forma como essas plataformas controlam e monitoram os trabalhadores. Nessas situações, a plataforma digital é responsável por precificar o trabalho, distribuir e avaliar o serviço, além de fiscalizar ou vigiar eletronicamente o trabalhador.

O trabalhador, por sua vez, é motivado a cumprir as metas estabelecidas pela plataforma, que muitas vezes são baseadas em algoritmos e outras formas automatizadas de controle. A plataforma pode enviar mensagens automáticas para o trabalhador, que podem ser aparentemente inofensivas, como mensagens motivacionais, mas que sutilmente o induzem a trabalhar mais e a incutir o temor de não alcançar as expectativas da plataforma.

Essa forma de controle e monitoramento pode ser prejudicial para os trabalhadores, que muitas vezes são forçados a trabalhar mais horas do que o necessário para cumprir as metas estabelecidas pela plataforma, em detrimento de sua saúde e bem-estar. Além disso, muitos trabalhadores nesses modelos de negócio são classificados como "independentes", o que significa que eles não têm os mesmos direitos e proteções trabalhistas que os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas. Isso pode levar a uma precarização do trabalho e a uma falta de segurança e estabilidade para esses trabalhadores.

Segundo Jasiel Ivo “a inteligência artificial tem substituído os modos tradicionais de controle pela fiscalização algorítmica, que alimentada por informações precisas não apenas direciona o trabalho como avalia a qualidade dos serviços executados, apesar do discurso da autonomia e independência do trabalhador”.[...] Nesse novo modelo capitalista e formato de negócios, ao contrário, além de não assumir nenhum risco próprio da atividade, a plataforma on line calcula o preço, apropria-se de grande parte do valor extraído do trabalhador, do preço do serviço executado ou da tarefa cumprida, dirige a prestação do serviço, fiscaliza o trabalho, o que faz cair por terra o argumento de que apenas liga o consumidor e prestador do serviço ou que oferece o bem de consumo, retendo tão somente o custo da transação. Isto não é verdade. Pelo menos não nesses termos (IVO, 2022, p.243).

Essas plataformas digitais interferem na execução do trabalho, fiscalizando, dando ordens e praticando preços, não de forma presencial, mas sim mediante algoritmos e robôs sofisticados que processam grande quantidade de informações e são capazes de tomar decisões com base no que seria o comportamento humano. Isso configura a subordinação, fazendo surgir o vínculo de emprego, principalmente no trabalho intermitente, como defende Rodrigo de Lacerda Carelli (CARELLI, 2017)

Portanto, o problema central é a questão da subordinação, que é um elemento fundamental para caracterizar uma relação de emprego. No entanto, a subordinação clássica, que envolve o controle, o comando e a supervisão do empregador sobre o empregado, está sendo desafiada pelas relações existentes entre as plataformas digitais de transporte de passageiros e os motoristas que as utilizam.

Como o conceito de relação empregatícia no Brasil foi criado para uma realidade econômica diferente da atual, baseada na industrialização e com pouca presença do setor de serviços, essa definição tradicional de relação de emprego foi construída considerando o controle e gestão do empregado dentro do estabelecimento empresarial, porém a tecnologia disruptiva tem permitido flexibilizar o exercício desse controle e gestão. Dessa forma, a reestruturação produtiva passou a exigir do operador do direito uma nova interpretação para os pressupostos constitutivos da relação empregatícia. Portanto, para restar caracterizada a relação empregatícia é necessária a presença conjunta dos seguintes pressupostos jurídicos: pessoalidade, habitualidade, onerosidade, ajenidad, e subordinação jurídica.

Nesse caso a análise será feita sobre; a subordinação disruptiva (algorítmica) elemento caracterizador como vínculo de emprego na uberização.

Segundo o critério de Fausto Siqueira Gaia, “No caso específico dos trabalhadores que exercem a atividade de transporte de passageiros, por intermédio de plataformas tecnológicas, os dados da realidade extraídos a partir de informações constantes do sítio da UBER na rede mundial de computadores, de depoimentos prestados por ex-empregados da empresa, inclusive de gerentes e outros ocupantes de cargos estratégicos, nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6 e do teor das próprias decisões de mérito proferidas nos Tribunais brasileiros e estrangeiros permitem, com auxílio das cláusulas gerais e dos princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho, estabelecer o enquadramento jurídico da relação de trabalho entre os motoristas e a empresa detentora do aplicativo tecnológico”(GAIA, 2018, p. 272).

A subordinação jurídica é um dos pressupostos da relação de emprego presente na relação de trabalho entre motoristas e a Uber. As diferentes vertentes da ciência do direito que abordam a subordinação jurídica, embora relevantes, falham em considerar tanto os aspectos subjetivos quanto os objetivos da relação de trabalho, especialmente em relação à inclusão de novas tecnologias na dinâmica produtiva. Assim, foi desenvolvido o conceito jurídico de subordinação jurídica disruptiva pelo ministro Fausto Siqueira Gaia do TRT em sua tese de doutorado para facilitar a compreensão da natureza do vínculo entre trabalhadores e empresas em plataformas tecnológicas.

Segundo Fausto Siqueira Gaia:

O desenvolvimento do novo conceito de subordinação jurídica disruptiva não elimina a importância que as demais definições apresentadas têm para a ciência do direito. Pelo contrário, a inclusão de aspectos contidas naquelas definições tradicionais de ordem subjetiva e objetiva permite compreender melhor a natureza do liame que vincula os trabalhadores àqueles que desenvolvem os aplicativos de trabalho sob demanda. O conceito proposto congrega os aspectos da relação entre os sujeitos da relação de trabalho, ao mesmo tempo que confere importância à integração do trabalhador à estrutura produtiva da empresa. Ambos os aspectos devem ser levados em conta, na atividade de verificação da presença ou não da subordinação jurídica em uma relação de trabalho (GAIA, 2018, p. 277).

O autor ainda afirma que “constatamos, na dinâmica da relação entre os motoristas e a UBER, a presença da subordinação jurídica, em sua vertente disruptiva. Fazendo uma cisão do conceito – apenas para fins de compreensão no enquadramento da relação jurídica – verificamos que, sob o enfoque subjetivo, os motoristas que laboram em favor da plataforma tecnológica estão em constante monitoramento, durante a realização de suas atividades. Os controles por meios telemáticos e à distância, inclusive, foram reconhecidos no sistema consolidado como possibilidades de manifestação dos poderes de controle e gestão exercidos pelo empregador”(GAIA, 2018, p. 277).

Um outro aspecto da subordinação disruptiva (algorítmica) é, o controle da atividade dos motoristas que passou a ocorrer através do celular, que se tornou a ferramenta de trabalho indispensável para os motoristas de aplicativo. Através do aplicativo da plataforma, o motorista recebe informações sobre o passageiro, o destino da viagem, o valor a ser pago, entre outras informações relevantes. Além disso, a plataforma também controla a qualidade do serviço prestado pelo motorista, através de avaliações dos passageiros e de um sistema de monitoramento de desempenho. Dessa forma, o celular se tornou um elemento fundamental para a operação das plataformas de transporte de passageiros e para o trabalho dos motoristas que atuam nessas plataformas. Esse se tornou indispensável para o motorista de aplicativo, pois:

[...] é por meio do celular que são estabelecidas todas as formas de contato com a plataforma digital. Os celulares não são, contudo, companheiros inofensivos. Ao contrário, eles são utilizados pelas plataformas digitais para captar dados e informações dos motoristas e entregadores, bem como para controlá-los. (COUTINHO, 2021, p.125)

Pois, através dos celulares e do Algoritmo é que as plataformas podem controlar integralmente a distribuição dos trabalhadores ao longo da cidade, uma das características subjetivas da relação jurídica, já que o motorista não tem como saber para onde o cliente pretende ir antes de iniciar a viagem. Apenas a plataforma tem esse conhecimento, já que o usuário, ao solicitar o serviço, deve indicar os locais em que pretende iniciar e finalizar a viagem.

Os motoristas não possuem autonomia na organização de sua atividade, já que a responsabilidade de distribuir as viagens pertence exclusivamente à plataforma tecnológica. E também o exercício do poder disciplinar é outra expressão do poder de autoridade exercido pela UBER sobre os trabalhadores.

Além das características subjetivas da relação de trabalho entre motoristas e plataformas tecnológicas, é importante ressaltar que a plataforma depende do trabalho dos motoristas. Nesse sentido, a subordinação jurídica deve ser compreendida sob o ponto de vista objetivo, considerando o grau de dependência que a plataforma tem em relação ao trabalho dos motoristas. Na relação de trabalho entre a Uber e seus motoristas, por exemplo, a Uber depende do trabalho dos motoristas para prestar o serviço de transporte de passageiros, o que indica a existência de uma relação de subordinação objetiva.

Outro ponto relevante para analisar a subordinação algorítmica é a definição das jornadas de trabalho dos motoristas. A Uber alega que os motoristas têm liberdade para definir seus horários de trabalho, mas a alta demanda de passageiros em determinados locais e horários requer que a plataforma tenha motoristas disponíveis em todos os horários e lugares. A Uber utiliza a definição unilateral dos preços pagos nas corridas para incentivar os motoristas a ficarem mais tempo disponíveis no aplicativo, o que indica uma forma de controle algorítmico da jornada de trabalho dos motoristas. Isso ocorre, porque:

[...] com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam – e às vezes em muitas horas – a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de 2016 e 2017 a tarifa ter baixado no Brasil por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa. (OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p.42)

Portanto, afirma Gaia, “a conjugação dos aspectos subjetivos e objetivos presentes na relação havida entre a UBER e os motoristas evidencia a presença do pressuposto subordinação jurídica disruptiva. O liame jurídico é estabelecido a partir da utilização dos aparatos tecnológicos desenvolvidos pela plataforma, que permite a vinculação do empregado ao empregador” (GAIA, 2018, p.279).

Quais são esses aparatos e como demonstrar seu impacto no trabalho dos motoristas de aplicativos é o único meio de se entender a subordinação jurídica disruptiva algorítmica, são eles:

- I. **O Algoritmo**, que é uma sequência finita de ações executáveis que visam obter uma solução para um determinado tipo de problema. Ou como define

Yval Harari, “um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões.” Segundo o autor, uma espécie de algoritmo seria uma receita culinária, no qual há passos para obtenção de um resultado (HARARI, 2020, p. 77). No caso das plataformas digitais de prestação de serviços: elas afirmam que os trabalhadores são livres para determinar aspectos da atividade laboral (como jornada, por exemplo), ao mesmo tempo que submetem esses prestadores ao comando de algoritmos, para que eles tenham reações esperadas. Nessa gestão por algoritmos, o controle se realiza de modo difuso, pouco perceptível, para que o próprio trabalhador não perceba que está tendo a sua suposta liberdade mitigada.

- II. **O celular**, as plataformas digitais controlam os trabalhadores por meio do celular, uma ferramenta essencial para receber chamados de corridas ou entregas e estabelecer contato com a plataforma. No entanto, o celular também é usado pelas empresas para capturar dados e informações dos trabalhadores, além de controlá-los. Essa vigilância constante não é novidade, mas as tecnologias de comunicação e inteligência artificial elevam o monitoramento a níveis antes impensáveis, com as empresas tendo acesso a grandes quantidades de dados dos trabalhadores e abrandando os limites entre trabalho e vida pessoal.
- III. **Flexibilidade de jornada e Precificação**, Embora a plataforma não estabeleça expressamente o quanto um motorista deve trabalhar no dia, ela ainda assim gerencia por quanto tempo os motoristas devem estar conectados. Ao utilizar técnicas da economia comportamental ou gamificação, o algoritmo envia comandos aos motoristas, iludindo-os de que suas escolhas são livres. Na verdade, as ações dos trabalhadores são respostas a estímulos dados pelo aplicativo. Na *uberização*, o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas qual é a meta de ganho daquele dia. E quem fixa o valor que o trabalhador irá receber? A própria plataforma digital, que tem interesse que ele fique disponível o máximo possível. Assim, a tarifa estabelecida pela Uber é propositalmente de baixo valor, de modo que os motoristas têm que ficar disponíveis mais horas por dia para conseguir um valor razoável para promover o seu sustento. Com maior disponibilidade dos motoristas, a Uber tanto reduz o tempo de espera dos

usuários (o que aumenta a sua satisfação com o serviço), quanto reduz os ganhos dos motoristas, fazendo com que eles permaneçam conectados por mais tempo.

