



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

WALTER HELMUTH DIESEL

“UBERIZAÇÃO”:
UMA NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO?

Londrina
2020

WALTER HELMUTH DIESEL

“UBERIZAÇÃO”:
UMA NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO?

Texto apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina.

Orientador: Prof. Dr. Eliel Ribeiro Machado

Londrina
2020

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

D564 Diesel, Walter Helmuth.
"Uberização": uma nova relação de trabalho? / Walter Helmuth Diesel. - Londrina, 2020.
202 f.

Orientador: Eliel Ribeiro Machado.
Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Letras e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 2020.
Inclui bibliografia.

1. Sociologia do Trabalho - Tese. 2. Estágios das Forças Produtivas Capitalistas - Tese. 3. Sobretrabalho Intensivo - Tese. 4. Uberização - Tese. I. Machado, Eliel Ribeiro. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Letras e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. III. Título.

CDU 3

WALTER HELMUTH DIESEL

“UBERIZAÇÃO”:
UMA NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO?

Texto apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Eliel Ribeiro Machado
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof. Dr. Sávio Machado Cavalcante
Universidade Estadual de Campinas - Unicamp

Prof. Dra. Mariana de Oliveira Lopes
UNOPAR

Londrina, 09 de março de 2020.

“O temor de errar introduz uma desconfiança na ciência, que, sem tais escrúpulos, se entrega espontaneamente à sua tarefa, e conhece efetivamente. Entretanto, deveria ser levada em conta a posição inversa: porque não cuidar de introduzir uma desconfiança nessa desconfiança, e não temer que esse temor de errar já seja o próprio erro?”

(Georg Wilhelm Friederich Hegel)

AGRADECIMENTOS

Aos professores que contribuíram e acompanharam toda a trajetória deste trabalho. São muitos, mas não posso deixar de destacar o professor, amigo e orientador Eliel Ribeiro Machado que, através do Grupo de Estudos de Política da América Latina (GEPAL), tornou possível a concepção de um objeto a ser estudado; e mesmo sendo tal objeto substituído por este que aqui se concretiza, acolheu e indicou os caminhos para sua investigação, garantindo as condições necessárias para que isso ocorresse: seja na leitura, revisão e orientação atenta da investigação que foi tomando corpo; seja nas correções, sugestões e considerações imprescindíveis para a conclusão da mesma.

Por fim, aos amigos e familiares que também acompanharam todo este processo. Novamente são muitos, mas gostaria de destacar os amigos Venâncio de Oliveira, Gustavo Casasanta, Patrícia Santos, Vinícius de Moraes Sampaio Lopes, Lucas Perucci, Fernanda Borges, Diego Batista, João Parra, Fabrício Lima, Laís Kruczeveski, Kelen Clemente Silva, Giovani Maximilian Ferraz, Fabio Henrique, Ermogenes Jacinto Souza Junior, Leandro Longo, Gabriel Pinezi, Rafael Everton; e meus familiares Mirtha Miriam Fernandez Diesel, Heiny Harold Diesel, Patricia dos Santos, Helga Ingrid Diesel e Bruno Diesel Gellert. Todos estes com certeza tem algo de afetivo, algo de prático, algo de teórico e, porque não, algo de político gravado neste trabalho; isso sem falar na grande sorte que eu tenho em conhecê-los e poder compartilhar dos bons e dos melhores momentos da vida com eles.

DIESEL, Walter Helmuth. **“Uberização”**: uma nova relação de trabalho? 2020. 200 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020.

RESUMO

Este estudo se inicia com uma reconstituição da evolução dos estágios da produção capitalista – artesanato, manufatura, grande indústria - e suas modalidades de extorsão de sobretrabalho, de maneira a nos proporcionar uma possível lógica ou padrão de desenvolvimento das forças produtivas capitalistas; posteriormente apresentaremos aquilo que entendemos ser as principais características, bem como as atuais abordagens e conflitos a respeito do processo de trabalho na Uber. Por fim, avaliamos a hipótese de que o trabalho por plataformas digitais se apresente como um novo método sistemático de extorsão de sobretrabalho, diferente do sobretrabalho absoluto e do sobretrabalho relativo. Defendemos que se trata do sobretrabalho intensivo. Junto a esta hipótese, traçaremos um esboço de possíveis tendências econômicas e conjunturas políticas a respeito da “uberização” e suas implicações no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Uber. Uberização. Forças produtivas. Sobretrabalho intensivo. Mais-valia. Mais-trabalho. Subordinação algorítmica. Subsunção completa.

DIESEL, Walter Helmuth. **“Uberization”**: a new work’s relation? 2020. 200 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020.

ABSTRACT

This study begins with a reconstruction of the capitalist production stages’s evolution – crafts, manufacture, industry - and its work surplus extortion’s forms, in order to provide us with a possible logic or pattern of the capitalist productive forces’s development; later we will present what we understand to be the main characteristics, as well as the current approaches and conflicts regarding the labor process at Uber. Finally, we evaluated the hypothesis that the labor executed by digital platforms presents itself as a new systematic method of work surplus extortion, different from the absolute work surplus and the relative work surplus. We argue that it is about intensive work surplus. Along with this hypothesis, we will trace an outline of possible economic trends and political circumstances regarding the “sharing economy” and its implications in the labor’s world.

Keywords: Uber. Uberization. Productive forces. Intensive work surplus. Plus-value. Plus-work. Algorithmic subordination. Complete subsumption.

DIESEL, Walter Helmuth. **“Uberización”**: una nueva relación de trabajo? 2020. 200 f. Dissertação (Maestría en Ciencias Sociales) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020.

RESUMEN

Este estudio comienza con una reconstrucción evolutiva de las etapas de la producción capitalista – artesanía, manufactura, gran industria - y sus formas de extorsión del trabajo excedente, a fin de proporcionarnos una posible lógica o patrón de desarrollo de las fuerzas productivas capitalistas; más adelante presentaremos lo que creemos ser las principales características, así como los enfoques y conflictos actuales con respecto al proceso de trabajo en Uber. Finalmente, evaluamos la hipótesis de que el trabajo en plataformas digitales se presenta como un nuevo método sistemático de extorsión del trabajo excedente, diferente del trabajo excedente absoluto y del trabajo excedente relativo. Argumentamos que se trata de un trabajo excedente intensivo. Junto con esta hipótesis, trazaremos un esbozo de posibles tendencias económicas y circunstancias políticas con respecto a la "economía compartida" y sus implicaciones en el mundo del trabajo.

Palabras clave: Uber. Uberización. Fuerzas productivas. Trabajo excedente intensivo. Plus valia. Plus trabajo. Subordinación algorítmica. Subsunción completa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 BREVE RECONSTITUIÇÃO DOS ESTÁGIOS DA PRODUÇÃO DE MERCADORIAS	12
1.1 ESTÁGIOS DA PRODUÇÃO DE MERCADORIAS	13
1.2 MOVIMENTOS DE EXTORSÃO DO SOBRETALHO	19
1.3 JUNTANDO OS ESTÁGIOS DA PRODUÇÃO AOS MOVIMENTOS DO SOBRETALHO.....	29
2 POR QUE “UBERIZAÇÃO”?	38
3 SOBRETALHO INTENSIVO: EM BUSCA DOS POROS DE NÃO-TRABALHO	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS	66
ANEXOS	68
ANEXO A – Sentenças judiciais	68

INTRODUÇÃO

Atualmente muito se questiona a respeito da centralidade do trabalho, seja na política, seja na própria economia e em seus modos de produção. Se até a metade do século XX a movimentação política e os conflitos sociais pareciam mais ligados às condições materiais de produção e reprodução da força de trabalho, posteriormente tal ligação se mostra complexa ou parece não fazer mais sentido. É a partir desta segunda metade do século XX que o mundo ocidental experimenta um leque difuso de reivindicações e contestações sociais que não se circunscrevem mais aos clássicos movimentos sindicais ou outros de cunho trabalhista, mas espraiam em preocupações desde as de cunho ambiental às de aceitação étnica, desembocando em questões como as de gênero e demandas identitárias. Paralelo a isso, o próprio modo de produção capitalista passa por transformações significativas a partir da metade do século XX: nos referimos ao que se costuma chamar de Revolução Tecnológica ou de 3ª Revolução Industrial e seu novo modelo flexível de estrutura técnico-organizacional da economia capitalista. Aqui muito nos ajudam as constatações de Nancy Fraser (2009) a respeito:

Foi no auge de maio de 68, afirmam, que os teóricos de gestão neoliberais propuseram um novo capitalismo 'conexionista', 'de projeto', no qual as hierarquias organizacionais rígidas dariam lugar a equipes horizontais e a redes flexíveis, liberando, assim, a criatividade individual. O resultado foi uma nova narrativa do capitalismo com efeitos no mundo real – uma narrativa que envolveu os impulsos tecnológicos do Silicon Valley e que hoje acha sua mais pura expressão no ethos do Google (FRASER, 2009, p. 47).

Mas algo chama atenção em todas essas mudanças: se, de um lado, a exploração da força de trabalho parece migrar para novos setores informais como de serviços, projetos, comunicação e entretenimento; por outro, tais serviços se mostram menos "mecânicos", como ainda são as linhas de produção industrial que relegam o trabalho ao mero ritmo das máquinas. E o que estas tinham de estabilidade financeira e limites bem rígidos nas jornadas de trabalho, aqueles padecem de instabilidade nos vínculos empregatícios e incertezas nas jornadas de trabalho cada vez mais "domesticadas" – trabalha-se cada vez mais por conta própria, com os "próprios meios de produção", na própria casa, ao ponto de ser cada vez mais difícil distinguir a vida profissional da vida privada.

A par de tudo isso, cremos que o fenômeno Uber não só parece acompanhar essa tendência econômica mundial de flexibilização das “relações de trabalho”, como parece também incorporar em suas “práticas e métodos de trabalho” uma rigidez objetiva que subordina o trabalho. Algo nos chama atenção no estudo realizado pelo Ministério Público do Trabalho (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018) a respeito do trabalho por plataformas digitais. Em uma de suas constatações:

Nota-se que, de um lado, restitui-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação; de outro, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo: os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim “regras do programa” e estar disponíveis todo o tempo. Uma vez programados, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas e inescapáveis. Assim, a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 53)

É que a Uber busca manter um vínculo com seus motoristas que é de aparente “mútuo benefício”, pelo qual o aplicativo digital “oportuniza” o encontro de demandantes de carona com os ofertantes de carona. Ou seja, o motorista não tem vínculo empregatício com tal aplicativo, pois ele apenas firma um “termo de adesão” às regras e condições que o aplicativo lhe oferece; o que lhe outorga um pretense *status* de “pequeno empreendedor” ou “patrão de si mesmo”, pois no limite é o próprio motorista quem decide quando e onde acionar o aplicativo e assim começar a “trabalhar”. Acontece que, em decorrência destas condições, sua remuneração é estritamente condicionada ao momento em que está realizando a carona (o que lembra a genérica modalidade do salário por peça) e sua jornada de trabalho é fragmentada com itinerários flexíveis, pois é o próprio motorista quem estipula sua “própria jornada diária”.

No entanto, não é só porque existe essa certa “liberdade” para escolher quando e onde se vai acionar o aplicativo, que a relação ali travada seja de mero “mútuo benefício” e não de “trabalho efetivo”. Em outras palavras, se reparamos mais de perto, não é porque a Uber não possua a titularidade jurídica dos automóveis de seus motoristas, que ela não usufrui economicamente de tais automóveis, não é porque a Uber não possua contratos de trabalho com seus motoristas, que ela não usufrui economicamente destes motoristas. A Uber não é a proprietária jurídica do motorista nem de seu automóvel, mas ela realiza o pleno uso e controle sobre eles durante o período em que estão prestando o serviço de transporte. Pois então, o que vemos com essas condições é a possibilidade de uma

empresa administrar uma grande frota de automóveis e motoristas sem precisar comprá-los ou contratá-los. Em última instância, em termos de gestão e administração empresarial, isso não se chama “mútuo benefício”, mas sim, redução de custos e otimização de recursos.

Mas algo nos chama atenção: seu método de trabalho difere de qualquer outro anteriormente conhecido. Com isso queremos propor que essa nova maneira de trabalhar sugere algo diferente do que um mero “manejo e alimentação” de uma máquina-ferramenta industrial ou um simples “acompanhamento do ritmo compassado” de alguma mecânica fabril; além do que, a maneira de se aumentar a produção nesse ramo sugere algo diferente do que uma mera extensão da jornada de trabalho (sobretabalho absoluto) ou então alguma inovação mecânica que aumente a produtividade do trabalho, tornando o trabalhador dispensável e/ou substituível por máquinas (sobretabalho relativo). Esta nova maneira de trabalhar sugere uma dinâmica em que é a plataforma digital quem alimenta o trabalhador (motorista) com o objeto de trabalho (o passageiro), de maneira que ao trabalhador não resta outra alternativa a não ser executar, passo a passo, as instruções que lhe são fornecidas pela plataforma digital para concluir a produção do serviço de transporte. Algo nos sugere aqui uma drástica neutralização da *autonomia* do motorista na produção de seu serviço de transporte; autonomia essa que o operário fabril ainda dispõe ao poder alimentar uma máquina-ferramenta com o objeto de trabalho (matéria-prima ou semi-acabada, combustíveis, acessórios etc.). Ou seja, ao entregar o objeto de trabalho (passageiro) ao trabalhador (motorista), a Uber está justamente comprimindo ou se livrando dessa *autonomia* do trabalhador. Ela *comprime* essa autonomia porque quanto mais corridas o motorista faz num dado período de tempo, mais ele será remunerado nesse mesmo período de tempo, o que o convida então reduzir ao máximo suas pausas e descansos, por exemplo; e ela se *livra* dessa autonomia, pois, de todo o tempo em que o motorista está conectado à plataforma digital, o único período em que ele é remunerado é o de efetivo trabalho e não a parte das pausas e descansos, as partes de “não-trabalho”. É por isso que a hipótese principal deste estudo é a de que a extorsão de sobretabalho por meio da Uber, ou plataformas digitais de serviços, se dá principalmente pelo aumento na intensidade do trabalho, ou seja, por meio de um *sobretabalho intensivo*. Não podemos nos alongar mais aqui a respeito desses termos (sobretabalho absoluto, relativo e intensivo), pois mais adiante trataremos deles com mais pormenores,

tentando traçar algumas de suas características gerais: seus surgimentos, seus efeitos e suas funções.

Portanto, este estudo pretende, em seu primeiro capítulo, reconstituir a descrição dos estágios da produção capitalista e suas modalidades de extorsão de sobretrabalho – iniciando com a cooperação simples (artesanato), passando pela cooperação parcelada (manufatura) e culminando na cooperação mecanizada (indústria fabril); no segundo capítulo, apresentaremos aquilo que entendemos ser as abordagens e os conflitos mais recentes a respeito do processo de trabalho na Uber; no terceiro e último capítulo proporemos algumas possíveis “tendências” político-econômicas que delineiam uma nova maneira de se produzir mercadorias e uma nova maneira de se extorquir sobretrabalho e; por fim, nas considerações finais, faremos um apanhado dos principais desenvolvimentos hipotéticos a respeito deste estudo, bem como um esboço de possíveis conjunturas políticas e sociais a respeito de nosso objeto de estudo: o fenômeno Uber e suas implicações no mundo do trabalho.

Mas antes de passarmos à reconstituição dos estágios da produção capitalista, primeiramente gostaríamos de destacar que, embora a descrição de tais estágios siga uma certa linearidade histórica em sua exposição e explicação, ele não se apresenta assim de maneira tão linear na realidade concreta das formações sociais existentes, principalmente na constituição de países e regiões onde se verificou alguma prévia colonização ou até alguma revolução política. É que vamos tentar abordar de maneira teórica aquilo que poderia ser uma reconstituição dos estágios da produção capitalista: iniciando no estágio artesanal, passando pelo estágio manufatureiro e culminando no estágio fabril. Mas bem sabemos de alguns países que, mesmo sem ter experimentado os estágios artesanal e manufatureiro, passam a compor em suas formações sociais um estágio fabril de produção, seja por imposição política, seja por influência migratória, ou outro motivo. Talvez esse seja o caso do Brasil, por exemplo, a partir do surgimento do regime republicano de governo, em contraposição ao antigo regime imperial baseado num modo de produção escravista.¹ Vemos algo parecido também na antiga Rússia, quando

¹ É o que nos sugere, por exemplo, Décio Saes (1985, p. 348) aos dizer que: “As relações de produção capitalistas germinaram no Brasil pós-1850: em algumas indústrias instaladas nesse período, já se configurava a existência da relação capital-trabalho assalariado, do processo capitalista de trabalho. Todavia, tais relações coexistiam com as relações de produção servis (colonato, moradia, quarta, etc.), que se difundiam no campo; e eram, como estas, subordinadas às relações de

Althusser (2015) nos explica um dos vários motivos que contribuíram para a revolução socialista de 1917. Na ocasião, ele destaca a contradição entre o que havia de mais moderno e o que havia de mais atrasado na composição econômica russa, quanto a seus modos de produção: “Contradição gigantesca entre o grau de desenvolvimento dos métodos da produção capitalista (em particular quanto à concentração operária: a maior fábrica do mundo, a fábrica Putilov, reunindo 40 mil operários e auxiliares, ficava então em Petrogrado) e o estado medieval do campo.” (Althusser, 2015, p. 75).

Não obstante, como se perceberá nesta reconstituição, ela nos apresenta uma necessária continuidade entre os limites de um estágio já desenvolvido e as condições materiais que esse estágio já desenvolvido propiciam ao surgimento do estágio seguinte; e é justamente por meio desses limites e continuidades que buscaremos encaminhar nosso objeto de estudo.

produção escravistas, dominantes”. Um raciocínio parecido também nos é apresentado por Jacob Gorender (1981, p. 8-9), quando nos diz que: “Na Europa, a acumulação originária do capital realizou-se no bojo do feudalismo. No Brasil nunca houve feudalismo [...]. A acumulação originária do capital se processou no âmbito do escravismo colonial e tendo este como a fonte da própria acumulação”; ou então quando nos diz que: “A princípio algumas fábricas empregavam escravos ao lado de operários livres” (GORENDER, 1981, p. 13). Ou seja, nas duas análises há uma clara suposição de que o Brasil logrou um “salto” do estágio de produção escravista, para outro de produção industrial, sem passar necessariamente por algum estágio feudal, tampouco por algum estágio manufatureiro de produção capitalista.

1 BREVE RECONSTITUIÇÃO DOS ESTÁGIOS DA PRODUÇÃO DE MERCADORIAS

Trabalho e produção são dois termos cada vez mais heterogêneos. Se nos primórdios da humanidade podemos especular que o trabalho era empregado para a produção do suficiente à subsistência pessoal ou tribal, hoje podemos afirmar que quem trabalha produz “algo a mais” que o necessário a si próprio. Podemos encontrar os primeiros vestígios desse “algo a mais” em antigos regimes escravistas, quando os escravos trabalhavam em benefício exclusivo de seus proprietários, sendo um desses benefícios o próprio sustento dos escravos. Ou então nos regimes de servidão, quando artesãos e camponeses se submetiam aos senhores proprietários de terra, trabalhando para si próprios e produzindo “algo a mais” para seus senhores. E não é tão diferente assim em nosso atual regime capitalista de produção, posto que a remuneração do trabalho (ainda bem representada no salário) refere-se tão somente ao necessário para a reposição da própria força de trabalho (ou algo próximo a isso) e não à totalidade produzida por seu trabalho. Mas há algo que diferencia bem esses três regimes: no primeiro, o escravismo nos põe diante de uma realidade ofuscante em que o escravo é por excelência um trabalhador que produz exclusivamente para seu proprietário, em qualquer espaço/tempo; no segundo, o servo encontra bem delimitado o espaço/tempo em que trabalha em sua propriedade útil (o manso servil) e o espaço/tempo em que trabalha na propriedade real de seu senhor (a reserva senhorial), e, por fim, no terceiro, o trabalhador assalariado sequer sabe o valor de sua produção, que dirá qual parcela temporal e espacial dessa produção a ele é retribuída e qual ficou retida por seu empregador.

Pois, então, suspeitamos que o trabalho necessário executado a si próprio e o trabalho adicional executado em benefício de outro(s), além de não ser exclusividade de algum regime específico de produção, à exceção das sociedades primitivas sem classes sociais, por definição sempre resulta numa produção excedente – ou seja, numa produção em que sempre há o mecanismo: “trabalho necessário + sobretrabalho²”. Vimos também que esse mecanismo pode assumir

² A rigor, estamos falando aqui da clássica “mais-valia”, tal qual aquela que se refere à extorsão do trabalho adicional no modo de produção capitalista. Mas preferimos utilizar o termo “sobretrabalho”, pois com ele queremos nos referir a uma extorsão de trabalho adicional em qualquer modo de

formas políticas diferentes como a escravidão, a servidão e o capitalismo. E, por fim, vimos que atualmente esse mecanismo costuma assumir a *forma monetária* do salário e do lucro. Portanto, nada mais justo do que se debruçar sobre esse mecanismo.

1.1 ESTÁGIOS DA PRODUÇÃO DE MERCADORIAS

Se até então falamos de trabalho necessário e sobretabalho em termos genéricos, arrisquemos delimitar um pouco mais esses conceitos. Desde que se começa a conceber uma produção capitalista de mercadorias, podemos observar algumas mudanças quantitativas e qualitativas na maneira de se produzir e na maneira de se utilizar da força de trabalho. Grosso modo, podemos identificar três grandes mudanças: i) de início reuniam-se artesãos para produzir mercadorias em *simples cooperação*, cada um trabalhando em seus ofícios por completo, como por exemplo, numa oficina de sapatos cada sapateiro produzia o sapato por inteiro, cada sapateiro executava o estágio completo da produção do sapato; ii) tempos depois, os antigos artesãos se transformam ou são substituídos por especialistas que produzem por *cooperação parcelada*, ou seja, cada um trabalhando com instrumentos específicos e em ofícios especificamente parcelados como, por exemplo, numa manufatura de sapatos, um especialista produz a sola, outro molda o couro, outro produz os cadarços e o último monta o sapato; iii) por fim, os especialistas se transformam ou são substituídos por operários que produzem em *cooperação mecanizada*, como por exemplo, numa fábrica de sapatos um operário alimenta e maneja a máquina que faz as solas, outro alimenta e maneja a máquina que molda os couros, outro alimenta e maneja a máquina que tece os cadarços e o último monta as peças dos sapatos.

Esses três grandes estágios merecem melhor explicação.

produção dividido em classes sociais, seja o escravismo, o feudalismo ou o capitalismo. Ademais, e cremos que seja pelo mesmo motivo, alguns estudiosos já se utilizam deste termo. Jacob Gorender (1981) é um deles e Décio Saes (1998) é outro que, inclusive, nos apresenta uma aplicação interessante a respeito do sobretabalho no capitalismo: “De um lado, o escravismo, o feudalismo e o capitalismo apresentam um aspecto comum: eles constituem, todos os três, formas de extorsão, por um não-trabalhador, de sobretabalho prestado pelo produtor direto. De outro lado, a natureza da relação entre o produtor direto e os meios de produção afasta o capitalismo do escravismo e do feudalismo: se as relações de produção capitalistas se caracterizam pela *separação* entre produtor direto e meios de produção, tanto as relações de produção escravistas como as relações de produção feudais se caracterizam pela *unidade* entre ambos” (SAES, 1998, p. 23)

A *simples cooperação* pressupõe o simples fato de que quando se reúnem diversos *artesãos* de um mesmo ofício, que se valem do mesmo edifício, depósitos e recipientes e que se utilizam dos mesmos aparelhos e instrumentos de produção, por si só ali já ocorre uma economia na utilização comum de todos esses meios de produção. No entanto, surge uma incógnita: se o mais comum era termos uma produção artesanal realizada em âmbito doméstico, portanto, de maneira isolada, o que levaria artesãos isolados a trabalharem de maneira cooperativa? Quanto a isso, primeiramente, devemos atentar ao fato de que o trabalho em cooperação é uma modalidade produtiva muito antiga, remontando aos antigos vestígios das primeiras civilizações. Basta observar as pirâmides do Egito, a muralha da China, os sistemas de irrigação mesopotâmicos, dentre outras grandes obras, para nos convenceremos de que a utilidade do trabalho em cooperação já era bem conhecida e explorada na antiguidade. No entanto, tais grandes obras da antiguidade estavam adstritas ao poder de mando de grandes reis, príncipes e imperadores, ao passo que num regime de “liberdade contratual”, esse poder de mando passa a migrar para a mão de mercadores e chefes artesãos. E se é lícito cogitar uma incipiente economia de meios de produção com a produção cooperada, há também a sugestão de que “o simples contato social provoca, na maior parte dos trabalhos produtivos, emulação e excitação particular dos espíritos vitais, que elevam o rendimento dos trabalhadores individuais, fazendo com que uma dúzia de indivíduos forneça [...] um produto muito maior que o de doze trabalhadores isolados” (MARX, 2017, p. 401). Por fim, para nos convenceremos de um início cooperativamente simples e artesanal, só nos resta cogitar que antes de existirem manufaturas compostas por vários especialistas proporcionalmente organizados em alguma mínima divisão de trabalho, deve ter existido alguma forma cooperada de produção que propiciou tal divisão.

Já, com a *cooperação parcelada* ou a manufatura, diferente da anterior, nos deparamos pela primeira vez com um aumento na “força produtiva do trabalho”, sendo que tal aumento é em decorrência de sua incipiente *divisão técnica do trabalho*. Isso ocorre porque os estágios da produção de uma mercadoria são parcelados e separados da mão de apenas um artesão, para as mãos de vários trabalhadores técnico-especialistas. E aqui temos pelo menos três ganhos de produtividade: i) se o artesão pode ser considerado um trabalhador completo, ou como sendo aquele que executa todos os estágios da produção de uma mercadoria,

o especialista surge como um trabalhador técnico, sendo aquele que executa um ou alguns dos estágios da produção de uma mercadoria - sendo assim, o que o artesão perde em conhecimento e desenvolvimento da totalidade de seu trabalho, o especialista ganha em *virtuosidade* na execução de uma tarefa técnica e específica; ii) na produção executada de modo artesanal, existem muitos momentos de “não-trabalho”, tais como a passagem do artesão de uma operação a outra de trabalho, a troca de instrumentos de trabalho, o transporte de objetos e instrumentos de trabalho de um lugar a outro, o que provoca uma constante interrupção do fluxo de trabalho - no entanto, com a manufatura o trabalho se torna *mais intenso* (ou menos poroso), pois “tais poros se fecham assim que ele [o artesão] passa a executar continuamente uma única e mesma operação o dia inteiro, ou desaparecem à medida que diminuem as mudanças de sua operação.” (MARX, 2017, p. 415) e; iii) em decorrência das duas vantagens acima, a manufatura também se torna num método de redução do valor da força de trabalho, seja reduzindo o tempo necessário à produção das mercadorias de sua subsistência³, seja reduzindo ou eliminando os custos de aprendizagem de seus trabalhadores⁴. Ou seja, assim podemos cogitar que numa corporação de ofício com vinte artesãos sapateiros, que se dedicam à execução de todos os estágios da produção do sapato, se produz menos sapatos do que numa manufatura de sapatos com vinte especialistas, proporcionalmente distribuídos em algum estágio da produção do sapato. Pois, então, vamos resumir esses três ganhos de produtividade na manufatura como advindos de (i) uma constante *virtuosidade* do trabalho; ii) uma maior *intensificação* do trabalho ou um decréscimo dos “poros de não-trabalho”; e iii) uma *redução do valor* da força de trabalho. Mas, não obstante estes aumentos das forças produtivas proporcionadas pela manufatura, veremos adiante que só coube à indústria mecanizada reduzir *constantemente* o valor da força de trabalho, assim como, por hipótese deste estudo,

³ Marx mesmo chega a afirmar que “o período da manufatura, que logo proclama como seu princípio consciente a diminuição do tempo de trabalho necessário para a produção de mercadorias, também desenvolve eventualmente o uso de máquinas, sobretudo em certos processos iniciais e simples, que têm de ser executados massivamente e com grande aplicação de força.” (MARX, 2017, p. 422)

⁴ Neste sentido Marx é mais enfático, como vemos nessa passagem: “Em todo ofício de que se apodera, a manufatura cria, portanto, uma classe dos chamados trabalhadores não qualificados, antes rigorosamente excluídos pelo artesanato. Ao mesmo tempo que desenvolve, à custa da capacidade total do trabalho, a especificidade totalmente unilateralizada, que chega ao ponto da virtuosidade, ela já começa a transformar numa especialidade a falta absoluta de desenvolvimento. Juntamente com a graduação hierárquica, surge a simples separação dos trabalhadores em qualificados e não qualificados. Para estes últimos, os custos de aprendizagem desaparecem por completo, e para os primeiros esses custos são menores, em comparação com o artesão, devido à função simplificada. Em ambos os casos diminui o valor da força de trabalho.” (MARX, 2017, p. 424)

nos parece que cabe ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais aumentar *constantemente* a intensidade do trabalho.

Ademais, podemos notar outros dois movimentos engendrados pela manufatura. Se de início as antigas ferramentas de trabalho artesanal são inadequadas às novas atividades técnicas unilaterais manufatureiras, essas mesmas dificuldades instrumentais vão sendo superadas, pois

assim que as diferentes operações de um processo de trabalho são dissociadas umas das outras e cada operação parcial adquire nas mãos do trabalhador parcial a forma mais adequada possível e, portanto, exclusiva, torna-se necessário modificar as ferramentas que anteriormente serviam para outros fins diversos. A direção que assume sua mudança de forma é resultado da experiência das dificuldades específicas provocadas pela forma inalterada. (MARX, 2017, p. 415-416).

Mas, se com esse movimento inicial podemos observar que a feitura desses novos instrumentos continuam em função do trabalho – portanto, é o trabalho que determina os limites, formatos e aplicações desses novos instrumentos -, um outro movimento nos mostra que essa nova organização advinda da divisão do trabalho parece sair do controle do próprio trabalhador, assumindo uma relativa autonomia frente a ele. Ou seja, se podemos especular que na produção por *cooperação simples* (artesanato) o trabalhador determinava a organização e os estágios da produção, na produção por *cooperação parcelada* (manufatura), é o novo método (divisão técnica do trabalho) que determina como vai se organizar o trabalho. Cremos ser por isso que Marx nos sugere que

a história da manufatura propriamente dita revela como, inicialmente, sua divisão peculiar do trabalho assume, por meio da experiência, e como que **operando por detrás dos agentes**, as formas adequadas [...]. Essa forma, excetuando seus aspectos secundários, só se altera graças a uma revolução nos instrumentos de trabalho” (MARX, 2017, p. 438 – grifo nosso).

Portanto, num esboço esquemático poderíamos ilustrar como o trabalho se comporta na passagem da *cooperação simples* para a *cooperação parcelada*:

Cooperação Simples:

Trabalho (Organização) > Ferramentas

Cooperação Parcelada (Manufatura):

Organização > Trabalho > Ferramentas

Já, a *cooperação mecanizada* ou a maquinaria inaugura outro estágio no desenvolvimento das forças produtivas e outra posição do trabalho no processo de produção. Se, até então, a divisão do trabalho manufatureiro contava com especialistas operadores de ferramentas e instrumentos específicos, agora a apropriação fabril da mecânica e das fontes naturais de energia motriz conta com *operários* que devem seguir o ritmo das máquinas. Mas ao olharmos mais de perto, percebemos que as máquinas fabris não passam de corpos ou carcaças que reúnem, em grande escala, as ferramentas mais simples e específicas, próprias da produção manufatureira. Quanto a isso, o exemplo que Marx nos dá referente à mecanização da produção de envelopes é emblemático:

Na manufatura moderna de envelopes, um trabalhador dobrava o papel com a dobradeira, outro passava a cola, um terceiro dobrava a aba sobre a qual se imprimisse a divisa, um quarto gravava a divisa etc. [...] Uma única máquina de fazer envelopes realiza todas essas operações de uma só vez e produz 3 mil envelopes ou mais em 1 hora (MARX, 2017, p. 452).

É que os “instrumentos naturais da força de trabalho” – braços, mãos, pés e pernas – são limitados e não conseguem manejar mais de uma ou duas ferramentas por vez, já uma máquina não padece de tais limites naturais, mas sim de folgados e flexíveis limites mecânicos. E aqui nos deparamos com ganhos de produtividade do trabalho sem precedentes, pois com as máquinas se passa a produzir uma maior quantidade de mercadorias com a mesma quantidade de trabalho antes dispendida de modo manual. Mas diferente da manufatura, onde a divisão do trabalho também propicia uma elevação da força produtiva do trabalho, na maquinaria essa elevação da produtividade não está mais adstrita aos limites naturais da virtuosidade, destreza e força humana, pois ela pode ultrapassar tais limites em escalas colossais, tal qual o exemplo acima da máquina de envelopes.

Ocorre que nem só de virtuosidade e força motriz é composta a força de trabalho, mas também de vontade e ritmos próprios. É que com o

surgimento da maquinaria, sua tendência a uma produção contínua e ininterrupta se deparam com esses e outros “poros de não-trabalho” e barreiras naturais que, antes da maquinaria podiam até existir, mas eram ignoradas. É com essa avaliação que Marx (2017, p. 454) nos sugere que

a máquina de trabalho combinada [...] é tanto mais perfeita quanto mais contínuo for seu processo total, quer dizer, quanto menos interrupções a matéria-prima sofrer ao passar de sua primeira a sua última fase e, portanto, quanto mais essa passagem de uma fase a outra for efetuada não pela mão humana, mas pela própria maquinaria (MARX, 2017, p. 454).

Por fim, cremos que a *cooperação mecanizada* condiciona o trabalho a uma nova posição no processo de produção. Se na manufatura o trabalhador se encontrava entre a organização (divisão do trabalho) e as ferramentas de trabalho, agora ele realiza um novo salto e passa à frente das ferramentas de trabalho, que agora assumem a nova forma de máquinas-ferramenta – ou seja, se antes o trabalhador manuseava uma ferramenta para moldar algum objeto de trabalho, agora ele apenas alimenta (serve) uma máquina-ferramenta com algum objeto de trabalho, pois, “da especialidade vitalícia em **manusear** uma ferramenta parcial surge a especialidade vitalícia em **servir** a uma máquina parcial” (MARX, 2017, p. 494 – grifo nosso).

Antes de esboçarmos um novo esquema da posição do trabalho na *cooperação mecanizada*, sugerimos que falta algo a mais num processo de produção, além da organização, da ferramenta e do próprio trabalho. É que só com esses elementos não se conclui qualquer mercadoria, porque além desses três elementos faz-se necessário também o “objeto de trabalho”, seja ele uma matéria-prima, seja ele um combustível para a força motriz, seja ele um produto semiacabado. Sendo assim, passemos a conjecturar a configuração do processo de trabalho das três cooperações até então descritas:

Cooperação simples (artesanal):

Trabalho (Organização) > Ferramentas > Objeto de Trabalho

Cooperação parcelada (manufatura):

Organização > Trabalho > Ferramentas > Objeto de Trabalho

Cooperação mecanizada (maquinaria):

Organização > Ferramentas > Trabalho > Objeto de Trabalho

Portanto, se na primeira fase (cooperação simples) não parece haver qualquer determinação anterior ao trabalho, na segunda (cooperação parcelada) parece haver uma determinação meramente *formal*, pois trata-se apenas de uma “maneira de organizar” o trabalho que o submete e o condiciona. E se nessa segunda fase a determinação nos parece meramente formal, na terceira (cooperação mecanizada) a determinação assume uma evidente *materialidade real*, pois trata-se agora de um condicionamento e submissão do trabalho à maquinaria. Mais adiante abordaremos tais modalidades, mas, por ora, passemos a outra espécie de mudanças quantitativas e qualitativas nos estágios da produção, só que dessa vez especificamente na maneira de se extorquir o sobretrabalho.