- IV. **Feedback das corridas**, como o algoritmo é quem escolhe o motorista para atender uma chamada, sem que o cliente tenha qualquer possibilidade de escolha, assim como o motorista, também não tem. Os critérios utilizados na distribuição das corridas não são claros, mas motoristas relatam que além da localização, são ponderadas a nota de avaliação do motorista, a taxa de aceitação e cancelamento e o fato de o motorista trabalhar exclusivamente para a plataforma, entre outros fatores. Há um efetivo controle na distribuição da oferta e demanda, que é realizada pelo próprio algoritmo da plataforma.

5.1 DECISÃO DA 8ª. TURMA DO TST

A constante mudança, por que passa a sociedade moderna, em especial com os avanços tecnológicos ocorridos nas últimas décadas, alteraram diversos campos de estudo do Direito. Assim, essas modificações afetam também o Direito do Trabalho, pois, produziram situações fáticas de Relação de Emprego, que demandam a modificação ou criação de normas para sua regulamentação, sobressai nesta decisão o papel relevante da tese de Doutorado desenvolvida pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, que tem como base o conceito de “Subordinação Jurídica Disruptiva”, já tratado em capítulo anterior.

Ao menos quatro Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) no Brasil já deram ganho de causa a motoristas de aplicativo que alegaram vínculo de emprego com a multinacional estadunidense Uber, [...] Quando os casos chegam à instância superior, no entanto, a empresa tem levado a melhor. Até o momento, turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já decidiram cinco vezes pela inexistência de vínculo de emprego. (GIOVANAZ, 2021).

Passamos então aos fatos, desta maneira, neste processo judicial sob nº. 0100853-94.20198.5.01.0067, que foi proposto na 67ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, contra a Reclamada, UBER do Brasil Tecnologia Ltda., que analisou – dentre outros assuntos – se a relação existente entre motorista e plataforma digital de transporte de passageiro era de Relação de Emprego ou de Trabalho Autônomo. Que foi Julgado pela 8ª. Turma do TST.

A parte Reclamante requereu a procedência dos pedidos de declaração de vínculo empregatício, alegando que estavam presentes os requisitos da Relação de Emprego e, requereu

o pagamento dos consectários legais. No caso dos autos, eis a realidade fática enfrentada, posta aqui em ordem cronológica, para melhor compreensão da controvérsia, assim consubstanciada: a) Na r. sentença, foram julgados improcedentes os pedidos de: reconhecimento do vínculo empregatício e anotação da CTPS, condenação ao pagamento de verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, horas extras excedentes da oitava hora diária, ressarcimento de despesas de manutenção e depreciação do veículo utilizado e indenização por dano moral; b) Inconformada a autora interpôs recurso ordinário; c) autora e ré juntaram as r. petições das págs. 434 e 435-438, a fim de dar ciência ao juízo da formalização de acordo, bem como da desistência do recurso ordinário interposto pela autora; d) a Sra. Relatora converteu o feito em diligência para a realização de audiência de conciliação, conforme a ata das págs. 477-478, em que foi noticiado aos litigantes que a proposta de acordo seria encaminhada para a eg. Turma Julgadora, em sessão de julgamento da qual seriam regularmente intimados, para fins de sua homologação e/ou proposta de julgamento, caso não concordassem os demais integrantes da Turma com seus termos; e) as partes juntaram nova petição, informando ao juízo da complementação do acordo primitivo (págs. 508-509); f) o órgão especial rejeitou a arguição de exceção de suspeição suscitada pela Uber e determinou o seu arquivamento para o regular prosseguimento do feito; g) o Tribunal Regional julgou o recurso ordinário da autora e, naquela oportunidade, deixou de homologar o acordo extrajudicial formalizado pelas partes, sob o fundamento de que a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo (BRASIL, 2022).

Segundo o Acórdão da decisão, a UBER fez surgir um acalorado debate no meio jurídico sobre questões como:

- a) A UBER é uma empresa de tecnologia ou de transporte?
- b) os motoristas da UBER necessitam de proteção jurídica diferenciada?
- c) A relação da UBER com seus empreendedores individuais denominados de “parceiros” caracteriza subordinação clássica?
- d) como os automóveis utilizados no transporte são dos próprios motoristas “parceiros”, que podem estar logados ou não ao sistema da UBER conforme a sua conveniência, eles são empregados ou autônomos?

Primeiro, resta claro para os ministros que a UBER efetivamente organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo.

Mas enfáticos assim:

[...]A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista “parceiro” e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros [...] Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade[...] (BRASIL, 2022).

Para o legislador, o tipo de subordinação a que se submete os motoristas “parceiros” é assim como no passado no desenvolvimento das subordinações das teorias subjetiva, objetiva e estrutural, um desafio pois coloca novamente em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, precisando assim surgir/desenvolver-se uma nova vertente a Subordinação “jurídica disruptiva” (Algorítmica). Que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do:

[...]“comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista”. (pág. 628). Nessa toada, os algoritmos atuam como verdadeiros “supervisores”, de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética [...] (BRASIL, 2022).

Chegando então os legisladores a seguinte conclusão:

- 1) quem organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmica próprias é a UBER;
- 2) quem fixa o preço da corrida, cadastra e fideliza o cliente é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador;
- 3) quem aceita/deferente o cadastramento e o descredenciamento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação;
- 4) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro. Quem estabelece o valor de cada corrida, a porcentagem devida, a concessão de descontos aos clientes é a UBER, tudo sem a interferência do motorista dito parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital;
- 5) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida;

6) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas;

7) O credenciamento do motorista é feito on-line (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER;

8) a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado conforme essa classificação é definida pela empresa;

9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas (BRASIL, 2022).

No caso concreto este tribunal, assim como para a Corte Regional, a controvérsia foi dirimida com lastro no robusto acervo probatório dos autos e foi enfática em asseverar que identificou na relação jurídica mantida entre a autora e a ré a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. Que sejam:

a) No tocante à Pessoaalidade, ficou evidenciado o caráter “*intuitu personae*” da relação jurídica entre as litigantes, quando segundo legislador ”Resta incontroverso, portanto, que Viviane estava identificada na plataforma e quando era conectada para realizar a atividade de transporte de um usuário, por segurança, Viviane e apenas Viviane poderia se apresentar para realizar a tarefa junto ao cliente. A Uber, portanto, exigia que a atividade fosse prestada pela trabalhadora, pessoalmente, restando evidente o requisito da pessoalidade. E mais, Viviane não poderia se fazer substituir”.

b) na esteira do princípio da primazia da realidade, concluiu-se pela Onerosidade, sob a dimensão objetiva. Diante da conclusão de evidência de que a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier, e concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a ele (motorista parceiro) o que sobra, decidiu-se que, da forma como procede, efetivamente remunera seus ditos motoristas parceiros e, portanto, a autora pelos serviços prestados, pelo que manifesta a Onerosidade.

c) Quanto à não eventualidade, em resposta à argumentação da Uber de que não havia habitualidade na prestação de serviços, a Corte Regional declarou que “não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro” e que “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”, além de registrar o labor semanal pela autora, conforme se extrai do seguinte excerto: “O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados

ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento”. Assim, reconheceu-se o caráter habitual da prestação de serviços. Como afirma o legislador:

[...]O legislador não utilizou o termo continuidade e, portanto, mesmo descontínuo ou intermitente, se os serviços são necessários à atividade normal do tomador, o pressuposto da não-eventualidade se configura. E, assim, o fato de Viviane poder vincular-se a outras plataformas para prestar idênticos serviços de transporte de passageiros não caracteriza o trabalho como eventual, o que, ademais, não foi comprovado nos autos[...] (BRASIL, 2022).

d) verificou-se, finalmente, a subordinação. A Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de programação neo-fordista e, portanto, pela presença da Subordinação jurídica algorítmica. Para tanto, adotou o conceito de “Subordinação jurídica disruptiva”, desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado.

Por fim, a Corte Regional reconheceu o vínculo empregatício entre a autora e a ora ré. Para tanto, analisou a subordinação jurídica, elemento mais expressivo da caracterização de emprego, sob a dimensão da subordinação algorítmica. Enfatizou que a Uber realiza controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Observe-se:

Em resumo, o que Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados, captados a cada instante da prestação de serviços. Realiza, pois, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. O conceito de subordinação, assim, torna-se mais sofisticado, mas não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo: ‘O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de ‘trabalhar quando e como quiser’. No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga os seus comandos.’ (LEME, 2019, p. 97).

Concluindo então, para o legislador, “o chefe da Viviane, ou seja, aquele que sintetiza todos os comandos inseridos pela ré, é o algoritmo! E ainda lembrar que o algoritmo é nutrido por dados e elaborado para atingir resultados no interesse daquele que o detém, ou seja, a UBER. O algoritmo não é neutro. E, melhor elaborando, tendo a concluir que o chefe da Viviane é o dono do algoritmo, a UBER” (BRASIL, 2022).

Ademais temos que era imprescindível para a plataforma a obtenção e utilização dos dados gerados pelo “motorista usuário” para alimentar o algoritmo / código fonte da empresa:

[...]Além disso, a Uber poderá monitorar, acompanhar e compartilhar as informações de geolocalização do (a) Motorista obtidas pelo Aplicativo de Motorista e pelo Dispositivo por razões de segurança, técnicas, de marketing e comerciais, inclusive para disponibilizar e aprimorar produtos e serviços da Uber’.

O monitoramento das informações de geolocalização permite o controle, em tempo real, das atividades do motorista, assim como permite que a plataforma "entenda", para utilizar o termo da testemunha ouvida nesses autos, ou o algoritmo tome a decisão de enviar mensagens ao motorista ou não envie qualquer mensagem, a partir das informações que lhe são repassadas para processamento, resolução de problema e tomada de decisão, no interesse da "saúde da plataforma", ou melhor, da satisfação da missão da UBER - "oferecer, ao simples toque de um botão, uma opção de mobilidade acessível e eficiente"- incentivando o motorista a seguir "on line", ativo, aceitando corridas, quaisquer que sejam as suas condições físicas e emocionais do trabalhador. [...] (BRASIL, 2022).

Para tanto: “Os elementos dos autos demonstram inequívoca subordinação de Viviane a UBER caracterizada por feixe e intensidade de ordens dadas ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho por meios telemáticos (algoritmos) com rigorosa fiscalização do cumprimento das ordens característicos do poder diretivo com aplicação de sanções próprias do poder disciplinar”.

“Nesta relação em que regras são ditadas, o cumprimento dessas regras é fiscalizado e punições são aplicadas, de advertências a suspensões, com ameaças de ruptura do contrato, não há espaço em autonomia. Viviane está inserida na organização produtiva de outrem”.

Assim, uma vez estudado o Acórdão da 8ª Turma do TST, confirma-se os aspectos da subordinação algorítmica, praticados pelas plataformas digitais de transporte de passageiros que definiriam a Relação de Emprego tendo como elemento caracterizador a Subordinação jurídica disruptiva (Algorítmica).

Ao entender que essa atualização, do conceito de subordinação na decisão levou em conta que a lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica, a fim de alcançar os meios informatizados de comando, controle e supervisão. Pois “O que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, e essa programação fica armazenada em seu código-fonte”, (BRASIL,2022)

5.2 DECISÃO DA 5ª. TURMA DO TST

Passamos então aos fatos, desta maneira, o processo judicial sob nº. 1000123-89.2017.5.02.0038, que foi proposto na 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, contra a Reclamada, UBER do Brasil Tecnologia Ltda. e outros, A decisão, proferida nos autos do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº -1001821-40.2019.5.02.0401, ao reconhecer a existência de transcendência jurídica sobre o tema, manteve a decisão do Tribunal Regional que confirmou a sentença de primeiro grau (BRASIL,2020).

Entre seus fundamentos, o acórdão assinala que:

i) O motorista de aplicativo possui absoluta autonomia na prestação de seus serviços, pois pode decidir quando estará disponível para aceitar as corridas, além de poder se colocar à disposição de quantos aplicativos de viagem desejasse (BRASIL,2020);

Pelo contrário, vemos que o legislador não utilizou o termo continuidade e, portanto, mesmo descontínuo ou intermitente, se os serviços são necessários à atividade normal do tomador, o pressuposto da não-eventualidade se configura. E, assim, o fato do “motorista parceiro” poder vincular-se a outras plataformas para prestar idênticos serviços de transporte de passageiros não caracteriza o trabalho como eventual. Sendo a finalidade do empreendimento econômico o transporte veicular do usuário passageiro do ponto A ao ponto B, a atividade do “motorista parceiro”, é imprescindível para tais fins, o elemento fático jurídico da não eventualidade é característico da relação jurídica entre as partes.

ii) Dentre os termos e condições oferecidas pelo aplicativo, o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, o que se revela superior ao que entente o TST para a caracterização de uma relação de parceria comercial, não condizente que o liame de emprego (BRASIL,2020);

Curioso que na condição de autônomos, não têm liberdade para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro: a plataforma eletrônica de trabalho, pois trabalhador da UBER não controla os meios de produção porque não tem nenhuma ingerência sobre a dinâmica da atividade, a formação própria de clientela, o preço da corrida, a forma de prestação do trabalho, o percentual do repasse, a classificação do seu automóvel em relação ao preço a ser cobrado,

iii) A possibilidade de avaliação do motorista pelos usuários e vice-versa não pode ser entendida como subordinação, mas sim como uma ferramenta de ‘feedback’ para os destinatários finais do aplicativo quanto à qualidade da prestação de serviços, o que é um interesse comum a todos os participantes (BRASIL,2020);

Não é correto afirmar pois a rotina do trabalho do motorista por aplicativo de transporte é marcada pela constante avaliação, fiscalização e gestão por parte da empresa UBER que pode, inclusive, ensejar a desativação do condutor em determinadas situações. O processo de avaliação é regulamentado no interior da corporação, sendo realizado essencialmente por meio de notas (estrelas) atribuídas ao trabalhador ao término de cada viagem. As médias de avaliação do motorista exigidas para a continuidade da prestação de serviços variam de 4,6 (quatro inteiros e seis décimos) a 4,7 (quatro inteiros e sete décimos), ou seja, deve o condutor manter mais de 90% (noventa por cento) de aprovação do serviço (UBER, 2023).

Além disso, o D. Ministro Relator, Desembargador Breno Medeiros, argumenta que apesar de as relações de trabalho terem (e continuam tendo) sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, a Justiça do Trabalho deve estar atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de trabalho, desde que presentes todos os elementos, de forma que a proteção do trabalhador não deve se sobrepor ao ponto de tornar inviável qualquer forma de trabalho pautada em critérios menos rígidos e com maior autonomia entre as partes para a sua consecução (BRASIL, 2020).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A “uberização” do trabalho está se tornando cada vez mais comum no Brasil e no mundo, devido ao alto desemprego e à crise econômica. Milhões de motoristas e entregadores estão se cadastrando em aplicativos como a Uber, buscando uma fonte de renda precária e sem proteção social. Essa situação aumenta a desigualdade, pois as empresas por trás dos aplicativos alcançam lucros bilionários, sem assumir responsabilidade social, mesmo em tempos de crise socioeconômica.

Na era pós-moderna, a produção capitalista está passando por um novo momento de reestruturação, impulsionado pelo desenvolvimento de novos conhecimentos e tecnologias, especialmente nas áreas de comunicação e transmissão de dados pela internet, a economia de compartilhamento é a nova menina dos olhos do meio digital.

O avanço da revolução 4.0, vem ocasionando muitas transformações disruptivas, impactando os meios de trabalho e causando fortes transformações sociais e de relações no trabalho contemporâneo. Em especial no tripé – *Internet, Big Data e Smartphone* – que formam as bases de um novo modelo para a economia e, portanto, de um novo mercado de trabalho mundial.

Essa revolução digital trouxe uma verdadeira mudança paradigmática nas relações de trabalho, fazendo parte do que se chama de “quarta revolução industrial”, com novas formas flexíveis de acesso ao trabalho. No entanto, é importante garantir que esses benefícios não resultem em precariedade para os trabalhadores, com medidas de proteção econômica e social para garantir sua segurança.

Com o advento dessas tecnologias disruptivas, a criação de novas formas de trabalho, por causa da digitalização como: *Crowdworking: on –line e off-line*, tem gerado grande influência nas relações trabalhistas e com o tecido social no qual estes novos trabalhadores estão inseridos.

Posto que as plataformas digitais são, portanto, mais um passo na descentralização produtiva e na redução de custos, gerando um aumento de lucro, muitos indevidamente gerados pela supressão de direitos trabalhistas.

No entanto, as plataformas digitais vão além de simplesmente conectar usuários e se tornam intermediárias que constroem um modo capitalista de interação entre esses usuários. Elas delimitam e governam as possibilidades de ação dos usuários, criando um ambiente em que a compra e venda de mercadorias se torna central.

A ciência de dados é “a nova corrida do ouro”, visto que as plataformas digitais têm sua base em análise, tratamento e atuação conforme os dados coletados. Isso significa que a atuação digital de consumidores e trabalhadores em plataformas é constitutiva de dados que geram valor para a plataforma, pois suas atividades são monitoradas e registradas para serem usadas como mercadorias.

Dentre as plataformas digitais a UBER, é uma das maiores. Cinge-se a controvérsia em se determinar a existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora do aplicativo (UBER).

Aqui, não se pode perder de vista que o objetivo geral da pesquisa que norteia este trabalho fora o de analisar, a questão da subordinação algorítmica como vínculo de emprego na “uberização” (elemento caracterizador). Chega-se então as seguintes considerações:

- É fato o controle e manipulação do “*motorista parceiro*” pelo Algoritmo da plataforma digital – UBER, através de técnicas da economia comportamental e *gamificação*;
- É fato também a utilização do celular, para não só enviar mensagens e “conectar” motorista e passageiro, mas também para aquisição de dados e vigilância do motorista.
- Que a precificação das corridas é feita de forma unilateral pela plataforma, sem nenhuma interferência do motorista e ao reduzir as tarifas, força de forma indireta ao motorista passar mais tempo conectado e disponível, não flexibilizando tanto assim sua jornada de trabalho.

A fuga da relação empregatícia é fortalecida por meio da narrativa de que os trabalhadores uberizados não estão submetidos a ordens diretas e específicas. Essa falta de vigilância típica do modelo fabril significaria, segundo essa ideia distorcida, que os trabalhadores são microempresários, autônomos na realização das suas atividades e não meros empregados subordinados.

A análise da decisão da 8ª. Turma do TST, consubstanciada pela inovação do conceito “subordinação jurídica disruptiva”, nova vertente da Subordinação jurídica, desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, que atualiza o conceito de subordinação jurídica disruptiva (algorítmica), é essencial para atualizar a noção de dependência na relação entre trabalhadores e empresas que utilizam plataformas tecnológicas. Ele combina aspectos da subordinação jurídica clássica e da natureza objetiva, podendo ser aplicado a qualquer relação de trabalho humano intermediada por empresas de

tecnologia, como motoristas de aplicativos, trabalhadores de reparos e serviços de limpeza domiciliar. Constituem espaços férteis para a aplicação do conceito ora desenvolvido de subordinação disruptiva.

Assim, analisou-se as plataformas digitais de transporte de passageiros e a figura do “motorista parceiro”, e verificou-se que aquele instituto está sendo usado como meio de fraudar à Relação de Emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros.

Logo, as empresas alegam a inexistência de subordinação, um dos requisitos da Relação de Emprego, para afirmar que os motoristas são Trabalhadores Autônomos, e com isso, deixando-os sem a devida proteção do Direito do Trabalho.

Ao analisarmos as decisões da 8ª. Turma mais recente e da 5ª. Turma mais antiga, podemos ver as implicações deste novo conceito e sua grande importância para equilibrar o tabuleiro entre os “motoristas parceiros” e os APP/plataformas digitais, com a utilização da subordinação disruptiva (algorítmica) elemento caracterizador como vínculo de emprego na “*uberização*”.

Desta forma, levando-se em consideração a ontologia do Direito do Trabalho, seus princípios e sua função social, o alargamento por assim dizer do conceito de subordinação jurídica e sua adaptação às novas formas de trabalho, somado à análise da dependência econômica, já que esta é a causa antecedente e efetiva do trabalho assalariado, são cumpridas, com a utilização da subordinação disruptiva (algorítmica) elemento caracterizador como vínculo de emprego na “*uberização*”, levando então a assertividade da posição da 8ª. Turma do TRT, em reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista “parceiro” e a UBER.

Levando se em conta, que a questão do vínculo de emprego entre motoristas e plataformas de aplicativos ainda é objeto de divergência entre as Turmas do TST. A matéria já está sendo examinada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas. Dois processos com decisões divergentes começaram a ser examinados em outubro, e o julgamento foi interrompido por pedido de vista, após sugestão do atual vice-presidente do TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, de que o tema seja submetido à sistemática dos recursos repetitivos.

Acredito que a posição da 8ª. Turma seja a correta, por ter levado em consideração a atualização do conceito de subordinação jurídica disruptiva (algorítmica), e pela compreensão da existência do vínculo empregatício na relação da UBER, com seus “motoristas parceiros” pelos fatos apresentados acima, para tanto urge a necessidade de pacificação do tema, para que os direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativos, possam ser protegidos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões.** – Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 2019.

BARASSI, Ludovico. **Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano a cura di Mario Napoli.** Milano: Vita e Pensiero, 2003.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 09.04.2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST. 8ª Turma. **Recurso de revista – RRAg Proc. - 100853-94.2019.5.01.0067.** Relator Ministro Alexandre A. Belmonte. Julg. 19.12.2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&consulta=Consultar> . Acesso em 7.2.2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST. 5ª Turma. **Recurso de revista – RR Proc. 1000123.89.2017.5.02.0038.** Relator Ministro Breno Medeiros. Julg. 5.2.2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&consulta=Consultar> . Acesso em 7.2.2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização: o Poder Judiciário brasileiro mais uma vez na contramão.** Jornal GGN, 4.6.2021. Disponível em: < <https://jornalggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-deconceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/> >. Acesso em 06 de março de 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI.** In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017,

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **O direito do trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora.** In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017.

CHRISTENSEN, Clayton M.; BOWLER, Joseph. **Disruptive Technologies: Catching the wave in Cambridge**. Harvard Business Review, v.73, n.1, 1995.

CHRISTENSEN, Clayton M. **O dilema da inovação**. Tradução de Laura Prates Veiga. São Paulo: Edna Veiga; Makron Books, 2001.

Consolidação das leis do trabalho – **CLT e normas correlatas**. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 189 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf, acesso em 08 de março de 2023.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista** (Dissertação de Mestrado). Brasília: UnB, 2021.

DEGRYSE, Christophe (Ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (European Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). Disponível em: <https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> v: Acesso em: 25 mar 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Marx e o Marxismo**, v. 5, n. 8, jan/jun/2017.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. (Dissertação de Doutorado). São Paulo: PUC – São Paulo, 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

GIG: **A Uberização do Trabalho**. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze Filmes, 2019. 60min

GIOVANAZ, Daniel: **Qual o vínculo entre Uber e motoristas? Entenda por que a disputa continua em aberto na Justiça** dez. 2021. Disponível em: < <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/qual-o-vinculo-entre-uber-e-motoristas-entenda-por-que-a-disputa-continua-em-aberto-na-justica/>> . Acesso em: 21 de maio. 2023.