1.2 MOVIMENTOS DE EXTORSÃO DO SOBRETALHO

Antes de mais nada, façamos algumas ressalvas. É claro que em qualquer processo de produção, além do trabalho, existem no mínimo outros dois componentes: os instrumentos de trabalho (ferramentas, máquinas, bases de apoio) e os objetos de trabalho (matérias-primas, matérias semiacabadas, combustíveis). Ocorre que, em última instância, tais componentes nada podem produzir sem o trabalho, pois é o trabalho que os põe em movimento, transformando-os até que resultem numa mercadoria; ou seja, tais componentes não geram valor, pois apenas o trabalho tem a capacidade de “gerar valor” – tais componentes (ferramentas e objetos de trabalho) podem apenas “transferir seu valor” às mercadorias em produção. Mesmo a mais “autônoma” máquina-ferramenta carece de algum estágio em que deve ser alimentada com combustível ou matéria-prima por algum trabalhador, ou minimamente manejada e vigiada em seu funcionamento. Pois

então, se é o trabalho que fornece o fermento vital para que uma mercadoria seja concluída, nela teremos o resultado da somatória de um valor transferido (constante) nos materiais que a compõem e de um valor agregado (variável) na força de trabalho que a viabiliza. E é por isso que abstraímos o *valor da produção* apenas no trabalho, pois é ele que agrega ou “gera” valor à mercadoria, ao passo que os outros instrumentos e objetos de trabalho apenas “transferem” seus valores à mercadoria. Essa abstração torna-se um pouco mais clara quando visualizamos toda a cadeia de uma matéria-prima até seu produto acabado: imaginemos uma olaria que compra a terra ou a argila de alguém que trabalhou para extraí-la, de modo que o valor pago por essa terra ou argila é o valor do trabalho dispendido na sua extração; passo seguinte, tal terra ou argila servirá de objeto de trabalho para que se produzam louças na olaria, onde serão combinados o trabalho (que, a título de simplificação, supomos aqui meramente manual, sendo as mãos as únicas ferramentas do trabalho) e o objeto de trabalho (barro ou argila). O que vemos nesse processo todo é uma matéria-prima (argila), cujo valor é inteiramente representado numa espécie de trabalho dispendido em sua *extração*, sendo esta matéria por sua vez transformada por outra espécie de trabalho que *molda* tal argila até viabilizá-la na forma de uma *louça*; ou seja, o antigo valor que o trabalho de extração impregnou na argila é “transferido” à feitura da louça através do novo valor do trabalho que molda tal argila, até viabilizá-la na forma de louça. É por isso que podemos dizer que o valor de qualquer mercadoria e sua produção total, em última instância, é representada pelo total de trabalho dispendido nela desde o início de sua cadeia produtiva. Daí que também se propõe a seguinte função: “produção = trabalho necessário + sobretrabalho”. Explicemos tal função:

O trabalho necessário é o tanto de trabalho que precisa ser dispendido para que se produza o suficiente ao sustento da própria força de trabalho; já o sobretrabalho é o tanto de trabalho dispendido em benefício de outro(s). Por exemplo: se um camponês, no regime feudal, sabe muito bem que o trabalho necessário à sua subsistência se encontra no espaço delimitado de seu “manso servil” e no tempo mínimo ao plantio, manutenção e colheita de seus frutos, somando isso 4 horas por dia; ele também sabe muito bem que o sobretrabalho em benefício do nobre se encontra no espaço delimitado de sua “reserva senhorial” e pelo tempo mínimo ao plantio, manutenção e colheita dos frutos dessa reserva, o que também somam 4 horas por dia. Desta feita, nosso camponês exemplar trabalha

8 horas por dia, sendo 4 horas para si mesmo (sua subsistência) e 4 horas em benefício do nobre. Só que o trabalhador (artesão, especialista ou operário) que já não está mais sob o regime feudal, não encontra esses tempos e espaços de trabalho assim tão bem delimitados. É que agora ele trabalha numa única oficina (artesanal, manufatureira ou fabril) por um certo período de tempo uniforme, conhecido como “jornada de trabalho”⁵, pois foram estas as condições mínimas estabelecidas em seu contrato de trabalho - é nesta oficina e nesta jornada de trabalho que ele executará o trabalho necessário e o sobretrabalho. Portanto, suponhamos que o operário de uma fábrica de sapatos seja contratado por uma jornada de 8 horas de trabalho por dia. Sendo assim, se este operário for tão exemplar quanto o servo acima destacado, ele também realizará 4 horas de trabalho necessário e 4 horas de sobretrabalho. Mas se o servo sabe muito bem qual sua parcela de trabalho necessária e qual sua parcela adicional, é porque ele as vê bem separadas no tempo e no espaço, além do que, via de regra, ele executa suas poucas transações, compras, vendas e trocas com os diversos frutos de seu trabalho e não com um equivalente monetário, o dinheiro. Por aí já podemos perceber que o operário não só não vê o tempo e o espaço destinado ao trabalho necessário e ao sobretrabalho, como também não se utiliza do fruto de seu trabalho (a mercadoria) para executar suas transações vitais, mas sim de um equivalente monetário, o dinheiro, que ele adquire primeiramente na forma de salário. E se por um lado o dinheiro é o melhor meio para executar transações financeiras, já que nosso operário teria muitas dificuldades em sobreviver e fazer transações financeiras caso sua remuneração fosse *in natura* (em pares de sapato, por exemplo), ele também é o melhor meio (salário) de remunerar apenas o trabalho necessário por ele executado, em detrimento do sobretrabalho que fica em posse do empregador (proprietário da fábrica de sapatos) na forma monetária do lucro. Lembremos mais uma vez que o trabalho na sociedade não é mais a produção do puramente necessário à subsistência pessoal ou da tribo, mas, desde os regimes escravocratas, o trabalho na sociedade sempre “produz algo a mais” à mera

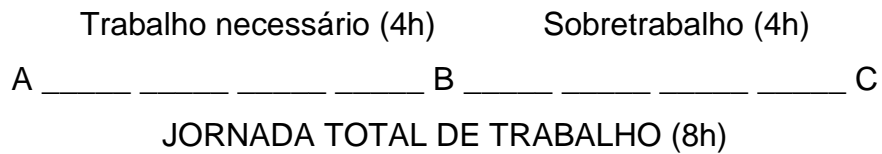
⁵ Não é de todo correto afirmar que o atual trabalho livremente contratado é executado sempre num mesmo local e sempre numa mesma jornada de trabalho uniforme. Embora esta seja uma “quase regra” do trabalho assalariado e livremente contratado, há exceções desde seu surgimento, principalmente em algumas modalidades produtivas de caráter doméstico e sendo sua remuneração por peça. Mas vamos trabalhar com tal hipótese, seja por simplificação na explicação que queremos fornecer, seja porque especificamente no livre contrato de trabalho podemos dizer que esta seja sim uma “quase regra”, e seja porque mais adiante tentaremos demonstrar alguns possíveis limites dessa “regra”.

subsistência pessoal ou tribal; portanto o salário não pode representar o valor total da produção de nosso operário exemplar, mas sim apenas uma parcela do valor dessa produção. Então, se o salário representa apenas uma parcela da produção e, sendo a produção = trabalho necessário + sobretrabalho, ele só pode representar o trabalho necessário, desde que com a “evidente aparência ilusória” de uma remuneração *total* da produção sob o equivalente monetário do salário *por dia, por semana, por mês* etc.

Portanto, se o trabalho necessário é representado no salário, o sobretrabalho é a parte que escapa ao salário, e por isso é também a parte que o lucro esconde como “justa recompensa” da desenvoltura comercial do patrão e/ou “justa parcela” de sua boa administração no processo de produção. E, de forma análoga, sejamos francos: se o nobre sabe muito bem a parte que lhe cabe na produção total do camponês, o patrão já não pode ter tanta certeza assim dessa parcela quanto à produção total do trabalhador. A “evidente aparência ilusória” da forma monetária se manifesta tanto ao trabalhador (salário) quanto ao patrão (lucro) – não é por consciente perversão que o patrão se agarra à ideia de que o lucro advém do mérito de sua boa administração ou esperteza comercial, é porque se ele “sabe” que por um lado o trabalho é um custo de produção, por outro ele “deduz” que este custo é da mesma natureza que qualquer outro custo, sejam dos instrumentos de trabalho, sejam dos objetos de trabalho. Podemos inclusive arriscar que ele concebe ilusoriamente a produção total como sendo um total de “custos do trabalho (salário) + custos fixos (preço dos instrumentos e objetos de trabalho)”. É por isso que assim ele só pode manter ou aumentar seu lucro quando tenta reduzir os custos do trabalho (redução de salários e demissões) e os custos fixos (barganha com fornecedores e redução de estoques e desperdícios) como um bom *administrador*, ou então vendendo suas mercadorias a preços acima da média ou a prestações com juros acima da inflação, como um bom *comerciante*.

E se o trabalhador tem suas maneiras de demandar maiores salários e menores jornadas de trabalho, como, por exemplo, as greves, o patrão também tem suas maneiras de conquistar maiores lucros e sobrecargas de trabalho, como as inovações tecnológicas e o pagamento do trabalho por peças, por exemplo. E se as lutas históricas trabalhistas dão conta de uma inicial demanda por menores jornadas de trabalho, sendo estas gradativamente substituídas por demandas de reajustes salariais; as históricas pressões patronais dão conta de uma inicial tendência à

extensão da jornada de trabalho, seguida de uma tendência à redução do valor da força de trabalho por meio do aumento de sua capacidade produtiva⁶. Essas tendências são mais fáceis de se visualizar quando as esquematizamos. O gráfico abaixo representa uma jornada de trabalho de 8 horas (de A até C), das quais 4 horas são de trabalho necessário (de A até B) e 4 horas são de sobretrabalho (de B até C).



A partir daqui já podemos nos perguntar: como o patrão poderia aumentar o tempo de sobretrabalho, aumentando assim sua margem de lucro? Ora, aumentando a jornada de trabalho, conforme demonstrado abaixo:

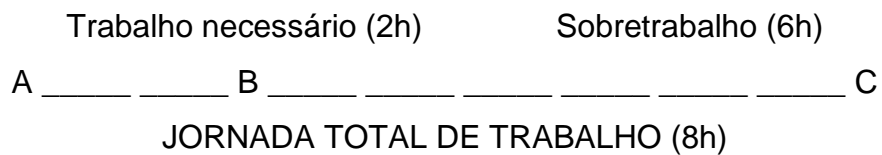


É claro que o tempo de trabalho necessário não é uma grandeza eternamente estática, pois ela pode diminuir ou aumentar a longo prazo, mas a curto prazo podemos dizer que ela é uma grandeza estática, pois diferente de um camponês feudal que sofre frequentes interferências externas que influenciam no ritmo e no tempo de sua produção (por exemplo a escassez ou o excesso de chuva), um trabalhador fabril praticamente desconhece qualquer interferência externa que influencie o ritmo e tempo de sua produção. Portanto, considerando uma força produtiva do trabalho constante e a ausência de leis e regras que estipulem limites para a jornada de trabalho, a tendência a aumentar a extração de sobretrabalho se

⁶ E se pudermos fazer um paralelo com as atuais reclamações trabalhistas, mesmo que individualizadas, dos motoristas de Uber, tal paralelo está no fato de que, tanto alguns motoristas exigem que seu vínculo junto à Uber seja um vínculo trabalhista, quanto a Uber busca se eximir ao máximo em reconhecer tal vínculo trabalhista com seu motorista. No próximo capítulo veremos mais de perto tais desavenças jurídicas entre a Uber e seus motoristas.

dá por meio de uma *extensão* da jornada de trabalho, ao que chamaremos de sobretrabalho extorquido de maneira extensiva, ou sobretrabalho absoluto⁷.

Mas, e se a jornada de trabalho for regulamentada a ponto de lhe estipularem limites máximos, como por exemplo, 8 horas diárias; então como é que o patrão poderia aumentar o tempo de trabalho adicional, aumentando assim sua margem de lucro? Ora, diminuindo o tempo de trabalho necessário, conforme indicado abaixo:



Se estamos esbanjando em comparações, é porque elas são alusivas e facilitam a explicação e o entendimento; portanto, sigamos com elas. Imaginemos o camponês que trabalha 4 horas em seu manso servil e 4 horas na reserva senhorial. As 4h de trabalho necessário em seu manso servil são o mínimo que ele precisa dispendir para produzir o suficiente ao seu sustento. Agora suponha que tal camponês seja um exímio inventor e crie uma ferramenta colheitadeira que lhe forneça o dobro da produção total, mantendo a mesma quantidade e tempo de trabalho dispendido. Isso significa que se ele continuar trabalhando as 4 horas em seu manso servil, ele vai obter o dobro necessário ao seu sustento, o que significa também que o produto que ele obtinha nas 4 horas dispendidas na reserva senhorial também irá dobrar. Pois bem, dadas as restrições mercantis (escambo) e a singeleza comercial de nosso camponês, ele corre o sério risco de que seu trabalho excedente se perca no apodrecimento natural dos frutos da terra. Portanto, se lhe for permitido reduzir o tempo de seu trabalho, desde que mantida a mesma quantidade produzida anteriormente, ele irá reduzi-lo para 2 horas no manso servil e para 2 horas na reserva senhorial. Assim teremos:

⁷ Esta nomenclatura é descrita por Marx como “mais-valor absoluto”, conforme se vê nesta passagem: “A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto” (MARX, 2017, p. 578). Mas como estamos nos utilizando do termo sobretrabalho no lugar de mais-valor, gostaríamos de manter essa equiparação ao nos referirmos a um sobretrabalho extraído pela extensão da jornada de trabalho, além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho.

Trabalho necessário (2h) Sobretrabalho (2h)
 A _____ B _____ C
 JORNADA TOTAL DE TRABALHO (4h)

Embora existissem inovações de ferramentas e instrumentos de produção em épocas medievais, sabemos que elas eram raras e que seus ganhos de produtividade excedente eram de longe os mais modestos possíveis. Tal raridade e modéstia vigorou até o período manufatureiro de produção capitalista por *cooperação parcelada*; no entanto, a partir do período fabril de produção por *cooperação mecanizada*, essas barreiras técnicas e motrizes das singelas e modestas ferramentas de produção foram sendo gradativamente derrubadas. Retomemos: as antigas e rudes ferramentas que eram manuseadas pelos artesãos nas corporações de ofício em *cooperação simples* vão sendo gradativamente aperfeiçoadas em precisão e praticidade técnica pelos trabalhadores especialistas das manufaturas em *cooperação parcelada*. Tais ferramentas aperfeiçoadas abrem a possibilidade de serem aglutinadas num mesmo organismo mecânico (os esboços das primeiras máquinas-ferramentas) de maneira a não dependerem mais da virtuosidade e força limitada das mãos humanas. Por aqui já podemos perceber que esta última limitação rudimentar também foi superada: inicialmente pela máquina a vapor e, no decorrer do tempo, com diversas outras máquinas e motores movidos a gás, diesel, eletricidade, dentre outros combustíveis. A partir do momento que tais barreiras são superadas, as inovações mecânicas e motrizes deixam de depender da limitada força de trabalho humana e passam a depender das “infinitas possibilidades” prescritas pelas ciências da natureza, seja a química, a mecânica, a combustão ou a cinética. É assim que adentramos no período fabril da produção por *cooperação mecanizada*.

Mas se até então supomos que nosso camponês exemplar goze da liberdade de reduzir sua jornada de trabalho, sabemos que nosso operário fabril não tem tal liberdade, pois ele firmou um contrato com seu empregador onde vincula uma dada jornada de trabalho a um dado salário – ou seja, o trabalhador deve cumprir integralmente a jornada de trabalho para que seu empregador cumpra integralmente o pagamento salarial. Portanto, retomando a analogia entre o servo e o trabalhador fabril, o raciocínio se completa por questão lógica. Imaginemos uma manufatura de sapatos composta por 4 trabalhadores que, numa jornada de 8 horas

de trabalho por dia, produz 32 pares de sapato por dia (8 pares de sapato por trabalhador). No dia seguinte, tal manufatura se transforma numa fábrica mecanizada onde os instrumentos manuais são substituídos por máquinas-ferramentas, ao passo que agora, nossos 4 trabalhadores produzem 64 pares de sapato por dia (16 pares de sapato por trabalhador). Se antes um trabalhador gastava 4 horas diárias para produzir 4 pares de sapato, o que representava o trabalho necessário a seu sustento, agora ele gasta apenas 2 horas diárias para produzir esses mesmos 4 pares de sapato, que continua representando seu sustento e trabalho necessário. Mas seu contrato não diz nada a respeito de possíveis reduções na jornada de trabalho condicionadas a aumentos na força produtiva do trabalho; pelo contrário, seu contrato diz que ele deve dispor impreterivelmente de 8 horas de seu dia em troca de um salário. Ou seja, ele vai continuar trabalhando as 8 horas diárias, embora seu tempo de trabalho necessário tenha se reduzido de 4 para 2 horas, conforme ilustrado a seguir:

NA MANUFATURA (por trabalhador)

Trabalho necessário (4h)	Trabalho adicional (4h)
4 pares de sapato	4 pares de sapato
A _____	B _____ C
JORNADA TOTAL DE TRABALHO (8h): 8 pares de sapato	

NA FÁBRICA MECÂNICA (por trabalhador)

Trabalho necessário (2h)	Trabalho adicional (6h)
4 pares de sapato	12 pares de sapato
A _____	B _____ C
JORNADA TOTAL DE TRABALHO (8h): 16 pares de sapato	

O que vemos aqui é um aumento do sobretrabalho por vias *relativas*⁸, pois ele não surge em decorrência de uma *extensão* da jornada de

⁸ Agora se faz necessário explicar o surgimento de mais uma nomenclatura importante: o sobretrabalho relativo. Nos próprios termos do processo de valorização, Marx é enfático em constatar que se “ao mais-valor obtido pelo prolongamento da jornada de trabalho chamo de mais-valor absoluto; ao mais-valor que, ao contrário, deriva da redução do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na proporção entre as duas partes da jornada de trabalho chamo de **mais-**

trabalho, mas ele surge em *relação* a uma diminuição do tempo de trabalho necessário. Mais algumas ressalvas e explicações são necessárias: se a retribuição do trabalho do camponês feudal é o próprio fruto de seu trabalho (*in natura*), a retribuição do trabalho do operário fabril se dá em forma monetária salarial (em espécie). Disso decorre logicamente que nosso operário da fábrica de sapatos não recebe como pagamento os 4 pares de sapato necessários à sua subsistência diária, mas sim seu respectivo equivalente monetário, o salário. Ou seja, o salário continua representando os mesmos 4 pares de sapato, mas não representa mais as antigas 4 horas necessárias à sua produção e sim as novas 2 horas necessárias. Grosso modo, o que se reduziu foi a grandeza valorativa que o trabalho impregnava na produção dos sapatos, pois agora cada par de sapato precisa de menos tempo de trabalho dispendido sobre ele, agora cada par de sapato vale menos do que valia antes – se antes cada par necessitava de uma hora para ser produzido, agora necessita apenas de meia hora. E aqui devemos começar a falar em produção social e não mais em produção individual ou em apenas uma fábrica - pois não estamos mais em um regime feudal de produção onde cada camponês produzia todas ou quase todas as espécies de bens que precisava para sobreviver; agora estamos num regime capitalista de produção no qual cada trabalhador produz apenas uma (sapatos, por exemplo) ou mesmo nenhuma (iates, por exemplo) espécie de bens que precisa para sobreviver. É que quando transpomos esse raciocínio à produção total na sociedade, podemos vislumbrar novas consequências para a *redução do valor da força de trabalho* em decorrência do *aumento de sua capacidade produtiva*.

Portanto, suponhamos que todas as fábricas de sapato passem a se utilizar das novas máquinas-ferramentas, dobrando assim sua produção total. Se antes tínhamos uma produção total de 32.000 pares de sapatos sendo comercializados no varejo de calçados, agora teremos 64.000. E aqui nos deparamos com a inescapável lei mercantil da oferta e da procura: se a procura por sapatos não aumentar na mesma magnitude de sua nova oferta, se essa procura não dobrar, os 32.000 pares de sapatos que eram vendidos a R\$ 50,00 cada, passarão a ser vendidos por um preço menor assim que sua oferta aumentar para 64.000 pares. Primeiramente supomos que o valor do sapato diminuiu, pois se antes

valor relativo” (MARX, 2017, p. 390 – grifo nosso). Portanto, mantendo a nomenclatura “sobretalho” no lugar de “mais-valor”, vamos especificar esse sobretalho extorquido pela redução do tempo de trabalho necessário e pela correspondente alteração na proporção entre as duas partes da jornada de trabalho, como sobretalho relativo.

era necessária uma hora de trabalho na fabricação de cada par, agora é necessária apenas meia hora de trabalho. Passo seguinte constatamos que seu preço também diminuiu em decorrência da inescapável lei da oferta e da procura. Qualquer sábio administrador deve tomar alguma providência quanto a isso, pois um excesso de oferta pode não apenas reduzir o preço de sua mercadoria a um ponto que não cubra seus custos, como pode torná-la até invendável – não é por outro motivo que vez ou outra produtores agropecuários destroem parte de sua produção. É aí que nosso sábio administrador faz as contas e vê que deve reduzir os *custos da produção*, ou mesmo até reduzir a quantidade total produzida, mas sem reduzir o aumento da capacidade produtiva; então ele percebe que se antes pagava um dado salário a cada um dos quatro trabalhadores, que era o equivalente a 4 horas diárias de trabalho necessário de cada um, agora ele está pagando o mesmo dado salário a cada um dos quatro trabalhadores por apenas 2 horas diárias de trabalho necessário a cada um. Ele quer reduzir sua produção à quantidade mínima vendável sob o preço mais vantajoso, mas ele não quer se livrar das máquinas - que o põe à frente na competição entre seus pares concorrentes - e retornar à desgastada produção manufatureira de baixa capacidade produtiva, tampouco lhe é lícito reduzir nominalmente o salário de seus trabalhadores. Portanto, se ele não consegue reduzir os salários nem lhe é vantajoso se livrar das novas máquinas-ferramentas, é dos próprios trabalhadores que ele se livra. As máquinas pouco a pouco vão substituindo os trabalhadores. As demissões em decorrência das máquinas vão aumentando a massa de desemprego que, por definição, se apresenta como um excesso de oferta de trabalho em virtude de uma queda na procura por trabalho. E eis que estamos novamente diante da inescapável lei da oferta e da procura, mas agora, no mercado de trabalho: o grande exército de trabalhadores fabris desempregados, que não sabe fazer outra coisa a não ser seguir o ritmo das máquinas (diferente do artesão e do especialista manufatureiro), não tem outra opção a não ser aceitar novos possíveis postos de trabalho a preços salariais cada vez mais baixos⁹.

⁹ Um importante teórico do Estado, Nicos Poulantzas (1977), nos adverte que em função de sua autonomia relativa, o Estado burguês também pode interferir nos custos da força de trabalho por meio de políticas públicas ou pela aplicação de leis que proporcionem direitos às classes dominadas (como por exemplo, limites máximos de jornada de trabalho, limites mínimos de remuneração salarial, dentre outras). Mas tais leis e políticas devem se ater à mínima condição de não pôr em risco o poder político das classes dominantes. Para sermos mais específicos: “No caso do Estado capitalista, a autonomia do político pode permitir a satisfação de interesses econômicos de certas classes

Pois então, já temos alguns elementos importantes para que possamos comparar tais estágios das forças produtivas capitalistas às novas linhas de produção e trabalho realizadas por meio de plataformas digitais. Se com a manufatura houve um *constante* ganho na virtuosidade do trabalhador (cabendo estender sua jornada), com a maquinaria temos uma *constante* redução no valor da força de trabalho (cabendo substituí-lo por máquinas), ao passo que com o trabalho na Uber, por exemplo, cremos que ocorra um *constante* ganho no aumento da quantidade de trabalho dispendida pelo trabalhador (cabendo intensificar a força de trabalho, comprimindo ou livrando-se de seus “poros de não-trabalho”). Mais adiante buscaremos demonstrar essa intensificação de maneira mais prática.

Em suma, até agora descrevemos dois processos que parecem se coincidir, a dos estágios da produção capitalista e a dos movimentos de extorsão do sobretrabalho. Portanto, na próxima seção buscaremos juntar esses processos de maneira a nos proporcionar uma possível lógica ou padrão no desenvolvimento das forças produtivas capitalistas.

1.3 JUNTANDO OS ESTÁGIOS DA PRODUÇÃO AOS MOVIMENTOS DO SOBRETALHO

Estes dois movimentos históricos de alongamento do “sobretrabalho” que relatamos acima, o absoluto (extensivo) e o relativo, acompanham a evolução histórica dos três estágios na maneira de se produzir mercadorias: *cooperação simples* (artesanato), *cooperação parcelada* (manufatura) e *cooperação mecanizada* (maquinaria). No entanto, se temos dois movimentos que acompanham três estágios, o leitor já pode perceber que alguma conta não bate, mas ainda assim tentaremos propor algo que feche essa conta. Para tanto, entendemos que se deve analisar tal dinâmica de maneira invertida, ou seja, começando pela *cooperação mecanizada* (maquinaria) e seu referente sobretrabalho relativo.

dominadas, limitando mesmo, eventualmente o poder econômico das classes dominantes, restando em caso de necessidade a sua capacidade de realizar os seus interesses econômicos a curto prazo, na única condição porém – tornada *possível* nos casos do Estado capitalista -, de que o seu poder político e o aparelho de Estado permanecem intactos.” (POULANTZAS, 1977, p. 186). No entanto, neste estudo deixaremos de fora o papel que pode exercer o Estado burguês sobre a economia capitalista. Embora mais adiante faremos menções a legislações estatais que “favorecem” a classe trabalhadora, cremos que a abrangência de se estudar alguma “autonomia do Estado” foge ao nosso objeto de pesquisa, além de merecer um tratamento mais pormenorizado e específico quanto à eficácia das determinações “políticas” sobre o processo produtivo.

Com o sobretrabalho relativo vimos que a maquinaria-ferramenta aumenta a capacidade produtiva do trabalho, de maneira que o tempo de trabalho necessário à produção de mercadorias e bens de subsistência do trabalhador é gradativamente reduzido, diminuindo assim também o valor da força de trabalho. Por consequência, vimos também que tais inovações na capacidade produtiva do trabalho resultam em demissões que põe nas ruas um exército de desempregados forçados a aceitar propostas de trabalho cada vez mais baratas, reduzindo assim seus preços salariais no âmbito do mercado de trabalho. Já, com o sobretrabalho absoluto, vimos que a ausência de barreiras à extensão da jornada de trabalho permite aos mestres e chefes manufactureiros aumentarem a carga horária de seus trabalhadores especialistas, já que a capacidade produtiva de suas ferramentas e instrumentos é, salvo irrisórias variações, constante, pois ainda não se tem o domínio científico das potencialidades motoras e das facilidades mecânicas que só uma máquina-ferramenta consegue aglutinar.

Portanto, o sobretrabalho relativo está para a *cooperação mecanizada* (maquinaria) assim como o sobretrabalho absoluto está para a *cooperação parcelada* (manufatura), pois

assim se instalam progressivamente as condições de um novo regime de acumulação do capital. O regime anterior era de característica dominante extensiva, baseado essencialmente na formação da mais-valia absoluta: na extração do trabalho excedente pelo simples prolongamento da duração do trabalho além do tempo de trabalho necessário e pelo aumento de sua intensidade. A ele sucede um regime com característica dominante intensiva, prioritariamente orientado para a formação da mais-valia relativa: o aumento do trabalho excedente pela diminuição do tempo de trabalho necessário à reprodução da força de trabalho do proletariado, graças ao aumento contínuo da produtividade média do trabalho social. (BIHR, 1998, p. 40)

De outra maneira também poderíamos dizer que o sobretrabalho relativo está para a *subsunção*¹⁰ *real/material* do trabalho ao capital, assim como o

¹⁰ Este termo é mais conhecido da área jurídica, sendo que nesta, um dos aspectos mais sucintos de sua definição é: “a ação ou efeito de subsumir, isto é, incluir (alguma coisa) em algo maior, mais amplo” (DIREITONET, 2009). Embora Marx seja muito cuidadoso com o uso deste termo, entendemos que ele não nos fornece exatamente uma definição para “subsunção”, mas sim uma explicação. Tomamos aqui a liberdade de transcrevê-la:

“A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto. Ela forma a base geral do sistema capitalista e o ponto de partida da produção do mais-valor relativo. Nesta última, a jornada de trabalho está desde o início dividida em duas partes: trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho, o trabalho necessário é reduzido por meio de métodos que permitem

sobretalho absoluto está para a *subsunção formal* do trabalho ao capital¹¹.
Senão, vejamos:

Daí que, de um ponto de vista lógico, a subsunção formal seja compatível apenas com a extração da mais-valia absoluta, ou seja, do mais trabalho que é arrancado do trabalhador pelo prolongamento da jornada de trabalho. A extração da mais-valia relativa só pode vir a ocorrer quando o capital passa a revolucionar não apenas as relações entre os diversos trabalhadores, mas também a natureza do trabalho e os modos de trabalhar, por meio da transformação do processo produtivo pela aplicação consciente da ciência e da tecnologia. Agora, os trabalhadores tornam-se materialmente subordinados ao capital, ou seja, tornam-se apêndices de um processo de produção cujo cerne é um sistema de máquinas. Quando isto ocorre não é mais o trabalhador que interpõe os meios de trabalho entre si mesmo e o objeto de trabalho, mas ele próprio é interposto entre este último e o corpo do capital (o sistema de máquinas). (PRADO, 2005, p. 122)

Quando se fala em capital, se diz de uma relação específica de se extrair sobretalho, relação esta diferente da escravocrata e da servil. Mais especificamente, “o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho.” (MARX, 2017, p. 307). Ocorre que em algum momento o trabalhador se dá conta de tal relação que, antes apenas perceptível, torna-se quase visível. Ele se dá conta de que tem que se proteger de si mesmo, pois se os chefes e mestres manufactureiros estendiam as jornadas de trabalho para 10, 12, 14, 16 horas diárias (se não mais que isso), o

produzir em menos tempo o equivalente do salário. A produção do mais-valor absoluto gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho; a produção do mais-valor relativo revoluciona inteiramente os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais.

Ela supõe, portanto, um modo de produção especificamente capitalista, que, com seus próprios métodos, meios e condições, só surge e se desenvolve naturalmente sobre a base da subsunção formal do trabalho sob o capital. O lugar da subsunção formal do trabalho sob o capital é ocupado por sua subsunção real” (MARX, 2017, p. 578).

Imprecisões e interpretações à parte, cremos que, em última instância, a subsunção do sobretalho extensivo (formal) ao sobretalho relativo (real) nos mostra, antes de mais nada, que uma não elimina a outra, mas ao contrário, uma passa a conviver com a outra - assim como, por exemplo, o surgimento da fábrica mecanizada não eliminou antigas práticas manufactureiras de produção, como a construção civil que ainda carece de *técnicos-especialistas* como o marceneiro, o carpinteiro, o electricista, o pedreiro, o pintor, o encanador... e o “mestre de obras”.

¹¹ Outra curiosidade que trataremos mais adiante é o que seria essa subsunção observada no processo de trabalho por meio da plataforma Uber. É que nela, além da formalidade da organização e divisão do trabalho proporcionada pela plataforma digital, bem como da materialidade da ferramenta de trabalho representada no automóvel do motorista, existe uma constante “supervisão em tempo real” e uma inescapável “subordinação algorítmica” sobre o motorista, quando ele se conecta à plataforma e inicia sua atividade de transporte urbano. Tal supervisão e subordinação nos sugere uma subsunção para além da formalidade organizativa e da materialidade das ferramentas, ela nos sugere uma subsunção completa ou totalizante, onde o processo de produção se torna praticamente objetivo, dispensando ou quase anulando qualquer autonomia ou subjetividade do trabalhador.

faziam porque encontravam trabalhadores dispostos a se submeter a tais jornadas. Pois,

para “se proteger” contra a serpente de suas aflições, os trabalhadores têm de se unir e, como classe, forçar a aprovação de uma lei, uma barreira social intransponível que os impeça a si mesmos de, por meio de um contrato voluntário com o capital, vender a si e a suas famílias à morte e à escravidão. No lugar do pomposo catálogo dos “direitos humanos inalienáveis”, tem-se a modesta Magna Carta de uma jornada de trabalho legalmente limitada, que “afinal deixa claro quando acaba o tempo vendido pelo trabalhador e quando começa o tempo que lhe pertence” (MARX, 2017, p. 374)

E se a manufatura proporcionou boas razões técnicas e materiais para que se iniciasse um novo estágio mecanizado da produção, as legislações trabalhistas que passaram a limitar a jornada de trabalho também forneceram ótimas razões políticas para que se iniciasse um novo movimento de extorsão do sobretrabalho - não mais absoluto, mas relativo -, pois,

assim que a revolta crescente da classe operária obrigou o Estado a reduzir à força o tempo de trabalho e a impor à fábrica propriamente dita uma jornada normal de trabalho, ou seja, a partir do momento em que a produção crescente de mais-valor mediante o prolongamento da jornada de trabalho estava de uma vez por todas excluída, o capital lançou-se com todo seu poder e plena consciência à produção de mais-valor relativo por meio do desenvolvimento acelerado do sistema da maquinaria. (MARX, 2017, p. 482).

Eis então as principais características que ensejaram o surgimento da extorsão do sobretrabalho relativo: i) base técnica apropriada à aglutinação de diversas ferramentas numa única máquina-ferramenta que aumenta a força produtiva de trabalho (diminuindo assim o seu valor) e; ii) regulamentações trabalhistas restringindo a jornada de trabalho. E essas duas características se diferenciam muito bem, pois a primeira nos indica uma “condição técnica/material” apropriada a algo novo e a segunda nos indica um “arbitrio político/jurídico” contra velhos costumes.

Agora passemos a um estágio anterior, falemos da *cooperação simples* (artesanato) e sua subsequente *cooperação parcelada* (manufatura). Há uma outra característica da manufatura que a diferencia bem da oficina artesanal. Diferente de uma oficina artesanal, repleta de artesãos *aglutinados* que executam todos os estágios de um processo de trabalho unificado; na manufatura encontramos vários trabalhadores especialistas *proporcionalmente distribuídos* em

vários estágios de um processo de trabalho fragmentado. Numa manufatura de envelopes, por exemplo, podemos imaginar que um especialista corta os moldes de papel, outros dois dobram os moldes em forma de envelopes, mais outros dois lhe aplicam a cola e o último empacota os envelopes. Eis a proporção: 1 x 2 x 2 x 1 – cada um deles distribuídos proporcionalmente em alguma tarefa específica da feitura de envelopes. Já numa oficina artesanal provavelmente encontraríamos 6 artesãos aglutinados produzindo inteiramente os envelopes, cada um deles executando todos os estágios (cortar o papel, dobrá-lo em forma de envelope, aplicar a cola e empacotá-lo) da produção do envelope.

Ocorre que o ganho de produtividade pela divisão técnica do trabalho impõe algumas condições, pois “estando fixada, pela experiência, a proporção mais adequada dos diferentes grupos de trabalhadores parciais para uma determinada escala da produção, esta só pode ser ampliada por meio do emprego de um múltiplo de cada grupo particular de trabalhadores.” (MARX, 2017, p. 420). Ou seja, se quisermos aumentar a produção de nossa manufatura de envelopes, devem-se contratar pelo menos mais um múltiplo proporcional de: um cortador de papel, dois dobradores de papel, dois aplicadores de cola e mais um empacotador. No entanto, a oficina artesanal não está restrita a essa *condição de proporcionalidade*, pois nela pode-se aumentar seu efetivo de artesãos um a um, sem padecer de descompassos em seu processo produtivo.

Mas há algo que nos chama a atenção quando Dal Rosso (2008) se pergunta em como um capitalista consegue produzir mais-valor. Ele mesmo responde:

Historicamente, a sua produção depende, em primeiro lugar, do **número de pessoas**. Uma quantidade maior de indivíduos produz mais-valores do que um só. [...] A segunda maneira de se aumentar o valor produzido consiste em **alongar o tempo de serviço** dos mesmos indivíduos que já estão trabalhando. (DAL ROSSO, 2008, p. 54-5 – grifo nosso)

E aqui propomos o seguinte raciocínio: abstraindo os custos adicionais em ferramentas e objetos de trabalho, se uma oficina artesanal e uma corporação manufatureira quiserem ou “necessitarem” dobrar sua produção total, bastam-lhes apenas contratar o dobro de trabalhadores; no entanto, se for para elas aumentarem apenas $\frac{1}{4}$ de sua produção, por exemplo, a oficina artesanal pode até contratar mais $\frac{1}{4}$ de artesãos, já a corporação manufatureira não, pois ela depende

de uma mínima proporção de trabalhadores para que sua produção não caia em descompasso. Mas nem tudo está perdido, pois na impossibilidade de contratar mais $\frac{1}{4}$ de trabalhadores, a corporação manufatureira pode estender $\frac{1}{4}$ de sua jornada de trabalho, obtendo assim o mesmo resultado pretendido¹².

O que propomos com essa sugestão é que um ganho pressupõe uma perda, ou seja, na manufatura há um claro ganho de produtividade frente ao artesanato, com a divisão de tarefas, mas perde-se na flexibilidade básica em aumentar ou diminuir o número de trabalhadores. Já na grande indústria há um claro ganho de produtividade, frente à manufatura, no desenvolvimento das máquinas-ferramentas, mas perde-se na flexibilidade de estender o tempo de trabalho, por conta da legislação que impõe limites à jornada de trabalho. Mas então, o que seria esse ganho e essa perda com o advento do trabalho realizado por meio de plataformas digitais? Se por um lado podemos cogitar que o capital ainda tem muito a reduzir o valor da força de trabalho, por outro, também podemos nos perguntar até que ponto o capital pode continuar explorando o trabalho na redução de seu valor. Dito em outras palavras: a força de trabalho teria algum “valor social mínimo”, assim como teve uma “jornada social de trabalho máxima”? É que além das já existentes legislações de “salários mínimos” ou então dos acordos salariais entre sindicatos e empresas, há rumores que dão conta de políticas e legislações remuneratórias mais específicas, como as tais políticas de “renda básica universal” ou “renda cidadã”¹³.

¹² Para tentar ilustrar essa possibilidade, retornemos ao nosso exemplo da produção de sapatos, só que dessa vez comparando uma oficina artesanal a uma corporação manufatureira. A oficina artesanal conta com quatro artesãos trabalhando numa jornada de 8 horas diárias e que produzem 28 pares de sapatos por dia ou 560 pares por mês (considerando o mês com vinte dias úteis). Já a nossa corporação manufatureira conta também com quatro especialistas trabalhando numa jornada de 8 horas diárias e que produzem 32 pares de sapatos por dia ou 640 pares por mês (considerando o mês com vinte dias úteis). Digamos que a rede de varejo de calçados solicite a cada uma delas um aumento de $\frac{1}{4}$ na sua produção para o mês seguinte, pois as vendas nas lojas de calçado estão aumentando. Ou seja, pede-se um aumento na produção de 140 pares de sapato para a oficina artesanal e de 160 pares para a corporação manufatureira. Sendo assim, a oficina artesanal pode tanto contratar mais um artesão como pode estender sua jornada de trabalho de 8 para 10 horas diárias, obtendo o mesmo resultado. Só que a corporação manufatureira não consegue contratar apenas mais um especialista, pois ela depende de uma proporção mínima de especialistas na sua produção de sapatos; portanto, só lhe resta a opção de estender a jornada de trabalho para 10 horas diárias, obtendo assim o resultado esperado.

¹³ Trata-se literalmente da possibilidade de o Estado transferir uma renda a pessoas desempregadas, não havendo qualquer outro critério específico para merecimento de tal renda. Obviamente, tal possibilidade desperta interesses políticos e econômicos difusos, como por exemplo, uma parte da “esquerda teme que a renda básica seja usada para substituir o Estado de bem-estar social, o que de fato é defendido por alguns liberais” (ROQUE, 2018, s/p); ou então constatações genéricas, tais como: “Embora a ideia de uma renda básica tenha um tom de política de esquerda, a verdade é que também foi defendida por economistas e presidentes conservadores. Richard Nixon esteve perto de introduzir um sistema parecido quando foi presidente dos EUA e até organizações de centro-direita

Se de fato a força de trabalho tiver algum valor social mínimo a ser estipulado, assim como já teve uma jornada de trabalho máxima por lei, o capital deverá buscar outra maneira de explorá-la. É o que passaremos a tratar a partir do próximo capítulo, mas por ora continuemos o raciocínio anterior.

Agora sim faz mais sentido dizer que se a primeira maneira de aumentar alguma produção é contratando um **maior número de pessoas**, a segunda é **alongando o tempo de serviço** dos que já estão trabalhando. Portanto, inserimos mais um movimento histórico para tentar fechar a conta dos três estágios na maneira de se produzir: i) maior número de trabalhadores; ii) alongamento da jornada de trabalho e; iii) diminuição do tempo de trabalho necessário ou redução do valor da força de trabalho. Se os dois últimos conhecemos pelos nomes de sobretrabalho absoluto e sobretrabalho relativo, ao primeiro sugerimos o precário nome de *trabalho capitalista*. E não por ser precário tal nome não mereça algumas justificativas e considerações. Em primeiro lugar, naquilo que se especula ser o período onde se trabalhava em mera *cooperação simples*, já é arriscado demais afirmar que se produzissem mercadorias para venda e troca e não meros produtos para uso e consumo, que dirá se tal modalidade se encaixaria numa função “produto = trab. necessário + sobretrabalho”. Em suma, é difícil encontrar alguma explicação indicativa de que em simples aglutinação de artesãos, numa mesma oficina, produzindo de maneira cooperada, houvesse algum comando central responsável por organizar tais artesãos e lhes extorquir algum sobretrabalho – e a pergunta aqui é simples: por que artesãos se sujeitariam a algum mercador ou a algum outro artesão? É que tal figura centralizadora só se torna *formalmente* visível na manufatura, com a divisão do trabalho e sua mínima organização em *proporcionalidade*, onde “trabalhadores especialistas” são administrados pelo “mestre artesão”.