HARARI, Yuval Noah. **21 Lições para o século 21: 'Verdadeiramente expansivo da mente... Ultra-tópico'** Guardião. Casa Aleatória, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: História Breve do Amanhã**: História Breve do Amanhã. Elsinore, 2020.

HOWE, Jeff. **Crowdsourcing: a definition**. Crowdsourcing, jun. 2006. Disponível em: <http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html>. Acesso em: 05 de abril. 2023.

HUWS, Ursula. **The making of a cybertariat: virtual work in a real world**. New York: Monthly Review Press, 2003, HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009 e HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age**. New York: Monthly Review Press, 2014

ILSØE, Anna; MADSEN, Louise Weber. **Digitalisering af arbejdsmarkedet Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme**. FAOS, set. 2017. Disponível em: <https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/fnotater-2017/Fnotat_157_-_Digitalisering_af_arbejdsmarkedet.pdf>. Acesso em: 10 Abr. 2023.

IVO, Jasiel. **Reforma trabalhista de 2017: análise dos aspectos processuais e da conflituosidade em geral, na perspectiva do devido processo legal e do acesso a justiça** / Jasiel Ivo – 1.ed. – Campinas: Lacier Editora, 2022.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos**. São Paulo: Ltr, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz**. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. Tradução de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo, 1998.

MELHADO, Reginaldo. **Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação**. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coords.). **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

NAVARRETE, Cristóbal Molina. **Derecho y Trabajo en la era digital: ¿"Revolución industrial 4.0" o "Economía sumergida 3.0"?** In: Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017.

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

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (37ª Vara). **Ação Civil Pública nº 1000100- 78.2019.5.02.0037**. Petição inicial. Processo autuado em 1º de fevereiro de 2019.

Sobre o funcionamento do UBER em **EMPLOYMENT TRIBUNALS**. Y. Aslam & others x Uber London Ltd & others. Case Nos 2202550/2015.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2019.

SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas**. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. **O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016.

SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015.

TST. **Quinta Turma do TST nega pedido de motorista da Uber sobre vínculo de emprego**. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: < https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/quinta-turma-do-tst-nega-pedido-de-motorista-da-ubersobre-vinculo-de-emprego>. Acesso em 08 de março de 2023.

UBER. Brasil - **Termos de Uso**. Última alteração de 21 de Março de 2023. Disponível em: < <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>> . Acesso em 24 de Março de 2023.

UBER. **Código de Conduta da Uber**. Última alteração em 22 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br> . Acesso em 15 de Fevereiro de 2023.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em 16 de março de 2023.

UBER investor: **Uber anuncia resultados do quarto trimestre e do ano de 2022**. Publicada em 8 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2023/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2022/default.aspx>. Acesso em 07 de março de 2023.

VALLIAS, André. **Berthold Brecht Poesia**, Introdução e Tradução André Vallias, 1 ed. São Paulo: Perspectiva, 2019.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego — estrutura legal e supostos**, São Paulo: Saraiva, 1975.

ZIPPERER, André Goncalves. A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. (Dissertação de Doutorado). Curitiba: PUC - Paraná, 2018.

ANEXO A – TERMOS GERAIS DE USO UBER

Uber Fazer login Cadastre-se

Selecione a jurisdição: Idioma:

Brasil Português (Brasil)

Última alteração: 21/03/2023

Termos Gerais de Uso

1. Relacionamento Contratual

Estes Termos Gerais de Uso (“Termos”) regem Seu acesso e uso, como pessoa física (“Você”), dentro do Brasil, dos aplicativos, sites de Internet, conteúdos e serviços (os “Serviços”) fornecidos pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sociedade de responsabilidade limitada, estabelecida no Brasil, com sede na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Avenida Brigadeiro Faria Lima, n.º 949, 8º andar, Edifício Faria Lima Plaza, Pinheiros, CEP 05.426-200, inscrita no CNPJ sob o nº 17.895.646/0001-87 (“Uber”) ou qualquer de suas Afiliadas. Para efeitos destes Termos, “Afiliada” é uma entidade que, direta ou indiretamente, controle, esteja sob o controle da Uber ou sob controle comum da Uber. “Controle” significa ter mais de 50% (cinquenta por cento) do capital com direito de voto ou outra participação acionária ou a maioria dos direitos de voto de tal entidade, a capacidade da entidade de assegurar que as atividades e negócios da Afiliada sejam conduzidos de acordo com os desejos desta entidade ou o direito da entidade de receber a maioria dos lucros desta Afiliada no caso da distribuição de todos os seus rendimentos ou da maioria dos seus ativos em caso de dissolução.

POR FAVOR, LEIA COM ATENÇÃO ESTES TERMOS ANTES DE ACESSAR OU USAR OS SERVIÇOS.

Ao acessar e usar os Serviços Você concorda com os presentes Termos, que estabelecem o relacionamento contratual entre Você, na qualidade de usuário(a), e a Uber. Se Você não concorda com estes Termos, Você não pode acessar nem usar os Serviços. Mediante referido acesso e uso, estes Termos imediatamente encerram, substituem e superam todos os acordos, Termos e acordos anteriores entre Você e qualquer Afiliada da Uber. A Uber poderá imediatamente encerrar estes Termos ou quaisquer Serviços em relação a Você ou, de modo geral, deixar de oferecer ou negar acesso aos Serviços ou a qualquer parte deles, a qualquer momento e por qualquer motivo.

Termos suplementares poderão se aplicar ao Seu uso dos Serviços, tais como políticas ou termos de uso relacionados a determinados recursos e funcionalidades, que podem sofrer mudanças a qualquer tempo, termos de uso e políticas da Cornershop by Uber e condições para um evento, atividade ou promoção em particular poderão se aplicar, e esses termos suplementares serão divulgados em relação aos respectivos Serviços (“Termos Suplementares”). Termos Suplementares são complementares e considerados parte integrante destes Termos para os efeitos dos respectivos Serviços. Os Termos Suplementares prevalecerão sobre estes Termos em caso de conflito com relação aos referidos Serviços.

A Uber poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento. Aditamentos entrarão em vigor quando a Uber fizer a publicação da versão atualizada dos Termos neste local ou das condições atualizadas ou Termos Suplementares sobre o respectivo Serviço. O fato de Você continuar a acessar ou usar os Serviços após essa publicação representa Seu consentimento em vincular-se aos Termos alterados.

2. Serviços

Os Serviços compreendem serviços eletrônicos disponibilizados pela Uber ou uma Afiliada prestados via plataforma tecnológica digital da Uber, incluindo aplicativos móveis ou site da Uber (aqui definidos apenas como “Aplicativo”), ou ainda, via aplicativos de terceiros autorizados pela Uber, de intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que Você, por meio de Seu dispositivo móvel, tablet ou computador, solicite serviços de transporte de pessoas, bens ou produtos, realize compras de certos bens ou produtos a serem entregues a Você, ou ainda solicite outros serviços disponibilizados no Aplicativo, a serem prestados por terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens ou produtos, mediante contrato com a Uber ou com determinadas Afiliadas da Uber (“Parceiros(as) Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com Você ou em Termos Suplementares, os Serviços são disponibilizados para Seu uso pessoal e não comercial. **VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS OU PRODUTOS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.**

2.1. Licença

Sujeito ao cumprimento destes Termos, a Uber outorga a Você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sublicença, revogável e não transferível para: (i) acesso e uso dos Aplicativos em Seu dispositivo pessoal, exclusivamente para o Seu uso dos Serviços; e (ii) acesso e uso de qualquer conteúdo, informação e material correlato que possa ser

disponibilizado por meio dos Serviços, em cada caso, para Seu uso pessoal, nunca comercial. Quaisquer direitos não expressamente outorgados por estes Termos são reservados à Uber e suas Afiliadas licenciadoras.

2.2. Restrições

Você não poderá: (i) remover qualquer aviso de direito autoral, direito de marca ou outro aviso de direito de propriedade de qualquer parte dos Serviços; (ii) reproduzir, modificar, preparar obras derivadas, distribuir, licenciar, locar, vender, revender, transferir, exibir, veicular, transmitir ou, de qualquer outro modo, explorar os Serviços, exceto da forma expressamente permitida pela Uber; (iii) descompilar, realizar engenharia reversa ou desmontar os Serviços, exceto conforme permitido pela legislação aplicável; (iv) conectar, espelhar ou recortar qualquer parte dos Serviços; (v) fazer ou lançar quaisquer programas ou scripts com a finalidade de sobrecarregar ou prejudicar indevidamente a operação e/ou funcionalidade de qualquer aspecto dos Serviços; ou (vi) tentar obter acesso não autorizado aos Serviços ou prejudicar qualquer aspecto dos Serviços ou seus sistemas ou redes correlatas.

2.3. Prestação dos Serviços

Você reconhece que os Serviços podem ser disponibilizados sob diferentes marcas da Uber ou diferentes opções de solicitação associadas aos serviços de transporte ou logística prestados por Parceiros(as) Independentes, que podem incluir marcas de solicitação de transporte atualmente referidas como “Uber”, “Uber Comfort”, “Uber Comfort Planet”, “Uber Flash”, “Uber Flash Moto”, “Uber Moto”, “Uber Taxi”, “Uber Taxi Promo”, “Uber Black”, “UberX”, “UberBAG”, “Uber BLACK BAG”, “Uber Bike”, “Uber Juntos”, “Cornershop by Uber”, entre outras. Você reconhece também que os Serviços podem estar disponíveis sob essas marcas e opções de solicitação oferecidas por, ou associadas a: (i) determinadas subsidiárias e Afiliadas da Uber; ou (ii) Parceiros(as) Independentes, inclusive motoristas de empresas de rede de transporte, detentores(as) de permissão para serviços de transporte na categoria profissional ou detentores(as) de permissões, autorizações ou licenças de transporte similares.

2.4. Serviços e Conteúdo de Terceiros(as)

Os Serviços poderão ser disponibilizados e acessados em conexão com serviços e conteúdo de terceiros(as) (inclusive publicidade) que a Uber não controlará. VOCÊ RECONHECE QUE TERMOS DE USO E POLÍTICAS DE PRIVACIDADE DIFERENTES PODERÃO SER APLICÁVEIS AO USO DESSES SERVIÇOS E CONTEÚDO DE TERCEIROS(AS). A UBER NÃO ENDOSSA ESSES SERVIÇOS E CONTEÚDO DE TERCEIROS(AS) E A UBER NÃO SERÁ, EM HIPÓTESE ALGUMA, RESPONSÁVEL POR NENHUM PRODUTO OU SERVIÇO DESSES(AS) TERCEIROS(AS) FORNECEDORES(AS). Além disto, Apple Inc., Google, Inc., Microsoft Corporation ou BlackBerry Limited e/ou suas subsidiárias e afiliadas internacionais serão terceiros(as) beneficiários(as) deste

Contrato, caso Você acesse os Serviços usando aplicativos desenvolvidos para dispositivos móveis baseados em Apple iOS, Android, Microsoft Windows, ou Blackberry, respectivamente. Esses(as) terceiros(as) beneficiários(as) não são partes deste Contrato e não são responsáveis pela prestação dos Serviços ou por qualquer forma de suporte aos Serviços. Seu acesso aos Serviços usando esses dispositivos está sujeito às condições estabelecidas nos termos de serviços dos(as) respectivos(as) terceiros(as) beneficiários(as).

2.5. Titularidade

Os Serviços e todos os direitos sobre eles são e permanecerão de propriedade da Uber ou de propriedade das Afiliadas da Uber, ou de suas respectivas licenciadoras, conforme o caso. Estes Termos e o uso dos Serviços não lhe outorgam nem lhe conferem qualquer direito: (i) sobre os Serviços, exceto pela licença limitada concedida acima; ou (ii) de usar ou, de qualquer modo, fazer referência a nomes societários, logotipos, nomes de produtos ou de Serviços, marcas comerciais ou marcas de serviço da Uber, das Afiliadas da Uber ou de qualquer licenciadora da Uber.