Mas vale algumas palavras a respeito da diferença entre produto/coisa e mercadoria/equivalente. Se do produto/coisa não se espera outra finalidade a não ser seu uso ou consumo, da mercadoria/equivalente até se espera

como o Instituto Adam Smith admitem sua validade” (VEGA, 2018, s/p) O fato é que tal iniciativa, ainda sem aparentar nenhuma perspectiva duradoura, já fez parte de testes e aplicações esporádicas em alguns países; é o que a *Folha de S. Paulo* nos informa dizendo que: “iniciativas similares já existem no Alasca e estão em fase de testes na Finlândia, no Quênia, no Canadá e em certas regiões dos EUA” (ROQUE, 2018, s/p); ou então no El País: “Essa esperança percorre o mapa-múndi. Geografias tão diversas como Finlândia, Ontário (Canadá), Stockton (Califórnia), Barcelona, Quênia, Escócia, Utrecht (Holanda), Reino Unido, Itália e Índia já colocaram em funcionamento ou estão preparando programas-piloto de renda básica” (VEGA, 2018, s/p)

seu uso ou consumo (ao fim de sua trajetória), mas ela nasceu mesmo foi para ser trocada por um equivalente (que melhor se expressa no dinheiro), nasceu para ser vendida – porque ela é fruto de um “capital adiantado” e não de uma “prévia necessidade”. O camponês ou o artesão isolado que produz para sua própria subsistência o faz em função das necessidades e provisões que precisa suprir a si e à sua família; já o artesão que constitui uma oficina com outros artesãos, não parece que o faz por mera necessidade ou “disposição à sociabilidade”, pois ele não parece estar disposto a tão somente produzir o estritamente necessário à sua provisão e subsistência em alguma oficina distante (mais ou menos) de sua casa – ele parece querer produzir “algo a mais” que o necessário, seja para esbanjar, seja para vender. Enfim, é difícil dizer o que de fato motivaria tais oficinas, mas elas parecem indicar o surgimento de algo a mais que o previamente necessário, elas parecem indicar algum “capital adiantado” que, se é “adiantado”, espera algum “retorno”. Sendo assim, tais oficinas nos parecem indicar o surgimento da figura do capitalista, pois,

para nosso capitalista, trata-se de duas coisas. Primeiramente, ele quer produzir um valor de uso que tenha um valor de troca, isto é, um artigo destinado à venda, uma mercadoria. Em segundo lugar, quer produzir uma mercadoria cujo valor seja maior do que a soma do valor das mercadorias requeridas para sua produção, os meios de produção e a força de trabalho, para cuja compra ele adiantou seu dinheiro no mercado. Ele quer produzir não só um valor de uso, mas uma mercadoria; não só valor de uso, mas valor, e não só valor, mas também mais-valor. (MARX, 2017, p. 263)

Portanto, se de um lado é arriscado afirmar que houve extorsão de sobretrabalho numa oficina de artesãos, por outro não é tão arriscado cogitar que cada artesão produzisse algo a mais que o estritamente necessário - por isso da precária sugestão quanto ao nome que se daria a um trabalho excedente numa oficina artesanal: *trabalho capitalista*.

Se tais fronteiras entre um estágio da produção e outro e entre um movimento de extorsão de sobretrabalho a outro são difíceis de identificar, não é só porque elas se dão ao longo de um grande período¹⁴ na história, mas também porque os estágios e movimentos que vão se sucedendo não eliminam o anterior.

¹⁴ Por nossa própria interpretação, cremos que Marx (2017, p. 343) sugere que alguma dinâmica capitalista possa ter se iniciado em meados do séc. XIV, quando nos diz que “a consolidação de uma jornada de trabalho normal é o resultado de uma luta de 400 anos entre capitalista e trabalhador. Mas a história dessa luta mostra duas correntes antagônicas. Compare-se, por exemplo, a legislação fabril inglesa de nossa época com os estatutos ingleses do trabalho desde o século XIV até meados do século XVIII. Enquanto a moderna legislação fabril encurta compulsoriamente a jornada de trabalho, aqueles estatutos a prolongam de forma igualmente compulsória.”

Há algo curioso quando Prado nos explica que é “somente com o advento da grande indústria, quando a subsunção real do trabalho ao capital torna-se efetiva e se generaliza, é que passa a predominar o modo relativo de extração de mais-valia em relação ao absoluto, o qual, aliás, **nunca desaparece** (PRADO, 2005, p. 123 – grifo nosso).” Ou seja, embora o movimento do sobretrabalho relativo nos pareça atualmente dominante, ainda existem várias outras maneiras de se estender as jornadas de trabalho, seja por “horas extras”, seja no pagamento por peças, seja até por vias informais. Pois assim como o sobretrabalho absoluto não eliminou de todo a estratégia de se aumentar a produção **contratando cada vez mais trabalhadores**, o sobretrabalho relativo também não eliminou de todo a estratégia de se aumentar a produção **estendendo a jornada de trabalho**.

E aqui podemos pensar novamente no trabalho por plataformas digitais. A rigor a Uber não opera com uma quantidade fixa de motoristas, mas sim com uma multidão de “motoristas em espera” espalhados no dia a dia das cidades. Ademais é sabido que a Uber não contrata nenhum motorista por jornada fixa de trabalho, no entanto, as jornadas realizadas por seus motoristas variam de tal maneira que não fica difícil imaginar que algum motorista possa estar disponível durante as 24 horas do dia, pelo menos nas grandes cidades e capitais. Portanto, a Uber goza de uma tal flexibilidade na sua jornada e na quantidade de trabalhadores que lhe permite, por exemplo, promover campanhas de incentivo aos seus motoristas para certos horários e locais, de maneira a captar o maior número possível de demandas por transporte, no menor tempo possível de atendimento ao serviço, intensificando assim a quantidade de trabalho exercida sobre seu objeto: o passageiro de transporte urbano.

Por fim, nos restou a sugestão de um movimento em cadeia do trabalho ao longo da história das forças produtivas capitalistas. Esse movimento parece seguir uma certa lógica e padrão baseados na abstração básica de uma função de produção: trabalho + ferramenta + objeto de trabalho. Mais adiante buscaremos ilustrar como a Uber e outras plataformas digitais parecem se encaixar nesse movimento, mas agora passemos a tratar mais especificamente das atuais definições jurídicas e econômicas que o processo de trabalho na Uber proporciona a seus motoristas.

2 POR QUE “UBERIZAÇÃO”?

Uma das dificuldades em se analisar cientificamente algum fenômeno social contemporâneo está na escassez de sua literatura específica; por outro lado, a materialidade dos fatos e o próprio fenômeno em si sempre têm algo a nos dizer. E nem o próprio Marx deixa de fazer uso da análise dos fatos ao asseverar a respeito da insubordinação laboral e da precariedade da produção capitalista em seu período manufatureiro. Em suas próprias palavras ele nos diz:

A queixa sobre a falta de disciplina dos trabalhadores atravessa então todo o período da manufatura, e se não tivéssemos os testemunhos dos escritores da época, os simples fatos de que do século XVI até a época da grande indústria o capital não havia conseguido se apoderar da totalidade do tempo disponível dos trabalhadores manufatureiros, que as manufaturas tinham vida curta e, conforme a imigração ou emigração, os trabalhadores tinham de deixar um país para se instalar em outro, já falariam por bibliotecas inteiras. (MARX, 2017, p. 442)

É que vamos tratar aqui de algo que nos parece ser um novo fenômeno na esfera social do trabalho. Empresas como Uber, Ifood, Getninjas ou a Amazon Mechanical Turk, mobilizam trabalhadores cadastrados em suas plataformas digitais de maneira a conectá-los a demandantes de serviços de transporte, alimentação, manutenção e limpeza doméstica, dentre outras tarefas digitais que computadores ainda não são capazes de realizar. A questão é que tais empresas fazem isso sem arcar com os custos fixos de carros, motos, oficinas, instrumentos ou ferramentas, se quer de materiais de escritório, pois quem de fato assume esses custos são os próprios trabalhadores. Já, por sua vez, os trabalhadores se alistam a esse mercado de trabalho digital sem comprometer nenhuma jornada diária fixa de trabalho ou então algum tempo mínimo de relação contratual, pois estes trabalhadores estariam gozando da “liberdade de si mesmo” nas relações de trabalho. Ora, por assim dizer, tais plataformas se apresentam como inovações tecnológicas que não se encaixam, nem deveriam se encaixar, às clássicas relações trabalhistas.

Creemos que isso ocorre porque uma das constantes dificuldades nas práticas e leis trabalhistas está em identificar claramente a relação de subordinação entre empregado e empregador, ou seja: a quem o trabalhador está subordinado? Quem lhe impõe ordens? De quem ele recebe sua remuneração? Quem lhe fornece os meios, ferramentas e instrumentos de produção? etc. No entanto, não custa

lembrar que a Uber pode não ser a proprietária jurídica do automóvel manejado pelo motorista, mas mesmo assim ela dispõe de seu controle e uso sem que seja necessária sua titularidade jurídica. Mais especificamente, do exato período em que o motorista inicia um serviço de transporte, de seu início ao fim do trajeto, o automóvel está sob o controle (monitoramento e registro gráfico de seu percurso e localização) e uso (realização do serviço de transporte) da plataforma Uber. E isso não é uma condição meramente tecnológica, mas parece dizer respeito a um novo método de trabalho e de produção capitalista (assim como o trabalho e a produção no estágio *artesanal* se diferencia no estágio *manufatureiro*, que se diferencia no estágio *industrial*).

Pois bem, a Uber é uma “empresa multinacional norte-americana que presta serviços eletrônicos na área de transporte privado urbano, através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização, conhecida em inglês por *e-hailing*, oferecendo um serviço semelhante ao tradicional táxi”¹⁵. Sua fundação data do ano de 2009 e atualmente ela está presente em mais de 700 cidades ao redor do mundo, contando com algo em torno de 27.000 funcionários e mais de 4 milhões de “motoristas parceiros”¹⁶. E aqui, parafraseando Marx, mesmo se não tivéssemos acesso a esses dados numéricos, os simples fatos do nosso cotidiano nos revelariam que a Uber é um fenômeno social de caráter global e presente em vários momentos do nosso dia a dia, seja direta ou indiretamente.

Para o motorista a Uber é uma empresa que se apresenta como uma plataforma digital que lhe entrega o passageiro - em outras palavras, ela entrega a “matéria-prima” ao trabalhador¹⁷. Mas é claro que há controvérsias a esse respeito e, o que não nos surpreende, mais especificamente a respeito da relação

15 Descrição retirada de verbete da Wikipedia. Disponível em: UBER. WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2020. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Uber&oldid=57113625>. Acesso em: 5 jan. 2020.

16 Dados retirados do sítio eletrônico da empresa Uber. Disponível em: UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 16 jan. 2020.

17 Em uma matéria jornalística do portal eletrônico G1 a respeito do ajuizamento trabalhista de um aplicativo de agenciamento de motoboys, na cidade de São Paulo, a jornalista constata: “Em 2013, a chegada dos aplicativos de entrega trouxe mudanças no segmento do motofrete: as plataformas conseguiam clientes para os motoboys e os clientes tinham a comodidade de localizar o entregador mais próximo pelo celular”. Disponível em: REIS, Vivian. MPT-SP entra na Justiça contra aplicativos de entrega; órgão diz que empresas atuam na ilegalidade junto aos motoboys. **G1**, 27 jun. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/mpt-sp-entra-na-justica-contra-aplicativos-de-entrega-orgao-diz-que-empresas-atuam-na-ilegalidade-junto-aos-motoboys.ghtml>. Acesso em: 16 jan. 2020.

de trabalho de seus motoristas, cuidadosamente apelidados de “motoristas parceiros”. É que, em primeiro lugar, a Uber não se alega uma empresa de transporte, mas sim uma empresa de tecnologia “que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades”; e, em segundo lugar, a Uber também afirma que “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. [Ela oferece] uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas [...]”¹⁸. Tamanha é essa controvérsia que ela já foi parar nos tribunais do trabalho, seja em algumas cidades do Brasil, seja de outras partes do mundo como na França, EUA e Inglaterra¹⁹.

E nessa controvérsia ainda não há consenso, pois se algumas decisões judiciais determinam por uma relação de caráter trabalhista entre a Uber e o motorista, outras não. O que se questiona, no limite, é a ausência de interpretação e legislação específica a respeito, pois tal facilidade tecnológica carece de uma clara relação de subordinação entre empregado e empregador. Eis o imbróglio: a Uber não exige expressamente qualquer conduta de trabalho do motorista, seja alguma jornada mínima de trabalho, seja uma ou outra “ordem direta” a respeito da qualidade do serviço prestado ao cliente; ademais, com essas duas condições ela arremata que o motorista, longe de estar subordinado ao seu processo de trabalho logístico, é livre tal qual um empregador de si mesmo.

Mas se nos detivermos um pouco mais sobre esse processo de trabalho logístico, podemos observar algumas incongruências nessas ponderações, pois, se de um lado é verdade que o motorista não está sob a vigilância, controle e supervisão de nenhum preposto ou funcionário especificamente destacado peça Uber para tal, por outro, tal motorista se vê vigiado, controlado e supervisionado por uma tecnologia digital que se atualiza em tempo real. Portanto, na ausência de cursos ou ordens diretas sobre como prestar o serviço de transporte adequadamente, o motorista se vê sob a constante supervisão de seus passageiros que o avaliam diretamente na plataforma digital, alimentando assim tal plataforma com os dados a respeito de seu perfil profissional. Na ausência de uma jornada fixa de trabalho, o motorista, caso queira obter uma mínima remuneração que supra

18 Informações retiradas do sítio eletrônico da empresa Uber. Disponível em: UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 16 jan. 2020.

19 Ao final deste estudo anexamos cinco sentenças de processos trabalhistas realizados no Brasil, nas quais os demandantes requerem individualmente que se reconheça o vínculo trabalhista entre Uber e motorista.

seus custos de vida, deve cumprir uma jornada que esteja restrita aos valores calculados e precificados pelo algoritmo de tal plataforma digital, até porque não é o motorista quem fixa os valores que serão cobrados pelos seus serviços, mas sim a própria plataforma digital²⁰. Em suma, nas palavras do juiz trabalhista Márcio Toledo Gonçalves, em sua sentença aplicada ao processo de nº 0011359-34.2016.5.03.011a2, proferida pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG:

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Aqui cabe um adendo: somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Trata-se de inovação da organização “uberiana” do trabalho com potencial exponencial de replicação e em escala global. Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser “descartado” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 144).

Para alguns estudiosos e analistas do direito trabalhista, o que vemos então é uma sutil substituição dos moldes clássicos de subordinação do trabalho - em que esta tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica de prepostos destacados pelo empregador -, para uma *subordinação algorítmica* do trabalho, em que “o algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 33).

Mas o que queremos frisar aqui não é propriamente esse caráter tecnológico da subordinação, e sim aquilo que parece ser uma tendência nas

20 Em uma matéria jornalística publicada em 05 de junho de 2019 no portal eletrônico CBN, com o título “Brasil já tem mais de 5 milhões trabalhando para aplicativos”, o professor e procurador do Ministério Público do Trabalho, Rodrigo Carelli, constata que: “O que é o ponto central é a subordinação. É dar uma premiação para quem trabalha 12 horas ou para quem cumpre tantas entregas. O algoritmo calcula quantas horas aquele trabalhador vai ter que trabalhar para atingir uma meta. É uma falácia dizer que eles trabalham quanto eles querem porque, para conseguir o mínimo, eles têm que trabalhar o tanto de horas que o próprio algoritmo calcula. Todo o cálculo do algoritmo faz com que eles estejam o tempo todo correndo riscos”. Disponível em: BALZA, Guilherme. Brasil já tem mais de 5 milhões trabalhando para aplicativos. **CBN**. 05 jun. 2019. Disponível em: <https://cbn.globo.com/media/audio/262853/brasil-ja-tem-mais-de-5-milhoes-trabalhando-para-a.htm>. Acesso em: 16 jan. 2020.

relações de produção capitalistas ao longo de sua história: de uma inicial insubordinação da classe trabalhadora - seja quanto à sua jornada dispendida, seja quanto à sua quantidade oferecida, e até mesmo quanto à sua “vontade” em obedecer ordens - do período artesanal ao manufatureiro; para uma crescente e totalizante subordinação da classe trabalhadora - seja quanto à sua jornada dispendida, quanto à sua quantidade oferecida e quanto à sua “vontade” em obedecer ordens - do período industrial a este atual e sugestivamente “algorítmico”. É que a limitação da jornada de trabalho historicamente conquistada em legislação específica parece não fazer mais sentido aos trabalhadores de plataforma digital; ou, então, a precária quantidade de trabalhadores disponíveis no mercado do período artesanal ao manufatureiro, agora parece ser uma mera questão de “punição e recompensa” sobre uma multidão de trabalhadores²¹ e, por fim, se a um mercador ou mestre-artesão não era nada fácil disciplinar a conduta de seu trabalhador artesanal, hoje o aparelho de telefone celular se tornou o “cartão-ponto”²² mais sofisticado, móvel, barato e incorruptível que um empregador poderia obter. E isso não é fruto meramente de um virtuosismo tecnológico que descobrira novas técnicas artesanais no período manufatureiro, ou então aumentava a força, eficiência, velocidade e capacidade das máquinas-ferramentas no período industrial, mas parece ser fruto de uma nova possibilidade de se explorar e disciplinar simultaneamente uma maior quantidade de trabalhadores no mercado de trabalho. É a esta possibilidade de se explorar e disciplinar em larga escala que queremos chamar de “uberização” do trabalho²³.

21 Numa entrevista ao professor e procurador do Ministério Público do Trabalho, Rodrigo de Lacerda Carelli, publicada em 13/05/2019, ele nos sugere que: “Essas novas relações de trabalho trazem embutidas nelas uma nova racionalidade do trabalho, que é a utilização de uma mobilização total dos trabalhadores. Ao invés de você pegar simplesmente uma base de trabalhadores que uma empresa tem e fazer com que ela trabalhe para você, é possível jogar isso para uma multidão de modo que ela execute esse trabalho. Você vai tentar fazer com que eles trabalhem em determinada hora, pode dar uma bonificação para atraí-los a trabalhar naquele horário. Se eles não estiverem de acordo com o que você quer, é possível puni-los também. É o famoso regime de ‘stick and carrots’ (punição e recompensa), uma forma de controle que é muito eficiente hoje em dia” (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2019, s/p).

22 A sugestão de tal expressão foi retirada de um trecho da decisão do juiz Márcio Toledo Gonçalves, no processo trabalhista de nº 0011359-34.2016.5.03.0112, proferida pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG, onde o juiz constata: “O que se evidencia dos autos é que o smartphone do obreiro não era apenas ferramenta de trabalho, mas também relógio de ponto altamente desenvolvido, verdadeiro livro de registro das atividades realizadas, que confirmam as conclusões do jurista Francês Jean-Emmanuel Ray de que a máquina, ao contrário de reduzir o poder de fiscalização do empregador, viabiliza maior controle sobre o trabalho do empregado” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 146)

²³ Mesmo o trabalho docente parece não escapar a essa “uberização”. A plataforma *Prof-e* pretende explorar esse setor praticamente nos moldes que a Uber já faz. O professor se cadastra no aplicativo

Já sabemos que quando Marx nos explica as vantagens básicas de se trabalhar cooperativamente ao invés de se trabalhar individualmente, ele chega a nos oferecer a seguinte anedota: sai mais em conta construir uma oficina para vinte artesãos, do que dez oficinas para cada dois artesãos²⁴. Mas e quando essa tal oficina se quer precisa ser construída? E aqui sejamos específicos: obviamente, a Uber possui instalações e sedes administrativas espalhadas pelo mundo, mas para seus motoristas não há nada além das ruas das cidades como suas oficinas, nada além de seus próprios carros como ferramentas e instrumentos de trabalho e nada além dos passageiros como suas matérias-primas ou objetos de trabalho. São literalmente trabalhadores que não têm nenhuma instalação imobiliária de referência, a não ser suas próprias casas e garagens. Acontece que essa condição nos remete a uma outra vantagem para as plataformas digitais, qual seja: seus serviços não estão restritos a uma quantidade fixa de trabalhadores como em uma fábrica ou em uma manufatura; pelo contrário, tais serviços lidam justamente com a flexibilidade de uma multidão de mão-de-obra disponível em tempo real²⁵, de modo que, se em dado local e horário se faz necessário aumentar o número de motoristas, dada uma excessiva demanda de passageiros solicitando caronas, cabe à Uber promover campanhas, promoções e vantagens pecuniárias para que mais motoristas se cadastrem ou para os que já cadastrados se disponham a tais horários e localidades. É que para as empresas de plataforma digital não só os custos fixos de oficinas e instalações de trabalho são drasticamente reduzidos, como também os custos fixos de uma quantidade e uma jornada específica de trabalhadores contratados são praticamente anulados, pois agora elas dispõem de uma “multidão flexível” ou de uma “massa total de trabalhadores” que se oferece ao trabalho quando e como quiser, seja por necessidade ou por incentivo.

e, quando vir a receber alguma solicitação de aula, deve responder em até 30 minutos se aceita ou não tal solicitação. Para maiores detalhes, recomendamos ver: EXTRA CLASSE. Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade. **Extra Classe**, 07 jan. 2020. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/>. Acesso em: 01 fev. 2020. Recomendamos ver também: CARTA CAPITAL. Professor Uber: a precarização do trabalho invade as salas de aula. **Carta Capital**, 28 ago. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/professor-uber-a-precarizacao-do-trabalho-invade-as-salas-de-aula/>. Acesso em: 01 fev. 2020.

²⁴ No original Marx diz: “Mas como a produção de uma oficina para vinte pessoas custa menos trabalho do que a produção de dez oficinas para cada duas pessoas [...]” (MARX, 2017, p. 399).

²⁵ No recente estudo compilado pelo Ministério Público do Trabalho chega-se a sugerir que “a partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-ordenados e mutáveis por seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa.” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 30)

E não bastasse a drástica redução desses custos fixos há ainda outra vantagem que, ao que parece, nos é apresentada como decisiva nesse pretense estágio da produção capitalista: a remuneração do trabalho é feita exclusivamente pelo serviço realizado e não pelo tempo em que o motorista se encontra conectado e disponível à plataforma digital. Isso significa que os períodos de tempo em que o motorista, mesmo conectado à plataforma, não está realizando alguma carona, não são remunerados. Isso nos lembra o antigo hábito do “salário por peça”, em que algum processo produtivo se vale complementarmente de um trabalhador – geralmente artesanal – remunerando-o por cada peça produzida. Acontece que este trabalhador por peça, diferente do nosso motorista, dispõe objetivamente das ferramentas e dos objetos de trabalho, de maneira que o montante de sua remuneração depende do caráter subjetivo²⁶ de sua virtuosidade e agilidade na produção do total das peças; mas com a Uber estamos falando de um trabalhador que, mesmo disponível e em posse da devida ferramenta de trabalho (no caso em tela, de seu automóvel), carece de que o aplicativo lhe entregue o objeto de trabalho (o passageiro) para que então possa produzir o serviço de transporte e assim ser remunerado por ele. Comparando aquela remuneração por peça, num ambiente industrial ou manufactureiro, com esta remuneração por serviço, numa plataforma digital, temos que naquela ainda restava alguma parcela de subjetividade ao trabalhador (virtuosidade, agilidade etc.) que pelo menos lhe possibilitasse uma maior ou menor remuneração, ao passo que nesta fica difícil estabelecer alguma parcela de subjetividade do trabalhador que seja responsável por sua maior ou menor remuneração, até porque, além de não dispor irrestritamente de seu objeto de trabalho, sua destreza, virtuosidade e agilidade nas ruas estarão condicionadas às devidas sinalizações, limites de velocidade e legislações de trânsito. E se repararmos bem, com tamanha ausência de critérios subjetivos nesse processo de trabalho por plataforma digital, agora a subordinação do trabalhador ao empregador se torna quase completa ou, em outros termos, se torna preenchida por critérios majoritariamente objetivos²⁷.

²⁶ Por critérios subjetivos vamos aqui nos referir somente às especificidades de força, agilidade, destreza e vontade que cada trabalhador exerce particularmente sobre as relações materiais de produção.

²⁷ O recente estudo compilado pelo Ministério Público do Trabalho chega mesmo a usar uma expressão muito interessante, o “sujeito objetivo”, para se referir a uma quase completa supressão da autonomia do motorista no processo de trabalho por aplicativos: “Um novo tipo de sujeito surge: o ‘sujeito objetivo’, movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente

É que Marx nos alerta constantemente à gradual perda de autonomia subjetiva do trabalhador no processo de trabalho, à medida que as forças produtivas capitalistas avançam seus estágios. Nas suas palavras:

As potências intelectuais da produção, ampliando sua escala por um lado, desaparecem por muitos outros lados. O que os trabalhadores parciais perdem concentram-se diante deles no capital. Constitui um produto da divisão manufatureira do trabalho opor-lhes as potências intelectuais do processo material de produção como propriedade alheia e como poder que os domina. Esse processo de cisão começa na cooperação simples, em que o capitalista representa diante dos trabalhadores individuais a unidade e a vontade do corpo social de trabalho, desenvolvendo-se na manufatura, que mutila o trabalhador, fazendo dele um trabalhador parcial, e se completa na grande indústria, que separa do trabalho a ciência como potência autônoma de produção e a obriga a servir o capital. (MARX, 2017, p. 435)

Acontece que, com esse novo processo de trabalho realizado através das plataformas digitais, nos deparamos com outras perdas subjetivas antes inimagináveis. Estas dizem respeito a uma completa neutralização dos períodos de não-trabalho, em decorrência de que estes períodos simplesmente não são mais considerados na remuneração da força de trabalho, pois são remunerados apenas os períodos de trabalho efetivamente realizados. Não queremos com isso precipitar alguma crítica ao grande pensador que foi Karl Marx, pois ele mesmo nos apresenta algumas ressalvas quanto a uma completa e absoluta subordinação objetiva do trabalhador fabril à indústria mecanizada. Assim constatamos que

Primeiramente, na maquinaria adquirem autonomia, em face do operário, o movimento e a atividade operativa do meio de trabalho. Este se transforma, por si mesmo, num *perpetuum mobile* industrial, que continuaria a produzir ininterruptamente se não se chocasse com certos limites naturais inerentes a seus auxiliares humanos: debilidade física e vontade própria (MARX, 2008, p. 476).

Portanto, façamos algumas ressalvas: cremos que aqui é importante pensar no trabalhador não enquanto cada indivíduo e sua jornada média de

para atingir os objetivos que lhe são assinalados. Nesse contexto apresenta-se o ‘trabalhador flexível’.” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 30). Um pouco mais adiante, esse tal “sujeito objetivo” parece ser melhor definido numa seguinte explicação: “No novo regime, o controle é feito através da programação por comandos, com a direção por objetivos e estipulação de regras preordenadas e mutáveis pelo programador, incumbindo ao trabalhador a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos, a fim de realizar os objetivos assinalados pelo programa. Nota-se que, de um lado, restitui-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação; de outro, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo: os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim ‘regras do programa’ e estar disponíveis todo o tempo. Uma vez programados, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas e inescapáveis. Assim, a autonomia concedida é uma ‘autonomia na subordinação’” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 53)

trabalho, mas enquanto trabalho coletivo, ou enquanto uma multidão de trabalhadores, ou até enquanto uma massa social de trabalho. É porque de fato a Uber não elimina os períodos de não-trabalho de cada trabalhador, pois eles ainda continuam a existir – as tais “debilidade física e vontade própria”, ou então as pausas e esperas entre um passageiro e outro, fazem literalmente parte desses períodos de não-trabalho. Mas o que esse processo de produção por plataforma digital faz é justamente não remunerar esses períodos de não-trabalho, até porque ela não dispõe de uma quantidade fixa e específica de trabalhadores com uma jornada de trabalho contratualmente estipulada, ela dispõe de uma massa social de trabalhadores que pode ser mobilizada em tempo real, a depender da demanda de passageiros exigida neste ou naquele local. Então, parafraseando Marx, arriscamos dizer que, diferente da maquinaria, com a Uber fica mais fácil se conceber “um *perpetuum mobile* que continua a produzir ininterruptamente, pois não se choca mais com certos limites naturais inerentes a seus auxiliares humanos: pausas, esperas, debilidade física e vontade própria”. E é só dessa maneira que podemos falar de uma perda de subjetividade do trabalhador em seu processo de trabalho, da maneira em que essa perda de subjetividade se traduza num ganho de objetividade para as forças produtivas da produção social de mercadorias e serviços.

Por fim, estas são algumas observações e constatações a respeito do processo de trabalho que se realiza na Uber, processo esse muito parecido com os processos de trabalho realizados em outras plataformas digitais de serviços. Como vimos, nesse processo se observam algumas particularidades: uma subordinação algorítmica, uma redução de custos fixos, uma redução ou neutralização dos tempos de não-trabalho e ganhos objetivos nas forças produtivas, em detrimento de perdas subjetivas na autonomia dos trabalhadores. Por assim dizer, tais particularidades parecem nos indicar uma estrutura produtiva distinta da estrutura fabril ou manufatureira, e é isso que tentaremos demonstrar neste próximo capítulo.

3 SOBRETALHO INTENSIVO: EM BUSCA DOS POROS DE NÃO-TRABALHO

Abordaremos agora alguns desenvolvimentos da hipótese que gostaríamos de chamar *sobretalho intensivo*. Junto a essa hipótese e seus desenvolvimentos gostaríamos também de fazer algumas comparações e alusões com o fenômeno econômico aqui estudado: o trabalho na Uber.

Embora não encontremos tal terminologia (sobretalho intensivo) na literatura até então pesquisada, acreditamos que Marx a delimita e nos apresenta elementos que a diferenciam do sobretalho absoluto e do sobretalho relativo; ademais, o curso desta pesquisa nos indica alguma eficácia neste método sistematicamente intensivo de se extorquir sobretalho. Como vimos anteriormente, tanto na manufatura como na indústria fabril, o aumento de suas capacidades produtivas também dão conta de ajustes na *intensidade* do trabalho, seja pela divisão de tarefas, seja no ritmo compassado imposto pelas máquinas-ferramentas. Mas também sabemos que, se na manufatura é a organização parcelar do trabalho que se encontra em *constante* transformação, na indústria fabril são as máquinas-ferramentas que se encontram em *constante* transformação. Ou seja, em nenhuma destas há um método *constante* e sistemático de intensificação do trabalho, mas sim métodos constantes e sistemáticos de extensão da jornada de trabalho e de redução do valor da força de trabalho. Mas então nos perguntamos: o que seria um método sistemático de *intensificação* da força de trabalho? Pois até então os “poros de não-trabalho” ainda não foram totalmente erradicados, nem pela manufatura, nem pela indústria fabril. É que algo nos chama atenção quando Marx nos diz que,

isso posto, vimos que as grandezas relativas do preço da força de trabalho e do mais-valor estão condicionadas por três circunstâncias: 1) a duração da jornada de trabalho ou a grandeza extensiva do trabalho; 2) a intensidade normal do trabalho ou sua grandeza intensiva, de modo que determinada quantidade de trabalho é gasta num tempo determinado; 3) e, finalmente, a força produtiva do trabalho, de forma que, dependendo do grau de desenvolvimento das condições de produção, a mesma quantidade de trabalho fornece uma quantidade maior ou menor de produto no mesmo tempo. (MARX, 2017, p. 587)

Marx parece separar de maneira bem específica o que seria uma “grandeza extensiva” do trabalho (sobretalho absoluto), diferente de uma

“grandeza intensiva” do trabalho (sobretalho intensivo) que, por sua vez, também difere de uma “força produtiva” do trabalho (sobretalho relativo). E notemos que tais grandezas tratam literalmente de limites materiais e corporais da própria força de trabalho ao: i) estendê-la ao máximo possível; ii) intensificá-la ao máximo possível e; iii) dispensá-la o máximo possível. Para ser mais específico, ao nos proporcionar uma análise hipotética na qual se combinam essas três grandezas, sendo que a jornada de trabalho e a força produtiva do trabalho se encontrem constantes, mas a intensidade do trabalho se encontre variável, Marx (2017) nos diz que

a intensidade cada vez maior do trabalho supõe um dispêndio aumentado de trabalho no mesmo espaço de tempo. A jornada de trabalho mais intensiva se incorpora em mais produtos do que a jornada menos intensiva de igual número de horas. Com uma força produtiva aumentada, a mesma jornada de trabalho fornece mais produtos. No último caso, porém, o valor do produto singular cai pelo fato de custar menos trabalho que antes; no primeiro caso, ele se mantém inalterado porque o produto custa a mesma quantidade de trabalho de antes (MARX, 2017, p. 591).

É que, durante um mesmo período de tempo, uma força produtiva aumentada fornece mais produtos ao melhorar as máquinas-ferramentas operadas pelos trabalhadores, já um trabalho intensivo fornece mais produtos ao aumentar a quantidade de trabalho dispendida pelos trabalhadores. Portanto, a rigor, com um aumento sistemático da intensidade do trabalho, não estamos falando de uma “redução no valor da força de trabalho”, mas estamos falando de um “aumento no dispêndio da quantidade de trabalho”. São por essas ressalvas cruciais destacadas por Marx que nos arriscamos a utilizar esta terminologia de um método sistemático de extorsão de sobretalho que não seja apenas absoluto, nem relativo, mas intensivo.

Sendo assim, o que pretendemos explicar com o sobretalho intensivo é que, diferente dos anteriores, ele não extrai “mais-trabalho” nem da extensão da jornada de trabalho, nem da redução do valor da força de trabalho, mas da compressão/dispersão dos poros de não-trabalho.

Ao longo da evolução dos estágios da produção sempre se verificou “poros de não-trabalho”, assim como no advento da indústria fabril sempre se verificou um “alto valor da força de trabalho”, ou assim como no advento da manufatura sempre se verificou uma “mínima jornada de trabalho”. E aqui retomamos o mecanismo da subsunção: o valor da força de trabalho sempre foi alto e passível de redução, mas ele só se tornou objeto de exploração de sobretalho

no período da grande indústria fabril, subsumindo então as demais formas de exploração anteriores (que, voltemos a frisar, nunca desapareceram por completo). Portanto, é de se cogitar que o sobretrabalho relativo também tenha limites tal qual teve o sobretrabalho absoluto, ou seja, assim como a regulamentação que limitou a jornada de trabalho impôs limites à extorsão do sobretrabalho absoluto, cremos que as regulamentações a respeito de salários mínimos, rendas básicas, ou acordos coletivos entre empresas e sindicatos, impõem seus limites análogos à extorsão do sobretrabalho relativo. Caso contrário, quase poderíamos dizer que as máquinas continuariam reduzindo o valor da força de trabalho a patamares que, não fossem as regulamentações salariais e as políticas de renda, poderiam chegar a zero – ou seja, a força de trabalho seria completamente desnecessária na produção. Essa é uma tendência (reduzir o valor da força de trabalho ao mínimo possível), assim como foi a de estender a jornada de trabalho ao máximo possível (24 horas) e assim como, talvez, a de eliminar totalmente os “poros de não-trabalho”. Mas esta última, tal qual as anteriores, nunca poderá chegar ao seu limite: nunca se pode eliminar completamente todos os entraves à produção, inclusive os “poros de não-trabalho”, mas talvez seja possível comprimi-los ou dispersá-los.

E aqui vamos tentar fornecer exemplos de ambos.

As transformações e adequações que o fordismo aplicou na linha de produção, baseadas em medidas práticas a respeito das concepções teóricas de Frederick Taylor, deram conta de uma nova organização em que não é mais o trabalhador quem alimenta uma máquina-ferramenta com um objeto de trabalho (matéria-prima), mas a própria máquina-ferramenta é quem alimenta o trabalhador com o objeto de trabalho para que então ele o transforme em mercadoria (ou num estágio dela). As famosas esteiras de produção fordistas levam o objeto (matéria-prima ou semiacabada) até o trabalhador, tirando dele o “arbítrio” de trabalhar sobre tal objeto quando lhe parecer mais bem apropriado – ou seja, nessa específica estratégia inovadora não se vê uma *redução do valor da força de trabalho*, como se via na anterior (máquina-ferramenta); o que se vê é uma *compressão* de poros de não-trabalho, se vê um “aumento na produção *pelo também aumento* da quantidade de trabalho dispendida” num mesmo espaço de tempo, posto que é subtraído ao trabalhador o arbítrio de reger seu tempo e espaço de transformação do objeto de trabalho.

Por outro lado, quanto a uma dispersão dos poros de não-trabalho, os trabalhadores do transporte urbano vinculados à plataforma Uber não recebem nada desta empresa, além de uma parcela das corridas que realizam durante o período em que estão conectados ao aplicativo, portanto, à “disposição de corridas”. Como todo e qualquer trabalhador (e não proprietário²⁸) dos meios necessários ao transporte urbano²⁹, nosso motorista Uber também tem seus “poros de não-trabalho”, mas diferente dos anteriores, tais poros não são remunerados. É porque o trabalhador assalariado da linha de produção fordista tem uma jornada fixa por lei e é remunerado baseado nessa “jornada”, já o motorista Uber não tem uma jornada fixa por lei, então ele só é remunerado pelas “corridas efetivamente realizadas”. Trocando em miúdos, a empresa Uber não comprime os poros de não-trabalho como se faz nas esteiras fordistas, ela dispersa esses poros no tempo e no espaço ao ponto de evitar/eliminar a sua remuneração. Mas ela faz isso com a mesma dinâmica que as esteiras fordistas faziam com o operário: entregando o objeto de trabalho (o passageiro) nas mãos do trabalhador (o motorista).

Nesse caso, se estivermos corretos, podemos observar um novo salto do trabalho no estágio das relações sociais de produção. Para tanto, expomos abaixo todas as cadeias, desde a *cooperação simples* até àquela que gostaríamos de chamar *cooperação completa*³⁰.

²⁸ A rigor, aqui estamos considerando um taxista como sendo proprietário de um “ponto de táxi” e não somente proprietário de um veículo automotivo (meio de trabalho). Isso o torna proprietário de um loteamento urbano por concessão pública, que lhe autoriza executar o serviço de transporte público. Que tal prática e capricho burocrático esteja com seus dias contados, não sabemos, mas sem dúvida parece ser uma tendência.

²⁹ Por “meios necessários ao transporte urbano” consideramos não apenas a posse de um veículo automotivo, mas também da “concessão pública” ou da “plataforma privada” que viabilize tal atividade.

³⁰ Esta nomenclatura é inspirada em uma das análises e constatações proferidas em palestra pelo professor Sávio Cavalcante, na Universidade Estadual de Londrina, no dia 23 de abril de 2019, com o tema “Futuro do Trabalho”. Disponível em: <https://www.facebook.com/ppgsocuel/videos/894931740840418/>. Acesso em: 03 fev. 2020.

Cooperação simples (artesanato):

Trabalho (Organização) > Ferramentas > Objeto de Trabalho

(Não há Subsunção ou ela é acidental)

Cooperação parcelada (manufatura):

Organização > Trabalho > Ferramentas > Objeto de Trabalho

(Subsunção Formal)

Cooperação Mecanizada (maquinaria):

Organização > Ferramentas > Trabalho > Objeto de Trabalho

(Subsunção Real)

Cooperação completa (algorítmica):

Organização > Ferramentas > Objeto de Trabalho > Trabalho

(Subsunção Completa)

Algo que também nos parece demonstrar tal tendência dos estágios da produção capitalista é um pretense mecanismo que vem se observando desde a crise mundial do *Estado de bem-estar social*, entre as décadas de 60 e 70. Uma das explicações econômicas para tal crise refere-se a uma certa rigidez nas até então linhas fabris de produção, pois “havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes.” (HARVEY, 2004, p. 135), bem como a uma certa estagnação econômica provocada pelas políticas de Estado, pois “as políticas keynesianas tinham se mostrado inflacionárias à medida que as despesas públicas cresciam e a capacidade fiscal estagnava.” (HARVEY, 2004, p. 157).

No entanto, esse ciclo econômico de estagnação e rigidez produtiva propiciou algumas alternativas no intuito de se superar tal crise. Se, de um lado, a alta nos preços do petróleo culminou no desenvolvimento de novas matrizes energéticas que o substituíssem (mesmo que precariamente), de outro, as padronizadas e rígidas linhas de produção e suas eficientes economias de escala deram lugar a novas linhas de produção flexíveis e suas plurais economias de escopo. Quanto a este último ponto, sejamos mais específicos: se as economias de

escala significavam a competição entre empresas pela constante redução de custos na produção de apenas uma determinada mercadoria, as economias de escopo significavam a capacidade de fabricação de uma variedade de mercadorias, em pequenos lotes, numa mesma empresa. Portanto, a questão aqui se põe paradoxal, pois se de um lado as economias de escala não tomavam em conta os custos de estoques acumulados, mas tão somente a eficiência na produção, as economias de escopo não se preocupavam tanto com a eficiência nos custos produtivos, mas sim com a possibilidade de diversificar seu catálogo de produtos, reduzindo o risco de eventuais desvalorizações monetárias por conta de estoques parados e/ou acumulados. Nas palavras de Harvey:

A produção em pequenos lotes e a subcontratação tiveram por certo a virtude de superar a rigidez do sistema fordista e de atender a uma gama bem mais ampla de necessidades do mercado, incluindo as rapidamente cambiáveis. (HARVEY, 2004, p. 148).

Ademais, em decorrência destas novas “soluções” à rigidez e acumulação de estoques de produtos, auxiliado também por uma crescente automação na produção fabril, passa a surgir a possibilidade de se vender o produto antes (ou no tempo) de produzi-lo, no que ficou conhecido como produção *just-in-time* (sistema de administração da produção que determina que tudo deve ser produzido, transportado ou comprado na hora exata³¹). Desta feita, o tempo de giro de contratos, compras e vendas têm sido cada vez mais reduzidos, configurando assim tanto uma considerável redução de custos em estoques, como um considerável ganho pela possibilidade de se firmarem mais contratos de compra e venda, em menos tempo.

Ocorre que estas mudanças que vêm flexibilizando a estrutura mais ampla do modo de produção capitalista parecem dar conta de um mecanismo que comprime e dispersa o tempo e o espaço. Com relação ao tempo, Harvey (2004) nos sugere que

o deslocamento temporal envolve seja um **desvio de recursos das necessidades atuais para a exploração de usos futuros**, seja uma **aceleração do tempo de giro** (a velocidade com que os dispêndios de dinheiro produzem lucro para o investidor), para que a aceleração de um dado ano absorva a capacidade excedente do ano anterior. O excedente de capital e de trabalho pode, por exemplo, ser absorvido

³¹ Este é um termo mais utilizado nos cursos e nas práticas de administração de empresas. Com ele apenas queremos destacar a possibilidade de que uma dada produção dispense qualquer custo em estoques, além de seu caráter temporalmente imediato, ou seja, a possibilidade de se produzir em resposta imediata à demanda.

pela sua retirada do consumo corrente para os investimentos públicos e privados de longo prazo em instalações, infraestruturas físicas e sociais etc. Esses investimentos absorvem superávits no presente apenas para devolver seu equivalente em valor durante um longo período de tempo futuro (esse foi o princípio dos programas públicos de trabalho usados para combater as condições de baixa de preços nos anos 30 em muitos países capitalistas avançados). (HARVEY, 2004, p. 171 – grifos nossos)

Já no que diz respeito à dimensão espacial, temos que

o deslocamento espacial compreende a absorção pela **expansão geográfica do capital e do trabalho excedentes**. Esse “reparo social” (como denominarei alhures) do problema da superacumulação promove a produção de novos espaços dentro dos quais a produção capitalista possa prosseguir (por exemplo, por meio de investimentos em infraestrutura) no crescimento do comércio e dos investimentos diretos e no teste de novas possibilidades de exploração da força de trabalho” [grifo nosso] (HARVEY, 2004, p. 172).

Junto a essa dispersão espacial sugerida acima, também podemos pensar numa compressão espacial quando se fala em reduções de estoques e parques fabris, por meio das já relatadas economias de escopo, assim como da produção *just-in-time*. Nesse sentido, estamos falando literalmente, e na mais vil das percepções sensoriais, de uma redução ou compressão do espaço destinado à produção, isso sem falar das atuais plataformas de trabalho digital que prescindem de oficinas, escritórios e estoques, como já destacado anteriormente.

Portanto, embora Harvey (2004) nos apresente um pretenso mecanismo de compressão/dispersão espaço-temporal numa perspectiva que se inscreva mais no âmbito dos investimentos e escolhas de negócios, ou seja, no âmbito da *circulação e do comércio*, acreditamos que este mecanismo também indique algum reflexo no âmbito da própria *produção*, tendo em vista os exemplos acima (o método em “esteira de produção” e as plataformas de trabalho digital, tal qual a Uber).

Mas aqui nos permitimos mais uma digressão: algo que já mencionamos, mas não especificamos muito bem, é o fato de que o efetivo desenvolvimento da máquina-ferramenta, enquanto aquela que *reduz o valor da força de trabalho*, só foi realmente possível quando deixou de depender de uma força motriz natural (humana, animal ou por moinhos de água e vento), e passou a se utilizar de uma força motriz artificial (motor a vapor e/ou por combustão de carvão, dentre outros). É que embora as máquinas-ferramentas em si já

proporcionassem um grande salto na produtividade fabril, elas ainda dependiam tão somente dos limites da força motriz humana (ou animal e outras naturalmente primitivas); mas a partir do momento em que tais máquinas-ferramentas passam a ser movidas por uma *força motriz artificial*, que supera indefinidamente as naturais, eis que temos todas as perfeitas condições para uma *constante* “redução do valor da força de trabalho” pelo competitivo “aumento da produtividade do trabalho” promovido pelas *constantes* inovações e otimizações das máquinas-ferramentas.

O que queremos sugerir é que ao se falar em sobretrabalho intensivo, como aquele que força o trabalhador a *comprimir* ou *dispersar* ao máximo seus “poros de não-trabalho”, deve-se considerar pelo menos um limite a essa compressão/dispersão do não-trabalho, e esse limite é o próprio corpo humano, pois assim como os trabalhadores das esteiras da Ford tinham um ritmo minimamente aceitável, abaixo do qual a produção seria prejudicada (pelo descompasso de seus trabalhadores), os motoristas da Uber também têm seu próprio ritmo - que não acompanha necessariamente o ritmo do aumento ou diminuição das demandas por passageiros. A sugestão aqui é que se o passo seguinte à introdução das esteiras na produção fordista foi a introdução de “robôs” que passaram a fazer algumas das atividades de transformação do objeto de trabalho, antes feitas por trabalhadores, não nos surpreende as recentes notícias referente às tentativas de introdução de carros autônomos no transporte urbano promovido pela plataforma Uber³². Algo nos parece insinuar que, assim como as máquinas-ferramentas substituíam os especialistas manufatureiros, sistemas algorítmicos (inteligência artificial?) tendem a substituir os operários fabris. Isso não quer dizer que o trabalho fabril esteja com os dias contados, nem que o trabalho, de um modo geral, esteja chegando ao fim, quer dizer que ele está se deslocando a mais uma posição à frente na *cadeia das relações sociais de produção*.

Mas falar em “inteligência artificial” soa, por um lado, como um entusiasmo excessivo e, por outro, como uma ameaçadora conspiração. Se a esta última podemos nos deparar com as narrativas distópicas em que a criatura se

³² Em um dos artigos jornalísticos a respeito dos testes com carros autônomos, o diretor do Grupo de Tecnologias Avançadas da Uber, Eric Meyhofer, declara que “a ideia é que nos próximos cinco ou dez anos os veículos autônomos rodem em regiões pouco atendidas pelos motoristas, como um complemento ao sistema”. MATSUURA, Sergio. Mesmo com carros autônomos, motoristas de Uber existirão por décadas. **O Globo**, 12 jun. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/mesmo-com-carros-autonomos-motoristas-de-uber-existirao-por-decadas-23735558>. Acesso em: 28 jan. 2020.

revela contra o criador (a humanidade sendo subjugada por organismos dotados de inteligência artificial), à primeira nos deparamos com as narrativas utópicas em que a criatura se torna tal qual o criador (um robô que é capaz de amar, de se alegrar, de se entristecer e de se magoar). Mas como bem sabemos, o capital não trata de utopias ou distopias, ele trata de garantir o devido retorno ao que ele já adiantou. Se para isso em algum momento foi necessário estender a jornada de trabalho e, em outro, reduzir o valor da força de trabalho, agora ele nos parece mais dedicado em evitar ou eliminar os poros de não-trabalho. Mas tal eliminação, por mais que conte com a “boa vontade” dos trabalhadores, tem um limite, e esse limite é a própria condição humana do trabalho e seu “mínimo arbítrio” – tal qual o limite da força motriz humana no manejo das primeiras máquinas-ferramentas, por maiores esforços que pernas e braços humanos pudessem exercer. Os trabalhadores, por mais esforçados que sejam, sempre apresentam alguma margem mínima de arbítrio e, portanto, de “poros de não-trabalho”, mas um “algoritmo” ou uma “inteligência artificial” não carece de tal limitação - muito pelo contrário, ela pode não só evitar tais poros na produção de serviços de transporte urbano (o deslocamento do passageiro), como ela pode realizar várias tarefas e trabalhos ao mesmo tempo. Isso nos leva a cogitar que um possível veículo autônomo da plataforma Uber não será dotado apenas de um “robô” que dispensa a força de trabalho humana, ele será dotado de uma “rede de inteligência artificial” que, além de processar os pedidos de carona nas suas proximidades, ainda será capaz de conduzir os veículos referentes à sua frota – ele será capaz de comprimir e dispersar o tempo e o espaço dos serviços (da produção) de transporte urbano ao executar múltiplas tarefas, sem apresentar nenhuma necessidade de pausas para descanso, pausas para alimentação ou qualquer outro tipo de arbítrio humano. Portanto, “robôs” até podem receber a pecha de utópicos e distópicos - o que nos rende boas narrativas -, mas no âmbito da produção, sua atuação é feita sem utopias nem romantismos.

Obviamente não estamos aqui tentando prever o futuro da Uber e outras plataformas correlatas. É que às vezes se exagera na argumentação para tentar se fazer entender. Pois bem, mesmo a Uber ainda trabalhando com mão de obra humana, ela tem total controle sobre os poros de não-trabalho de cada um de seus motoristas, mas o que ela não tem ainda é o total controle sobre sua “multidão/massa de motoristas”. Então o que queremos sugerir aqui é que falar em compressão e dispersão de poros de não-trabalho faz mais sentido se pensarmos

numa massa de trabalhadores do que se pensarmos em cada indivíduo trabalhador. Porque, numa massa de motoristas, tais poros de não-trabalho podem na verdade significar uma ausência de motoristas disponíveis numa dada faixa de horário e numa dada região, tendo em vista que ali se apresente uma demanda maior do que a oferta de serviços de transporte. Ou seja, estaríamos falando de poros de não-trabalho da multidão/massa de trabalhadores e não em cada um dos trabalhadores, individualmente. Isso faz mais sentido ainda se nos fiamos na hipótese de que o avanço nos estágios da produção capitalista tende a neutralizar qualquer subjetividade do trabalhador que ponha em risco ou em descompasso o processo produtivo, de tal maneira que essa neutralização se traduza num ganho objetivo para o novo estágio produtivo. Portanto, quanto aos possíveis efeitos de uma constante extorsão de sobretrabalho intensivo, cremos que é nessa perspectiva que se devem analisar as relações de trabalho neste novo fenômeno que é a “uberização”, na perspectiva da massa ou da multidão de trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O título deste estudo se pergunta se a “uberização” pode ser considerada uma nova relação de trabalho, no entanto, sabemos que não é este estudo nem algum outro, a não ser um texto legislativo conquistado a duras penas, que poderá definir pelo caráter jurídico de tais relações de trabalho travadas nessas plataformas digitais. Mas sabemos também que, assim como a prática, o exercício da crítica teórica na política são duas atividades essenciais e complementares. Portanto, o que queremos destacar aqui é um possível movimento tendencial que o fenômeno da “uberização” apresenta no decorrer da evolução dos estágios produtivos capitalistas, ao passo que, se estivermos corretos a respeito desse movimento, podemos especular algumas situações e conjunturas específicas no mundo do trabalho.

Em primeiro lugar, a Uber nos é apresentada como um modo específico da produção capitalista no qual o trabalhador aparece como o último elemento do processo produtivo: organização do trabalho > ferramenta > objeto > trabalho. Esta cadeia demonstra que os estágios de desenvolvimento das forças produtivas capitalistas se deram primeiramente no trabalho, ao se dividirem tecnicamente as fases das tarefas artesanais na manufatura. Em segundo lugar, tal desenvolvimento se deu nas ferramentas de trabalho, ao aglutiná-las em máquinas movidas a forças mecânicas na indústria. E agora nos parece que esse desenvolvimento se dá no objeto de trabalho, de maneira que toda a cadeia de produção entregue o objeto (o passageiro) ao trabalhador (o motorista), para que ele apenas execute a ordem produtiva. Portanto, esse aparente movimento em cadeia nos sugere um novo estágio de desenvolvimento das forças produtivas capitalistas, mas nos reservamos à prudência de não avançarmos aqui além dessa sugestão - embora existam entusiastas a respeito do caráter generalizador dessa prática chamada “uberização”³³.

³³ O juiz trabalhista, Marcio Toledo Gonçalves, em sua sentença ao processo de nº 0011359-34.2016.5.03.0112, proferida pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG, chega mesmo a afirmar tal caráter generalizador: “Agora, estamos diante de um novo modelo de organização do trabalho. A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a ‘uberização’, que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica.” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 127)

Mas, como vimos até agora, existem alguns outros elementos que nos indicam um certo “padrão lógico” neste percurso evolutivo da produção capitalista. O primeiro deles é a perda de autonomia subjetiva do trabalhador em seu processo de trabalho, sendo que tal perda se traduz num ganho objetivo ao processo de produção da Uber. Desde o momento em que um motorista se conecta ao aplicativo Uber, sua autonomia quanto ao modo de realizar os serviços de transporte tornam-se quase nulas. Note-se, quanto a isso, por exemplo, que o aplicativo indica o percurso que o motorista deve seguir, sendo “desaconselhado” a ele desviar-se desse percurso, a não ser a pedido ou em comum acordo com o passageiro. Por outro lado, a empresa Uber está dotada de um sistema de supervisão e controle sobre seu trabalhador nunca antes visto: sua plataforma digital alimenta o trabalhador com o objeto de trabalho, lhe indica o que deve fazer, fiscaliza seu desempenho, avalia sua conduta, controla seus percursos e ainda por cima faz as vezes de um “cartão-ponto” personalizado, portátil e flexível. Nesse caso queremos sugerir que, do estágio artesanal até este estágio *algorítmico*, nunca se viu tamanha objetividade no processo de produção – ou, de outro modo, do estágio artesanal até este estágio *algorítmico*, nunca se sentiu tanta falta de autonomia subjetiva no processo de trabalho.

Outra característica tendencial é a possibilidade de se dispor de uma multidão ou massa de trabalhadores em tempo real. Alistar-se como um motorista da Uber é tão fácil quanto cadastrar uma conta pessoal de *e-mail*. Isso faz com que a Uber passe a administrar uma base de força de trabalho flexível no tempo e no espaço, diferente de qualquer tipo de empresa industrial, manufatureira ou artesanal, que lida invariavelmente com uma base de força de trabalho rígida no tempo e no espaço. Essa condição torna a Uber uma verdadeira empresa *just-in-time*, em que a oferta do serviço é realizada instantes após sua demanda.

Em decorrência desta condição anterior, a Uber nos parece explorar uma última deficiência que a indústria mecanizada não logrou extinguir: os poros de não-trabalho. Já vimos que a Uber, em específico, não elimina tais poros, mas os evita ao não remunerá-los; e ela só consegue fazer isso porque dispõe de uma multidão ou massa de trabalhadores em seu “parque produtivo”, portanto, ela não remunera uma dada jornada de trabalho, mas sim o serviço efetivamente realizado. Isso se traduz no tipo específico de sobretrabalho que ela explora, qual seja, o sobretrabalho intensivo, diferente da indústria mecanizada que explora o

sobretalho relativo e da manufatura artesanal que explora o sobretalho absoluto³⁴.

Mas quando falamos em sobretalho intensivo, ele se difere daquele caráter redutor do valor da força de trabalho que tem o sobretalho relativo, porque a rigor ele não trata de um *aumento relativo* das forças produtivas do trabalho, ou seja, da redução do valor dos produtos-mercadorias pelo aumento da capacidade produtiva do trabalhador (que agora dispõe de máquinas ao invés de simples ferramentas); a rigor, o sobretalho intensivo trata do *aumento da intensidade* de trabalho que o trabalhador exerce sobre os objetos de trabalho. E cremos que é por isso que Marx nos exemplifica que

Se um fiandeiro inglês e um chinês, por exemplo, trabalhassem o mesmo número de horas com a mesma intensidade, ambos produziram, numa semana, valores iguais. Apesar dessa igualdade, há uma enorme diferença entre o valor do produto semanal do inglês, que trabalha com uma poderosa máquina automática, e o do chinês, que dispõe apenas de uma roda de fiar. (MARX, 2017, p. 681)

Num outro exemplo, cremos que podemos imaginar um torneiro-mecânico que, sem alterar a máquina-ferramenta (torno mecânico) de que se utiliza em seu trabalho, é capaz de produzir em determinado dia mais peças do que a média rotineira, apenas *intensificando* seu trabalho, ou seja, reduzindo suas pausas para descanso e/ou aumentando a velocidade com que executa seu trabalho. Seria diferente, por exemplo, se a um torneiro-mecânico lhe fosse substituída sua antiga máquina por outra mais abrangente, ágil e precisa; é que assim ele passaria a produzir mais peças mantendo as mesmas pausas e a mesma velocidade média de trabalho empregado no exemplo anterior, como num simples trabalho rotineiro, ou seja, *sem intensificar* seu trabalho. Portanto, cremos que o que Marx nos quer dizer é que com a intensificação do trabalho não há redução nem qualquer alteração no valor das mercadorias, pois a quantidade de trabalho gasta com a produção de cada mercadoria também se mantém inalterada. O que de fato se alterou nesta produção não foi um “aumento da capacidade produtiva”, mas foi uma redução dos “poros de não-trabalho” pela intensificação do trabalho num dado espaço de tempo.

³⁴ A rigor, para sermos mais específicos, deveríamos dizer: “Isso se traduz no tipo específico de sobretalho que ela explora, qual seja, o sobretalho intensivo (além do relativo e do absoluto), diferente da indústria mecanizada que explora o sobretalho relativo (além do absoluto) e da manufatura artesanal que explora o sobretalho absoluto”.

Mas aqui precisamos reconhecer uma dificuldade: a relação que se faz entre quantidade de trabalho e tempo de trabalho dispendido. É que o *tempo de trabalho* é uma medida que, se não é a que melhor representa o que se quer dizer por *intensidade* e *quantidade*, é a que melhor equivale a estas últimas. Pois, a rigor, quando falamos em intensificar o trabalho pode-se dizer tanto de um aumento na *velocidade* do trabalho, um aumento na *força* empregada no trabalho, bem como numa redução de *pausas arbitrárias*, por exemplo. E se tais dimensões (velocidade, força e pausas) até que merecem equivalentes específicos - como elas as têm nos estudos científicos da física, por exemplo -, sabemos que estes ainda não foram cogitados para as relações sociais de produção.

A última observação a se fazer quanto ao sobretrabalho intensivo é de que, assim como nele não se vislumbra nenhuma redução no valor das mercadorias, também não há porque se vislumbrar uma redução no valor da força de trabalho. Com o advento da máquina-ferramenta, o valor da força de trabalho é reduzido porque passa a ser necessário um menor dispêndio de tempo de trabalho na produção das mercadorias necessárias à subsistência da força de trabalho - portanto, cai o valor de tais mercadorias e, por conseguinte, cai o valor da força de trabalho; mas com a intensificação do trabalho, o valor (o tempo necessário à produção) das mercadorias permanece inalterado, logo, o valor da força de trabalho também permanece inalterado. Mas especulemos um pouco mais: embora os valores permaneçam inalterados, a produção total aumenta e, embora a produção total aumente, ela parece aumentar “em benefício” do trabalho necessário e do trabalho adicional³⁵. Dito de outro modo, com a intensificação do trabalho, os poros de não-trabalho são eliminados tanto no período em que se trabalha para a própria subsistência, quanto no período em que se trabalha adicionalmente em benefício de outro(s).

Essa especulação teórica nos sugere que qualquer retribuição a intensificações do trabalho possa ser *proporcionalmente* distribuída entre trabalhador e empregador, o que nos levaria a afirmar que os trabalhadores da Uber não teriam do que se preocupar quanto à sua remuneração. Pouco sabemos a

³⁵ Aliás, cremos que é a isso que Marx se refere ao nos propor que “[...] a jornada de trabalho mais intensiva, de 12 horas, representa-se, digamos, em 7 xelins, 8 xelins etc., em vez de 6 xelins, como era o caso da jornada de trabalho de 12 horas de intensidade usual. É claro que se o produto de valor da jornada de trabalho varia, por exemplo, de 6 para 8 xelins, ambas as partes desse produto de valor, o **preço da força de trabalho** e o **mais-valor**, podem aumentar ao mesmo tempo, seja em grau igual ou desigual” (MARX, 2017, p. 592 – grifo nosso).

respeito da atual situação e organização dos trabalhadores de aplicativos digitais como a Uber, mas dentre as organizações e reclamações de que se têm notícia, estas se referem tanto a aspectos de remuneração³⁶ - como pelo aumento da taxa cobrada ao usuário e/ou redução da parcela que a Uber retém por viagem realizada -, quanto a aspectos técnicos de instabilidade³⁷ e particularidades³⁸ do sistema operacional da Uber, tais como a impossibilidade de o motorista saber qual o destino do passageiro, antes de se decidir por realizar o transporte ou não. Além destas reclamações, sabe-se também de algumas iniciativas de organização sindical entre motoristas autônomos³⁹, além de, como já mencionamos acima, alguns processos isolados na justiça do trabalho solicitando o reconhecimento da relação trabalhista em questão. Portanto, são organizações e reclamações das mais variadas, dispersas e minoritárias, aparentemente sem conexão umas com as outras, a não ser que elas se referem, direta ou indiretamente, ao processo de trabalho realizado por aplicativos digitais.

Mas a esse respeito, há um debate ainda inconcluso quanto à capacidade de organização e coletivização dos trabalhadores, enquanto uma classe com interesses específicos, ou então, enquanto uma classe com interesses

³⁶ No dia 08/05/2019, um grupo de motoristas de aplicativo digital realizou uma paralisação em pelo menos cinco capitais brasileiras: São Paulo (SP), Rio de Janeiro (RJ), Brasília (DF), Salvador (BA) e Recife (CE). Nesta paralisação eram reivindicadas melhores remunerações pelos seus serviços, além de outras melhorias nas condições de trabalho. DUTRA, Tatiana. Motoristas do Uber protestam em frente à Bolsa de Valores. **Destak Jornal**, 08 maio 2019. Disponível em: <https://www.destakjornal.com.br/seu-valor/empresas---negocios/detalhe/motoristas-de-uber-protestam-em-frente-a-bolsa-de-valores>. Acessado em: 16 jan. 2020.

³⁷ Alguns motoristas de aplicativo digital reclamam de certa instabilidade no funcionamento da plataforma, o que traria prejuízos a seus rendimentos. Para mais detalhes, BRANDÃO, Geyziara. Motoristas da Uber reclamam de instabilidade no app e baixo lucro em Manaus. **ACRÍTICA**. 15 set. 2018. Disponível em: <https://www.acritica.com/channels/manaus/news/motoristas-da-uber-reclamam-de-instabilidade-no-app-e-baixo-lucro-em-corridas>. Acessado em: 16 jan. 2020.

³⁸ Alguns motoristas de aplicativo digital reclamam por não saber o destino final no momento em que aceitam a corrida, de maneira a comprometer a segurança dos motoristas. VASCONCELOS, Hygino; MENDES, Letícia. Motoristas do Uber reclamam de não saber o destino final no momento que aceitam a corrida: "O que vou dizer?". **GAÚCHAZH**, 04 maio 2018. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/seguranca/noticia/2018/05/motoristas-do-uber-reclamam-de-nao-saber-o-destino-final-no-momento-que-aceitam-a-corrída-o-que-vou-dizer-cjgsh5iyt02mr01par8kkl750.html>. Acessado em: 16 jan. 2020.

³⁹ Há relatos de organização sindical de abrangência estadual em Pernambuco e outro de abrangência municipal na cidade de São Paulo. Para o primeiro, ver maiores detalhes em: MAGRANI, M. T. Motoristas parceiros do aplicativo Uber criam sindicato e se filiam à CUT. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <https://mariaterezamagrani.jusbrasil.com.br/noticias/418134227/motoristas-parceiros-do-aplicativo-uber-criam-sindicato-e-se-filiam-a-cut>. Acesso em: 01 fev. 2020. Para o segundo, ver maiores detalhes em: RIBEIRO, B.; LEITE, F. Novo sindicato de motorista de aplicativo promete proteção contra assaltos em SP. **Estadão**, 04 jan. 2018. Disponível em: <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,novo-sindicato-de-motorista-de-aplicativo-promete-protacao-contra-assaltos-em-sp,70002137817>. Acesso em: 01 fev. 2020.

antagônicos daquela que lhes extrai o sobretrabalho. Nesse sentido, existe uma ideia corrente de que é no estágio da grande indústria (em que existe uma clara separação entre os proprietários dos meios de produção e os proprietários da força de trabalho) que se contribuiria decisivamente por coletivizar e organizar o trabalhador, por meio de um mecanismo contraditório dentro do próprio processo de produção fabril. Nas palavras de Décio Saes (1998):

Essa coletivização do processo de trabalho transforma o produtor direto: de *trabalhador independente* (artesanato, conservação do caráter artesanal do trabalho na manufatura), este passa à *dupla condição de trabalhador simultaneamente dependente e independente*. Em quê consiste essa dupla condição? De um lado, a decomposição do processo de produção de um mesmo objeto numa grande variedade de tarefas encadeadas transforma o trabalho de cada produtor direto num *elemento dependente* do trabalho dos demais. De outro lado, como afirma quase textualmente Poulantzas (apoiado nas análises de Marx e Bettelheim), esses trabalhos são, dentro de certos limites objetivos (impostos pela própria dependência dos produtores), executados *independentemente* uns dos outros, isto é, *sem que os produtores tenham de organizar precisamente sua cooperação*; constituem, nessa mesma medida, *trabalhos privados*. (SAES, 1998, p. 27)

O fato é que, diferente do estágio fabril, nos trabalhos executados por plataformas digitais já não se verifica tão claramente uma separação entre “proprietários dos meios de produção” e “proprietários da força de trabalho”. Além do que, nos vemos em uma situação de extrema independência de um trabalhador em relação a outro, pois estes praticamente mal se conhecem e seus processos de trabalho (do começo ao fim) não dependem da execução de alguma tarefa prévia ou posterior feita por algum outro trabalhador – a rigor, um motorista Uber não depende de outro motorista Uber para realizar inteiramente seu serviço de transporte urbano. Portanto, tomando como padrão a acima sugerida “coletivização do trabalhador” por conta da “coletivização do trabalho fabril”, poderíamos concluir que alguma possibilidade de organização coletiva entre trabalhadores da Uber, Ifood, Getninjas etc. seria praticamente inviável. Mas acabamos de ver acima que, embora ínfima, essa organização ou coletivização trabalhista não é nula. E quanto a isso, cremos que o próprio Décio Saes (1998) nos propõe outra perspectiva teórica a respeito da contradição entre isolamento e coletivização do trabalhador que parece lançar luz a essa exceção. Para ele, embora falar em “dependência X independência” se aplique internamente ao processo de trabalho fabril, falar em isolamento ou coletivização política exige que pensemos em outros termos e fatores externos ao processo de

trabalho fabril. E aqui sejamos cautelosos: Saes (1998) não nos explica, mas ele nos propõe que a “tendência à coletivização” seja uma constante política entre os trabalhadores – o que nos parece razoável, tendo em vista os primeiros esboços de organização relatados acima, em condições de completo distanciamento e desconhecimento entre os motoristas –, ao passo que o isolamento político “só pode predominar se uma outra esfera, diferente da esfera da produção, neutralizar a tendência à coletivização. Esse *efeito neutralizador* provém da esfera do Estado”. (SAES, 1998, p. 29). Nesse sentido, o Estado neutralizaria a coletivização do trabalho por meio de dois fatores: i) na *individualização dos agentes da produção*, ou seja, tratando uma troca desigual entre compra e venda da força de trabalho como uma troca equivalente entre iguais, ou entre pessoas dotadas das mesmas condições de igualdade e liberdade jurídica e na; ii) *neutralização à ação coletiva*, ou seja, organizando um outro coletivo diferente e oposto à classe social; de maneira que

se a classe social se constitui a partir da definição de um interesse comum de todos os produtores diretos na liquidação da troca desigual entre uso da força de trabalho e salário (ou de um interesse comum de todos os proprietários dos meios de produção na preservação dessa troca), já tal coletividade nega tais interesses e se define como o interesse comum, de todos os agentes da produção (produtores diretos e proprietários dos meios de produção), em se estabelecerem como habitantes de um espaço geográfico delimitado, o território. Tal coletividade é o *Povo Nação*. (SAES, 1998, p. 31)

E assim percebemos que o *cidadão* de um *Estado-nação* pode ser tanto um trabalhador quanto um empregador, tanto um camponês quanto um latifundiário. Estaríamos então falando de interesses de uma coletividade que no limite é totalizante e territorial e não de uma coletividade antagônica e relacional. Ou seja, de uma coletividade que pressupõe a igualdade jurídica de todos, por quaisquer que sejam suas diferenças culturais, políticas e econômicas; de uma coletividade que garanta a liberdade individual de todos os circunscritos num dado território; de uma coletividade que individualiza o cidadão, pois não há outro interesse a que se possa contribuir a não ser o interesse totalizante do *Povo Nação*. Só que esse *indivíduo totalizante* é bem diferente de um *sujeito classista* - seja o trabalhador, seja o empregador – portador de uma posição específica numa relação de produção. Nesta há uma contradição e não um único interesse totalizante, nesta há uma relação antagônica entre aquele que compra o trabalho e aquele que

executa o trabalho; por fim, nesta não há um indivíduo totalizante, mas sim classes sociais.

Portanto, o curso desta pesquisa nos indica alguma validade na segunda explicação a respeito das implicações e possibilidades de organização e coletivização dos trabalhadores, pois tal individualização totalizante do cidadão frente ao Povo Nação ajuda inclusive a difundir a ideia de que o motorista Uber não é um trabalhador, mas sim um pequeno *empreendedor parceiro* em busca de maiores rendimentos; ideia essa muito bem aceita e difundida no âmbito do mercado e da circulação, mas um tanto quanto difusa e controversa no âmbito da produção.

Antes de encerrar, façamos uma última ressalva neste estudo: não é de todo verdade que a extorsão do sobretrabalho absoluto se deu somente no período manufatureiro da produção capitalista, na verdade, tal exploração extensiva da jornada de trabalho se mostrou mais implacável no início do período industrial da produção capitalista, pois os empregadores não queriam desligar suas máquinas. É que quanto mais o tempo passava, o avanço técnico-científico lançava constantemente no mercado máquinas melhores, mais rápidas, mais abrangentes, enfim, máquinas que produziam mais e melhor que as anteriores, num mesmo tempo e numa mesma intensidade dispendida de trabalho. É o que Marx chamou de “depreciação moral” das máquinas-ferramentas:

Mas, além do desgaste material, a máquina sofre, por assim dizer, um desgaste moral. Ela perde valor de troca na medida em que máquinas de igual construção podem ser reproduzidas de forma mais barata, ou que máquinas melhores passam a lhe fazer concorrência. Em ambos os casos, seu valor, por mais jovem e vigorosa que a máquina ainda possa ser, já não é determinado pelo tempo de trabalho efetivamente objetivado nela mesma, mas pelo tempo de trabalho necessário à sua própria reprodução ou à reprodução da máquina aperfeiçoada. É isso que a desvaloriza, em maior ou menor medida. Quanto mais curto o período em que seu valor total é reproduzido, tanto menor o perigo da depreciação moral, e quanto mais longa a jornada de trabalho, tanto mais curto é aquele período. À primeira introdução da maquinaria em qualquer ramo da produção seguem-se gradativamente novos métodos para o barateamento de sua reprodução, além de aperfeiçoamentos que afetam não apenas partes ou mecanismos isolados, mas sua estrutura inteira. Razão pela qual, em seu primeiro período de vida, esse motivo especial para se prolongar a jornada de trabalho atua de maneira mais intensa (MARX, 2017, p. 477).

Pois foi tal o abuso desmedido da jornada de trabalho no início do período industrial que provocou a fixação de uma jornada normal de trabalho. Novamente, nas palavras de Marx:

O prolongamento desmedido da jornada de trabalho, que a maquinaria provoca em mãos do capital, suscita mais adiante, como vimos, uma reação da sociedade, ameaçada em suas raízes vitais, e, com isso, a fixação de uma jornada de trabalho legalmente limitada (MARX, 2017, p. 481).

Pois bem, aqui nos chama atenção o fato de que um tipo anterior de extorsão do sobretrabalho pôde ser praticado de maneira desmedida por um novo estágio da produção, tal qual essa gênese da indústria mecanizada se lançou à extorsão do sobretrabalho absoluto (extensão das jornadas de trabalho). Portanto, assim nos permitimos cogitar também que o advento dos aplicativos e plataformas digitais possam se lançar de maneira desmedida a uma extorsão do sobretrabalho relativo (redução do valor da força de trabalho), reduzindo assim seus salários e remunerações de maneira desmedida. E embora tenhamos apenas algumas impressões a respeito, fazemos essa ressalva somente no plano da analogia histórica, pois carecemos de elementos argumentativos concretos que possam explicar esse possível movimento. Sendo assim, tal analogia pode tão somente indicar um dos caminhos a ser trilhado pelas lutas trabalhistas que se avizinham, nada além disso. Por fim, só mesmo o tempo nos dirá se estamos conhecendo um novo estágio das forças produtivas capitalistas e se os atuais rumores a respeito de “rendas básicas universais” serão análogos aos antigos rumores a respeito de uma “jornada máxima de trabalho”. Só mesmo o tempo para nos mostrar quais são os limites e raízes vitais das classes trabalhadoras e quais são os limites e capacidades objetivas das forças produtivas.

REFERÊNCIAS

ALTHUSSER, Louis. **Por Marx**. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2015.

BIHR, Alain. **Da Grande Noite à Alternativa: o movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo, 1998.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais Trabalho!:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v. 14, n. 2, p. 11-33, jul./dez. 2009.

GORENDER, Jacob. **A burguesia brasileira**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1981.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2004.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **Trabalho na Uber é neofeudal, diz estudo**. 'São empreendedores de si mesmo proletarizados'. 13 maio 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589086-trabalho-na-uber-e-neofeudal-diz-estudo-sao-empreendedores-de-si-mesmo-proletarizados>. Acesso em: 09 de jan. de 2020.

MARX, KARL. **O Capital**. São Paulo: Boitempo, 2017. (Livro I).

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.

POULANTZAS, N. **Poder político e classes sociais**. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

PRADO, Eleutério. **Desmedida do Valor: crítica da pós-grande indústria**. São Paulo: Xamã, 2005.

ROQUE, Tatiana. Por causa de robôs, ideia de renda básica universal ganha mais adeptos. **Folha de São Paulo**, 17 fev. 2018, Ilustríssima. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2018/02/por-causa-de-robos-ideia-de-renda-basica-universal-ganha-mais-adeptos.shtml>. Acesso em: 23 jan. 2020.

SAES, Décio. **A formação do Estado burguês no Brasil (1888-1891)**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

SAES, Décio. **Estado e democracia: ensaios teóricos**. 2. ed. Campinas, SP: UNICAMP, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 1998.

SUBSUNÇÃO. Dicionário Jurídico: DireitoNet. 24 nov. 2009. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/883/Subsuncao>. Acesso em: 27 jan. 2020.

VEGA, Miguel A. G. Renda básica universal: a última fronteira do Estado de bem-estar social. **El País**, 17 jun. 2018. Brasil. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/06/15/economia/1529054985_121637.html. Acesso em: 23 jan. 2020.

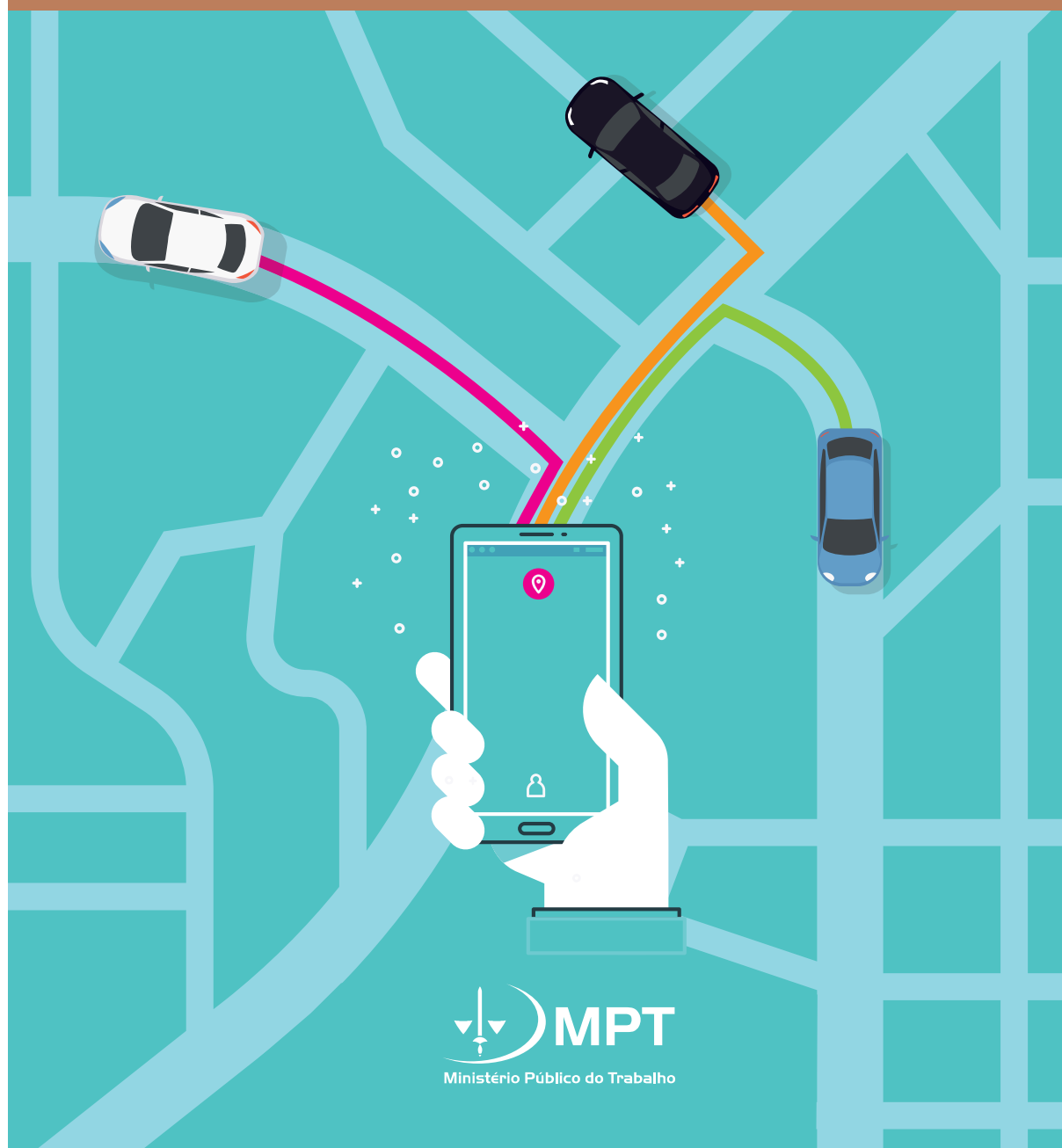
VENTURA, Felipe. Uber compra US\$ 1 bilhão em carros que vão dirigir sem motorista. **Tecnoblog**. 27 de jan. de 2018. Disponível em: <https://tecnoblog.net/228386/uber-um-bilhao-carros-autonomos/>. Acesso em: 27 jan. 2020.