3. Uso dos Serviços

3.1. Contas de Usuários(as) e dados pessoais

Para utilizar grande parte dos Serviços, Você deve registrar-se e manter uma conta pessoal de usuário(a) dos Serviços (“Conta”). Você deve ter pelo menos 18 anos para registrar uma Conta. Usuários(as) com idade igual ou superior a 12 anos poderão registrar-se e manter uma Conta desde que tenham sido devidamente representados(as) ou tenham obtido o consentimento de Seu(a)(s) responsável(is) legal(is), conforme o procedimento para registro aplicável em cada caso.

O registro de Conta exige que a Uber colete determinados dados pessoais, que podem incluir Seu nome, CPF, endereço, número de telefone celular e data de nascimento, assim como pelo menos um método de pagamento válido. Você concorda em manter informações corretas, completas e atualizadas em Sua Conta. Se Você não mantiver informações corretas, completas e atualizadas em Sua Conta, inclusive se o método de pagamento informado for inválido ou expirado, Você poderá ficar impossibilitado(a) de acessar e usar os Serviços ou a Uber poderá resolver estes Termos. Você é responsável por todas as atividades realizadas na Sua Conta e concorda em manter sempre a segurança e confidencialidade do nome de usuário(a) e senha da Sua Conta. A menos que diversamente permitido pela Uber por escrito, Você poderá manter apenas uma Conta.

A coleta e o tratamento de dados pessoais pela Uber são feitos de acordo com o [Aviso de Privacidade da Uber](#), que pode ser consultada em www.uber.com/privacy.

3.2. Conduta e Obrigações do(a) Usuário(a)

Você não poderá autorizar terceiros(as) a usar Sua Conta ou receber serviços de transporte ou logística dos(as) Parceiros(as) Independentes em seu nome ou tentando se fazer passar por Você. Você poderá solicitar serviços de transporte ou logística dos(as) Parceiros(as) para terceiros(as) desde que estas solicitações de serviço sejam realizadas de acordo com as ferramentas e funcionalidades disponíveis ou que venham a ser disponibilizadas pela Uber com este objetivo. Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, Sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade. Você concorda em cumprir todas as leis aplicáveis, estes Termos e eventuais Termos Suplementares aplicáveis quando usar os Serviços e que somente poderá usar os Serviços para finalidades legítimas (por ex. não transportar materiais ilegais ou perigosos). Você não poderá, quando usar os Serviços, causar transtorno, aborrecimento, inconveniente ou danos à propriedade dos(as) Parceiros(as) Independentes ou de qualquer outro(a) terceiro(a) ou praticar qualquer conduta que viole o Código da Comunidade Uber. Em determinadas situações, Você poderá ser solicitado(a) a fornecer comprovante de identidade para acessar ou usar os Serviços, e concorda que poderá ter Seu acesso ou uso dos Serviços negado caso Você se recuse a fornecer um comprovante de identidade ou forneça um comprovante de identidade incorreto ou inválido.

A critério exclusivo da Uber, Sua conta poderá ser suspensa ou desativada em caso de violação destes Termos, dos Termos Suplementares e/ou de qualquer outro termo, política ou aviso que esteja referido nestes Termos e/ou publicado no website da Uber, incluindo, mas não se limitando a casos de impossibilidade de efetivação de pagamento e/ou pendência financeira junto à Uber.

3.3. Mensagens

Ao criar uma Conta, e tal como estabelecido no Aviso de Privacidade da Uber, Você concorda que a Uber e suas Afiliadas poderão lhe enviar mensagens de textos (SMS) ou de WhatsApp (quando o Serviço Uber for acessado por este canal - sujeito à disponibilidade em sua região) como parte das operações comerciais regulares para o uso dos Serviços. Você poderá optar por não receber mensagens de texto (SMS) da Uber e suas Afiliadas a qualquer momento, seguindo as instruções indicadas em <https://accounts.uber.com/communication>. Você reconhece que optar por não receber as mensagens de texto poderá prejudicar o Seu uso dos Serviços.

3.4. Códigos Promocionais

A Uber poderá, a seu exclusivo critério, criar códigos promocionais que poderão ser resgatados para crédito na Conta ou outras características ou benefícios relacionados aos Serviços e/ou a serviços de Parceiros(as) Independentes, sujeitos a quaisquer Termos Suplementares que a Uber estabelecer para cada um dos códigos promocionais ("Códigos Promocionais"). Você concorda que Códigos Promocionais: (i) devem ser usados de forma legal para a finalidade e o público a que se destinam; (ii) não devem ser duplicados, de qualquer forma vendidos, transferidos ou disponibilizados ao público em

geral (seja por meio de postagem ao público ou qualquer outro método), a menos que expressamente permitido pela Uber; (iii) poderão ser desabilitados pela Uber a qualquer momento por motivos legalmente legítimos, sem que disto resulte qualquer responsabilidade para a Uber; (iv) somente poderão ser usados de acordo com as condições específicas que a Uber estabelecer para esses Códigos Promocionais; (v) não são válidos como dinheiro; e (vi) poderão expirar antes de serem usados. A Uber se reserva o direito de reter ou deduzir créditos ou outras funcionalidades ou vantagens obtidas por meio do uso dos Códigos Promocionais por Você ou por outro(a) usuário(a), caso a Uber apure ou acredite que o uso ou resgate dos Códigos Promocionais foi feito com erro, fraude, ilegalidade ou violação às condições dos respectivos Códigos Promocionais, dos Termos ou dos Termos Suplementares.

3.5. Conteúdo Fornecido pelo(a) Usuário(a)

A Uber poderá, a seu exclusivo critério, permitir que Você ou qualquer pessoa apresente, carregue, publique ou, de qualquer modo, disponibilize para a Uber por meio dos Serviços, conteúdo e informações de texto, áudio ou vídeo, inclusive comentários e feedbacks relacionados aos Serviços, iniciação de solicitação de suporte e registro em concursos e promoções (“Conteúdo de Usuário(a)”). Qualquer Conteúdo de Usuário(a) fornecido por Você permanece de Sua propriedade. Contudo, ao fornecer Conteúdo de Usuário(a) para a Uber, Você outorga a Uber e suas Afiliadas uma licença dos direitos autorais sobre o Conteúdo de Usuário(a) em nível mundial, perpétua, irrevogável, transferível, isenta de royalties, e com direito a sublicenciar, usar, copiar, modificar, criar obras derivadas, distribuir, publicar, exibir, executar em público e, de qualquer outro modo, explorar esse Conteúdo de Usuário(a) em todos os formatos e canais de distribuição hoje conhecidos ou desenvolvidos no futuro (inclusive em conexão com os Serviços e com os negócios da Uber e em sites e serviços de terceiros), sem ulterior aviso a Você ou Seu consentimento, e sem necessidade de pagamento a Você ou a qualquer outra pessoa ou entidade.

Você declara e garante que: (i) é o(a) único(a) e exclusivo(a) proprietário(a) de todo Conteúdo de Usuário(a) ou tem todos os direitos, licenças, autorizações e permissões necessários para outorgar à Uber a licença sobre o Conteúdo de Usuário(a) acima referido; e (ii) nem o Conteúdo de Usuário(a) nem sua apresentação, carregamento, publicação ou outra forma de disponibilização desse Conteúdo de Usuário(a), tampouco o uso do Conteúdo de Usuário(a) pela Uber da forma aqui permitida, infringirão, constituirão apropriação indevida nem violarão propriedade intelectual ou direito de propriedade de terceiros(a), nem direitos de publicidade ou privacidade e também não resultarão na violação de qualquer lei ou regulamento aplicável.

Você concorda em não fornecer Conteúdo de Usuário(a) que seja difamatório, calunioso, injurioso, violento, obsceno, pornográfico, ilegal ou de qualquer modo ofensivo, conforme apuração da Uber a seu critério exclusivo, seja ou não esse material protegido por lei. A Uber poderá, mas não está obrigada a, analisar, monitorar ou remover Conteúdo de

Usuário(a), a critério exclusivo da Uber, a qualquer momento e por qualquer motivo, sem nenhum aviso a Você.

3.6. Acesso à Rede e Equipamentos

Você é responsável por obter o acesso a rede de dados necessário para usar os Serviços. As taxas e encargos de Sua rede de dados e mensagens poderão se aplicar se você acessar ou usar os Serviços de um dispositivo sem fio e Você será responsável por essas taxas e encargos. Você é responsável por adquirir e atualizar os equipamentos e dispositivos necessários para acessar e usar os Serviços e Aplicativos e quaisquer de suas atualizações. A UBER NÃO GARANTE QUE OS SERVIÇOS, OU QUALQUER PARTE DELES, FUNCIONARÃO EM QUALQUER EQUIPAMENTO OU DISPOSITIVO EM PARTICULAR. Além disso, os Serviços poderão estar sujeitos a mau funcionamento e atrasos inerentes ao uso ou qualidade da rede de internet e de comunicações eletrônicas.

4. Pagamento

Você entende que os serviços, bens ou produtos que Você receber de um(a) Parceiro(a) Independente, contratados por meio dos Serviços, poderão ser cobrados (“Preço”). Após Você ter recebido serviços, bens ou produtos obtidos por meio do uso do Serviço, a Uber facilitará o Seu pagamento do respectivo Preço ao(à) Parceiro(a) Independente, agindo na qualidade de agente limitado de cobrança do(a) Parceiro(a) Independente. O pagamento do Preço feito dessa maneira será considerado pagamento feito diretamente por Você ao(à) Parceiro(a) Independente. O Preço incluirá todos os tributos exigidos por lei. Por favor visite <https://www.uber.com/global/pt-br/cities/> para obter informações adicionais sobre uma determinada região.

O Preço pago por Você é final e não reembolsável, a menos que diversamente determinado pela Uber. Na máxima extensão permitida pela lei aplicável, a Uber reserva o direito de limitar os Preços cobrados em espécie. Uma vez limitado o valor a ser pago em espécie, Você deverá disponibilizar um método alternativo de pagamento. Nas hipóteses em que o pagamento em espécie for um método de pagamento aceito, Você poderá escolher receber eventuais valores devidos pelo(a) Parceiro(a) Independente a título de troco na forma de créditos Uber Cash, que poderão ser utilizados para pagamento em novas solicitações de Serviços.

O Preço é devido mediante a efetiva prestação do serviço ou entrega do bem ou produto pelo(a) Parceiro(a) Independente e o pagamento será facilitado pela Uber mediante o método de pagamento indicado na Sua Conta, podendo a cobrança ser antecipada, sendo que a Uber enviará um recibo por e-mail. Ainda, a Uber poderá disponibilizar, mediante seu exclusivo critério, a opção de pagamento em dinheiro, e nesta hipótese, Você concorda que deverá pagar o Preço total ao(à) Parceiro(a) Independente ao final da viagem. Se for verificado que o método de pagamento indicado na Conta expirou, está incorreto, vencido ou inválido ou não pode ser cobrado, ou que

Você não efetuou o pagamento do Preço total em dinheiro ao(à) Parceiro(a) Independente quando selecionar esta opção, Você concorda que a Uber poderá, na qualidade de agente limitado de cobrança do(a) Parceiro(a) Independente, usar um método secundário de cobrança na Conta, se houver. Caso não seja possível efetivar o pagamento ou exista alguma pendência financeira, Sua conta poderá, a exclusivo critério da Uber, ser suspensa ou desativada.

Na relação entre Você e a Uber, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos os serviços, bens ou produtos obtidos por meio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber. Ademais, Você reconhece e concorda que a Uber poderá cobrar pelos serviços prestados diretamente a Você e que o Preço aplicável em certas áreas geográficas poderá (i) incluir cobranças, tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais devidas em Seu nome, inclusive, tarifas de pedágios ou cobranças de aeroportos, conforme a rota tomada pelo(a) Parceiro(a) Independente, o local de origem e/ou destino da viagem ou legislação aplicável e (ii) aumentar quando a oferta de serviços por parte dos(as) Parceiros(as) Independentes for menor do que a demanda por referidos serviços. O pagamento de taxas, impostos e/ou contribuições governamentais, serão de Sua responsabilidade e Você reembolsará o(a) Parceiro(a) Independente e/ou a Uber por todas as tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais pagas em Seu nome. Para mais detalhes sobre aumento de Preço em decorrência de aumento da demanda, clique [aqui](#). A Uber envidará esforços razoáveis para informá-lo(a) dos Preços que poderão se aplicar, sendo certo que Você será responsável pelo pagamento dos Preços lançados em Sua Conta independentemente de estar ciente desses Preços ou de seus valores. A Uber poderá, a qualquer momento, fornecer a certos(as) usuários(as) ofertas e descontos promocionais que poderão resultar em valores diferentes cobrados por Serviços iguais ou similares a outros obtidos por meio do uso dos Serviços, e Você concorda que essas ofertas e descontos promocionais, a menos que também oferecidos a Você, não terão influência sobre os Preços aplicados. Você poderá optar por cancelar Sua solicitação de serviços, bens ou produtos de um(a) Parceiro(a) Independente a qualquer momento antes da chegada desse(a) Parceiro(a) Independente, caso em que poderá incidir uma taxa de cancelamento.

Esta estrutura de pagamento se destina a remunerar integralmente os(as) Parceiros(as) Independentes pelos serviços, bens ou produtos disponibilizados a Você. A Uber não indica nenhuma parcela do pagamento como valor extra ou gratificação aos(às) Parceiros(as) Independentes. Qualquer declaração da Uber (no website da Uber, no Aplicativo ou nos materiais de marketing da Uber) de que o pagamento de valores extras são "voluntários", "não obrigatórios" e/ou "não incluídos" no pagamento que Você faz pelos serviços, bens ou produtos prestados não pretende sugerir que a Uber oferece valores adicionais àqueles descritos acima aos(às) Parceiros(as) Independentes. Você compreende e concorda que, embora Você seja livre para fazer pagamentos adicionais como valor extra a quaisquer Parceiros(as) Independentes que forneçam serviços, bens

ou produtos por meio dos Serviços, Você não tem obrigação de fazê-lo. Valores extras são de caráter voluntário. Após ter recebido os serviços, bens ou produtos obtidos por meio dos Serviços, Você terá a oportunidade de avaliar Sua experiência e fazer comentários adicionais sobre o(a) Parceiro(a) Independente.

4.1. Taxa de Reparos ou Limpeza

Você será responsável pelos custos de reparos a danos ou pela limpeza de veículos de Parceiros(as) Independentes resultantes do uso dos Serviços por meio da Sua Conta que excedam os danos naturais decorrentes do uso ("Reparos ou Limpeza"). Caso um(a) Parceiro(a) Independente relate a necessidade de Reparos ou Limpeza e essa solicitação de Reparos ou Limpeza seja confirmada pela Uber, a critério razoável da Uber, a Uber reserva-se o direito de facilitar o pagamento desses Reparos ou Limpeza em nome do(a) Parceiro(a) Independente usando o método de pagamento indicado em Sua Conta. Referidos valores serão transferidos pela Uber ao(à) respectivo(a) Parceiro(a) Independente e não serão reembolsáveis.

5. Garantia; Limites de Responsabilidade; Indenização

5.1. Garantia

ESTA CLÁUSULA SE APLICA NA MÁXIMA EXTENSÃO PERMITIDA PELA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E NÃO SUBSTITUI, TAMPOUCO SE DESTINA A SUBSTITUIR, QUAISQUER DIREITOS QUE VOCÊ TENHA NOS TERMOS DA LEI APLICÁVEL. A UBER E AS SUAS AFILIADAS FORNECEM OS SERVIÇOS, NAS CONDIÇÕES "TAL COMO SE ENCONTRAM" E "CONFORME DISPONÍVEIS". A UBER NÃO FAZ NENHUMA DECLARAÇÃO NEM DÁ GARANTIA SOBRE A CONFIABILIDADE, PONTUALIDADE, QUALIDADE, ADEQUAÇÃO OU DISPONIBILIDADE DOS SERVIÇOS OU DE QUAISQUER SERVIÇOS, BENS OU PRODUTOS SOLICITADOS POR MEIO DO USO DOS SERVIÇOS, NEM QUE OS SERVIÇOS SERÃO ININTERRUPTOS OU LIVRES DE ERROS. A UBER NÃO GARANTE A QUALIDADE, ADEQUAÇÃO, SEGURANÇA OU HABILIDADE DE PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES. VOCÊ CONCORDA QUE TODO O RISCO DECORRENTE DO USO DOS SERVIÇOS E DE QUALQUER SERVIÇO OU BEM E PRODUTO SOLICITADO POR MEIO DO APLICATIVO SERÁ SEMPRE SEU NA MÁXIMA MEDIDA PERMITIDA PELA LEI APLICÁVEL.

5.2. Limites de Responsabilidade

A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR DANOS INDIRETOS, INCIDENTAIS, ESPECIAIS, PUNITIVOS OU EMERGENTES, INCLUSIVE LUCROS CESSANTES, PERDA DE DADOS, DANOS MORAIS OU PATRIMONIAIS RELACIONADOS, ASSOCIADOS OU DECORRENTES DE QUALQUER USO DOS SERVIÇOS AINDA QUE A UBER TENHA SIDO ALERTADA PARA A POSSIBILIDADE DESSSES DANOS. A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR NENHUM DANO, OBRIGAÇÃO OU PREJUÍZO DECORRENTE DO: (i) SEU USO DOS SERVIÇOS OU SUA INCAPACIDADE DE ACESSAR OU USAR OS SERVIÇOS; OU (ii) QUALQUER OPERAÇÃO OU RELACIONAMENTO ENTRE VOCÊ E QUALQUER PARCEIRO(A) INDEPENDENTE, AINDA

QUE A UBER TENHA SIDO ALERTADA PARA A POSSIBILIDADE DESSES DANOS. A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR ATRASOS OU FALHAS DECORRENTES DE CAUSAS FORA DO CONTROLE RAZOÁVEL DA UBER E, TAMPOUCO, PELA QUALIDADE E INTEGRIDADE DOS SERVIÇOS, BENS OU PRODUTOS DISPONIBILIZADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES.

OS SERVIÇOS DA UBER PODERÃO SER USADOS POR VOCÊ PARA SOLICITAR E PROGRAMAR SERVIÇOS DE TRANSPORTE, COMPRA DE BENS OU PRODUTOS, LOGÍSTICA OU OUTROS SERVIÇOS QUE POSSAM VIR A SER OFERTADOS NO APLICATIVO, QUE SERÃO FORNECIDOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, MAS VOCÊ CONCORDA QUE A UBER NÃO TEM RESPONSABILIDADE EM RELAÇÃO A VOCÊ, POR CONTA DE QUALQUER SERVIÇO REALIZADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, SALVO SE EXPRESSAMENTE ESTABELECIDO NESTES TERMOS. COMO CONSEQUÊNCIA, MAS SEM SE LIMITAR A ESTAS SITUAÇÕES, A UBER NÃO TEM QUALQUER RESPONSABILIDADE POR ROTAS ADOTADAS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, PELA QUALIDADE DOS BENS OU PRODUTOS OU POR QUAISQUER ITENS PERDIDOS NOS VEÍCULOS DE PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES.

OS LIMITES DE RESPONSABILIDADE CONTIDOS NESTA CLÁUSULA 5 NÃO POSSUEM O OBJETIVO DE LIMITAR RESPONSABILIDADES OU ALTERAR DIREITOS DE CONSUMIDOR QUE, DE ACORDO COM A LEI APLICÁVEL, NÃO PODEM SER LIMITADOS OU ALTERADOS.

5.3. Seguro de Acidentes Pessoais

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER MANTÉM SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS DE PASSAGEIROS (APP), COM COBERTURA, NOS TERMOS E LIMITES DA APÓLICE, PARA REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICO-HOSPITALARES, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE E MORTE ACIDENTAL, DESDE QUE EM VIAGEM REGULAR PELA PLATAFORMA, E QUE EVENTUAL PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO PELA SEGURADORA A VOCÊ SERÁ FEITO SEM QUALQUER ASSUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELA UBER E SERÁ DEDUZIDO DE QUALQUER EVENTUAL FUTURA OUTRA INDENIZAÇÃO RECLAMADA DECORRENTE DAQUELE MESMO INCIDENTE.

As informações sobre o Seguro de Acidentes Pessoais de Passageiros podem ser acessadas [aqui](#).

5.4. Indenização

Você concorda em indenizar e manter a Uber, suas Afiliadas, seus(as) diretores(as), conselheiros(as), empregados(as) e agentes isentos(as) de responsabilidade por todas e quaisquer reclamações, cobranças, prejuízos, responsabilidades e despesas (inclusive honorários advocatícios) decorrentes ou relacionados: (i) ao uso, por Você, dos Serviços e/ou de serviços, bens ou produtos obtidos por meio do uso dos Serviços; (ii) descumprimento ou violação de qualquer disposição destes Termos; (iii) o uso, pela Uber,

do Conteúdo de Usuário(a); ou (iv) violação dos direitos de terceiros(as), inclusive Parceiros(as) Independentes.

6. Solução de controvérsias

A Uber disponibiliza uma ampla estrutura de atendimento, composta por ferramentas de contato e uma equipe especializada de suporte para o tratamento de reclamações, via Aplicativo, com o objetivo de evitar a judicialização de controvérsias que, eventualmente, possam surgir com o Seu uso dos Serviços.

Diante disso, Você se compromete a utilizar as ferramentas de suporte disponibilizadas pela Uber como primeiro meio para a solução de controvérsias decorrentes do Seu uso dos Serviços.

Você também poderá buscar a solução de controvérsias por meio do serviço Consumidor.gov.br, mantido pela Secretaria Nacional do Consumidor (SENACON) do Ministério da Justiça e Segurança Pública, que é disponibilizado gratuitamente aos consumidores de todo o país com o objetivo de prevenir e reduzir a quantidade de controvérsias judicializadas.

7. Legislação Aplicável; Jurisdição.

Estes Termos serão regidos e interpretados exclusivamente de acordo com as leis do Brasil. Qualquer reclamação, conflito ou controvérsia que surgir destes Termos ou a eles relacionada, inclusive que diga respeito a sua validade, interpretação ou exequibilidade, será solucionada exclusivamente pelos tribunais do foro de Seu domicílio.

8. Outras Disposições

8.1. Alegações de Violação de Direito Autoral

Alegações de violação de direito autoral devem ser encaminhadas ao representante indicado pela Uber. Consulte a página de Internet da Uber em <https://uber.com/legal> para obter o endereço indicado e outras informações.

8.2. Avisos

A Uber poderá enviar avisos por meio de notificações gerais nos Serviços, correio eletrônico para Seu endereço de e-mail em Sua Conta, ou por comunicação escrita enviada ao endereço indicado em Sua Conta. Você poderá notificar a Uber por meio do Aplicativo, comunicação pelo endereço eletrônico <https://help.uber.com> ou fazer comunicação escrita para o endereço da Uber na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Avenida Brigadeiro Faria Lima, n.º 949, 8º andar, Edifício Faria Lima Plaza, Pinheiros, CEP 05.426-200

8.3. Disposições Gerais

Você não poderá ceder nem transferir estes Termos, total ou parcialmente, sem prévia aprovação por escrito da Uber. Você concorda que a Uber ceda e transfira estes Termos, total ou parcialmente, inclusive: (i) para uma subsidiária ou Afiliada; (ii) para um adquirente das participações acionárias, negócios ou bens da Uber; ou (iii) para um sucessor em razão de qualquer operação societária. Não existe joint-venture, sociedade, emprego ou relação de representação entre Você, a Uber ou quaisquer Parceiros(as) Independentes como resultado do contrato entre Você e a Uber ou pelo uso dos Serviços.