WEISSHEIMER, Marco. Trabalho na Uber é neofeudal, diz estudo. 'São empreendedores de si mesmo proletarizados'. **Jornal GGN**, 14 maio 2019. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/analise/trabalho-na-uber-e-neofeudal-diz-estudo-sao-empresarios-de-si-mesmo-proletarizados/>. Acesso em: 16 jan. 2020.

ANEXOS

ANEXO A – SENTENÇAS JUDICIAIS

Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos



BRASÍLIA - DF
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

EMPRESAS DE TRANSPORTE,
PLATAFORMAS DIGITAIS E A RELAÇÃO
DE EMPREGO: UM ESTUDO DO
TRABALHO SUBORDINADO
SOB APLICATIVOS

Juliana Carreiro Corbal Oitaven
Rodrigo de Lacerda Carelli
Cássio Luís Casagrande

2018
GRÁFICA MOVIMENTO

Expediente

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho
Ronaldo Curado Fleury

Vice-Procurador-Geral do Trabalho
Luiz Eduardo Guimarães Bojart

Chefe de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho
Rafael Dias Marques

Chefe de Gabinete do Vice-Procurador-Geral do Trabalho
Daniela de Moraes do Monte Varandas

Diretor-Geral
Leomar Daroncho

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

Coordenador Nacional da CONAFRET
Paulo Joarés Vieira

Vice-Coordenadora Nacional da CONAFRET
Vanessa Patriota da Fonseca

Ficha Catalográfica elaborada por Vanessa Christina Alves Fernandes

Oitaven, Juliana Carreiro Corbal

Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego :
um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos / Juliana Carreiro Corbal
Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília :
Ministério Público do Trabalho, 2018.

248 p.

Bibliografia.

ISBN: 978-85-66507-27-0

1. Direito do trabalho. 2. Trabalho subordinado. I. Carelli, Rodrigo de Lacerda. II. Casagrande, Cássio Luís. III Título. IV. Brasil. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho.

CDDir 341.6



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO 33ª
VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE
RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112
AUTOR: RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Poder Judiciário
33ª Vara do Trabalho
de Belo Horizonte-MG
processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112

Em 13 de fevereiro de 2017, às 17h00min, o Exmo. Juiz do Trabalho Titular da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, **MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES**, procedeu ao **JULGAMENTO** da Reclamação Trabalhista ajuizada por **RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA** em face de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

1. Relatório

RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA ajuizou ação trabalhista em face de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA**, aduzindo, em suma, que foi contratado pela ré em 20 de fevereiro de 2015 para trabalhar na função de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte/MG; que foi dispensado de forma unilateral e abusiva em 18 de dezembro de 2015, sem receber as verbas trabalhistas a que tem direito; que recebia salário-produção entre R\$4.000,00 a R\$7.000,00; que trabalhou, em média, duas horas diárias em sobrejornada durante todo contrato de trabalho; que laborou em período noturno sem o pagamento de adicional; que trabalhou em feriados sem que houvesse compensação ou pagamento em dobro;

que não recebeu as verbas rescisórias; que devem ser aplicadas à ré as multas do art. 467 e 477, §8º da CLT; que faz jus ao reembolso de despesas para a realização do trabalho; que faz jus à indenização por dano moral sofrido em virtude de dispensa arbitrária. Diante dessas alegações, deduz os pedidos e os requerimentos de id d9ea4a8 - pág. 12 a pág.15. Atribui à causa o valor de R\$50.000,00. Junta procuração (id 646486f), declaração de hipossuficiência (id 36e81d7) e documentos (id 3937e7b a 3d4cd0f).

Em audiência inaugural, foi rejeitada a primeira tentativa conciliatória (id 019a330).

Defesa escrita da reclamada (id d27b239) em que argui preliminares de incompetência absoluta da justiça do trabalho e inépcia da petição inicial e requer a tramitação do feito em segredo de justiça. No mérito, contesta os pleitos exordiais, sob o argumento de inexistência de vínculo de emprego entre as partes. Pugna pela total improcedência dos pedidos iniciais. Alega inexistência de pessoalidade, ausência de exclusividade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Rebate os pedidos de indenização por danos morais e de reembolso de despesas. Requer a condenação do autor por litigância de má-fé. Colaciona documentos (id 4d7c491 a id 8a79167) e mídia em CD contendo gravações.

Despacho publicado em 03 de outubro de 2016 indeferindo o pedido de decretação de segredo de justiça (id 2bd97f0).

Impugnação aos documentos e à defesa (id 8060f5a).

Audiência em continuidade (id fccbdc2) adiada em virtude de expedição de ofícios ao Ministério Público do Trabalho para remessa de cópia de procedimentos administrativos acerca da matéria debatida nos autos.

Ofício da PRT da 1ª Região com cópia do Inquérito Civil nº 004552.2016.01.000/6 juntada aos autos (id 3e961c3 e id fd23d92).

Na audiência de instrução, procedeu-se ao depoimento pessoal do autor e oitiva de duas testemunhas (id 34c8e7b).

As partes declararam que não tinham outras provas a produzir, encerrando-se a instrução do feito.

Razões finais escritas apresentadas pela ré (id 642b61d). Foi rejeitada a última tentativa conciliatória.

É o relatório.

2. Fundamentos

2.1. Preliminar suscitada de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho

A reclamada requer seja declarada a incompetência da Justiça do Trabalho ao argumento de que não há qualquer relação de trabalho entre ela e o reclamante. Aduz que a relação mantida entre as partes é de natureza civil, consubstanciada na contratação do uso do aplicativo Uber.

A determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido formulados na peça de ingresso. Assim, se o reclamante assevera que a relação material é regida pela CLT e formula pedidos de natureza trabalhista, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar o feito nos termos do art. 114, I e X, da Constituição da República.

Rejeito.

2.2. Preliminar suscitada de ofício de Incompetência material da Justiça do Trabalho

Suscito, de ofício, preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de letra “g” da petição inicial.

É que, embora este juízo tenha entendimento em sentido contrário, a jurisprudência cristalizou-se no sentido de que “*a competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e sobre os valores objeto do acordo homologado que integrem o salário de contribuição.*” (Súmula 368, I, do C.TST)

Na mesma direção, o Supremo Tribunal Federal editou Súmula Vinculante disciplinando a matéria, nos seguintes termos:

SÚMULA VINCULANTE 53 - A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

Sendo assim, curvando-me ao posicionamento vinculante supra, julgo extinto o processo, sem resolução de mérito, por incompetência *ex ratione materiae* relativamente ao pleito de condenação da ré na obrigação de efetuar os recolhimentos previdenciários, com fulcro nos arts. 485, IV do CPC 2015, c/c art. 769 da CLT.

2.3. Preliminar suscitada de inépcia da petição inicial

Pugna a reclamada pelo acolhimento da preliminar de inépcia dos pedidos de horas extras, adicional noturno e pagamento de feriados

em dobro. Afirma que tais pedidos, além de não possuírem causa de pedir, são genéricos e aleatórios.

A petição inicial só é inepta quando possuir defeitos, de tal monta, que tornem impossível o exercício do contraditório, dificultando o julgamento da causa pelo seu mérito.

Ora, além de ter observado os requisitos legais constantes do art. 840, parágrafo 1º, da CLT e 319, do CPC 2015, a peça vestibular possibilitou o exercício do direito de defesa e do contraditório pela parte adversária. Ademais é oportuno lembrar que o processo do trabalho é regido pelos princípios da simplicidade e informalidade.

Quanto aos pedidos de pagamento de hora extra e de adicional noturno, os requisitos previstos no art. 319, II, do CPC 2015, foram preenchidos com a simples indicação de trabalho em período noturno e realização de duas horas extras diárias. De igual modo, sendo possível a determinação em sentença do número de feriados trabalhados sem a devida compensação ou pagamento, não há se falar em pedido genérico e aleatório.

Dessa forma, os pedidos não são ineptos, não tendo sido verificada nenhuma das hipóteses elencadas no parágrafo primeiro do art. 330, do CPC 2015.

Rejeito.

2.4. Protestos registrados pela ré em virtude do indeferimento do requerimento de decretação de segredo de justiça

A reclamada requer que o presente feito tramite sob segredo de justiça porque, em seu dizer, as questões debatidas nos autos

representam segredo de negócio e envolvem o fluxo de informações pela internet, as quais são classificadas como sigilosas e confidenciais pelo marco civil da internet (arts. 7º, I e II e 23 da Lei 12.965/14).

Sem razão.

Os detalhes do negócio promovido pela ré contidos nos documentos colacionados ao autos não se inserem em nenhuma das hipóteses descritas no art. 189 do CPC 2015, não se sobrepondo à regra geral da publicidade dos atos que regem o processo do trabalho.

Com efeito, não se pode falar em desrespeito ao direito de imagem e patrimônio da ré até porque a proteção à livre iniciativa e livre concorrência não são fundamentos constitucionais para se afastar o princípio da publicidade, proposição central de uma sociedade democrática. Note-se que a ré não demonstra, concretamente, os riscos ou prejuízos advindos com a visibilidade do processo.

De igual modo, não se vislumbrou nos autos, nem tampouco apontou a ré de maneira específica, quaisquer documentos protegidos pela inviolabilidade prevista no Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014).

Assim, mantenho a decisão que indeferiu o requerimento de decretação de segredo de justiça (id c405097).

2.5. Protestos registrados pelo autor em virtude do deferimento da contradita da testemunha Sr. Wagner Martins de Oliveira e do indeferimento de sua oitiva na condição de informante

Restou caracterizada, segundo o quadro fático traçado, a troca de favores entre a parte e a testemunha, de modo que o autor foi arrolado como testemunha em ação movida contra a reclamada (id 34c8e7b).

O entendimento da Súmula 357 do C. TST indica que “*não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador*”. Mas, a hipótese destes autos é diferente. Como o reclamante irá prestar depoimento na ação que a testemunha contraditada move contra a reclamada, fica presumida a existência da chamada “troca de favores”, em que os depoimentos recíprocos não terão a necessária isenção, para que possam ser considerados úteis à solução da lide.

Nesse sentido é o entendimento deste E. Regional:

“CONTRADITA. TROCA DE FAVORES. SUSPEIÇÃODA TESTEMUNHA. A teor da Súmula 357 do TST, o fato de a testemunha também litigar em juízo contra o empregador não caracteriza suspeição. Todavia, a situação intitulada troca de favores entre testemunha e autor, é hipótese diversa e não se enquadra no citado verbete.” (Processo: 1.0000574-93.2014.5.03.0108 RO(00574-2014-108-03-00-4 RO) Órgão Julgador:Quinta Turma Relator:Convocado Joao Bosco de Barcelos Coura - Publicado em 16/05/2016)

Cumprido destacar, por fim, que o acolhimento da contradita não importa em necessária oitiva na condição de informante quando o juiz entender inútil ou imprestável a produção de prova, sobretudo em razão do estabelecido no art. 457, §§ 1º e 2º, do CPC 2015, *in verbis*:

§1o É lícito à parte contraditar a testemunha, arguindo-lhe a incapacidade, o impedimento ou a suspeição, bem como, caso a testemunha negue os fatos que lhe são imputados, provar a contradita com documentos ou com testemunhas, até 3 (três), apresentadas no ato e inquiridas em separado. §2o Sendo provados ou confessados os fatos a que se refere o § 1o, o juiz dispensará a testemunha ou lhe tomará o depoimento como informante.

Nada a sanar.

2.6. Protestos registrados pela ré em virtude do indeferimento da contradita da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo

A contradita apresentada pela reclamada da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo foi indeferida, uma vez que, diferentemente da primeira testemunha apresentada, o depoente não arrolou o demandante como sua testemunha no processo judicial movido em face da ré.

Assim a alegação de troca de favores se torna infundada porque ausente a evidência de benefício recíproco. Ademais, a testemunha foi advertida e compromissada, na forma da lei.

Sem razão, portanto, a reclamada em sua irresignação, não havendo que falar em nulidade por cerceamento de defesa ou de prejuízo para as partes.

2.7. Protestos registrados pelo autor em virtude do indeferimento da contradita da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva

Esse juízo resolveu indeferir a contradita da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva em razão de não se vislumbrar interesse no litígio que pudesse implicar suspeição, nos termos do art. 829 da CLT e do art. 447, §3º do CPC 2015.

A princípio, o simples fato de utilizar a plataforma eletrônica da ré para suas atividades comerciais não implica em falta de isenção de ânimo para depor. No entanto, atento a todas as peculiaridades da oitiva, percebeu-se que o depoente não estava totalmente comprometido com a verdade, o que será objeto de consideração em momento oportuno desta decisão.

Rejeito.

2.8. Impugnação de documentos

Impugnou a reclamada os documentos juntados pelo reclamante.

Todavia, tal impugnação não indicou qualquer vício quanto ao conteúdo ou quanto à forma de referidos documentos. Sendo assim, a mera alegação não lhes retira o valor probante e por ser inespecífica não prospera, haja vista que não se pode colocar a forma acima da essência, reputando-se como válidos os documentos juntados com a inicial.

Afasto.

2.9. Depoimento da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva. Destituição de valor probatório

O depoimento prestado pela testemunha Sr. Norival Oliveira Silva (id 34c8e7b) revelou-se totalmente imprestável, porque constituído de declarações inverossímeis, no claro intuito de favorecer as alegações da defesa.

Corroborando tal conclusão, basta destacar alguns pontos desse depoimento que destoam de todos os demais, do conjunto probatório e até mesmo das máximas de experiência daquilo que ordinariamente acontece:

“(...) quem define o preço da viagem é o motorista (...)”, “(...) que a Uber não determinada nenhum tipo de comodidade para o passageiro; que não há obrigatoriedade de água mineral no carro da Uber; que veio de Uber para cá e não lhe ofereceram água (...)” e “(...) que uma sucessão de avaliações negativas não ocasionam nenhuma consequência para o motorista (...)”

Diante de tantas inverdades, só resta ao juízo destituir todo o valor probatório, fundamento pelo qual não considerarei tal depoimento como meio de prova da ré.

2.10. Relação jurídica entre autor e ré. Vínculo de emprego

O autor aduz que foi contratado para exercer as atividades de motorista da reclamada, tendo sido dispensado, de forma unilateral e abusiva, em 18 de dezembro de 2015, sem o recebimento das verbas trabalhistas. Alega que se tratava de comissionista puro e que realizava jornada extraordinária habitualmente, trabalhando, inclusive, em período noturno. Afirma que recebia mensalmente o valor entre R\$4.000,00 a R\$7.000,00. Pretende, assim, o reconhecimento de vínculo de emprego, com a devida anotação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Pugna pelo deferimento das seguintes verbas trabalhistas: horas extraordinárias; adicional noturno; FGTS com 40%; férias com 1/3; 13º salário; aviso prévio; saldo de salário; multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT; remuneração dos feriados trabalhados, na forma da lei.

A ré contesta as alegações da petição inicial. Afirma que é empresa que explora plataforma tecnológica que permite a usuários de aplicativos solicitar, junto a motoristas independentes, transporte individual privado. Aduz que o reclamante é que a contratou para uma prestação de serviço de captação e angariação de clientes. Salienta que jamais houve pessoalidade entre as partes na medida em que o usuário pode ser atendido por qualquer um dos motoristas parceiros disponíveis na plataforma. Alega a inexistência de habitualidade na relação mantida entre as partes por não existir dias e horários obrigatórios para a realização das atividades. Salienta que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração e que foi ele quem a

remunerou pela utilização do aplicativo. Contesta, assim, a pretendida caracterização de relação de emprego entre as partes e pugna pela total improcedência dos pedidos iniciais.

Antes do exame do caso concreto, faz-se necessária uma introdução de modo a situar a questão individual debatida nos presentes autos na conjuntura de funcionamento dos sistemas produtivos contemporâneos, na medida em que esta demanda, conquanto individual, tem natureza e potencial metaindividuais.

A presente lide examina a chamada “uberização” das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho

a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho.

A princípio, é importante uma rápida contextualização histórica deste novo fenômeno. Na denominada sociedade urbana industrial podemos identificar a existência de três formas de organização do trabalho: a primeira foi criada pelo empresário norte-americano Henry Ford em 1914, o chamado fordismo, que representou a organização do trabalho em um sistema baseado numa linha de montagem em grandes plantas industriais. Havia ali certa homogeneização das reivindicações dos trabalhadores porque eles passavam a se encontrar sob o mesmo chão de fábrica, submetidos às mesmas condições de trabalho.

A partir da década de 1960, com o esgotamento do modelo fordista, disseminou-se um novo sistema de organização dos meios de produção denominado toyotismo. O sistema Toyota de produção, que também tinha como referência a montagem de um automóvel, quebrou o

paradigma da produção em massa, de modo a fragmentar o processo produtivo, reunindo assim diferentes contratos de trabalho no mesmo empreendimento, além de diferentes empresas especializadas nessa parcialização da produção. Havia uma prevalência da heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho dada a distinção feita entre os trabalhadores diretamente contratados por uma montadora e os contratados pelas demais empresas que prestavam serviços conexos ou periféricos, tais como vigilância, limpeza e constituição de peças utilizadas na montagem do veículo. Como desdobramento dessa segunda fase, em meados dos anos de 1970, por causa da Crise do Petróleo de 1973 e de outras tantas razões próprias das dinâmicas cíclicas do capitalismo, iniciou-se uma grave crise econômica, propiciando a propagação da terceirização irrestrita tanto na indústria, como no setor de serviços.

Agora, estamos diante de um novo modelo de organização do trabalho.

A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a “uberização”, que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.

Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não

podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais.

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.

Dito isto e sob tais premissas, cabe examinar o caso concreto e seu enquadramento jurídico.

O exame acerca da existência ou não de relação de emprego, como ordinariamente ocorre, deve nortear-se pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que a análise de eventual existência de vínculo de emprego entre a ré e seus motoristas passa, preambularmente, pela apreciação da presença ou ausência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Segundo a CLT, empregado é *“toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”* (art. 3º da CLT).

Extraí-se desta definição que são elementos fático-jurídicos para o reconhecimento da relação de emprego: ser pessoa física; a personalidade; a não eventualidade, a onerosidade e, por fim, a subordinação. Passaremos, a seguir, ao exame de cada um destes elementos.

2.10.1. Pessoa física. Personalidade

Sendo desnecessário frisar que o autor é pessoa física, o primeiro elemento fático-jurídico que merece maior atenção é a presença ou não de personalidade na prestação dos serviços.

Conforme enfatiza o Professor Maurício Godinho Delgado *“é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador.”* (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016).

Nesse diapasão, o depoimento da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) é absolutamente revelador quanto à presença desse pressuposto ao demonstrar que a reclamada exige prévio cadastro pessoal de cada um dos pretensos motoristas, ocasião em que devem ser enviados diversos documentos pessoais necessários para aprovação em seu quadro, tais como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões *“nada consta”*.

Informou o depoente que à época de sua contratação foi, inclusive, submetido à entrevista pessoal:

“(...) que participou de uma entrevista pessoal, que a entrevista foi com Michele, na antiga sede que ficava, acha, que no Gutierrez, que ficou lá de 8h da manhã até 12h participando de uma integração, que mais ou menos uns 20 motorista participaram (...)”

Corroborando estas declarações, chama atenção o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b). O declarante, na condição de coordenador de operações, acompanhava a contratação dos motoristas na cidade do Rio de Janeiro, processo que consistia em apresentação de documentos, testes psicológicos e análise de antecedentes por empresa terceirizada. Como se vê, a reclamada escolhia minunciosamente quem poderia integrar ou não os seus quadros.

Resta claro, portanto, o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens. Nesse sentido, é o depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

“(...) que não poderia colocar ninguém para ficar em seu lugar, que isso seria uma falta grave, com punição de bloqueio definitivo da plataforma (...)”

Esta proibição de se fazer substituir também pode ser confirmada por uma simples consulta ao sítio eletrônico da Uber. Com amparo no Princípio da conexão, transcreve-se trecho dos termos de segurança estabelecidos pela demandada:

“Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um

motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação.” (Disponível em: <<https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-43dbdd34d44/>>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2017)

Esse tópico merece atenção especial para que não seja confundida a infungibilidade da prestação de serviços no que tange ao trabalhador com a possibilidade de compartilhamento de veículos cadastrados no sistema eletrônico da Uber.

O automóvel registrado por cada motorista em sua conta é apenas uma ferramenta de trabalho que, por sua própria natureza, não tem relação alguma de dependência com os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego. Assim, a permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços.

Tanto é que a reclamada só permite que o trabalhador ceda o uso do veículo a outros motoristas previamente cadastrados em seu sistema, conforme relatou a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

“(...) que o depoente agora é parceiro Uber, que se quiser pode colocar um motorista em sua plataforma, que tal motorista tem que ser cadastrado no Uber, sujeito a aprovação ou não, só que tal motorista dirigia o carro do parceiro Uber;(...)”

Fica claro, assim, que a ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma, independentemente de este ser ou não o proprietário do veículo conduzido.

Por fim, cabe examinar a tese da defesa de que não há pessoalidade entre as partes, na medida em que o aplicativo apenas aciona o

motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem que haja possibilidade de escolha do profissional que irá realizar a prestação do serviço

O argumento não procede. Não se pode confundir a personalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor irá nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará.

Por tudo isto, restou configurado o elemento da personalidade.

2.10.2. Onerosidade

A onerosidade pode ser tida como o aspecto da relação empregatícia concernente à existência de contraprestação econômica pelo trabalho do empregado posto à disposição do empregador.

Tomada no aspecto objetivo, a onerosidade representa o mero pagamento, a retribuição pela prestação do serviço. Já no plano subjetivo, representa a expectativa do prestador de serviços de receber algo em recompensa pela atividade exercida.

A afirmação da reclamada de que era o reclamante, enquanto contratante, que a remunerava pela utilização da plataforma digital não se sustenta à luz do Princípio da primazia da realidade sobre a forma, por afrontar cabalmente a realidade dos fatos.

Primeiro porque a prova dos autos evidencia que a ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado,

seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio, situação que não ocorreria caso fosse o obreiro o responsável por remunerar a ré.

Segundo porque a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas. Neste sentido é o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b):

“(…) que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); (...) que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão (...)”

O relato do Sr. Saadi Alves de Aquino comprova, inclusive, que a ré, ocasionalmente, pagava os motoristas por tempo à disposição:

“(…) que para fazer essa expansão de mercado criavam-se promoções para incentivar o motorista a ficar no local, por exemplo, em Niterói; que essas promoções eram no sentido de garantir um preço mínimo por hora; que, por exemplo, se o motorista ficasse online 8 horas no local da expansão, garantia-se R\$25,00 a hora, no mínimo, ainda que não tivesse viagem alguma;(…)”

Na mesma direção, é o teor do depoimento do Sr. Augusto César Duarte, ex-empregado que exerceu o cargo de gerente de operações e logística da reclamada (autos do IC 001417.2016.01.000/6 - id eecf75b):

“(...) a UBER garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R\$20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxas de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença (...)”

Por fim, o sítio eletrônico da plataforma demonstra que a reclamada remunera seus motoristas ainda que a viagem seja gratuita ao usuário:

‘Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato’ (Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheir> Acesso em: 11 de fevereiro de 2017)

Como se não bastasse, os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) jungidos aos autos pelo demandante revelam que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira o seu percentual e retém o restante, repassando-o aos motoristas somente ao final de cada semana. Isso demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador.

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

2.10.3. Não-eventualidade

O conceito de não-eventualidade é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho, em torno do qual foram construídas distintas teorias.

O Professor Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de direito do trabalho, sistematiza os principais conceitos e teorias acerca da não-eventualidade: a teoria do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica ao tomador de serviços. Pondera o citado autor:

“a conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não de eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias.” (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016 - Pág.304).

Na direção apontada na obra em referência e pelo que revela todo o contexto fático probatório delineado nestes autos, tem-se que a melhor definição para a hipótese do presente caso é a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade.

Sob o prisma desta última, será considerado eventual o trabalhador admitido em virtude de um determinado e específico acontecimento

ou evento, ensejador de obra ou serviço na empresa. Nesses casos, a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação.

Eventualidade que não caracteriza o trabalho do autor. Os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

Tanto é que os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) colacionados com a peça de ingresso confirmam que o autor se ativou de forma habitual entre março de 2015 a abril de 2016.

De igual modo, o conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica. Em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, o Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), declarou que:

“(...) se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados e-mails, como o casos dos sticks acima citados, para que o motorista “ficasse com medo” e voltasse a se ativar na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos (...).”

Indagada a respeito, a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo, nessa mesma toada, declarou (id 34c8e7b):

“(...) que recebeu um email que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve exclusão (...).”

Como se vê, a não-eventualidade não só caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pela ré, como também era exigida dos motoristas.

A presença deste elemento fático-jurídico na relação jurídica travada entre as partes fica ainda mais evidente sob o prisma da teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver seus misteres para os fins normais da empresa.

Antes, prefacialmente, cabe a indagação: afinal, quais são os fins normais da reclamada? Trata-se de uma empresa de tecnologia que apenas faz a interface entre pessoas ou uma moderna empresa de transporte de passageiros?

Essa reflexão deve ser orientada, novamente, pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual *“em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”* (Américo Plá Rodriguez - *Princípios do Direito do Trabalho*).

Assim é que, embora os documentos em que constam o cadastro nacional de pessoa jurídica (id dbd1ace) e o contrato social (id 8cf0bcd) confirmem a tese da defesa no sentido de que a reclamada é empresa que explora plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar, de forma acurada, a dinâmica dos serviços prestados.

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

(GUIMARÃES, Paulo Jorge Scartezini. Dos contratos de hospedagem, de transporte de passageiros e de turismo. São Paulo: Saraiva, 2007 p.84-8).

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

Tanto é que já há julgados responsabilizando a empresa por vícios na prestação de serviços decorrentes de erros do motorista na condução do veículo, podendo ser citado à guisa de exemplo o processo 0801635-32.2016.8.10.0013 tramitado no 8º Juizado Especial Cível e das Relações de Consumo de São Luís/MA. Não poderia ser diferente diante da nítida relação de consumo entre ela e os usuários do aplicativo.

É importante registrar aqui, porque reveladora de sua real atividade, que a ré recebe quantia percentual (entre 20 a 25%) do preço de cada corrida. Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a tendência era a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes.

O relato da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) ilustra bem o gerenciamento do negócio de transporte realizado pela ré:

“(...) que toda semana a Uber mandava gráficos mostrando onde haveriam shows, eventos com grande público para que os motoristas ficassem sabendo onde haveria grande demanda (...)”

Assim, não há dúvidas de que, ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de

seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte.

Além disso, se fosse apenas uma empresa de tecnologia não fariam sentido os robustos investimentos em carros autônomos que têm sido realizados pela companhia, como notoriamente tem divulgado os veículos de comunicação.

Cabe ainda destacar as previsões normativas e o regramento específico aplicáveis ao motorista profissional, conforme art. 235, § 13º, da CLT, *verbis*:

A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

[...]

§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos. (destaques e grifos lançados).

Conquanto se possa questionar a constitucionalidade deste dispositivo, tal norma é aplicável exatamente ao caso em questão e tem como premissa ser inerente à atividade do motorista profissional a ampla (e até mesmo abusiva) flexibilidade na fixação do horário de trabalho.

Por fim, cabe destacar trecho da brilhante decisão do Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres, que recentemente reconheceu que transporte é o ramo de atuação da demandada:

“Our scepticism is not diminished when we are reminded of the many things said and written in the name of Uber in unguarded moments which reinforce the Claimants’

simple case that the organisation runs a transportation business and employs drivers to t h a t e n d “ (D i s p o n í v e l e m : < <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-f/> /> Acesso em: 11 de fevereiro de 2017)

‘Nosso ceticismo não é diminuído quando somos lembrados de muitas coisas ditas e escritas em nome da Uber, em momentos de descuidos e que reforçam a tese dos requerentes de que a demandada é simplesmente uma organização que dirige um negócio de transporte e emprega motoristas para esse fim. (tradução livre)

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

2.10.4. Subordinação

De todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o mais importante é, sem sombra de dúvida, a subordinação. É em torno dela que se arquiteta, no fundo, o próprio Direito do Trabalho. É ela, outrossim, que demarca as principais fronteiras de aplicação da legislação trabalhista.

Contudo, o conceito de subordinação, apesar de sua importância, é também o mais complexo de se identificar em uma relação de trabalho. Primeiro por se tratar de critério natural e historicamente elástico que com o passar do tempo precisou se expandir para se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Segundo porque é um

elemento multidimensional como observa o Min. Maurício Godinho Delgado ao relatar o RR-119400-55.2007.5.03.0001:

“(...) a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica , por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante (...).”

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.

Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, restou comprovado que a reclamada realizava verdadeiro treinamento de pessoal. Esclareceu o Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

“(...) que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre se terno e gravata, guarda-chuva no porta malas; que o uso de terno e gravata era só para Uber Black, que também foi passado que o ar condicionado sempre deveria

estar ligado, o carro limpo e lavado e o motorista sempre bem apresentado (...).”

Nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), de igual modo, a Sra. Iris Morena Sousa e Freund, ex-gerente de marketing da ré, declarou:

“(...) que na época em que a depoente trabalhou os interessados tinham que comparecer na sede da Uber para receber treinamento de cerca de duas ou três horas, oportunidade na qual eram repassadas informações relativas à forma de utilização do aplicativo, à forma como os motoristas poderiam se comportar e como deveriam se vestir; que aqueles motoristas que recebiam avaliação baixa eram convocados para refazer o treinamento sob pena de serem excluídos do aplicativo (...).”

E em outra passagem do mesmo depoimento:

“(...) que havia orientação do Uber em relação ao comportamento dos motoristas no sentido de que deveriam abrir a porta para o cliente, disponibilizar água e balas, comportar-se com educação, etc(...).”

No mesmo sentido vale mencionar o depoimento do Sr. Saadi Mendes de Aquino (Id eecf75b):

“(...) que (a Uber) mantem o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações de estilo: os melhores motoristas geralmente (e ai se listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar o ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro)(...).”

Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. Consultando seu sítio eletrônico, verifica-se a existência de um código de conduta que proíbe, dentre outras coisas, recusar o embarque de animais condutores de cegos, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros. (Disponível em: Acesso em: 07 de fevereiro de 2017)

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Aqui cabe um adendo: somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Trata-se de inovação da organização 'uberiana' do trabalho com potencial exponencial de replicação e em escala global.

Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".

O depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) delinea a utilização pela ré desse novo padrão de monitoramento do trabalho:

"(...) que todo o passageiro avalia o motorista ao final da corrida, que a avaliação é medida por estrelas e que o máximo são cinco estrelas e que no mínimo, uma; que essa avaliação é o que mantém o motorista na plataforma; se o motorista obtiver avaliação com uma estrela, a Uber manda

um questionário no próprio aplicativo, perguntando para o passageiro o que ocorreu na viagem; que para o motorista a Uber não manda nada, ficando apenas o motorista ciente da porcentagem de estrelas, ou seja, de uma média de sua nota; que quando o passageiro chama, aparece a foto do motorista e sua nota média; que para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4.7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado; (...)

O ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino (id eecf75b), em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região explicou, minuciosamente, como funcionavam as suspensões e afastamentos:

“(...) se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os “ganchos” (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito.(...)”

Como se vê, os depoimentos retro demonstram que a nota dada pelo usuário, sob o pretexto de tornar a plataforma mais “saudável”, exerce, na verdade, irresistível poder e controle sobre a forma de prestação dos serviços.

Assim, toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem sobrevive apenas no campo do *marketing*. O fornecimento de “balinhas”, água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça “parceiro” da reclamada, com autorização de acesso a plataforma.

Ora, esta circunstância desmonta a ideia segundo a qual a Uber se constitui apenas como empresa que fornece plataforma de mediação entre motorista e seus clientes. Se assim fosse, uma vez quitado o valor pelo uso do aplicativo, não haveria nenhuma possibilidade de descadastramento.

Não obstante, verifica-se que a reclamada também utilizava meios diretos de controle da mão de obra. Nesse sentido, o depoimento da testemunha ouvida a rogo do autor:

“(...) que não podem entregar cartão para cliente dentro do carro, que isso implica em falta grave com punição de bloqueio;(...) que no caso do passageiro reportar alguma conduta grave por parte do motorista, o motorista teria a plataforma bloqueada; que confirmada a falta, o motorista seria bloqueado (...)” (testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo - id 34c8e7b)

Processando informações de inatividade ou recusa de corridas solicitadas, o sistema suspendia ou até mesmo baniu os trabalhadores:

“(...) que se o motorista recusar de 5 a 6 corridas, seria bloqueado por algumas horas; que quando se refere a recusa de viagem, quer dizer que o aplicativo acionou noticiando uma corrida para o motorista, mas o mesmo não aceitou (...)” (testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo - id 34c8e7b)

“(...) que também havia a hipótese de um bloqueio temporário (“gancho”) que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas off-line, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana (...)” (ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino - id eecf75b) (destaques lançados).

Resumindo, os algoritmos de controle não só dispensavam os trabalhadores que não obtinham a classificação desejada pela empresa, como também eram responsáveis por obstar o trabalho daqueles que recusavam acionamento.

E, assim, entramos neste 'admirável mundo novo' no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, conseqüentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização.

O mundo mudou e o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República), precisará perceber toda a dimensão de sua aplicabilidade e atualidade. Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes.

Neste ponto, cabem algumas considerações adicionais. Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana.

O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. Se é certo que, no direito pátrio, o empregador tem

o poder potestativo de rescisão contratual, por outro lado, não é menos certo que este direito deve ser exercido dentro dos parâmetros e segundo as normas que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. O que se avizinha no contexto das inovações tecnológicas é o exercício de um controle e um poder sem intervenção humana.

O filósofo utilitarista, Jeremy Bentham com seu panóptico não poderia ter imaginado algo semelhante. Estamos diante de uma questão ética fundamental, destas que definem o caráter civilizatório de uma sociedade.

Estariamos construindo um 'algoritmo Eichmanniano'? A categoria político-filosófica da chamada banalidade do mal pensada pela filósofa Hannah Arendt com uma roupagem algorítmica? Estamos construindo um mercado no qual o detentor do capital, que organiza a extração de valor de toda a força de trabalho à sua disposição, institui formas de poder e controle algorítmico, que prescindem da intervenção humana e com poder para uso disciplinar inclusive para decretar o fim da relação de emprego, sem qualquer possibilidade de contraditório? Estes são alguns dos desafios éticos acerca dos quais os operadores do direito deverão se preocupar.

Após essas necessárias considerações e voltando ao exame do controle algoritmo na perspectiva da caracterização do elemento fático-jurídico da subordinação, imprescindível mencionar a Lei 12.551/2011, que ao modificar o art. 6º da CLT, regulamentou novos aspectos da supervisão do trabalho na contemporaneidade:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. lançados). (grifos lançados)

Com a nova lei, equipararam-se os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando homenageando-se assim a força atrativa do Direito do Trabalho e sua permanente busca pelo alcance de seu manto protetor ao maior número de trabalhadores possível.

Assim, se antes poderia se questionar a autonomia daqueles que circunstancialmente têm flexibilidade de horário por não estarem sob vigilância tradicional, hoje não há dúvida de que o monitoramento eletrônico traduz subordinação até mesmo em seu sentido clássico.

Sem embargo, verifica-se, no caso dos autos, que há subordinação também no aspecto objetivo - já que o autor realizava os objetivos sociais da empresa.

Também presente a subordinação estrutural, uma vez que o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento.

Sob o ângulo desta, aliás, fica desmascarada a hipotética autonomia alegada pela ré. Afinal, o trabalhador supostamente independente, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detinha nenhum controle sobre a atividade econômica. Nada deliberava sobre os fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, com quem, para quem e por qual preço seria prestado o serviço.

Cabe ressaltar: se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial

para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse.

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da 'uberização'. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial.

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

Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos.

Tal circunstância evidencia que o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente), ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego.

Fato é que, certamente visando um maior ganho financeiro, a ré tentou se esquivar da legislação trabalhista elaborando um método fragmentado de exploração de mão-de-obra, acreditando que assim os profissionais contratados não seriam seus empregados.

Nas palavras do ex-gerente geral da ré, Sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo:

“(...) que a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas (...)” (depoimento prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 - id 07b4d62).

Mais uma vez, é elucidativo o depoimento do ex-gerente geral da ré que, ao relatar como era feito o cálculo das tarifas a serem cobradas, demonstra que a reclamada estipulava, por via transversa, os salários dos motoristas:

“(...) que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos (...)” (depoimento prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6- id 07b4d62).

Essas declarações, além de demonstrar que os gestores da ré tinham plena consciência de que ela era a efetiva empregadora dos motoristas, revelam também que a ré praticava uma política remuneratória abusiva.

Assim, resta evidenciado o quadro de exploração de mão-de-obra barata que não se coaduna com as normas do nosso ordenamento jurídico, cabendo, pois, ao Direito do Trabalho, o controle civilizatório para proteção social dos trabalhadores e, por via de consequência, da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República.

O que se extrai destes autos, em especial do teor da defesa, é que, por meio de um *marketing* engenhoso, a ré se apresenta como um fenômeno da “economia compartilhada” em que seus parceiros usam a plataforma para benefícios individualizados, de forma independente e autônoma.

A este propósito vale mencionar um dado extremamente significativo: segundo a relação dos seus atuais empregados, contida nos autos eletrônicos do Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6, promovido pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, de um total de 105 (cento e cinco) empregados formalmente contratados pela Uber do Brasil Tecnologia, 24 (vinte e quatro) ocupam o posto de “gerentes de *marketing*”, vale dizer, quase 25% do total.