Caso qualquer disposição destes Termos seja tida como ilegal, inválida ou inexecutável total ou parcialmente, por qualquer legislação ou determinação judicial, essa disposição ou parte dela será, naquela medida, considerada como não existente para os efeitos destes Termos, mas a legalidade, validade e exequibilidade das demais disposições contidas nestes Termos não serão afetadas. Nesse caso, as partes substituirão a disposição ilegal, inválida ou inexecutável, ou parte dela, por outra que seja legal, válida e exequível e que, na máxima medida possível, tenha efeito similar à disposição tida como ilegal, inválida ou inexecutável para fins de conteúdo e finalidade dos presentes Termos. Estes Termos constituem a totalidade do acordo e entendimento das partes sobre este assunto e substituem e prevalecem sobre todos os entendimentos e compromissos anteriores sobre este assunto. Nestes Termos, as palavras “inclusive” e “inclui” significam “incluindo, sem limitação”.

Finalmente, você reconhece e confere força probatória plena: (i) às telas sistêmicas do aplicativo da Uber, inclusive as capturas de tela coletadas em dispositivos móveis; e (ii) aos relatórios e dados extraídos da plataforma interna da Uber, consentindo que tais documentos constituem meio de prova válido para todos os fins, nos termos do artigo 190 do Código de Processo Civil e artigo 18, I, da Lei Federal 13.874/2019.

[Voltar à Central Jurídica](#)→

Uber

Visit Help Center

Uber Technologies Inc. | Uber do Brasil Tecnologia Ltda | Avenida Brigadeiro Faria Lima, n.º 949, Pinheiros, São Paulo/SP - CEP 05.426-200 | CNPJ: 17.895.646/0001-87

ANEXO B – CONTRATO SOCIAL DA EMPRESA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA

349



Pelo presente instrumento particular, as partes abaixo assinadas:

(a) **Uber International Holding B.V.**, sociedade devidamente organizada e existente de acordo com as leis dos Países Baixos, com sede em Vijzelstraat 68, 1017 HL, Amsterdã, Países Baixos, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda ("CNPJ/ME") sob o nº 17.212.355/0001-47, neste ato representada por seu procurador, Sr. **Ronaldo Marcelo dos Santos**, brasileiro, solteiro, advogado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Rio de Janeiro sob o nº. 105.374 e perante o Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda ("CPF/ME") sob o nº. 731.879.924-04, residente e domiciliado na cidade e Estado do Rio de Janeiro, com escritório na Av. Almirante Barraso, 52, 1202, cidade e Estado do Rio de Janeiro, CEP 2031-000, conforme procuração datada de 11 de maio de 2015, devidamente notariada, consularizada, traduzida para o português por tradutor público juramentado e registrada no 1º Ofício de Registro de Títulos e Documentos da Cidade do Rio de Janeiro-RJ sob o nº. 3902607-1869101, em 18 de junho de 2015; e

(b) **Uber International B.V.**, sociedade devidamente organizada e existente de acordo com as leis dos Países Baixos, com sede em Vijzelstraat 68, 1017 HL, Amsterdã, Países Baixos, inscrita no CNPJ/ME sob nº 17.212.356/0001-91, neste ato representada por seu procurador, Sr. **Ronaldo Marcelo dos Santos**, acima qualificada, conforme procuração datada de 11 de maio de 2015, devidamente notariada, consularizada, traduzida para o português por tradutor público juramentado e registrada no 1º Ofício de Registro de Títulos e Documentos da Cidade do Rio de Janeiro-RJ sob o nº. 3902616-1869103, em 18 de junho de 2015;

Únicas sócias da sociedade empresária limitada denominada **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**, com sede Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Av. Brigadeiro Faria Lima, 201, 26º e 27º andares, Conjunto 2601/2701, Pinheiros, CEP 05426-100, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 17.895.646/0001-87, com seus atos constitutivos, datados de 25 de fevereiro de 2013, devidamente registrados perante a Junta Comercial do Estado de São Paulo ("JUCESP") sob o NIRE 35.2.2749612-3, em sessão de 9 de abril de 2013, e 1ª alteração contratual, datada de 14 de maio de 2014, devidamente registrada perante a JUCESP sob nº 215.705/14-2, em sessão de 10 de junho de 2014, e perante a Junta Comercial do Estado do Rio de Janeiro ("JUCERJA") sob o NIRE 33.2.0976840-9, em sessão de 24 de junho de 2014, e com sua 7ª e última alteração contratual, datada de 26 de janeiro de 2016, devidamente registrada perante a JUCERJA sob nº 33901377110, em sessão de 12 de fevereiro de 2016, e perante a JUCESP sob nº 210.114/16-2 em sessão de 10 de

maio de 2016 (a "Sociedade"), resolvem, por unanimidade, alterar o Contrato Social da Sociedade, de acordo com as seguintes cláusulas e condições:

1. ALTERAÇÃO DE OBJETO SOCIAL

As sócias decidem, por unanimidade e sem reservas, alterar a Cláusula 4ª do Contrato Social da Sociedade, referente ao objeto social, para fins de incluir novas atividades a serem desenvolvidas pela Sociedade, a qual passará a vigorar com a seguinte redação:

***OBJETO SOCIAL CLÁUSULA 4ª**

O objeto social da Sociedade compreende:

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido.*

2. ALTERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DA SOCIEDADE

As sócias decidem, por unanimidade e sem reservas, alterar os parágrafos 2º e 3º da Cláusula 6ª do Contrato Social da Sociedade, com a finalidade de ampliar os poderes dos Diretores da Sociedade, que passarão a vigorar com a seguinte redação:

**Parágrafo 2º - independêr de qualquer prévia autorização dos sócios a prática pelas Diretores ou por procurador(es) de atos atinentes ao curso normal dos negócios e que não estejam compreendidos nas operações especiais previstas no Parágrafo 3º abaixo. Incluem-se entre os atos atinentes ao curso normal dos negócios: (i) limitada ao valor correspondente em Real (R\$) a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte americanos), o pagamento de despesas relativos ao aluguel da sede e das filiais da Sociedade e a custos de concessionários de serviço público (água, energia e telefone), bem como a celebração de contratos de câmbio, para a conversão de moeda estrangeira em real, para depósito do valor em conta*

corrente bancária de titularidade da Sociedade, e (ii) abertura, encerramento e movimentação de contas correntes bancárias, emissão, aceitação, saque ou endosso de cheques, notas promissórias, duplicatas, letras de câmbio ou quaisquer outros títulos de crédito em geral, assinatura de cartas, contratos e documentos, assunção de obrigações em geral, exercício de direitos, bem como recebimento e outorga de quitação, desde que tais atos não excedam o limite de valor previsto no Parágrafo 3º abaixo.

Parágrafo 3º - A prática dos atos a seguir indicados, pelos Diretores, dependerá de prévia aprovação, por escrito, dos sócios representando a maioria absoluta do capital social da Sociedade, aprovação esta que poderá ser manifestada por ata, carta, e-mail ou fac-símile endereçado à Sociedade:

I - aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis da Sociedade em valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos);

II - alienação, oneração e/ou a disposição de bens componentes do ativo permanente da Sociedade em valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos);

III - estabelecimento de caução, outorga de avals e/ou outras garantias em nome da Sociedade ou de outra sociedade do mesmo grupo econômico;

IV - constituição, dissolução ou liquidação de subsidiárias;

V - aquisição de participação em outras negócios ou sociedades, quer sejam sociedades anônimas ou limitadas;

VI - alienação, oneração ou disposição de ações ou quotas detidas pela Sociedade em outras sociedades, bem como voto em assembleias, reuniões ou resoluções de sócios dessas sociedades;

VII - celebração de qualquer contrato, empréstimo ou financiamento, bem como realização de um pagamento ou assunção de qualquer obrigação de valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) por operação;

VIII - celebração em nome da Sociedade de qualquer contrato de locação, arrendamento, distribuição, representação comercial ou consultoria de valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) mensais;

UBER

X - realização de investimentos não previstos no orçamento anual da Sociedade em valor individual não superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) por transação; e

X - outorga de procuração com poderes ad negotia."

3. CONSOLIDAÇÃO DO CONTRATO SOCIAL

3.1. Em virtude das deliberações acima, resolvem as sócias consolidar o Contrato Social da Sociedade, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"CONTRATO SOCIAL DA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

DENOMINAÇÃO SOCIAL CLÁUSULA 1ª

A Sociedade girará sob a denominação social de "UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA."

SEDE CLÁUSULA 2ª

A Sociedade terá sede na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Av. Brigadeiro Faria Lima, 201, 26ª e 27ª andares, Conjunto 2601/2701, Pinheiros, CEP 05426-100, podendo abrir, operar e fechar filiais e/ou quaisquer estabelecimentos no Brasil e no exterior, mediante deliberação de seus sócios.

Parágrafo Único - A Sociedade possui 6 (seis) filiais, localizadas: (i) na Cidade do Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro, na Rua Uruguaiana, nº 10, 24º Andar, Centro, salas 2401 a 2412, CEP 20050-050; (ii) na Cidade de Brasília, Distrito Federal, SAUS Quadra 04, Lote 9/10, Bloco A, Sala 725, Edifício Victória Office Tower, Asa Sul, CEP 70070-938; (iii) na Cidade de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, na Rua Paraíba, nº 550, Edifício Renaissance, 8º andar, CEP 30130-140; (iv) na Cidade de Curitiba, Estado do Paraná, na Rua Francisco Rocha, 198, Batel, CEP 80520-130; (v) na Cidade de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul, na Avenida Carlos Gomes, nº 700, 8º Andar, Sala 807, Auxiliadora, CEP 90480-000; e (vi) na Cidade de Recife, Estado do Pernambuco, na Av. Antônio de Góes, nº 60, JCPM Trade Center, 7º andar, salas 701 à 705, Caixa Postal 41-F, Pina, CEP 53010-000, as quais poderão exercer quaisquer das atividades do objeto social da Sociedade.

PRAZO DE DURAÇÃO CLÁUSULA 3ª

O prazo de duração da Sociedade é indeterminado.



O objeto social da Sociedade compreende:

- a) licenciamento de direito de uso e uso de programas de computação;
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido."

CAPITAL SOCIAL CLÁUSULA 5ª

O capital social da Sociedade é de R\$ 1.000,00 (mil reais), dividido em 1.000,00 (mil) quotas, com valor nominal de R\$ 1,00 (um real) cada uma, totalmente subscrito e integralizado. O capital social da Sociedade está dividido entre os sócios conforme abaixo indicado:

I - **Uber International Holding B.V.** detém 999 (novecentos e noventa e nove) quotas, com valor nominal de R\$ 1,00 (um real) cada, totalizando R\$ 999,00 (novecentos e noventa e nove reais); e

II - **Uber International B.V.** detém 1 (uma) quota, com valor nominal de R\$ 1,00 (um real), totalizando R\$ 1,00 (um real).

Parágrafo 1º - De acordo com o artigo 1.052 da Lei nº 10.406, de 10.01.2002, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem, solidariamente, pela integralização do capital social da Sociedade.

Parágrafo 2º - As quotas são indivisíveis e a cada quota corresponde um voto nas deliberações sociais.

Parágrafo 3º - Integralizadas as quotas, o capital social poderá ser aumentado, observado o direito de preferência dos sócios para participar do aumento, na proporção das quotas que sejam titulares. Aplicam-se as regras previstas na Cláusula 7ª deste Contrato Social à cessão do direito de preferência.