Levando-se em conta a quantidade de empregados formais com experiência em *marketing*, os quais recebiam salários expressivos (R\$10.500,00 acrescidos de benefícios), frente ao quadro dos demais trabalhadores, é possível afirmar que a Uber se configura também e, fundamentalmente, uma empresa de *marketing*. Porém, afastado esse véu de propaganda, o que desponta é uma tentativa agressiva de maximização de lucros por meio da precarização do trabalho humano.

Mais uma vez, cabem aqui mais algumas considerações adicionais e relevantes. A sociologia tem usado a expressão “*post-truth*” (pós-verdade) para designar os processos contemporâneos de moldagem da opinião pública. Situações nas quais os apelos emocionais e o universo dos afetos manipulados pelas apuradíssimas técnicas do *marketing* constituem-se como “verdades” e passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo da realidade dos fatos objetivamente considerados.

A ré, *data venia*, navega nestas práticas, na medida em que se apresenta, no mundo do *marketing*, como uma plataforma de tecnologia, quando, em verdade, no mundo dos fatos objetivamente considerados é uma empresa de transportes.

Afirma fazer parte do mundo da economia de compartilhamento, apropriando-se de toda a carga positiva que essa corrente

comportamental e econômica possui, quando em sua essência é uma empresa privada com objetivo de lucro e intenso volume de investimento.

Neste mundo pós-contemporâneo, onde cada cidadão sonha em ser uma empresa de si e no qual os valores do mercado regido pelo sentido da concorrência (em oposição à ideia de solidariedade) capturam todas as subjetividades, essa estratégia de *marketing* encontra terreno fértil.

Portanto, como ficou demonstrado de forma exaustiva, todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego restaram presentes.

Neste mesmo sentido, vale consignar a experiência internacional. Como já se disse, a Uber instaura em escala global um modelo de organização e extração de valor do trabalho humano alocado no setor de serviços e com o uso de plataformas tecnológicas. Sua dinâmica de operacionalização combina por um lado flexibilidade e, por outro, alto nível de controle e adestramento de condutas, com potencial de ser replicado exponencialmente para todo o mercado, na medida em que suas premissas tecnológicas e estruturais estão objetivamente presentes neste nosso início de século XXI.

Tratando-se de um fenômeno global, vale a pena mencionar a experiência jurisdicional de outras nações. Como já mencionado anteriormente, o Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres, há cerca de três meses decidiu que os chamados *self-drivers*, que prestam serviços para a Uber, não se constituem como autônomos e que se trata, em realidade, de uma típica relação de emprego subordinado (*dependent work relationship*).

O estudo do direito comparado indica um elevadíssimo nível de identidades entre as definições centrais do que se entende como

contrato de trabalho subordinado. Países como França, Alemanha, Espanha, Reino Unido, dentre outras tantas nações possuem um núcleo de definição do contrato de trabalho extremamente próximo ao do Brasil. Tal fato não deve de forma alguma surpreender, na medida em que a matriz socioeconômica é a mesma. O Direito do Trabalho é diretamente tributário de um mesmo fenômeno, qual seja, a expropriação do trabalho humano auferida pelo capital desde os primórdios do surgimento do capitalismo. Daí a importância de se mencionar as experiências internacionais. É por conta disto que a boa e sábia CLT, em seu art. 8º, prevê até mesmo o uso do direito comparado como fonte subsidiária.

É claro que, no caso presente, este recurso não se faz necessário eis que, como se disse, o direito pátrio, até mesmo na acepção clássica da subordinação, tem resposta para a matéria em tela. Mas vejamos breves considerações acerca da decisão da Corte Inglesa:

Uber drivers are not self-employed and should be paid the “national living wage”, a UK employment court has ruled in a landmark case which could affect tens of thousands of workers in the gig economy.

The ride-hailing app could now be open to claims from all of its 40,000 drivers in the UK, who are currently not entitled to holiday pay, pensions or other workers’ rights. Uber immediately said it would appeal against the ruling.

*Uber ruling is a massive boost for a fairer jobs market
Employment experts said other firms with large self-employed workforces could now face scrutiny of their working practices and the UK’s biggest union, Unite, announced it was setting up a new unit to pursue cases of bogus self-employment. de fevereiro/17)(Disponível em: Acesso em: 11*

‘Motoristas que prestam serviços para a Uber não são trabalhadores autônomos e deve ser pago a eles o “salário mínimo nacional”, esta é a decisão de um Tribunal do Trabalho do Reino Unido que decidiu e constituiu um precedente que pode afetar dezenas de milhares de trabalhadores na economia gig.

Com tal decisão, 40.000 motoristas do Reino Unido, que atualmente não têm direitos a pagamento de férias, pensões e outros direitos poderão acionar a empresa. A Uber comunicou que apelará da decisão imediatamente.

Tal decisão é um enorme impulso para um mercado de trabalho mais justo. Especialistas em mercado de trabalho disseram que outras empresas com grande número de trabalhadores independentes agora poderão enfrentar uma revisão de suas práticas e o maior sindicato do Reino Unido, Unite, anunciou que está elaborando novos casos de falsos trabalhadores autônomos objetivando propor novas demandas’. (tradução livre).

Finalmente, ainda quanto à experiência internacional, vale mencionar a importante Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Recomendação nº 198

Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.

A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas,

incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho (...)

(...)

(...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção (...).” (grifos lançados)

2.10.5. Reconhecimento do vínculo de emprego

Portanto, estando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nos termos do art. 3º da CLT, julgo procedente o pedido para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes, que deverá ser anotado na CTPS do autor, no prazo de 05 dias a partir de sua intimação específica, sob pena de aplicação de multa diária de R\$1.000,00 (hum mil reais).

A função a ser anotada será de motorista, remuneração consistente em 80% sobre o faturamento das viagens, admissão em 20/02/2015 e saída em 17/01/2016 (OJ 82 da SDI-I do TST e Princípio da Adstrição).

Não tendo a reclamada, ante o Princípio da eventualidade, se oposto, em tópico específico, acerca da modalidade de extinção contratual

declarada na peça de ingresso, reconheço que houve dispensa injusta por iniciativa da ré, condenando-a ao pagamento das seguintes verbas:

- a) aviso prévio indenizado;
- b) 11/12 de férias proporcionais com 1/3;
- c) 13º salário proporcional de 2015 e 2016;
- d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas;
- e) multa do art. 477, §8º da CLT.

Como os haveres rescisórios não foram quitados até a presente data, é certo que já está exaurido o prazo fixado no art. 477, §6º, da CLT, razão pela qual fica deferido, em favor do reclamante, a multa fixada no §8º daquele mesmo dispositivo legal.

Indefiro a multa do art. 467 da CLT, uma vez que não havia verbas rescisórias incontroversas a serem quitadas em audiência.

Deverá a reclamada proceder à comunicação da dispensa no sistema Empregador Web, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, sob pena de indenização substitutiva, na hipótese de o autor não receber o seguro-desemprego por culpa atribuível à ré.

Indefiro o pedido de pagamento de 18 dias de saldo de salário, tendo em vista que os documentos de id 9e03d57 demonstram que o autor recebeu pelos dias trabalhados em dezembro de 2015. Importante registrar aqui que o obreiro não aponta qualquer diferença a seu favor que possa justificar a condenação no pagamento desta verba.

A remuneração média para fins de cálculo das verbas rescisórias será apurada na fase de liquidação de sentença, a partir dos extratos de id 3937e7b a id 3d4cd0f, observando-se o período reconhecido de vigência do contrato de trabalho.

2.11. Jornada extraordinária. Repouso semanal remunerado em dobro. Adicional noturno

Alega o demandante que, durante todo o período contratual, realizou jornada extraordinária, em média, de duas horas extras por dia de trabalho. Afirma também ter laborado em diversos feriados sem que houvesse remuneração em dobro. Por fim, aduz que se ativou no período noturno, mas sem perceber o adicional respectivo. Pleiteia a condenação da ré no pagamento de duas horas extraordinárias por dia de trabalho, repouso semanal remunerado em dobro, adicional noturno e reflexos em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário e FGTS com 40%.

A defendente contesta sob o argumento de que o reclamante jamais foi seu empregado, não lhe sendo aplicáveis as disposições do art. 58 da CLT. Assevera que na hipótese de reconhecimento do vínculo de emprego, não haveria, ainda assim, que se falar no pagamento de horas extras, na medida em que as atividades desenvolvidas foram exclusivamente externas, sem qualquer tipo de controle ou fiscalização, nos termos do disposto no art. 62, I, da CLT.

Ultrapassada a controvérsia acerca da existência de vínculo de emprego, cumpre-me verificar se a jornada de trabalho do reclamante se enquadra na hipótese prevista no art. 62, I da CLT.

Diz o artigo consolidado que não são abrangidos pelo regime de jornada estabelecida nas normas trabalhistas “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”(art. 62, I, CLT).

A valer, o intuito do legislador foi disciplinar os casos em que é insuscetível a aferição da efetiva jornada de labor. Daí porque a

utilização do termo incompatível, que pode ser traduzido como aquilo que não se pode harmonizar, ou seja, o que é inconciliável ou incombinável. Então, o que afasta o direito do empregado às horas extras não é o fato da jornada de trabalho do empregado não ser controlada, mas de não ser controlável.

Em outras palavras, a redação legal não normatiza os casos em que o empregador simplesmente exerce a faculdade de abstenção de controle. Assim, se a atividade do empregado, mesmo sendo externa, pode ser fiscalizada e controlada pelo empregador, fará jus o empregado ao recebimento das horas extras laboradas.

No caso dos autos, a possibilidade de controle é evidente porque a ré tem à sua disposição instrumento de telemática capaz de registrar cada minuto de trabalho, de tempo à disposição ou de descanso do obreiro. Saliente-se: a atividade só poderia ser realizada com equipamento em conexão *online* com a empresa, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho do empregado.

O que se evidencia dos autos é que o smartphone do obreiro não era apenas ferramenta de trabalho, mas também relógio de ponto altamente desenvolvido, verdadeiro livro de registro das atividades realizadas, que confirmam as conclusões do jurista Francês Jean-Emmanuel Ray de que a máquina, ao contrário de reduzir o poder de fiscalização do empregador, viabiliza maior controle sobre o trabalho do empregado. (ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno Direito do Trabalho, p.146)

Nesse sentido se deu o depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b), no qual mencionou que “o aplicativo vem com todas as corridas que o motorista fez e com o valores”

O depoimento do ex-coordenador de operações da ré, Sr. Saadi Alves de Aquino, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), também demonstra não só a possibilidade como efetivo controle da jornada. Na ocasião, esclareceu o depoente que para serem elegíveis a determinadas promoções, os motoristas precisavam cumprir o requisito de ficar *online* oito ou mais horas.

Por fim, ainda como reforço argumentativo, é cediço que a Lei 12.619/2012 estabeleceu, em seu art. 2º, V, o direito dos motoristas de ter sua “*jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador*”, afastando, portanto, a aplicação do art. 62, inciso I, da CLT, sobre os motoristas profissionais.

Dos elementos expostos, conclui-se que o reclamante tem direito à limitação de sua jornada de trabalho, nos termos do Capítulo II, do Título II, da CLT.

Assumindo a estratégia de enquadrar o autor como executor de trabalho externo, a ré não trouxe aos autos os relatórios em que constam os dias e horários em que o reclamante permaneceu à sua disposição (tempo online no aplicativo).

Descumpriu-se, deste modo, a obrigação prevista no art. 74, § 2º, da CLT, o que atrai a aplicação do consubstanciado na Súmula 338, do C. TST, presumindo-se verdadeira a jornada descrita na petição inicial.

Não tendo sido produzida prova em sentido contrário, reconheço que o autor, durante todo o período contratual, realizou duas horas extraordinárias por dia de trabalho. No entanto, a realidade dos fatos, assinalada inclusive na peça preambular, aponta que o autor era comissionista puro, sendo devido, portanto, apenas o adicional destas horas extras (Súmula 340, do C.TST).

Aqui, destaco que a vedação do pagamento de remuneração por distância percorrida prevista no art. 235-G, da CLT, não se aplica à hipótese do autos. Embora remunerado por produção, o autor trabalhava dentro do perímetro urbano, e estava sujeito à fiscalização eletrônica, dos próprios passageiros e dos agentes de trânsito da cidade. Esta sujeição não permitia que a forma de remuneração comprometesse a segurança da coletividade ou do motorista.

Desse modo, julgo parcialmente procedente o pedido do reclamante, e condeno a reclamada a pagar os adicionais de duas horas extras por dia de trabalho. Dada a habitualidade, defiro o pedido de reflexos do adicional em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C. TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST).

Ainda, por aplicação da Súmula 338, do C. TST, condeno a reclamada ao pagamento do adicional noturno, no percentual de 20%, com relação ao labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C. TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C. TST).

Por fim, condeno a reclamada ao pagamento da remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C. TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST.

Entretanto, os reflexos dos feriados devem repercutir apenas no FGTS com 40%. A habitualidade que o autor pretende ver caracterizada, de modo a repercutir em 13ºs salários, férias com 1/3 e outras não tem suporte fático. Os feriados, por si mesmo, são ocorrências esporádicas

e, por isso, não repercutem em outras parcelas acessórias, exceto no FGTS, nesse caso, por expressa determinação legal.

Para a determinação dos valores devidos, serão observados, em regular liquidação de sentença, os seguintes parâmetros:

- adicional de hora extra de 50%;
- jornada de trabalho de 10 horas;
- frequência absoluta, trabalho em todos os feriados e no período noturno, caso não juntados, em liquidação de sentença, os relatórios com os dias e horários que o obreiro se ativou;
- base de cálculo e divisor nos termos da Súmula 340 do C. TST;
- apuração dos reflexos deferidos com a observância da Súmula 347 do C.TST.2.12 Ressarcimento de despesas com combustível, balas e água

O reclamante alega que, durante todo o contrato de trabalho, por exigência da ré, era obrigado a carregar água mineral e balas para oferecer aos clientes. Informa, ainda, que suportava toda a despesa com combustível do veículo utilizado em prol do serviço. Pretende o pagamento de indenização substitutiva de, no mínimo, R\$1.000,00 (hum mil reais) mensais, para ressarcimento destas despesas.

Pois bem.

Como já salientado em capítulo anterior desta decisão, restou comprovado que a reclamada camuflava as exigências por meio de orientações ou sugestões dadas aos motoristas. A tática engenhosa consiste em estabelecer um padrão de atendimento, como o oferecimento de água e guloseimas, para que os clientes avaliem negativamente aqueles motoristas que não estejam cumprindo o modelo de excelência. Por conseguinte, com receio de não ser bem

classificado pelo passageiro, todo trabalhador se vê obrigado a observar tais práticas.

Nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), o Sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo, ex-gerente geral da ré, declarou:

“(...) que assim eram treinados em como se relacionar com os motoristas; que, por exemplo, não poderiam dizer o que o motorista deveria fazer, ou que “fosse educado”, “se vestisse de tal maneira”; “que eram treinados para apresentar as boas práticas dos motoristas que eram mais bem avaliados (...)”

Reforçando o caráter de exigência, relatou a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

“(...) que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre se terno e gravata, guarda-chuva no porta malas (...)”

Estabelecido o quadro-fático, cumpre frisar, nesse ponto, que o Princípio da alteridade, que permeia o Direito do Trabalho, veda a transferência do ônus da atividade econômica ao empregado, o que foi realizado pela ré ao repassar ao empregado os custos com balas e água oferecidas aos usuários do aplicativo.

De igual modo, se o automóvel era utilizado para atender à finalidade específica da reclamada, esta deveria arcar com as despesas com gasolina, ônus do empreendimento, a teor do disposto no art. 2º da CLT.

Quanto aos valores despendidos pelo reclamante, entendo que a melhor solução é o arbitramento a partir das máximas de experiência e à luz dos Princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Isso porque

a prova testemunhal quanto a matéria não foi convincente, até por destoar daquilo que se considera logicamente plausível.

Neste cenário, considerando jornada de trabalho diária de 10 horas em que se alternam períodos de inatividade e trabalho, bem como os valores recebidos durante o pacto laboral (id 3937e7b a id 3d4cd0f), fixo que o autor desembolsava R\$2.000,00 (dois mil reais) por mês de combustível. Em relação aos gastos com água e bala, estipulo que o obreiro despendia mensalmente R\$100,00 (cem reais).

Por todo o exposto, defiro o pedido de condenação da ré ao reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho.

2.13. Danos morais

Requer o reclamante a condenação da reclamada à indenização por dano moral em razão de dispensa que entende ter sido arbitrária. Aduz que sem nenhum fundamento ou justificativa a empresa encerrou o contrato de trabalho. Por tais fatos, pugna pelo pagamento de indenização por dano moral.

A ré aduz que, ao contrário do alegado pelo autor, o término da parceria entre as partes decorreu da má conduta do reclamante ao disponibilizar, em grupos de “*Whatsapp*”, áudio por ele próprio gravado, relatando prática de burla à plataforma Uber, com o objetivo de obter vantagem indevida.

Feitas essas assinalações passo ao exame da questão.

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa, nos termos do inciso III do art. 1º da Constituição

da República. Por ser essência e baliza de todos os direitos da personalidade, a agressão a esse princípio deve ser coibida.

Nessa direção, o art. 5º, V e X, da Carta Magna assegura o direito de indenização por danos morais; e o art. 186 do Código Civil dispõe: *“aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*.

Para a caracterização do citado dano moral, é necessária a conjugação de três requisitos: a comprovação do dano; nexos de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido; a culpa (tendo o art. 927 do Código Civil introduzido, excepcionalmente, a responsabilidade objetiva, sem culpa, nas situações mais raras aventadas por aquela regra legal).

Conforme foi tratado em tópico anterior desta decisão, ainda que tenha causado assombro a comprovada técnica de gerenciamento da mão-de-obra por meio de algoritmos que prescindem da intervenção humana, no caso dos autos a reclamada exerceu o seu direito potestativo de rescisão contratual.

Ainda que tenhamos avançado quanto a matéria, pacificando o entendimento no sentido de que a dispensa coletiva deve ser socialmente justificada, a dispensa individual ainda encontra respaldo no poder potestativo do empregador.

Nesse contexto, é de somenos importância o conteúdo da mídia digital colacionada pela ré com a gravação que motivou o rompimento da relação jurídica.

Deste modo, não demonstrado que, ao exercer o direito de dispensar o empregado, a reclamada agiu com excesso ou abuso de direito, julgo improcedente o pedido de danos morais.

2.14. Litigância de má fé. Autor

A procedência de inúmeros pedidos demonstra que a parte autora apenas exerceu seu direito de ação nos termos da lei, não havendo que se falar em abuso, do direito de ação que a ele é constitucionalmente garantido.

Nestes termos, rejeito o pedido de aplicação de litigância de má-fé ao autor.

2.15 Litigância de má-fé. Testemunha

O depoimento da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva (id 34c8e7b) foi marcado pela contradição de suas declarações, traduzindo-se em tentativa inócua de adulteração dos fatos com o intuito de beneficiar a reclamada. Não se cuida de mero lapso, até porque provoca repercussões relevantes no âmbito do processo.

Houve consciente alteração da verdade dos fatos, a fim de beneficiar a ré. A gravidade da postura da testemunha mais se acentua porque, no dizer de Calmon de Passos, *“Quem primeiro é atingido é o Estado-juiz, induzido a exercitar mal o seu poder-dever constitucional de dar efetividade às prescrições da ordem jurídica”*.

Ora, a testemunha, conscientemente, alterou a verdade dos fatos, ao declarar que *“quem define o preço da viagem é o motorista”, “que a Uber*

não determinada nenhum tipo de comodidade para o passageiro; que não há obrigatoriedade de água mineral no carro da Uber; que veio de Uber para cá e não lhe ofereceram água” e “que uma sucessão de avaliações negativas não ocasionam nenhuma consequência para o motorista”.

Todos esses fatos relatados colidem frontalmente com os demais depoimentos, o conjunto probatório e até mesmo com as máximas de experiência comum daquilo que ordinariamente acontece.

Como se vê, o depoente não veio a juízo com a intenção de esclarecer os fatos, mas apenas com a nítida intenção de favorecer a parte ré. Sua conduta afeta não só a parte contrária, mas também, e principalmente, a credibilidade da Justiça, induzida que é, nessas circunstâncias, a erro.

A função exercida por uma testemunha na instrução de um feito é de primordial importância para se buscar a verdade. E apenas a verdade interessa ao Magistrado, pois só de posse dela será possível fazer justiça às partes e a todos os jurisdicionados. Por isso, as pessoas que se dispõem a exercer essa função devem ser sérias e comprometidas com a verdade.

Não se pode admitir que encarem o seu munus como se fosse uma brincadeira inconsequente ou um favorecimento pessoal. É preciso estabelecer e deixar bem claro a importância e a seriedade dos atos que se praticam num processo judicial.

Por tais razões, comportamentos como o da referida testemunha devem ser repudiados pelo Poder Judiciário, porque se mostram incoerentes com os princípios que norteiam a boa-fé e a lealdade processual, deveres estes que não se aplicam apenas às partes, mas também a todos aqueles que, de qualquer forma, participam do processo, consoante determina o caput do art. 77 do CPC de 2015.

E nem há que se dizer que a noção de lealdade é apenas processual, porque esta vem da experiência social, sendo hábito daquele que é honesto e atua com retidão, segundo os ditames de sua própria consciência, comportamento este, repita-se, que não foi observado pela testemunha supracitada.

A conduta antijurídica da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva deve, portanto, ser reprimida, de modo a prevalecer, sempre, a dimensão ética do processo. Desta forma, impõe-se sua condenação ao pagamento de multa, no importe de R\$2.000,00 (dois mil reais), a ser revertida em favor da parte autora e cobrada oportunamente em execução de sentença.

Notifiquem-se o Ministério Público Federal e a Polícia Federal para que apurem e adotem as medidas cabíveis em face de eventuais CRIMES DE FALSO TESTEMUNHO (art. 342 do Código Penal) cometidos.

2.16. Justiça gratuita (art. 790, § 3º da CLT)

Observado o momento oportuno (OJ 269 da SDI-I/TST), ante o disposto no art. 790, § 3º da CLT, defere-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita, para isentá-la do pagamento de eventuais despesas processuais, em que pese o resultado dado a demanda.

2.17. Expedição de ofício

Expeça-se ofício à SRT, ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, ao INSS e à União Federal (Receita Federal do Brasil), imediatamente, com cópia da petição inicial, defesa, ata de audiência e desta decisão, uma vez constatada a prática de fraude à legislação trabalhista e previdenciária.

Tendo em vista a constatação de irregularidade quanto ao objeto social (id 8cf0bcd) e atividade econômica da empresa (id dbd1ace), que atua no ramo de transporte individual de passageiros, expeça-se ofício, imediatamente, à Secretaria de Finanças do Município de Belo Horizonte e a Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas Gerais com cópia desta decisão para que referidos órgãos tomem as providências que entenderem cabíveis quanto a possíveis sonegações fiscais.

3. CONCLUSÃO

Diante do exposto, resolve a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgar extinto o processo, sem resolução de mérito, relativamente ao pleito de condenação da ré na obrigação de efetuar os recolhimentos previdenciários, com fulcro nos artigos 485, IV do CPC 2015, c/c art. 769 da CLT; rejeitar as preliminares de incompetência material e de inépcia da petição inicial suscitadas pela ré. No mérito, resolve julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por **RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA** em face de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA** para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas:

- a) aviso prévio indenizado;
- b) 11/12 de férias proporcionais com 1/3;
- c) 13º salário proporcional de 2015 e 2016;
- d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas;
- e) multa do art. 477, §8º da CLT;

f) adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e reflexos em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C. TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST);

g) adicional noturno no percentual de 20% com relação ao labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C.TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C.TST);

h) remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C.TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST e reflexos em FGTS com 40%;

i) reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho.

Para a determinação dos valores devidos, serão observados, em regular liquidação de sentença, os seguintes parâmetros: - adicional de hora extra de 50%; - jornada de trabalho de 10 horas; - frequência absoluta, trabalho em todos os feriados e no período noturno, caso não juntados, em liquidação de sentença, os relatórios com os dias e horários que o obreiro se ativou; - base de cálculo e divisor nos termos da Súmula 340 do C. TST; - apuração dos reflexos deferidos com a observância da Súmula 347 do C.TST.

A remuneração média para fins de cálculo das verbas rescisórias será apurada na fase de liquidação de sentença a partir dos extratos de id 3937e7b a id 3d4cd0f, observando-se o período reconhecido de vigência do contrato de trabalho.

Deverá a reclamada anotar a CTPS do autor, no prazo de 05 dias a partir de sua intimação específica, sob pena de aplicação de multa diária de R\$1.000,00 (hum mil reais). A função a ser anotada será de motorista, remuneração consistente em 80% sobre o faturamento das viagens, admissão em 20/02/2015 e saída em 17/01/2016.

Deverá a reclamada, ainda, proceder a comunicação da dispensa no sistema Empregador Web, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, sob pena de indenização substitutiva, na hipótese de o autor não receber o seguro-desemprego por culpa atribuível à ré.

Defere-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita, para isentá-la do pagamento de eventuais despesas processuais.

Tudo nos termos da fundamentação, que integra o presente *decisum*. Os demais pedidos são improcedentes.

Notifiquem-se o Ministério Público Federal e a Polícia Federal para que apurem e adotem as medidas cabíveis em face de eventual CRIME DE FALSO TESTEMUNHO (art. 342 do Código Penal) cometido pela testemunha Sr. Norival Oliveira Silva, com cópia da petição inicial, defesa, da ata de audiência, desta decisão.

Intime-se a testemunha Sr. Norival Oliveira Silva por meio de Oficial de Justiça, a tomar conhecimento da presente decisão, no prazo legal, no endereço declarado por ele na ata de id 34c8e7b.

Incidirão juros e correção monetária, observando-se o disposto no art. 883, da CLT e nas Súmulas 200, 211 e 381, do C.TST. Quanto ao FGTS deverá ser observada a OJ 302 da SDI-I, C.TST. Não se aplica, por ora, a correção monetária pelo IPCA-E.

Autoriza-se a dedução do IR sobre as parcelas deferidas à parte autora que tributáveis a cargo desta mediante comprovação nos autos pela reclamada, devendo ser observado o teor da OJ 400 da SDI-1/TST.

Quando da apuração do imposto de renda, determino sejam observadas a Instrução Normativa nº 1127 de 07/02/2011 da Secretaria da Receita Federal do Brasil-RFB e a Orientação Jurisprudencial nº 363 da SDI-I do Colendo TST.

Em respeito ao artigo 832, § 3º da CLT, declaro que as parcelas de natureza indenizatória da presente, para efeitos previdenciários, são as supra deferidas que constam do art. 28, § 9º da Lei 8.212/91; as demais têm natureza salarial, devendo haver incidência da contribuição social.

O cálculo de liquidação destacará em apartado o valor das contribuições previdenciárias devidas, do qual se dará vista à União, pelo prazo de 10 dias, para manifestação, considerando-se correto o cálculo caso não haja oposição, no prazo assinado acima. Homologado o cálculo, a reclamada será intimada a recolher o valor das contribuições apuradas, sob pena de execução (art. 114, inciso VIII, da CR/88).

Aplica-se ao cálculo das contribuições sociais devidas a atualização monetária prevista na legislação previdenciária, nos termos do art. 879, §4º da CLT, bem como os juros e multa moratórios determinados nos arts. 34 e 35 da Lei 8.212/91, sendo o termo de sua contagem o dia 10 do mês seguinte ao da competência a que se referirem, nos termos do art. 30, inciso I, alínea “b”, do mesmo diploma legal.

Deverá a reclamada, ainda, comprovar os recolhimentos previdenciários referentes ao período contratual reconhecido, quota do empregado e do empregador (Lei 8.212/91, art. 33, § 5º), sob pena de expedição de ofício à Procuradoria Geral Federal.

Condeno a reclamada a pagar as custas processuais de R\$600,00 calculadas sobre R\$30.000,00, valor arbitrado para esse fim (art. 789, §2º, da CLT).

Expeça-se ofício à SRT, ao Ministério Público do Trabalho da Primeira Região, ao INSS e à União Federal (Receita Federal do Brasil), imediatamente, com cópia da petição inicial, defesa, ata de audiência e desta decisão.

Expeça-se ofício, imediatamente, à Secretaria de Finanças do Município de Belo Horizonte e a Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas Gerais com cópia desta decisão para que referidos órgãos tomem as providências que entenderem cabíveis quanto a possíveis sonegações fiscais.

Intimem-se as partes.

Intime-se a União, oportunamente.

Nada mais.

MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES

Juiz do Trabalho

BELO HORIZONTE, 13 de Fevereiro de 2017.

MARCIO TOLEDO GONCALVES
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho

PODER JUDICIÁRIO ||| JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

13ª Vara do Trabalho de São Paulo ||| RTOrd 1001492-33.2016.5.02.0013

RECLAMANTE: FERNANDO DOS SANTOS TEODORO

RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V., UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

Autos 1001492-33-2016-5-02-0013

Ação trabalhista - rito ordinário

data de publicação: 20.04.2017 autor:

FERNANDO DOS SANTOS TEODORO

RÉUS:

1. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA,
2. UBER INTERNATIONAL BV e
3. UBER INTERNATIONAL HOLDING BV

SENTENÇA

1. Relatório

FERNANDO DOS SANTOS TEODORO propôs ação trabalhista em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, UBER INTERNATIONAL BV e UBER INTERNATIONAL

HOLDING BV, em que postulou a declaração da relação jurídica de emprego e o pagamento das parcelas especificadas na petição inicial. Deu à causa o valor de R\$ 62.531,00 e apresentou documentos.

As rés apresentaram contestações, instruídas com documentos, em que arguíram preliminares e, no mérito, refutaram as assertivas do autor, pugnando pela improcedência dos pleitos.

O autor manifestou-se sobre a defesa e os documentos apresentados pela parte contrária, reiterando os pedidos iniciais.

Foi colhido o depoimento pessoal das partes. Inquiridas três testemunhas. Instrução processual encerrada sem outros elementos.

Facultado às partes o oferecimento de razões finais, que foram apresentadas por meio de petições escritas.

Tentativas conciliatórias frustradas.

2. Fundamentação

2.1. Incompetência material

A ré arguiu a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para apreciar a relação jurídica existente entre as partes, uma vez que teria

havido entre elas contrato de natureza civil, e não uma relação de trabalho.

A competência material deve ser aferida, abstratamente, em função da causa de pedir e do pedido¹. Se estes guardam pertinência com a relação jurídica de trabalho, resta afirmada a competência da Justiça do Trabalho (CF, art. 114, I), independentemente da situação fática efetivamente ocorrida, pois esta se engloba na análise do mérito da pretensão.

Tendo em vista, portanto, que a pretensão do autor é justamente a de ver declarada a relação de emprego, é inafastável a conclusão de que a competência material, para processar e julgar a demanda, só pode mesmo ser da Justiça do Trabalho.

Por esse fundamento, rejeito a preliminar.

2.2. Nulidade de citação

A segunda e a terceira rés suscitarão a nulidade de sua citação, tendo em vista que foi irregular o ato praticado, na pessoa da preposta da primeira ré.

Sem razão. Conforme os termos da decisão que proferi na audiência de 14 de fevereiro de 2017 ([ID 9496cbc](#)), as três rés compõem um grupo econômico, sendo inclusive o quadro societário da primeira empresa formado, exclusivamente, pela segunda e pela terceira ([ID 9999287](#)). Assim, a finalidade primordial do ato processual de citação (dar conhecimento da demanda ao réu) foi atingida. Tanto foi que as suscitantes compareceram na audiência e apresentaram sua contestação ([ID 6a90e57](#)). Aliás, registre-se por oportuno que as três rés foram representadas em audiência pela mesma pessoa, na condição de

preposta, o que ratifica a validade da decisão pertinente à citação das suscitantes.

Por fim, saliento que a declaração de nulidade processual requer a demonstração, pela parte interessada, de prejuízo manifesto (CLT, art. 794). E, como já exposto, não ocorreu qualquer prejuízo processual, à vista da regular apresentação da defesa e acompanhamento da instrução do feito.

Diante desses motivos, rejeito a arguição de nulidade.

2.3. Inépcia da petição inicial I

São requisitos da petição inicial, dentre outros, a exposição dos fatos que embasam a pretensão do autor e o pedido, com suas especificações (CLT, art. 840, § 1º; CPC, art. 319, III e IV). O preenchimento desses requisitos constitui pressuposto processual de validade, sem cuja presença fica o juiz impedido de apreciar o mérito da ação. Saliento que, embora no processo do trabalho as exigências formais quanto à petição inicial sejam mitigadas, tal não elide a necessidade de sua aptidão, uma vez que essa peça conforma a sentença a ser, eventualmente, dotada da imutabilidade da coisa julgada.

Assim, verifico que não foi exposta suficientemente a causa de pedir do pleito de pagamento de **horas extras e adicional noturno**. Na exordial alegou o autor que trabalhava mais de 44 horas por semana, em horário diurno e também noturno. Não há, entretanto, a quantificação das horas de trabalho, ou mesmo a indicação de uma jornada de trabalho média, que pudesse ser usada para fins de apuração do montante pleiteado. Por outro lado, a ré também não indicou

horários de trabalho ou carga horária que pudessem servir para suprir a omissão do libelo.

Diante disso, por ineptos (CPC, art. 330, I), excludo tais pedidos do objeto do processo (CPC, art. 485, I).

2.4. Inépcia da petição inicial II

As rés arguíram a inépcia da petição inicial, uma vez que não haveria “pedido expresse e específico” em relação à responsabilização da segunda e da terceira rés, no rol de pedidos da exordial.

A petição inicial indica, nos itens 4 e 5 da fundamentação, a relação societária entre as rés, indicando a pertinência da desconsideração da personalidade jurídica da primeira ré, haja vista que seu capital social é diminuto. Desse modo, embora não haja, de fato, repetição dessa alegação no rol final da peça, a petição inicial contém tese explícita acerca da responsabilidade de todas as rés.

Nesse aspecto, a redação da peça é de razoável clareza quanto aos pedidos, tendo sido observados os requisitos legais pertinentes (CLT, art. 840, §1º), razão pela qual não se afigura inepta. Rejeito a preliminar.

2.5. Carência de ação

As chamadas condições da ação devem ser aferidas *in statu assertionis*, isto é, pressupondo-se verdadeiras as alegações contidas na petição inicial; eventual descompasso entre tais afirmações e os fatos efetivamente ocorridos integra o mérito da pretensão, não implicando, pois, carência de ação.

De início, saliento que o Código de Processo Civil de 2015 não manteve entre as condições da ação a chamada possibilidade jurídica do pedido (art. 485, VI). O CPC anterior, de 1973, apesar das críticas doutrinárias, seguiu o pensamento inicial de Liebman (depois modificado), segundo o qual seria juridicamente impossível o pedido expressamente vedado pelo ordenamento, implicando tal circunstância a carência da ação. No atual diploma processual, no entanto, são condições para o exercício do direito de ação apenas a legitimidade e o interesse.

É correta a nova opção legislativa, que se coaduna com reclamos doutrinários de alguns anos. Com efeito, dizer-se que o pedido é vedado pelo ordenamento jurídico é dizer que o pedido, à luz do ordenamento, deve ser rejeitado. Ou seja, esse pedido é improcedente. Não tem cabimento em tal situação a extinção do processo sem resolução do mérito.

Por sua vez, a legitimidade de parte é entendida como a pertinência entre os sujeitos da demanda e a situação jurídica afirmada pelo autor. Tendo em vista que dessa situação, no caso em exame, resulta, em tese, a responsabilidade do réu, as partes são legítimas para figurar nos pólos do processo.

O *interesse de agir* decorre, segundo a doutrina majoritária, do trinômio: a) utilidade do provimento jurisdicional pleiteado, que deve ser apto a pôr o autor em situação jurídica mais vantajosa do que a atual; b) necessidade de atuação judicial para alcançar o fim colimado; c) adequação do procedimento adotado. A demanda, nos moldes em que foi proposta, preenche tais requisitos, razão pela qual reputo presente interesse processual.

Portanto, presentes as condições de admissibilidade do julgamento do mérito, rejeito as alegações defensivas a esse respeito.

2.6. Segredo de justiça

A ré requereu a tramitação do feito em segredo de justiça, sob o argumento de que as questões debatidas no processo envolvem fluxo de informações pela internet, que são consideradas sigilosas pela Lei 12.965/2014 (artigos 7º, I e II). Aduziu também que as questões debatidas representam “segredo de negócio da reclamada”.

A Constituição Federal garante, no inciso IX do art. 93, que

“todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação”.

Para delimitar as exceções em relação à regra geral fundamental da publicidade do processo, o Código de Processo Civil de 2015 prevê a tramitação em segredo de justiça, nos seguintes termos:

Art. 189. Os atos processuais são públicos, todavia tramitam em segredo de justiça os processos:

I - em que o exija o interesse público ou social;

II - que versem sobre casamento, separação de corpos, divórcio, separação, união estável, filiação, alimentos e guarda de crianças e adolescentes;

III - em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade;

IV - que versem sobre arbitragem, inclusive sobre cumprimento de carta arbitral, desde que a confidencialidade estipulada na arbitragem seja comprovada perante o juízo.

Das quatro hipóteses estritas de exceção do princípio da publicidade, duas não têm aplicação ao caso concreto, sequer em teoria. São as dos incisos II e IV. Ademais, a hipótese do inciso III não tem relação com a alegação da ré, já que as informações empresariais que ela disse tentar proteger não se enquadram na noção legal e constitucional de intimidade. Por fim, a exigência do “interesse público ou social” (inciso I) não dá guarida ao requerimento de sigilo do processo; pelo contrário, entendo que a amplitude alcançada pela atividade da empresa em território brasileiro nos últimos anos dá amparo à rejeição do sigilo da tramitação.

Saliente-se, por fim, que os direitos assegurados aos usuários de serviços de internet pela Lei 12.965/2014, notadamente no art. 7º, não exigem a tramitação de processos como o presente em segredo de justiça.

Rejeito o requerimento.

2.7. Requerimento de ofício à Receita Federal

A ré requereu a expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal, a fim de que fossem apresentados nos autos documentos relativos à situação fiscal do autor no tocante ao imposto sobre a renda, especialmente a cópia de sua declaração de renda do ano-base de 2016.

O requerimento tem natureza instrutória. Visa a subsidiar a alegação de mérito no tocante ao eventual exercício pelo autor da profissão de corretor de imóveis, o que, na visão da ré, elidiria a alegação tendente à declaração de vínculo de emprego. Tendo em vista, então, que a instrução processual foi encerrada sem reiteração do requerimento, entende-se que a busca por tais elementos tenha

sido deixada de lado pela parte interessada. Ainda que assim não fosse, o ofício requerido é inócuo para o fim a que se destina, uma vez que a exclusividade na prestação de serviços não é requisito de existência da relação de emprego.

Indefiro, portanto, o requerimento.

2.8. Relação de emprego

2.8.1. Alegações das partes

As alegações do autor para requerer a declaração de relação de emprego são, em síntese, as seguintes: a) a ré angaria motoristas para a prestação de serviços de transporte a passageiros, mediante uso de um aplicativo de internet; b) o pagamento pelo serviço é feito pelo passageiro à ré, que repassa ao motorista o valor, com retenção de uma taxa de 25 a 30%; c) o motorista formaliza um contrato de adesão para iniciar a prestação de serviços; d) a ré controla, por meio do seu aplicativo, tanto a prestação dos serviços quanto o respectivo pagamento; e) a ré exigiria a contratação de seguro em benefício dos passageiros; f) o contrato de adesão é redigido de forma a induzir a conclusão de que o objeto não é o de fornecimento de serviços de transportes, mas sim o fornecimento de tecnologia de internet; g) os elementos da relação de emprego são visíveis durante a execução do contrato, especialmente porque a ré fixa os preços conforme sua autodeterminação; h) existem avaliações recíprocas de passageiros e motoristas, e também cobranças por parte da ré, elementos que concretizariam o poder disciplinar de empregador; i) o reclamante se dedicava diariamente ao trabalho para a ré, nos moldes em que ela exigia; j) a ré fornece contato com agências de locação de veículos, para que as pessoas que não têm carro

possam, também elas, prestar serviços de transporte de passageiros; k) a ré estipula pagamento de bônus em dinheiro em alguns casos; l) a ré impõe padrões de apresentação, vestimenta e tratamento a ser dado aos passageiros, a revelar a direção da atividade econômica; m) a ré tem o poder de cancelar a prestação de serviços, pelo aplicativo, a qualquer momento, o que ocorreu com o autor em seu desligamento, sem aviso prévio; n) a dinâmica da atividade da ré exige o trabalho de motoristas, que por isso não podem ser considerados profissionais autônomos - nessa linha decidiu a Comissão de Trabalho do Estado da Califórnia (EUA) e também o Judiciário do Reino Unido; o) o Decreto 56.981, do Município de São Paulo, impõe a obrigação do condutor de se vincular a uma empresa que explore o serviço por aplicativo de internet; p) trabalhou efetivamente de 23.12.2015 a 03.06.2016, quando foi sumariamente dispensado por decisão da ré; q) seu faturamento médio mensal era de R\$ 5.927,14.

De outro lado, a ré sustentou que a relação jurídica entre as partes não era de emprego - não seria sequer uma relação de trabalho. Para tanto, elencou, em síntese, os seguintes argumentos: a) a empresa não explora serviços de transportes, e sim a plataforma tecnológica de mediação entre passageiros e motoristas; b) a ré não possui frota de veículos, e não contrata motoristas, seja na condição de empregados ou na condição de autônomos; c) os clientes da ré não são os passageiros, mas sim os motoristas-parceiros, a quem ela emite notas fiscais da prestação de serviços que realiza; d) a ré apenas oferece a plataforma; a prestação de serviços de transporte é mantida entre o motorista e o passageiro; e) há várias empresas no mesmo segmento da ré operando no Brasil, inclusive na cidade de São Paulo; f) os motoristas não precisam atuar exclusivamente com uma plataforma, podem atender a todas segundo sua decisão pessoal; g) os motoristas decidem quando, onde

e em que horário irão atender seus usuários; h) o autor tem inscrição como corretor de imóveis, o que indica que o serviço de transporte pode ter sido prestado eventualmente para complementação de renda; i) não estão presentes os requisitos legais para a configuração de uma relação de emprego; j) a taxa paga pelo motorista à ré varia de 20% a 25%, dependendo do produto; k) a ausência de pessoalidade se vê quando um motorista pode cadastrar outros no aplicativo; l) os motoristas são livres para decidir ficar “off line”, com o aplicativo desligado, e não sofrem cobranças em razão disso; m) os motoristas têm liberdade para conceder descontos aos passageiros, sem precisar de autorização da ré para isso; n) a ré não avalia o desempenho dos motoristas, quem o faz são os passageiros - a avaliação inversa também ocorre pelo mesmo aplicativo; o) não existe subordinação estrutural no caso em exame, pois o motorista é cliente da ré, e não um prestador de serviços a ela; p) o autor assumia os riscos de seu próprio empreendimento, já que cabiam a ele os custos com combustíveis, lubrificantes, manutenção e outros; q) não existia onerosidade na relação, até porque era o reclamante que remunerava a reclamada pela utilização da plataforma.

2.8.2. Considerações iniciais sobre a matéria controvertida

Em razão da complexidade da matéria envolvida na demanda, reputo conveniente uma apreciação analítica dos pontos controvertidos e dos aspectos essenciais da lide.

Em um primeiro momento, será analisada a questão da atividade empresarial da ré, por se mostrar tal argumento como prejudicial em relação ao desenvolvimento de todo o raciocínio. Com efeito, é com base nesse argumento que a ré sustentou a inexistência de qualquer relação de trabalho entre si e os motoristas.

Uma vez superada essa tese, passa-se na sequência à análise específica dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

2.8.3. A questão da atividade empresarial da ré

Conforme já exposto acima, a defesa da ré sustentou que inexistente relação de trabalho entre si e os motoristas, os quais seriam “parceiros”. Aduziu que é a empresa que presta serviços aos motoristas, oferecendo a eles o uso da plataforma e do aplicativo, de modo a fomentar a atividade desses mesmos motoristas, na prestação do serviço de transporte diretamente aos passageiros.

A retórica da contestação é bem construída, amparada em expressões contemporâneas e na assim chamada economia do compartilhamento. Todavia, ela não corresponde à realidade.

Basicamente, não é verdade que o produto explorado pela empresa é meramente a ferramenta eletrônica, o aplicativo oferecido aos motoristas. A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros.

Para chegar a tal conclusão, recorde-se que o modelo capitalista de sociedade se ampara em uma célula fundamental: a *forma mercadoria*. Daí a referência ao *produto* em sentido amplo, que abrange a noção de serviço oferecido no mercado. Em linhas gerais, o capital é investido na produção de mercadorias, e a circulação destas gera a extração de um excedente; parte do excedente é reinvestida na produção (daí a reprodução do modelo), e outra parte é acumulada pelo capitalista na forma de lucro. É dessa forma básica que são derivadas as relações sociais

capitalistas. No que mais importa no caso concreto, para compreender a natureza da relação jurídica de que se trata, a questão é indicar qual é a mercadoria de que a ré extrai o seu excedente econômico.

E a resposta deve ser enunciada de maneira clara: *a mercadoria da ré é o serviço de transporte*. Nenhuma dúvida me ocorre quanto a isso. Não é por outra razão que é da ré (e não do motorista) o poder fundamental de quantificar o valor na circulação da mercadoria. É a ré que fixa o preço do serviço de transporte que o passageiro irá pagar.

Veja-se o que disse a testemunha *Felipe Gonçalves Wanderley*, que exerce o cargo de gerente de operações da empresa. Ele referiu os critérios que a ré utiliza, unilateralmente, para estabelecer, também unilateralmente, os preços dos serviços de transporte. Ora, fosse a relação jurídica pertinente ao serviço de transporte unicamente entre o passageiro e o motorista (que é a tese da defesa), a fixação do preço ocorreria por negociação entre eles - isto é, entre o motorista e o passageiro. Mas não. A ré fixa um preço, e sequer o revela antecipadamente ao motorista².

Esse dado é relevante, a indicar que a ré atua na prestação de serviços de transporte de passageiros. E usa para isso a mão de obra de motoristas cadastrados em sua plataforma. Tal plataforma serve, portanto, como instrumento de prestação do serviço principal, apenas isso.

Note-se que a tese da ré (de que a mercadoria da empresa não é o transporte, mas sim o próprio aplicativo) implicaria a noção de que o seu excedente seria gerado a partir da operação de fornecimento da plataforma aos supostos clientes motoristas. Ou seja, deveria haver um *valor fixo*, uma mensalidade, por exemplo, paga pelos motoristas em razão do uso da plataforma. Mas isso não ocorre: o *valor que cabe*

à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro. Logo, como o excedente do capitalista é extraído na circulação da sua mercadoria, conclui-se com segurança que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte.

A rigor não há novidade nessa conclusão. A empresa ré atua em inúmeros países, e as decisões oriundas do Estado da Califórnia e do Reino Unido, que constam dos autos, demonstram que o entendimento tem sido basicamente o mesmo aqui enunciado: *a ré atua na exploração de serviços de transporte*.

2.8.4. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego

Superada essa primeira resistência da tese defensiva, pertinente à atividade empresarial da ré, chega-se à conclusão necessária de que *a relação existente entre ela e seus motoristas é uma relação de trabalho*. Com efeito, a ré presta serviços de transporte aos consumidores (que são os passageiros), lançando mão do trabalho humano prestado pelos motoristas. Não é correto, portanto, dizer que os motoristas são clientes da ré; eles não são clientes, são trabalhadores que despendem energia em prol da atividade lucrativa da empresa. Pois bem.

Resta saber então se essa relação de trabalho se configura juridicamente como relação de emprego.

O direito positivo brasileiro delinea a relação de emprego nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que conceituam, respectivamente, o empregador e o empregado. Da interpretação conjunta desses dispositivos legais conclui-se que a relação jurídica de emprego é a que tem por objeto a prestação, onerosa e subordinada,

de trabalho não-eventual por parte de pessoa física, com caráter *intuitu personae*.

Há, portanto, cinco elementos que caracterizam a relação empregatícia: a) prestação de trabalho por pessoa física; b) pessoalidade por parte do trabalhador; c) não-eventualidade; d) onerosidade; e) subordinação.

2.8.4.1. Trabalho por pessoa física

O primeiro requisito da relação de emprego é preenchido, sem qualquer controvérsia. Não há sequer alegação no tocante à possibilidade de vinculação de pessoa jurídica na plataforma, para prestação do serviço. Esta ocorre necessariamente com pessoas físicas.

2.8.4.2. Pessoalidade na prestação de serviços

O trabalho do motorista, na sistemática adotada pela empresa ré, é indubitavelmente de natureza pessoal.

A substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta, é vedada. O cadastro do motorista no aplicativo é feito *intuitu personae*, até mesmo com foto e identificação. A ré, em depoimento pessoal, referiu inclusive que “não mais” exige atestado de antecedentes criminais, a sugerir que isso ocorrera no passado, como aliás declarou a testemunha (depoimento). *Bruno Praça Sevieri* (cf. item 3 do depoimento).

No tocante à possibilidade de um motorista “vincular” o cadastro de outros, não se vê aí a exclusão da pessoalidade. A testemunha *Felipe Gonçalves Wanderley*, sobre o assunto, disse o seguinte:

[...]

14) o motorista pode cadastrar outros motoristas na plataforma; [...]

18) ainda no caso do item 14, o desligamento do primeiro motorista não implica o desligamento dos demais; é possível que eles regularizem o seu próprio cadastro, inserindo um veículo, podendo ser o mesmo, ainda que de propriedade do motorista excluído, salvo se a exclusão se der, justamente, por irregularidade ligada ao veículo;

19) o cadastro dos motoristas é feito normalmente, na situação do item 14; esclarece que o cadastro é originalmente individual e posteriormente deve ser solicitado a associação ao primeiro motorista [...].

Em suma, o cadastro de cada motorista é individual, e é aceito não pelo motorista originário, e sim pela empresa ré. Logo, a personalidade existe em relação a cada motorista que presta serviços pela plataforma.



Relatório Fundamentação

75ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO
Processo n.ºRTSum 0100351-05.2017.5.01.0075
S E N T E N Ç A

I - Relatório

CARLOS RENATO DE SOUZA GUERRA ajuizou ação trabalhista em face de **UBER DO**

BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V., UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V., postulando, em síntese, o reconhecimento do vínculo de emprego, com o pagamento das parcelas trabalhistas, conforme petição inicial.

Conciliação rejeitada.

As 03 reclamadas, em peça única, apresentaram contestação, arguindo preliminares de incompetência da Justiça do Trabalho, Inadequação do Rito, Ilegitimidade passiva ad causam e pleiteando pela improcedência total do pedido, por não tratar-se de vínculo de emprego.

Alçada fixada no valor da inicial.

O processo foi retirado de pauta a fim de que fosse ouvida uma testemunha por meio de carta precatória.

No entanto, como não havia sido colhido o depoimento pessoal das partes e, no entender dessa magistrada, é importante que seja produzido previamente, reconsiderarei o despacho com inclusão do processo em pauta.

O autor não compareceu à audiência de prosseguimento. As reclamadas requereram a aplicação da pena de confissão.

A instrução se realizou através de prova documental.

Em razões finais, as partes se reportaram aos elementos dos autos, permanecendo inconciliáveis.

<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/VisualizaDocumento/Autenticado/d...1 de 31 31/05/2018 22:42>

2.8.4.3. Não eventualidade da prestação de serviços

Quanto à característica da não eventualidade, sua aferição concreta depende, evidentemente, da situação pessoal do autor, e não das modalidades de trabalho compatíveis com a plataforma criada pela ré. Na medida em que se deixa isso claro, evita-se o erro de incidir em excludentes genéricas descritas pela contestação.

Parece correto dizer que a plataforma da ré admite o trabalho eventual. As testemunhas ouvidas em audiência afirmaram, de fato, que não existe um limite de tempo para o motorista permanecer inativo (“off line”), tampouco existe uma imposição de número mínimo de horas de trabalho por dia ou por semana. Todavia, dizer que o trabalho eventual é admitido não equivale a dizer que o trabalho de todos os motoristas é eventual.

O autor alegou que trabalhava mais de quarenta e quatro horas por semana. Como a ré detém todas as informações do cadastro de cada motorista, seria muito fácil a ela comprovar a exata frequência do autor ao trabalho. Bastava apresentar nos autos o detalhamento das viagens

realizadas e tempo de permanência “on line”. Desse modo, a ausência de prova sobre a alegação de eventualidade milita em desfavor da ré.

Diante disso, assumo a prestação de trabalho não eventual por parte do autor, no período discutido.

2.8.4.4. Onerosidade

Quanto ao requisito da onerosidade, não há maiores dificuldades em perceber sua existência no caso em exame. Na medida em que se afastou a tese da ré no tocante à sua atividade econômica principal (cf. item 2.8.3, cujos fundamentos são aqui reiterados), tornou-se clara a inversão retórica operada pela defesa: não existe pagamento de remuneração pelo motorista à empresa, em razão do fornecimento da plataforma; existe, isso sim, remuneração paga pela ré ao motorista, pelo trabalho desempenhado por ele na atividade econômica da empresa.

Aliás, os critérios utilizados pela empresa para o estabelecimento do preço das corridas permitem compreender que a fração do valor que é destinada ao motorista representa verdadeiro salário. A testemunha *Felipe Gonçalves Wanderley* disse o seguinte:

[...]

3) o preço da viagem é fixado conforme variáveis relativas à distância e à estimativa de tempo, e conforme constantes de valores definidos pela reclamada; esses valores são definidos com critérios que atendam às circunstâncias de trânsito, e à projeção de satisfação de motoristas e passageiros com o preço final; esclarece que essa definição é feita em um determinado momento, não sendo alterada a cada viagem;

4) a reclamada leva em conta uma projeção do faturamento do motorista por hora; não é possível projetar faturamento mensal ou semanal, à vista da liberdade que o motorista tem em quantificar suas horas de trabalho; [...]

Se “a reclamada leva em conta uma projeção do faturamento do motorista por hora”, a onerosidade presente nessa relação é a mesma que existe em qualquer contrato de trabalho, em que o empregador insere o custo trabalhista com mão de obra no preço final de seu produto.

2.8.4.5. Subordinação

A ré sustentou com veemência que o autor (como de resto todos os seus motoristas) não trabalhava de forma subordinada. Aduziu, entre outros fundamentos, a possibilidade de ele poder ficar desconectado do aplicativo pelo tempo que quisesse; a ausência de fiscalização e cobranças típicas de relação de emprego; a liberdade de escolha do autor quanto a dias e horários de trabalho; a possibilidade de oferecer descontos aos passageiros, sem qualquer ingerência da ré.

A relevância desse aspecto da lide requer algumas considerações acerca da ideia de trabalho subordinado, no contexto do arcabouço teórico do direito do trabalho.

O art. 3º da CLT menciona a palavra dependência ao prever o requisito da *subordinação jurídica* como elemento da relação de emprego³. A doutrina tradicional, a certa altura, pacificou-se ao atribuir à noção de subordinação a característica de contrapartida do poder empregatício patronal.

Délio Maranhão salientava, no tocante à fenomenologia da subordinação no contrato de trabalho:

“Como se explica esta subordinação de um contratante a outro? O empregador, que exerce um empreendimento econômico, reúne, em sua empresa, os diversos fatores de produção. Esta, precisamente, sua função social. Desses fatores, o principal é o trabalho. Assumindo o empregador, como proprietário da empresa, os riscos do empreendimento, claro está que lhe é de ser reconhecido o direito de dispor daqueles fatores, cuja reunião forma uma unidade técnica de produção. Ora, sendo o trabalho, ou melhor, a força de trabalho, indissolavelmente ligada a sua fonte, que é a própria pessoa do trabalhador, daí decorre, logicamente, a situação subordinada em que este terá de ficar relativamente a quem pode dispor de seu trabalho.”⁴

Assim, vê-se que a subordinação do empregado tem ligação com o poder do empregador de dispor de sua força de trabalho, sendo esta um dos fatores de produção reunidos na empresa, cuja titularidade pertence ao empregador. Daí, aliás, a expressão *trabalho por conta alheia*, que qualifica a situação do empregado, o qual despende sua energia em favor do empreendimento de outra pessoa, o empregador. Cabe a este o risco do negócio; logo, cabe a ele organizar a prestação de serviços; pelo mesmo fundamento, cabe ao empregado subordinar-se a essa organização.

Nessa mesma linha, Maurício Godinho Delgado, de forma clara e didática, conceitua a subordinação como a

“situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”⁵

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

Cumprе ressaltar, quanto ao caso em exame, que a ré mencionou em depoimento pessoal que monitora a chamada *taxa de cancelamentos*, cujo aumento inclusive gerou a dispensa do autor (cf. itens 2 a 4 do depoimento pessoal). Está presente em tal conduta tanto a exteriorização da organização dos fatores de produção pelo empregador quanto a subordinação do empregado a essa mesma organização. Em suma: havia trabalho subordinado.

Por outro lado, não são convincentes os argumentos defensivos de que, como o autor não era obrigado a aceitar viagens, tampouco era obrigado a permanecer conectado pelo aplicativo, ele não trabalhava subordinadamente. Tais aspectos não têm a relevância jurídica que a defesa lhes empresta.

Em doutrina tradicional há subsídios para assim concluir. Muito antes do surgimento dos aplicativos de internet, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena definia a subordinação como “a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho”⁶, endossando a defesa quanto à confusão de

“subordinação com o cumprimento de horário e a convivência de empregado e empregador, porque este modo

de ver concederia a uma das partes a possibilidade material de dar ordens e de controlar diretamente seu cumprimento, o que, em rigor, não tem importância”.⁷

O autor chamava a atenção ao fato de que,

“Na dinâmica e na estrutura da empresa, que pressupõe integração e coordenação de atividades, a exteriorização da subordinação em atos de comando é fenômeno de ocorrência irregular, variável, muitas vezes imperceptível e esses atos sofrem um processo de diluição, até quase desaparecerem, à medida que o trabalho se tecniciza e se intelectualiza.”⁸

A rigor, a ré não exige quantidades fixas de horas e dias de trabalho aos motoristas porque tais parâmetros, no contexto da tecnologia dominada pela empresa, se mostram desnecessários. A ré não precisa exigir esses parâmetros, o que lhe gera inclusive uma redução de custos, pois ela pode sustentar (como de fato sustenta) que esse tempo dos motoristas, aguardando chamadas, não representaria tempo à disposição da empresa e não mereceria, por isso, remuneração.

Todavia, é certo que a ré controla de perto os indicadores de demanda e oferta dos seus serviços no mercado, e busca evitar que haja escassez do produto aos consumidores. Isso pode ser constatado pelo relato da testemunha *Felipe Gonçalves Wanderley*, segundo a qual *“eventualmente ocorrem incentivos em caso de alta demanda em determinadas regiões, pelos quais a reclamada oferece pagamento adicional de R\$2,00 por viagem, que em verdade representam um desconto de R\$2,00 no valor que contratualmente a reclamada teria a receber do motorista pela viagem”*. Com práticas como essa, a empresa consegue manter adequado o nível de oferta de serviço, em atenção à demanda existente na região. Não há necessidade, então, de estipular quantidade mínima de horas de trabalho por semana, por exemplo.

Assim, não é correto o argumento de que tais circunstâncias elidem o requisito da subordinação. Esta tem seu conteúdo jurídico próprio, adensado em décadas de estudos teóricos e científicos, os quais, como já exposto, endossam a visão de que os sinais visíveis ou indícios da subordinação são variáveis e irregulares, não se confundindo com sua essência própria.

Diante desses motivos, reputo presente o derradeiro elemento da relação de emprego, qual seja o trabalho subordinado.

2.8.5. Conclusão

Tendo em vista os fundamentos que foram expostos nos tópicos anteriores, em razão da presença dos elementos fático-jurídicos respectivos, acolho a alegação do autor de que ele era empregado da ré.

O período de trabalho restou confirmado pelo que disse a ré no item 1 de seu depoimento pessoal⁹.

Assumida a existência de relação de emprego entre as partes, é conclusão decorrente que cabia ao empregador comprovar os dados funcionais controvertidos, no caso a remuneração mensal. Essa afirmação se ampara no fato de que a prova do contrato de trabalho (e, por consequência, de seus elementos básicos) se faz pelas anotações na CTPS (CLT, art. 456). Tivesse o empregador atuado legalmente e realizado tais anotações, elas seriam dotadas de presunção relativa de veracidade. Na medida em que o empregador age ilicitamente, não realizando as anotações na CTPS, não pode atribuir à parte adversa os efeitos processuais probatórios dessa conduta. Só o autor do ilícito pode sofrer consequências jurídicas de seu ato.

Por essas razões, acolho como verdadeiros os valores de salário apontados pelo autor na petição inicial.

Diante disso, declaro que houve entre as partes relação empregatícia e, conseqüentemente, defiro o pedido de anotação da CTPS, com datas de admissão e desligamento respectivamente em 23.12.2015 e 03.06.2016, função de motorista e salário por comissão.

Cumprimento da obrigação de fazer, pela primeira ré, em 8 dias (a contar de intimação específica), sob cominação de multa de R\$ 150,00, por dia de atraso (CPC, arts. 536 e 537), limitada ao período de 30 dias. Somente então, supletivamente, a secretaria da Vara deverá proceder às anotações determinadas, sem prejuízo da execução da multa ora arbitrada.

2.9. Dissolução contratual - justa causa

A justa causa é o ato doloso ou culposamente grave do empregado, previsto em lei (CLT, art. 482), que inviabilize a continuidade do vínculo¹⁰, autorizando, assim, a resolução contratual sem ônus para o empregador.

Constituindo-se exceção na base principiológica do Direito do Trabalho, a justa causa se interpreta estritamente e sua comprovação em juízo é ônus do empregador. “A caracterização da justa causa, por se tratar de medida extrema, com severos efeitos na vida profissional e até mesmo pessoal do trabalhador, depende de comprovação inequívoca nos autos, através da produção de sólidos e convincentes elementos de prova, ônus que compete ao empregador por força do arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC.”¹¹

A interpretação restritiva da justa causa do empregado é uma decorrência do sistema. No Brasil, o empregador tem, conforme a doutrina majoritária, o direito potestativo de despedir seu empregado sem dar qualquer explicação sobre os motivos que o levaram a essa decisão. De um dia para o outro, a pessoa se vê sem emprego, sem renda, sem fonte de sustento para si e sua família, sem que possa, sequer, exigir a motivação da conduta.

Nesse contexto, é evidente que a justa causa do empregado não apenas um ato grave; deve ser muito grave. Tão grave que não deixe margem a dúvidas acerca da inexigibilidade de manutenção do vínculo ou pagamento das indenizações legais pelo empregador. Em suma: *in dubio pro operário*.

Pois bem. No caso dos autos, a ré alegou que

“o término da parceria entre as partes não decorreu de um ato unilateral da Reclamada, mas decorreu sim da má conduta do Reclamante, que era classificado como um motorista regular, além de possuir alta taxa de cancelamento e baixa taxa de viagens completas. Como se não bastasse, em verificação dos documentos internos, a Reclamada verificou que o Reclamante apresentou um documento do veículo não condizente com as informações fornecidas pelos órgãos públicos (Doc. 15)” (ID 2dbb311 - p. 45)

Contudo, a suposta justa causa não se sustenta.

Em primeiro lugar, a irregularidade documental não tem a relevância e a gravidade que a defesa tenta lhe emprestar. Tudo sendo feito à distância, eventuais erros de digitação de dados e documentos não é algo que escape à expectativa ordinária. Não se pode presumir o dolo do empregado. Ademais, a contestação salientou sobre esse tema o seguinte (ID 2dbb311 - p. 45 e 46, com grifo meu):

“No caso do Reclamante, o que se verificou foi que o Reclamante realizou o cadastro no UberBlack, em dezembro de 2015, com o mesmo número de telefone e em dois cadastros diferentes, sendo: (i) um com o veículo “Ford Fusion” de placa ENV1461, ano 2011; e o segundo com o veículo “I/Nissan Sentra 20SV CVT” de placa “OJP8018” (Doc. 16). Ocorre que o documento deste segundo veículo não foi passível de confirmação, pois o Renavam mencionado não era existente: “002213093”, apesar de constar no documento cadastrado pelo Reclamante (Doc. 17). Assim, esta segunda conta foi rejeitada e o Reclamante iniciou a utilização da plataforma da Reclamada com a primeira conta e veículo. No mês seguinte, o Reclamante cadastrou o veículo “I/Nissan Sentra 20SL CVT” de placa “FQV0464”, com ano de fabricação de 2014. Na época do cadastro, este veículo preenchia os requisitos mínimos para participar do produto UberBlack e assim permaneceu até ter sua conta desativada com base na elevada taxa de cancelamento em 3/6/2016.

No entanto, em janeiro de 2017, o Reclamante na tentativa de retornar à plataforma, cadastrou novos documentos de um veículo. Para a surpresa da Reclamada, trata-se do mesmo veículo anteriormente cadastrado “I/Nissan Sentra 20SL CVT” de placa “FQV0464”, que, porém, estava sendo cadastrado com novo ano de fabricação: 2015 (Doc. 18).”

Ora, a conduta que ensejou suposta justa causa em junho de 2016 não pode ter elementos de janeiro de 2017.

Por outro lado, a alta taxa de cancelamentos de viagens, por parte do autor, não foi comprovada a contento. Não há documento que permita constatar concretamente essa alegação da defesa, tampouco relato testemunhal acerca do tema.

Diante disso, afasto a alegação de justa causa. Consequentemente, reputo extinto o contrato de trabalho por dispensa imotivada.

2.10. Verbas rescisórias e outras

Defiro, diante da declaração de vínculo de emprego e da ausência de quitação regular, o pagamento das seguintes verbas:

- a) aviso prévio indenizado (CLT, art. 487, § 1º), em importe equivalente a 30 dias (Lei 12.506/2011, art. 1º e parágrafo único);
- b) 13º salário proporcional do exercício de 2016, na fração de 6/12;
- c) férias proporcionais, na fração de 6/12 (CLT, art. 146, parágrafo único), com acréscimo de 1/3;
- d) FGTS sobre os salários pagos durante o curso do contrato de trabalho, bem como sobre todas as parcelas acima, de 11,2%.

2.11. Multa do § 8º do art. 477 da CLT

A multa do § 8º do art. 477 da CLT incide também (e principalmente) nos casos em que o empregador deixou de anotar a CTPS do trabalhador. Propor o contrário seria premiar justamente quem mais merece a punição legal, isto é, o empregador recalcitrante com o registro do empregado.

Como o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região editara tese jurídica prevalecente (de n. 2), no sentido de que “o reconhecimento de vínculo empregatício em juízo não enseja a aplicação da multa, em razão

da *controvérsia*”, decidi em algumas ocasiões pela rejeição da multa, ainda que ressaltando entendimento diverso.

Todavia, veio a lume a súmula 462 do Tribunal Superior do Trabalho, consolidando o entendimento dessa Corte Superior, *in verbis*:

SÚMULA Nº 462. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO. *A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.*

Portanto, reconhecendo a função constitucional do TST de uniformizar a jurisprudência trabalhista em âmbito nacional, afasto a aplicação do verbete regional e defiro o pagamento da multa do § 8º do art. 477 da CLT.

2.12. Multa do art. 467 da CLT

A multa do art. 467 da CLT requer a dissolução do contrato de trabalho, a ausência de controvérsia sobre a integralidade ou parte do montante das verbas salariais devidas, e o não pagamento dessas verbas até a data da audiência, desde que o empregador não seja pessoa jurídica de direito público.

No caso dos autos, a pretensão relativa às verbas devidas tornou-se controversa diante da resposta ofertada pelo réu.

Indefiro, portanto, o pedido de pagamento da multa.

2.13. Dano moral

O autor alegou ter sofrido dano de natureza moral em razão da conduta da ré, que lhe impôs um regime de trabalho prejudicial, a despeito das promessas de altos ganhos. Aduziu que a prática da ré caracteriza verdadeiro dumping social, ocasionando dano à personalidade. As circunstâncias de seu desligamento e as ameaças proferidas por taxistas também teriam gerado dano extrapatrimonial à sua pessoa.

Consiste o dano moral na lesão a interesses não-patrimoniais, juridicamente protegidos, de pessoa física ou jurídica¹². Não há falar, em função desse conceito, em prova de sofrimento ou constrangimento: essa modalidade de dano, segundo a doutrina, é ínsita à própria conduta; prova-se a lesão moral tão logo se prove a ação que agrida injustamente algum interesse extrapatrimonial da vítima. O importante na aferição do dano moral é, portanto, a existência de um interesse extrapatrimonial juridicamente protegido, o qual pode se referir a bens jurídicos materiais ou imateriais.

No caso em exame, o pedido é procedente. A conduta da ré ao sonegar garantias sociais dos trabalhadores equivale a explorar de maneira selvagem a mão de obra de pessoas que não raro se viram desempregadas e afastadas do mercado formal de trabalho. São, como se vê, pessoas em uma situação de necessidade e clara fragilidade aos intentos da ré. Sucumbem, com pouca resistência, aos apelos modernos de trabalho autônomo e independente.

A essa configuração da exploração de mão de obra estão ligadas, diretamente, a prática do dumping e as condições de risco ligadas a revoltas dos taxistas (cuja ocorrência na cidade de São Paulo é fato notório). A submissão a essas condições de trabalho não eram

ocasionais ou decorrentes da má sorte do motorista; eram, isso sim, uma consequência da política de concorrência estabelecida de forma consciente pela ré.

Nos autos do inquérito civil 001417-2016-01-000/6, em trâmite na Procuradoria Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, foi ouvido o depoimento de *Augusto Cesar Duarte da Silva*, o qual atuara como gerente de operações e logística da ré¹³. Ele confirmou a existência de verdadeiro ato de dumping pela empresa, inclusive e notadamente na concessão de descontos acima da margem de lucros - gerando operações com prejuízos (cf. [ID d5e587f](#) - p. 9).

Ora, nesse panorama, a revolta dos taxistas de fato não seria algo de ocorrência inusitada. A revolta (e seus efeitos) está ligada à conduta consciente da ré e à sua estratégia de dominação de mercado. Em tese, é possível ver indícios de infrações à ordem econômica e às normas legais de tutela da concorrência (cf. especialmente o art. 36, § 3º, inciso XV, da Lei 12.529/201114).

A atuação agressiva da ré no tocante ao ganho de mercado e ao barateamento de mão de obra esbarra em preceitos constitucionais, notadamente os direitos fundamentais dos trabalhadores e a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica. Tais normas basilares vedam o uso do ser humano como mercadoria de comércio ou como insumo da produção, o que na prática vem sendo feito pela ré. Existe aí uma clara violação ao princípio da dignidade humana. Assim, demonstrada a ocorrência do dano moral.

Diante disso, defiro a compensação por dano moral, a qual, considerando a gravidade dos fatos, a sua repercussão íntima e social, o porte econômico do réu e a dupla finalidade (compensação para o autor

e sanção pedagógica para o réu), arbitro no valor razoável requerido na petição inicial, R\$ 50.000,00.

2.14. Responsabilidade das rés - grupo econômico

As empresas que se organizam em grupos econômicos são, a teor do art. 2º, § 2º, da CLT, solidariamente responsáveis pelos débitos oriundos dos contratos de trabalho que mantenham.

Embora o dispositivo literalmente requeira que haja entre as empresas uma relação de direção, controle ou administração, a interpretação dessa norma deve ser extensiva, em benefício da proteção do crédito do trabalhador (*lex dixit minus quam voluit*). Com efeito, o grupo econômico trabalhista não é noção coincidente com aquela do direito empresarial: configura-se o grupo de empresas, para fins trabalhistas, quando existe uma atuação coordenada das empresas no plano da execução do contrato de trabalho, isto é, quando elas unem esforços em prol de objetivos comuns, e nessa união contem com o trabalho prestado pelos empregados de cada uma delas.

O fundamento dessa disposição é a unidade desse grupo empresarial no plano trabalhista. Para Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, “seu suposto de incidência é a pluralidade de empresas que, pela forma com que se agrupam, ou mais ou menos impressivamente se vinculam ou se interinfluenciam, consideram-se unitariamente fisionomizadas para a relação de emprego”¹⁵.

No caso dos autos, é inegável a existência do grupo, uma vez que o quadro societário da primeira ré (que tem o capital social de apenas R\$ 1.000,00) é formado apenas pelas outras duas rés.

Declaro as rés, portanto, solidariamente responsáveis pelos créditos deferidos na presente sentença.

2.15. Litigância de má-fé

A constatação da chamada litigância de má-fé pressupõe a ocorrência de dolo da parte em seu comportamento no processo, a ensejar as reprimendas legais (CPC, arts. 80 e 81).

No caso dos autos, não vejo excessos no exercício dos direitos de ação e defesa, razão pela qual indefiro o pedido de multa.

3. Disposições gerais

3.1. Justiça gratuita.

Defiro ao autor os benefícios da justiça gratuita (CF/88, art. 5º, LXXIV; CLT, art. 790, § 3º).

3.2. Honorários advocatícios de sucumbência.

Entendo devidos os honorários advocatícios de sucumbência, pois o assim denominado *jus postulandi* não se coaduna com as promessas constitucionais de acesso à justiça, representando atualmente apenas uma exceção à regra geral do patrocínio das causas trabalhistas por profissionais da advocacia.

Porém, segundo a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, o deferimento dos honorários requer o preenchimento

de dois requisitos: a obtenção dos benefícios da justiça gratuita, e a assistência pelo sindicato da categoria (Súmulas 219 e 329/TST).

Diante disso, ressalvo minha convicção pessoal e deixo de fixar honorários advocatícios de sucumbência, pois ausente a assistência sindical.

3.3. Contribuição previdenciária.

O cálculo da contribuição previdenciária observará o critério de *apuração mensal* (Decreto n. 3.048/1999, art. 276, § 4º) e a incidência sobre as parcelas de natureza salarial que foram objeto de condenação (CF/1988, art. 195, inciso I, “a”; Súmula 368/TST; STF - RE n. 569056/PR, Rel. Min. Menezes Direito, j. 11-09-2008). *Não serão executadas* nestes autos, portanto, as contribuições incidentes sobre as remunerações pagas no decorrer da vigência do contrato de trabalho.

Observe-se, quanto às parcelas sobre cuja natureza jurídica não haja controvérsia (dirimida, se existente, em tópico específico da sentença), o rol do art. 28, § 9º, da Lei 8.212/1991.

A contribuição de responsabilidade do empregado será deduzida do seu crédito (Lei 8.212/1991, art. 11, parágrafo único, *a e c*; Orientação Jurisprudencial n. 363, da SBDI-1 do TST), observando-se o limite máximo do salário de contribuição (Lei 8.212/1991, art. 28, § 5º).

Faculta-se à ré, se for o caso, no mesmo prazo de que disporá para apresentar cálculos de liquidação, a comprovação de: a) sua inscrição no SIMPLES; b) ser beneficiária de imunidade ou isenção tributária em relação às contribuições previdenciárias patronais.

Saliento que não estão abrangidas na cobrança as contribuições sociais devidas a terceiros (SESI, SENAI, SESC e outros), para cuja arrecadação o INSS possui autorização legal. Nesse sentido o precedente do Tribunal Superior do Trabalho no RR 161040-71-1996-5-08-0005, Rel. Juiz Convocado Luiz Antônio Lazarim, DJ 11.02.2005.

3.4. Imposto sobre a renda.

O IRPF incidirá sobre as parcelas tributáveis componentes da condenação (Lei 8.541/1992, art. 46). Não há incidência tributária sobre as parcelas de natureza indenizatória, em especial as férias (Súmula 386/STJ) e os juros de mora (Código Civil, art. 404). Exclua-se da base de cálculo do IRPF, ainda, a importância devida a título de contribuição previdenciária.

Quanto ao cálculo do imposto devido, observe-se a regra contida no art. 12-A da Lei 7.713/1988, incluído pelo art. 44 da Lei 12.350/2010. O valor do tributo deverá ser retido do crédito do autor e recolhido regularmente, facultando-se a ele a comprovação da existência de dependentes por ocasião da apresentação de cálculos de liquidação.

3.5. Critérios de liquidação.

A liquidação será feita por cálculo.

A condenação diz respeito a parcelas cujo pagamento não se verificou na vigência da relação de emprego; logo, não há compensação ou dedução a autorizar.

Observe-se na apuração dos créditos, salvo disposição específica no corpo da sentença, a média remuneratória indicada pelo autor na

petição inicial. Esclareço, por oportuno, que a menção feita à alíquota de 11,2% de FGTS, nos itens anteriores, resulta do acréscimo rescisório de 40% (8% + 40% = 11,2%).

Correção monetária na forma do art. 39, caput, da Lei 8.177/1991, com incidência a partir do dia primeiro do mês subsequente ao vencido (súmula 381/TST).

Juros de mora na forma do art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991, incidentes sobre o valor corrigido da dívida (súmula 200/TST), a partir do ajuizamento da ação (CLT, art. 883).

Quanto à compensação por dano moral, a correção monetária é devida a partir da data de publicação desta sentença; os juros moratórios incidirão a partir do ajuizamento da pretensão (Súmula 439/TST).

3.6. Cumprimento

Cumprimento da decisão no prazo de 8 dias (CLT, art. 832, § 1º), se outro não tiver sido especificamente fixado em tópico da sentença.

Ressalto que, como o recurso cabível não é dotado de efeito suspensivo (CLT, art. 899), o cumprimento da decisão não depende do trânsito em julgado.

3.7. Expedição de ofício

Diante dos fortes indícios de irregularidades em âmbito coletivo e difuso, expeça-se ofício ao *Ministério Público do Trabalho*, para conhecimento e análise das providências cabíveis em seu âmbito de atuação. Instrua-se o ofício com cópia desta sentença e da ata de audiência.

4. Conclusão

com base nos fundamentos expostos, que integram esta conclusão para todos os efeitos legais, na ação trabalhista proposta por FERNANDO DOS SANTOS TEODORO em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, UBER INTERNATIONAL BV e UBER INTERNATIONAL HOLDING BV, julgo parcialmente procedentes os pedidos formulados, a fim de condenar as rés, solidariamente, a pagar ao autor:

- a) aviso prévio;
- b) décimo terceiro salário;
- c) férias com acréscimo de um terço;
- d) FGTS;
- e) multa do § 8º do art. 477 da CLT;
- f) compensação por dano moral.