A


J&S
ADMINISTRAÇÃO E REPRESENTAÇÃO

CLÁUSULA 03

A Sociedade será administrada e representada por até 3 (três) administradores, sócios ou não da sociedade, sob a denominação de "Diretor", nomeados nas Disposições Transitórias deste Contrato Social, na forma da lei. Os Diretores ficarão incumbidos de desempenhar as funções de administração e representação da Sociedade, isoladamente, por prazo indeterminado, podendo ser substituídos ou destituídos a qualquer momento por deliberação dos sócios representando a maioria absoluta do capital social. Os Diretores ficarão dispensados de prestar caução e observarão as condições previstas nos parágrafos abaixo.

Parágrafo 1º - Os Diretores terão amplos e gerais poderes para a administração e representação da Sociedade, bem como para o uso de razão ou denominação social, representando a Sociedade em todos os atos, em juízo ou fora dele, inclusive perante a Secretaria da Receita Federal e o Banco Central do Brasil, observado, porém o disposto nos parágrafos abaixo.

Parágrafo 2º - Independente de qualquer prévia autorização dos sócios a prática pelos Diretores ou por procurador(es) de atos atinentes ao curso normal dos negócios e que não estejam compreendidos nas operações especiais previstas no Parágrafo 3º abaixo. Incluem-se entre os atos atinentes ao curso normal dos negócios: (i) limitada ao valor correspondente em Reais (R\$) a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte americanos), o pagamento de despesas relativas ao aluguel da sede e das filiais da Sociedade e a contas de concessionárias de serviço público (água, energia e telefone), bem como a celebração de contratos de câmbio, para a conversão de moeda estrangeira em reais, para depósito do valor em conta corrente bancária de titularidade da Sociedade, e (ii) abertura, encerramento e movimentação de contas correntes bancárias, emissão, aceitação, saque ou endosso de cheques, notas promissórias, duplicatas, letras de câmbio ou quaisquer outros títulos de crédito em geral, assinatura de cartas, contratos e documentos, assunção de obrigações em geral, exercício de direitos, bem como recebimento e outorga de quitação, desde que tais atos não excedam o limite de valor previsto no Parágrafo 3º abaixo.

Parágrafo 3º - A prática dos atos a seguir indicados, pelos Diretores, dependerá de prévia aprovação, por escrito, dos sócios representando a maioria absoluta do capital social da Sociedade, aprovação esta que poderá ser manifestada por ata, carta, e-mail ou fac-símile endereçado à Sociedade:

- I - aquisição, alienação ou operação de bens imóveis da Sociedade em valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos);
- II - alienação, operação e/ou a disposição de bens componentes do ativo permanente da Sociedade em valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos);
- III - estabelecimento de caução, outorga de avais e/ou outras garantias em nome da Sociedade ou

[Handwritten signature]

de outra sociedade do mesmo grupo econômico;

IV - constituição, dissolução e aquisição de sociedades;

V - aquisição de participação em outros negócios ou sociedades, quer sejam sociedades anônimas ou limitadas;

VI - alienação, oneração ou disposição de ações ou quotas detidas pela Sociedade em outras sociedades, bem como votação em assembleias, reuniões ou resoluções de sócios dessas sociedades;

VII - celebração de qualquer contrato, empréstimo ou financiamento, bem como realização de um pagamento ou assunção de qualquer obrigação de valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) por operação;

VIII - celebração em nome da Sociedade de qualquer contrato de locação, arrendamento, distribuição, representação comercial ou consultoria de valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) mensais;

IX - realização de investimentos não previstos no orçamento anual da Sociedade em valor individual não superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) por transação; e

X - outorga de procuração com poderes ad negotia.

Parágrafo 4º - Dependerá de prévia aprovação dos sócios representando no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) do capital social, a prática de atos que impliquem a cisão, fusão, incorporação ou dissolução da Sociedade.

Parágrafo 5º - A Sociedade, representada por um Diretor, poderá nomear procurador(es) para finalidade específica e por prazo determinado, não excedente a 1 (um) ano, o(s) qual(is) assinará(ão) individual ou conjuntamente, em nome da Sociedade, conforme sejam os poderes para tanto outorgados. Poderá também um Diretor constituir procuradores ad iudicia, com mandato por prazo indeterminado. O substabelecimento de procuração com poderes ad negotia é proibido.

Parágrafo 6º - É vedada, sendo nula de pleno direito com relação à Sociedade, a prática de qualquer ato pelos Diretores ou procurador constituído em nome da Sociedade, bem como por qualquer outra pessoa ligada à Sociedade, em operações estranhas ao objeto social.

R

CESSÃO E TRANSFERÊNCIA DE QUOTAS

CLÁUSULA 7ª

Na hipótese de qualquer sócio desejar transferir ou ceder parte ou a totalidade de suas quotas a outro sócio, ou a terceiros, o sócio deverá dar preferência ao outro sócio, o qual terá o direito de adquirir tais quotas, proporcionalmente à sua respectiva participação no capital social, direta ou indiretamente, sob as mesmas condições de oferta feitas a terceiros.

Parágrafo 1º - Após o recebimento de uma notificação concernente à possibilidade do exercício de preferência na aquisição de quotas oferecidas pelo sócio cedente, o sócio remanescente deverá exercer tal direito dentro de 30 (trinta) dias contados da data de recebimento da notificação. Transcorrido este prazo, sem manifestação de interesse do quotista remanescente, o sócio cedente poderá ceder ou transferir suas quotas a terceiros, sob condições que deverão ser no mínimo iguais àquelas estabelecidas quando da oferta ao sócio remanescente.

Parágrafo 2º - Qualquer cessão ou transferência de quotas que descumpra as condições de cessão ou transferência previstas nesta Cláusula será nula e ineficaz, sem qualquer efeito.

EXCLUSÃO, RETIRADA, FALÊNCIA E DISSENSÃO

CLÁUSULA 8ª

A exclusão, retirada ou a falência de um dos sócios, bem como a dissensão entre os estes, não dissolverá a Sociedade, a qual continuará com o(s) sócio(s) remanescente(s), que poderá(ão) adquirir, ou indicar terceiro para adquirir, as quotas do sócio retirante ou falido, observando-se o disposto na Cláusula 7ª acima e, com relação ao preço das quotas, o seu valor patrimonial contábil, calculado com base no balanço especial referido no Parágrafo 3º abaixo.

Parágrafo 1º - Se em virtude de quaisquer desses eventos houver necessidade de reconstrução do número mínimo de dois sócios, ao sócio remanescente fica desde já assegurado o direito de proceder a essa reconstrução através de indicação de terceira pessoa para ingressar na Sociedade, dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data do evento.

Parágrafo 2º - O sócio que desejar se retirar da Sociedade deverá, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, notificar o(s) sócio(s) remanescente(s) de seu propósito.

Parágrafo 3º - Nos casos em que a Sociedade se resolver em relação a um sócio, o valor de sua(s) quota(s), considerada(s) pelo montante efetivamente realizado, liquidar-se-á com base na situação patrimonial contábil da Sociedade, à data da resolução, verificada em balanço especialmente levantado, no prazo de até 30 (trinta) dias, obedecidos os princípios contábeis em vigor. Os eventuais haveres do sócio, conforme apurado no balanço especial, devidamente aprovado pelos sócios remanescentes, serão pagos em dinheiro dentro dos seguintes prazos e condições: 10% (dez por cento) em 60 (sessenta dias) após a data da resolução e o saldo remanescente em 18 (dezoito) parcelas iguais, sucessivas e mensais, vencendo-se a primeira parcela 30 (trinta) dias após o

8

pagamento dos 10% (dez por cento) iniciais. Estando na época em vigor algum índice de atualização dos valores de obrigações pecuniárias para compensar efeitos inflacionários, este índice será aplicado aos pagamentos, na forma, prazos e condições previstas por lei.

ALTERAÇÕES DO CONTRATO SOCIAL

CLÁUSULA 9ª

O presente Contrato Social poderá ser total ou parcialmente alterado por decisão de sócios representando, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) do capital social, ainda que o documento de alteração só contenha a assinatura destes, sendo lícita a exclusão de qualquer sócio, por justa causa, por deliberação dos sócios representando a maioria do capital social, na forma da lei.

Parágrafo Único - Configuram justa causa para os fins de exclusão de sócios, os seguintes eventos: (i) perda do espírito societário; (ii) prática de qualquer atividade que prejudique a imagem da Sociedade; (iii) inobservância das deliberações da Sociedade; e (iv) concorrência desleal à Sociedade.

REUNIÃO DE SÓCIOS

CLÁUSULA 10

Deverá ser realizada anualmente, nos quatro primeiros meses seguintes ao término do exercício social, reunião de sócios para a finalidade de tomar as contas dos administradores e deliberar sobre o balanço patrimonial e o de resultado econômico, sendo que referidos documentos devem ser postos à disposição dos sócios anteriormente à realização da reunião. As reuniões extraordinárias deverão ser realizadas para deliberar as matérias exigidas por lei e sempre que necessário.

Parágrafo 1º - As reuniões de sócio serão convocadas, por Diretor ou por sócio(s), na forma da lei, por meio de anúncio, contra recibo, contendo local, data, hora e ordem do dia da reunião, observada a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis. As formalidades de convocação ficam dispensadas quando todos os sócios comparecerem à reunião ou se declararem, por escrito, cientes do local, data, hora e ordem do dia.

Parágrafo 2º - A reunião será dispensada quando todos os sócios decidirem, por escrito, sobre a matéria objeto da ordem do dia.

Parágrafo 3º - O quórum mínimo de instalação de qualquer reunião de sócios é o de maioria absoluta do capital social, admitindo-se a representação de sócio por procurador. As reuniões de sócios serão presididas por sócio, ou por seu procurador, e secretariadas por quem o presidente da reunião indicar.

Parágrafo 4º - As atas de reunião de sócios deverão ser assinadas pelos sócios presentes à reunião representando, no mínimo, a maioria necessária para a aprovação da respectiva deliberação, e levadas a registro sempre que produzirem efeitos perante terceiros, sendo dispensado o registro

FF
3



destas em livros de atas de reunião de sócios.

Quaisquer deliberações ou resoluções a serem submetidas à aprovação dos sócios deverão ser tomadas ou aprovadas pelos sócios representando a maioria absoluta do capital social, a menos que de outra forma expressamente previsto neste Contrato Social ou na Lei nº 10.406, de 10.01.2002.

Parágrafo Único - A Sociedade poderá ser transformada em sociedade anônima, a qualquer tempo, desde que tal mudança seja aprovada pelos sócios representando pelo menos 51% (cinquenta e um por cento) do capital social.

EXERCÍCIO SOCIAL CLÁUSULA 12

O exercício social coincidirá com o ano calendário, iniciando em 1º de janeiro e terminando em 31 de dezembro de cada ano, ocasião em que serão elaborados o inventário, o balanço patrimonial e o balanço de resultado econômico da Sociedade.

Parágrafo 1º - Para a finalidade de apurar ou distribuir lucros, a Sociedade poderá elaborar balancetes referentes a períodos menores do que o exercício social.

Parágrafo 2º - A Sociedade destinará os lucros segundo decisão dos sócios e estes terão direito de receber uma participação nos resultados da Sociedade proporcional às respectivas participações no capital social.

Parágrafo 3º - A Sociedade poderá pagar ou creditar juros individualmente aos sócios, a título de remuneração do capital próprio, observados os critérios e limites legais.

DISSOLUÇÃO E LIQUIDAÇÃO CLÁUSULA 13

A dissolução e/ou liquidação da Sociedade será feita em estrita conformidade com os procedimentos previstos em lei. No caso de liquidação da Sociedade, será liquidante a pessoa designada pelos sócios representando a maioria absoluta do capital social. Os bens da Sociedade serão utilizados para quitar suas obrigações e o saldo, se houver, será distribuído entre os sócios, na mesma proporção do número de quotas que cada um possuir.

FORO CLÁUSULA 14

Fica eleito o Foro da Comarca de São Paulo, Estado de São Paulo, para dirimir dúvidas ou