Ainda, imponho à primeira ré a seguinte obrigação de fazer, nos termos e sob as cominações expostas na fundamentação: anotar a CTPS do autor.

Custas pelas rés no importe de R\$ 1.600,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 80.000,00.

Cientes as partes (Súmula 197/TST). Intime-se a UNIÃO (CLT, art. 832, § 4º).

Observe a secretaria o quanto determinado no item 3.7.

NOTAS:

1. Nesse sentido: STJ - CC 91160/RS, 2ª Seção, Relator Min. Fernando Gonçalves, j. 27-2-2008, DJ 5-3-2008.

2. A testemunha *Bruno Praça Sevieri* explicou que “o destino da viagem só é conhecido pelo motorista quando o passageiro entra no carro” (cf. item 6 do depoimento). E antes disso, é bom deixar claro, o motorista já aceitou a corrida.

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

4. SÜSSEKIND *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. v. 1. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 245.

5. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 302.

6. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 526. Há, também, doutrina mais recente com estudo diretamente voltado à chamada *subordinação integrativa*. Cfr. PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

7. *Ibidem*, p. 527.

8. *Ibidem*, p. 527, grifo meu.

9. O “reclamante foi cliente do aplicativo entre dezembro de 2015 e junho de 2016”.

10. SÜssekind, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**, 22 ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 573.

11. TRT/SP - RO 00023037820115020047, 3ª turma, Rel. Sonia Maria Franzini, DOE 12.12.2012.

12. DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. v. 7: responsabilidade civil. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 92. “O dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da

personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente” (GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil. v. 3: responsabilidade civil. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 62).*

13. O depoimento colhido em inquérito civil realmente não tem a mesma eficácia de uma prova colhida em processo judicial, sob o crivo do contraditório. Todavia, pode ser considerado um elemento adicional de convicção. Ademais, no caso em exame, a empresa foi intimada e estava acompanhando a tramitação do inquérito civil junto ao Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro.

14. Lei 12.529/2011:

Art. 36. Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados:

[...]

§ 3º. As seguintes condutas, além de outras, na medida em que configurem hipótese prevista no caput deste artigo e seus incisos, caracterizam infração da ordem econômica:

[...]

XV - vender mercadoria ou prestar serviços injustificadamente abaixo do preço de custo. 15 **Relação de emprego: estrutura legal e supostos.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 271.

SAO PAULO, 11 de Abril de 2017
EDUARDO ROCKENBACH PIRES
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
PJe - Processo Judicial Eletrônico
Consulta Processual

Número: 0011863-62.2016.5.03.0137

Data Autuação: 09/12/2016

Classe: **AÇÃO TRABALHISTA - RITO SUMARÍSSIMO**

31/01/2017

Valor da causa: **R\$ 24.478,81**

PARTES			
TIPO		NOME	
AUTOR		ARTUR SOARES NETO	
ADVOGADO		PEDRO ZATTAR EUGENIO - OAB:MG128404	
RÉU		UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.	
ADVOGADO		RENATO NORIYUKI DOTE - OAB: SP162696	
RÉU		UBER INTERNATIONAL B.V.	
RÉU		UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.	
DOCUMENTOS			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
59e6d a7	30/01/2017 20:36	Sentença	Sentença



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO
37ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE RTSum
0011863-62.2016.5.03.0137
AUTOR: ARTUR SOARES NETO
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER
INTERNATIONAL B.V., UBER INTERNATIONAL HOLDING
B.V.

Processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137

Reclamante: ARTUR SOARES NETO

**Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER
INTERNATIONAL e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.**

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I, *caput*, da CLT, por tratar-se de procedimento sumaríssimo.

II - FUNDAMENTAÇÃO

QUESTÃO DE ORDEM - SEGREDO DE JUSTIÇA

As reclamadas requerem a atribuição de segredo de justiça ao processo. Argumentam que foram anexados documentos com informações confidenciais referentes ao fluxo de informações pela internet. Salientam que as questões debatidas representam segredo de negócio e podem causar prejuízo irreparável à imagem e patrimônio de todas elas.

Os argumentos relativos ao segredo de negócio e à proteção da imagem e do patrimônio das reclamadas não são hábeis a ensejar o deferimento do segredo de justiça, por falta de adequação às hipóteses previstas no art. 189 do CPC. Além disso, os documentos colacionados ao processo não revelam segredo de negócio da Uber, não havendo as reclamadas indicado, de maneira específica, sequer um documento que veicule informação protegida pelo segredo de negócio. Outrossim, a simples circunstância de tramitar reclamação trabalhista em desfavor das reclamadas não ofende a imagem e o patrimônio delas. Não fosse assim, deveria ser atribuído o segredo de justiça a todos os processos que tramitam perante este Especializada, porque todas as reclamadas poderiam invocar o mesmo argumento de ofensa às respectivas imagens.

Por outro lado, constata-se que realmente foram anexados documentos protegidos pela inviolabilidade prevista no art. 7º, II e III, da Lei n. 12.965/2014 (marco civil da internet).

Com efeito, os documentos de ID ea857aa a ID cbea3e0, denominados de “relatórios de viagens”, e ID 4179cc9, intitulado “fraude código promocional”, bem como a defesa (ID 011f4f7) consignam informações relativas a usuários da plataforma da Uber, incluindo, em seu conjunto, nome completo, bem como horário e frequência das viagens realizadas. Esses documentos são protegidos pela inviolabilidade a que se refere o art. 7º, II e III, da Lei n. 12.965/2014, porque contém informações relativas ao fluxo de comunicações pela internet, já que o aplicativo da Uber é acessado via internet.

Entretanto, considerando-se o princípio da publicidade que rege a relação jurídica processual, impõe-se modular o segredo de justiça ora atribuído, de modo a abranger apenas os documentos de ID ea857aa a

ID cbea3e0 e de ID 4179cc9, bem assim a defesa de ID 011f4f7, porque os demais documentos não se inserem nas exceções previstas no art. 7º, II e III, da Lei n. 12.965/2014 e no art. 189, III, do CPC, além de não haver constado, na ata da audiência realizada, o nome completo de nenhum usuário da Uber, tampouco informações de usuários que sejam protegidas pelos mencionados dispositivos legais.

Assim, **defiro, em parte**, o requerimento de atribuição de sigilo de justiça, para alcançar apenas os documentos de ID ea857aa a ID cbea3e0 e de ID 4179cc9, bem assim a defesa de ID 011f4f7, devendo a Secretaria da Vara atribuir sigilo a esses documentos por meio do sistema do PJE, dando visibilidade deles apenas às partes e aos respectivos procuradores, diante dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, e liberando a visibilidade dos demais documentos e desta sentença, por força do princípio da publicidade.

PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

As reclamadas argumentam que o reclamante e a Uber do Brasil mantiveram relação jurídica de natureza estritamente comercial. Suscitam, assim, a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento do feito.

Sem razão.

Segundo o artigo art. 114, I e IX, da Constituição da República, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45/2004, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.

No caso, o reclamante pretende o reconhecimento da existência de vínculo de emprego entre ele e a Uber do Brasil, com o consequente deferimento das verbas trabalhistas descritas na petição inicial.

Ora, pretendendo o autor justamente o reconhecimento de relação de emprego, afigura-se competente esta Justiça Especializada para processar e julgar a demanda, nos exatos termos do art. 114, I, da Constituição da República.

Declarar se a relação jurídica estabelecida entre as partes possui natureza empregatícia ou meramente comercial consubstancia matéria afeta ao mérito da demanda.

Rejeito.

PRELIMINARES DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

As reclamadas aduzem preliminares de inépcia da petição inicial. Argumentam que os pedidos indicados nos itens 116 e 121 da petição inicial, por conterem os termos “etc” e “todas as verbas devidas”, são imprecisos. Salientam que o requerimento de expedição de ofícios não se correlaciona com nenhuma causa de pedir.

Sem razão.

Com efeito, a petição inicial traz a exposição dos fatos e os pedidos logicamente decorrentes dessa exposição, havendo sido observados, portanto, os requisitos a que alude o art. 840, § 1º, da CLT.

Não é demais mencionar que o processo do trabalho é regido pelo princípio da simplicidade, razão pela qual a confecção da petição inicial dispensa formalidades excessivas.

Os termos “etc” e “todas as verbas devidas” realmente constaram das causas de pedir deduzidas nos itens 116 e 121 da petição inicial, mas não do rol dos pedidos consignados no item 161 da referida peça processual, do que se infere que os pleitos formulados foram devidamente especificados ao término da petição inicial, não havendo pedidos genéricos ou imprecisos.

Por sua vez, o requerimento de expedição de ofícios se fundamenta nas supostas irregularidades trabalhistas narradas no decorrer da petição inicial. Assim, houve a correta dedução da respectiva causa de pedir.

Desse modo, **rejeito** as preliminares de inépcia.

**PRELIMINAR DE INADEQUAÇÃO DO RITO ELEITO -
REQUERIMENTO DE CONVERSÃO DO PROCEDIMENTO
SUMARÍSSIMO EM PROCEDIMENTO ORDINÁRIO**

As reclamadas arguem a preliminar de inadequação do rito eleito, afirmando que, em decorrência da complexidade da demanda, o processo deveria tramitar sob o rito ordinário, não sob o rito sumaríssimo. Pretendem, assim, a extinção do processo sem resolução do mérito ou, sucessivamente, a conversão do rito sumaríssimo em ordinário.

Sem razão.

Ao contrário do aduzido pelas reclamadas, verifica-se, pela análise do rol de pedidos, que todos os pleitos são certos e determinados, havendo-lhes sido atribuído o valor correspondente. Assim, foi cumprido o requisito previsto no art. 852-B, inciso I, da CLT.

Ademais, o valor atribuído à causa é inferior a quarenta salários mínimos.

É o quanto basta para que o processo tramite sob o rito sumaríssimo, porque a legislação não faz a exigência de que a demanda não seja complexa para que tramite sob esse rito. Ora, não cabe a este Juízo criar critério não previsto em lei para definir o rito sob o qual a demanda tramitará. Quando muito, pode adaptar o rito para que não se verifiquem prejuízos processuais irreversíveis à parte, como na

hipótese em que, diante da complexidade da demanda, se admite a oitiva de número maior de testemunhas do que o legalmente previsto para determinado rito, sempre de maneira fundamentada.

Se não bastasse, a alegada incompatibilidade do rito sumaríssimo com o presente feito não se verificou quando da instrução processual. De fato, sequer surgiu a necessidade de produção de prova pericial, aventada em defesa como elemento inviabilizador do trâmite sob o rito sumaríssimo, tampouco requereram as reclamadas a oitiva de mais de duas testemunhas. Pelo contrário, a ata da audiência revela que foi possibilitada às partes a mais ampla dilação probatória, inclusive havendo se encerrado a instrução processual apenas porque as próprias partes assim requereram.

Quanto a eventuais recursos, as partes poderão utilizar-se de todos aqueles cabíveis segundo a legislação processual, incumbindo ao órgão jurisdicional competente admiti-los ou não, conforme os requisitos legais estejam preenchidos ou não.

Ante o exposto, **rejeito** a preliminar de extinção do processo por inadequação do rito eleito e **indefiro** o requerimento de conversão do rito sumaríssimo em ordinário, mantendo a decisão já proferida na ata da audiência (ID 41a19ba, p. 2).

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DA SEGUNDA E DA TERCEIRA RECLAMADAS

As reclamadas suscitam a preliminar de ilegitimidade passiva da Uber International B.V. e da Uber International Holding B.V., afirmando que o reclamante mantém relação jurídica apenas com a primeira reclamada, Uber do Brasil.

A legitimidade passiva *ad causam* (para a causa) consiste na pertinência subjetiva da ação e deve ser analisada *in status assertionis* (em abstrato), ou seja, a partir das alegações consignadas na própria petição inicial.

Na espécie, em relação à segunda e à terceira reclamadas, a legitimidade passiva decorre da circunstância de elas terem sido indicadas, na petição inicial, como integrantes do mesmo grupo econômico do qual a primeira reclamada faz parte, havendo sido deduzida, inclusive, pretensão de desconconsideração da personalidade jurídica da Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

A caracterização ou não do grupo econômico e o deferimento ou não da desconconsideração da personalidade jurídica da primeira reclamada consubstanciam matérias referentes ao mérito da demanda.

Afasto.

REQUERIMENTO DE EXCLUSÃO DE DOCUMENTOS ANEXADOS PELO RECLAMANTE

As reclamadas requerem a exclusão dos documentos anexados pelo reclamante nos IDs e022e48, d4f149b e 49b834d, afirmando que se referem a motoristas parceiros que atuam na cidade de São Paulo, não em Belo Horizonte.

Entretanto, o argumento das reclamadas não se refere a qualquer irregularidade formal dos documentos anexados pelo autor, mas sim ao valor probante que a eles se pode atribuir.

Portanto, não é o caso de exclusão dos documentos, mas sim de valoração adequada da prova, o que versa, na verdade, sobre o mérito da demanda.

Indefiro, portanto, o requerimento de exclusão dos documentos de IDs e022e48, d4f149b e 49b834d.

DA RELAÇÃO JURÍDICA HAVIDA ENTRE AS PARTES - DAS VERBAS POSTULADAS

O reclamante aduz que, após aprovação em processo seletivo, iniciou, em 01-06-2016, as atividades como motorista da Uber do Brasil, havendo sido imotivadamente dispensado em 21-11-2016, sem o recebimento de nenhuma verba trabalhista. Alega que chegou a realizar jornadas de trabalho de dez a onze horas por dia, em horários variados, de acordo com a demanda por clientes, especialmente no horário noturno. Salaria que, de segunda a quinta-feira, trabalhava aproximadamente das 15/16h às 22/23h e, de sexta-feira a domingo, das 15/16h às 02/03h. Afirma que recebia semanalmente o valor médio de R\$504,42. Ressalta que, ao longo do período em que atuou como motorista da Uber do Brasil, percebeu que *“não detém toda a autonomia para o exercício da atividade”* e que *“o sistema implantado não permitirá jamais uma remuneração justa pelo extenuante trabalho”* (ID b2e1d2e, p. 4). Argumenta que a Uber, por meio do seu aplicativo, controla o serviço de transporte efetuado entre os motoristas e os passageiros, fixa a tarifa pelo serviço, recebe o valor pago pelo cliente e realiza semanalmente o repasse das quantias recebidas dos clientes para o motorista contratado, retendo 25% ou 30% desse valor. Menciona decisões estrangeiras. Pretende, assim, o reconhecimento de vínculo de emprego, com a devida anotação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Pugna pelo deferimento das seguintes verbas trabalhistas: multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT; horas extraordinárias; verba prevista no art. 71, § 4º, da CLT, por não observância ao intervalo intrajornada; adicional noturno e horas extras em virtude do instituto da redução da hora noturna; remuneração dos domingos e feriados

trabalhados, na forma da lei; férias proporcionais acrescidas do terço; indenização por danos morais, no valor de R\$1.000,00, por ausência de ponto de apoio com sanitários e local para refeições; aviso prévio indenizado; 13º salário proporcional; depósitos do FGTS acrescidos da multa rescisória de 40%; auxílio alimentação e cesta básica, de acordo com a norma coletiva de trabalho da categoria.

As reclamadas contestam as alegações iniciais. Afirmam que não prestam serviços de transporte, não funcionam como transportadoras, nem operam como agente para o transporte de passageiro. Aduzem que o reclamante não lhes prestou serviços, tratando-se de usuário da plataforma disponibilizada por elas. Salientam que os motoristas não lhes são subordinados, tratando-se de profissionais autônomos, sem nenhuma exclusividade. Argumentam que elas prestam serviço aos motoristas, consistente em, por meio de uma plataforma digital, incrementar a capacidade de eles angariarem passageiros. Salientam que o reclamante dirigia quando quisesse e que a única exigência para a manutenção da parceria com elas seria *“a constante promoção de experiências positivas para os usuários”* (ID 011f4f7, p. 18). Alegam que, após o envio da documentação solicitada, o reclamante foi acolhido como motorista parceiro, havendo aceitado livremente as condições que lhe foram oferecidas para a utilização da plataforma Uber. Salientam que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração por parte das reclamadas e que foi ele quem as remunerou pela utilização do aplicativo. Asseveram que o autor tinha *“completa autonomia para o estabelecimento dos dias e horários nos quais pretendia se conectar ao aplicativo para atender os usuários da Uber que buscam o serviço de transporte individual privado”* (ID 011f4f7, p. 18). Aduzem que não houve vício do consentimento no contrato pactuado entre as partes.

Contestam, assim, a pretendida caracterização de relação de emprego entre as partes e pugnam pela total improcedência dos pedidos iniciais.

Pois bem.

Segundo se infere dos arts. 2º e 3º da CLT, os pressupostos para a caracterização da relação de emprego são a pessoalidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a não eventualidade na prestação dos serviços. Apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego.

No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício.

De fato, a subordinação jurídica consiste “*na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços*” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.

14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 311). Ou seja, a subordinação jurídica se refere ao dever que o empregado tem de acatar as ordens dadas pelo empregador no que diz respeito ao modo da prestação dos serviços. Não se confunde com a subordinação jurídica a mera existência de obrigações contratuais entre as partes - o que é comum em todo tipo de contrato -, sendo, na verdade, fundamental que o próprio modo da prestação de serviços seja dirigido pela outra parte para que esteja configurada a subordinação a que se refere o art. 3º, *caput*, da CLT.

Na espécie, o depoimento pessoal do próprio reclamante revela, em vários trechos, a ausência da aludida subordinação jurídica, já que as reclamadas não lhe davam ordens, nem lhe dirigiam determinações.

Logo no início do depoimento, o autor revelou que, em vídeo que lhe foi exibido pela Uber do Brasil, no procedimento de contratação entre as partes, ficou claro que havia modos de comportamento recomendáveis para com o cliente, mas não obrigatórios. Esses modos de comportamento, entretanto, lhe ajudariam a obter avaliação positiva por parte do cliente. Eis o mencionado trecho do depoimento do autor:

(...) que os vídeos do escritório exibiram modos de comportamento com o cliente, deixando claro que não se tratavam de regras obrigatórias, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era recomendado seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bem regularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor; (...) (ID 41a19ba, p. 2, destaquei).

Além disso, o autor, no depoimento pessoal, elucidou que ninguém da Uber lhe disse que sofreria punição em caso de não atendimento das recomendações: “(...) que ninguém da Uber disse ao reclamante que sofreria punição de ser desligado da plataforma caso não atendesse ao padrão; (...)” (ID 41a19ba, p. 2).

O reclamante, ainda, salientou que tinha ampla liberdade com relação a horários de utilização do aplicativo, afirmando que poderia utilizá-lo em qualquer horário e quantas vezes quisesse por semana, não havendo nenhuma determinação da Uber quanto a horário de trabalho, sequer tendo de informar à Uber os momentos em que ligaria ou desligaria o aplicativo:

(...) que a Uber deu liberdade para o depoente utilizar o aplicativo em qualquer horário; que poderia prestar o serviço

em qualquer horário e quantas vezes por semana quisesse; que a Uber não determinava horário de trabalho; (...) que não tinha que comunicar haver ligado ou desligado o aplicativo; (...) (ID 41a19ba, pp. 2-3).

Tanto não havia regras quanto aos horários de utilização do aplicativo, que o reclamante afirmou haver saído de férias, durante determinado período, sem sequer haver a necessidade de prestar informação às reclamadas a respeito: “(...) *que ficou fora da plataforma porque saiu de férias alguns dias, não havendo tido que informar ninguém da Uber quando saiu de férias; (...)*” (ID 41a19ba, p. 3).

Os itinerários das corridas também não eram determinadas pelas reclamadas, seguindo-se, a princípio, o itinerário solicitado pelo cliente ou, alternativamente, os sugeridos no Waze ou no GPS: “(...) *que o itinerário da viagem é definido pelo cliente; que se este não souber o itinerário, é definido pelo WAZE ou GPS, vinculados ao aplicativo da Uber; (...)*” (ID 41a19ba, p. 3).

Corroborando a inexistência de subordinação jurídica, a testemunha Daniel Botelho Mandil salientou que o motorista parceiro pode inclusive recusar-se a atender chamadas feitas por usuários do aplicativo:

(...) que se o motorista recusar seguidamente, dentro da mesma hora, mais de 3 viagens, o aplicativo retira automaticamente, durante um a dois minutos, o motorista de online, que durante este tempo passa a ficar offline; que o intuito é evitar que um dos motoristas fique com o aplicativo ligado, recebendo chamadas, sem estar efetivamente no automóvel, como, por exemplo, dormindo; (...) (ID 41a19ba, p. 5)

O depoimento da testemunha Norival Oliveira Silva também corrobora a inexistência de subordinação jurídica ao relatar a ausência

de exclusividade, a inexistência de determinação de itinerário pela Uber e a total ausência de controle de jornada de trabalho:

(...) que o depoente é cadastrado na Uber, CABIFY, MUP motoristas, VIRTUS motoristas, EASY DRIVER, GET NINJAS e outros, não havendo vedação por parte da Uber a que o motorista cadastrado outras formas de intermediação concorrentes; (...); que a Uber não controla o itinerário feito pelos motoristas durante a corrida, utilizando sistema de GPS apenas para calcular previamente o deslocamento e o valor da corrida; que a Uber tem controle do horário de início e término de cada corrida; que nunca teve horário fixo na utilização da intermediação feita pela Uber; (...) (ID 41a19ba, p. 4)

Os documentos colacionados com a petição inicial não revelam ordens ou determinações das reclamadas quanto ao modo pelo qual o motorista deveria desempenhar o seu trabalho, mas meras recomendações e, por vezes, incentivos ao motorista. A propósito, os documentos de IDs d4f149b, e022e48 e 49b834d consubstanciam meros incentivos para que o motorista continuasse a dirigir, a fim de aumentar a sua renda, bem assim feedbacks (retornos) quanto à taxa de aceitação do motorista pelos clientes. Os documentos de ID cfbdfb8 consignam sugestões de quando ficar online ou offline, de como buscar os passageiros, de como chegar ao destino de um passageiro, de como manter os veículos arrumados e limpos e de como melhorar as avaliações, bem como instruções de como utilizar o aplicativo.

A eventual classificação dos motoristas em bronze, prata e ouro para fins de acesso a determinadas vantagens decorrentes, por exemplo, de convênios mantidos pela Uber com postos de gasolina, não configura a existência de plano de carreira ou de subordinação jurídica, mas sim a concessão de incentivos para que o motorista permaneça ativo na plataforma.

Poder-se-ia argumentar que as sugestões e incentivos camuflariam verdadeiras ordens e determinações. Entretanto, eventual argumento nesse sentido perde sua força quando se constata que o próprio reclamante, em depoimento pessoal, revelou que, na sua concepção, se tratava, de fato, de incentivos:

(...) que já ficou desligado da plataforma por alguns dias e não recebeu punição, mas apenas notificação para retornar à atividade, para melhorar a renda, o que acha que era até um incentivo; que ficou fora da plataforma porque saiu de férias alguns dias, não havendo tido que informar ninguém da Uber quando saiu de férias; que também já recebeu notificação de incentivo para indicar motorista para se cadastrar na Uber, sendo que após a indicação e após o motorista fazer 25 viagens, recebeu R\$ 100,00 por meio de depósito em conta; (...) (ID 41a19ba, p. 3)

Não é demais mencionar que, via de regra, as relações contratuais estabelecem obrigações para ambas as partes. A mera existência de obrigações a serem seguidas pelo autor, como adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro, não caracteriza a subordinação jurídica, a qual, conforme acima salientado, demanda a existência de ingerências significativas no modo da prestação dos serviços, o que, no caso, não havia, segundo se infere dos trechos acima transcritos do depoimento pessoal do próprio reclamante.

Neste contexto, também não configura a existência de subordinação jurídica a necessidade de que o motorista parceiro seja bem avaliado para permanecer como ativo na plataforma, porquanto as reclamadas não têm nenhuma ingerência na avaliação por parte dos usuários do sistema, tratando-se de um risco assumido por ambas as partes contratantes.

Na verdade, a reforçar a ausência de subordinação jurídica do reclamante para com as reclamadas, há a assunção dos custos e riscos pelo próprio autor da atividade que desenvolvia como motorista, porquanto ele mesmo procurou adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro. A propósito, vejamos os seguintes trechos do depoimento do reclamante:

(...) que fez um investimento no carro de cerca de 25 mil reais para cadastrar-se na Uber, já que a Uber tinha uma seleção de carros e o do reclamante não as atendia à época; (...) que quem arcou com os custos do exame no Detran e com o seguro passageiro foi o próprio depoente; (...) que quem arcava com os custos de combustível, DPVAT e manutenção do veículo era o reclamante; (...) (ID 41a19ba, pp. 2-3)

Embora a exclusividade não seja elemento distintivo do vínculo de emprego em comparação com a prestação autônoma de serviços, serve, na espécie, para reforçar a ausência da subordinação jurídica, porquanto revela que as reclamadas não impediam que o reclamante utilizasse outros aplicativos ou que fizesse corridas sem vinculação com o aplicativo da Uber. Quanto ao aspecto, o reclamante informou o seguinte no depoimento pessoal: “(...) que poderia desenvolver outra atividade remunerada mesmo sendo motorista da Uber, não havendo exclusividade; (...)” (ID 41a19ba, p. 3).

Também não gera ingerência no modo pelo qual o reclamante prestava o serviço de motorista a existência de tabela de preços, posto que apenas haveria a obrigatoriedade de sua utilização caso o autor pretendesse valer-se do aplicativo da Uber, não havendo, como visto, regra de exclusividade. Além disso, a existência de tabela de preços, por si só, não implica a existência de subordinação jurídica do reclamante

para com as reclamadas. A propósito, em contratos de representação comercial, é comum fixar-se que o representante comercial autônomo não possa alterar os preços tabelados pela representada, não se transmudando a representação comercial autônoma, só por isso, em relação de emprego.

Ao contrário do aduzido pelo autor na petição inicial e na impugnação à defesa, não houve sua participação em processo seletivo para contratação, mas sim procedimento no qual o autor forneceu documentos, apresentou CNH na qual constava o exercício de atividade remunerada de motorista e assistiu a alguns vídeos sobre o funcionamento do aplicativo e as formas mais recomendadas de tratar os clientes, a fim de obter boas avaliações por parte deles. A propósito, o seguinte trecho do seu depoimento pessoal:

(...) que estava desempregado e precisava de uma renda extra; que viu na internet, não se recordando do site em que estava a informação, a oportunidade de negócio para ter renda extra de até R\$ 250,00 por dia, em caso de ser um motorista vinculado a Uber; que então fez o seu cadastro no site da Uber, após haver clicado em um ícone que dava acesso a uma página de cadastro, a qual foi preenchida pelo reclamante; que após o preenchimento do cadastro, foi redirecionado a uma página inicial com todas as informações do reclamante, na qual havia a informação relativa a todos os documentos necessários para tornar-se um cadastrado ativo; por exemplo, teve que fazer um exame psicotécnico junto ao Detran para acrescentar atividade remunerada na CNH; que além disso tinha que ter um seguro de passageiro; que também teve que fazer uma vídeo-aula de 10 a 12 minutos dentro da sua própria página junto a Uber; que se não assistisse à vídeo-aula, não teria como dar o próximo passo na página da Uber; que também teve que comparecer

a um escritório da Uber no Edifício João Pinheiro, na Rua João Pinheiro, em Belo Horizonte; que foi a esse escritório para atualizar os dados relativos à CNH, na qual já havia sido inserida a “atividade remunerada”; que neste escritório, em conjunto com outros candidatos a Uber e motoristas Uber, assistiu a algumas aulas de como deveria se comportar como motorista; que foram cerca de 3 vídeos de 5 a 10 minutos cada; que os vídeos eram muito semelhantes ao já visualizado na Internet; o vídeo da Internet mostrou mais sobre a Uber e as tecnologias e os produtos da Uber, como Uber X, Uber Black; que os vídeos do escritório exibiram modos de comportamento com o cliente, deixando claro que não se tratavam de regras obrigatórias, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era recomendado seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bem regularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor; (...) (ID 41a19ba, p. 2)

Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil.

Com efeito, a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas.

De fato, segundo se infere do contrato social da primeira reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia.

Além disso, no contrato celebrado entre o motorista e a Uber do Brasil, fica evidenciado que esta fornece serviços de tecnologia, não serviços de transporte, não atuando como empresa de transporte, nem operando como agente para o transporte de passageiros (ID 50dfe27).

O depoimento da segunda testemunha ouvida reforça que, de fato, a Uber do Brasil funciona como uma plataforma digital de economia partilhada, cujo objetivo é interligar os motoristas parceiros aos usuários que necessitam de atendimento de motorista:

(...) que é funcionário da Uber, com CTPS anotada, sendo gerente de operações e logística; que o sistema da Uber consiste em uma plataforma de economia compartilhada, o que significa que é utilizada por clientes que querem pedir uma corrida e também pelos motoristas com cadastros ativos; que são dois aplicativos separados, um para os motoristas parceiros e um para os usuários; que o usuário pede a corrida de um lado e do outro lado, o motorista recebe a solicitação de corrida, aceitando-a ou não; (...) (ID 41a19ba, p. 4)

Portanto, não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural.

Por fim, a Lei n. 13.103/2015 não possui previsão de que todos aqueles que exerçam a atividade de motorista sejam considerados empregados. Pelo contrário, admite a coexistência de motoristas autônomos e de motoristas empregados.

Ante todo o exposto, com todo o respeito a entendimentos em sentido contrário, a análise conjunta da prova documental e da prova oral revela a inexistência da subordinação jurídica a que se refere o art. 3º, caput, da CLT, razão pela qual julgo improcedente o pleito de reconhecimento de vínculo de emprego entre o autor e as reclamadas.

Por consectário, julgo improcedentes os pleitos deduzidos nos itens “a” a “q” do rol, posto dependentes do reconhecimento da relação de emprego, inclusive o atinente à indenização por danos morais, porque, não sendo as reclamadas empregadoras, não possuem o dever de manter as condições de trabalho indicadas no item “h” do rol.

Prejudicado o pleito de responsabilização solidária das reclamadas pela caracterização de grupo econômico, porque, embora realmente a formação de grupo econômico esteja demonstrada pelo contrato social de ID f6bc8f1, segundo o qual as duas últimas reclamadas são as únicas sócias da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., não houve o deferimento de nenhuma verba trabalhista.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro ao reclamante o benefício da justiça gratuita, uma vez que, para tanto, basta a declaração de hipossuficiência financeira (ID 3a95e2b), cuja presunção de veracidade não foi afastada pelas reclamadas, ficando, assim, indeferida a impugnação levantada a respeito. Inteligência do art. 790, § 3º, da CLT.

I II- DISPOSITIVO

Ante todo o exposto, nos autos da presente reclamação trabalhista, ajuizada por ARTUR SOARES NETO em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V., **REJEITO** as preliminares e **JULGO IMPROCEDENTES** os pedidos deduzidos.

Defiro ao reclamante o benefício da justiça gratuita.

Custas pelo autor, no montante de 2% sobre o valor atribuído à causa, das quais, todavia, fica **ISENTO**, por ser beneficiário da justiça gratuita.

Intimem-se as partes.

Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2017.

FILIFE DE SOUZA SICKERT
JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO

BELO HORIZONTE, 30 de Janeiro de 2017.

Filipe de Souza Sickert
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª
REGIÃO

Vara do Trabalho do Gama - DF
RTOrd 0001995-46.2016.5.10.0111

RECLAMANTE: _____

RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

ATA DE AUDIÊNCIA

Aos 18 dias do mês de abril de 2017, às 14:00 horas, na sala de audiências da VARA DO TRABALHO DO GAMA - DF, com a presença da Exma. Juíza Titular DRA. TAMARA GIL KEMP, realizou-se a sessão de julgamento da RECLAMAÇÃO TRABALHISTA cujos litigantes são as partes em epígrafe. Aberta a audiência, por ordem da MM. Juíza, estando presentes os que assinam esta ata, foi proferida a seguinte:

SENTENÇA

_____ ajuizou reclamação trabalhista em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., postulando os pedidos expostos na inicial. Atribuiu a causa o valor de R\$40.408,71. Juntou documentos.

Regularmente notificada, a reclamada compareceu à audiência e apresentou defesa escrita com documentos.

Houve réplica.

Por ocasião da audiência, foi colhido o depoimento pessoal do autor, do preposto da reclamada e de duas testemunhas.

Razões finais remissivas pelas partes. Conciliação final rejeitada. É o relatório. DECIDO.

Fundamentos

1. Do segredo de justiça

A reclamada pugna pela decretação do segredo de justiça, sob a alegação de que as informações relacionadas ao caso estão intrinsecamente ligadas aos usuários do aplicativo UBER, sendo certo que os usuários possuem direito à inviolabilidade da intimidade e vida privada, além da proteção e indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

As informações sobre ações trabalhistas não estão disponíveis a qualquer interessado, embora o processo não corra em segredo de justiça, eis que não é possível a consulta processual no site deste Tribunal pelo nome ou CPF do reclamante, e nem mesmo pelo número do CNPJ da reclamada, consoante determinado no art. 4º, § 1º, II da Resolução 121/2010, do CNJ (Redação dada pela Resolução nº 143, de 30.11.2011).

Quanto à defesa e à maioria dos documentos colacionados ao feito, a pretensão não encontra amparo nas situações excepcionadas pelos incisos I a IV, do art. 189, do CPC, a seguir transcrito, *in verbis*:

“Art. 189. Os atos processuais são públicos, todavia tramitam em segredo de justiça os processos:

- I - em que o exija o interesse público ou social;
- II - que versem sobre casamento, separação de corpos, divórcio, separação, união estável, filiação, alimentos e guarda de crianças e adolescentes;
- III - em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade;
- IV - que versem sobre arbitragem, inclusive sobre cumprimento de carta arbitral, desde que a confidencialidade estipulada na arbitragem seja comprovada perante o juízo.”

Entretanto, compulsando os autos, verifica-se que foram colacionados aos autos documentos que merecem a proteção devida, conforme previsão do artigo 7º, incisos II e III, da Lei nº 12.965/2014, considerando que tratam de informações relativas ao fluxo de comunicações pela internet.

Logo, **defiro parcialmente** o pedido para atribuir o segredo de justiça apenas aos documentos do id. d354cf1 intitulados “Relatórios de viagens”.

2. Da incompetência material

Suscita a reclamada a incompetência material da Justiça Especializada para o processamento e julgamento da presente demanda sob o fundamento de que a relação jurídica entre as partes foi meramente comercial, decorrente da prestação de serviços de intermediação digital pela UBER ao motorista autônomo. Sem razão à reclamada.

O artigo 114, inciso I, da Constituição Federal dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar as ações

oriundas da relação de trabalho e de outras controvérsias dela decorrentes, na forma da lei.

A exordial noticia relação de direito material com natureza de vínculo empregatício, o que atrai a competência dessa Especializada, na exata dicção do artigo 114, I da Constituição Federal.

Neste sentido, decisão deste Regional:

“1.INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Trata-se os autos de questão envolvendo relação de trabalho, a qual encontra-se inserida na competência da Justiça do Trabalho, consoante dispõe o art. 114 da Constituição Federal, conforme alteração conferida pela Emenda Constitucional 45/2004, bem como no disposto no art. 652, “a”, III, da norma Celetista.”(Processo nº 0000845-98.2015.5.10.0811 RO, DEJT: 11/10/2016, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos)

Rejeito a preliminar.

3. Da inépcia da inicial

A reclamada arguiu a inépcia da inicial alegando que as partes celebraram contrato de natureza comercial, sendo certo que o reclamante pleiteia o reconhecimento do vínculo de emprego, mas não formula pedido de declaração de nulidade do contrato assinado. Salienta que, quanto ao pedido de dano moral, não houve delimitação do bem jurídico violado, atraindo a declaração de inépcia da inicial.

Impossível dar guarida.

Inicialmente, deve-se esclarecer que a leitura conjugada dos artigos 840 da CLT c/c 330 do CPC permite concluir que a petição inicial deve

ser indeferida pela inépcia quando impossível ao réu exercer o direito de defesa ou quando o juízo não puder compreender os limites da lide.

Ademais, face ao princípio da simplicidade, o processo do trabalho exige apenas um breve relato dos fatos e do pedido, sendo certo que tal exigência foi satisfatoriamente cumprida. Inteligência do artigo 840, §1º, da CLT. Não fosse o suficiente, não se verifica a ocorrência de nenhuma das hipóteses de inépcia previstas no parágrafo único do artigo 330 do CPC.

Rejeito a preliminar.

4. Do reconhecimento do vínculo de emprego

Assevera o reclamante que foi contratado pela reclamada em 01/08/2016, sem registro na CTPS, para desempenhar a função de motorista executivo, sendo certo que foi dispensado sem justa causa em 19/09/2016, ausente o pagamento das verbas rescisórias.

A reclamada nega a prestação de serviços. Afirma que o autor contratou a intermediação da plataforma UBER para realizar o transporte individual de passageiros, não tendo atuado como empregado e sim como motorista parceiro, sendo detentor de completa autonomia e liberdade de atuação profissional e intelectual, no período de 01/08 a 19/09/2016, oportunidade em que foi desativado da plataforma por conta das más avaliações recebidas dos clientes.

Posta a questão, passo à análise.

Como é cediço, os requisitos da relação de emprego são subordinação jurídica, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Inexistindo a concomitância de tais pressupostos, sob a visão do Direito Material

do Trabalho, não se afigura sustentável a tese da relação empregatícia. Ressalto que não há na CLT exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade, logo, tal circunstância não constitui requisito para configurar o vínculo empregatício.

É certo que o juízo trabalhista não se encontra preso a fórmulas preparadas podendo desconstituir situações provadas documentalmente em face da primazia da realidade ou mesmo firmar convencimento com prova exclusivamente indiciária, contudo, mister que se lastreie em prova constituída nos autos.

Com efeito, extrai-se do conjunto probatório dos autos que o autor gozava de total liberdade em sua atividade laborativa, não se submetendo a horários e a qualquer ingerência da reclamada.

Saliente-se que não há prova de ordens, submissão a horários, punições ou qualquer elemento de prova que denote subordinação, conforme se depreende do depoimento prestado pelo próprio reclamante, considerando que este poderia ficar com o aplicativo desligado e trabalhar quando lhe fosse conveniente, sem que os referidos fatos pudessem causar punições, situações típicas das relações de emprego.

Tal conclusão extrai-se do depoimento pessoal do próprio reclamante, ao confessar:

“(...) que acha que poderia silenciar o aplicativo; que o valor da corrida era especificado pela empresa; que o depoente recebia 75% do valor da corrida; que quando foi no escritório da reclamada foi para entregar documentos e saber os procedimentos de cadastro; que foi exigido que tivesse carteira de motorista com autorização para exercício remunerado da profissão de motorista; que, como não tinha, foi ao Detran para conseguir; não tinha que pedir autorização

para ficar offline; que não trabalhava com outros aplicativos e nem sabia que existia; que se não saísse para fazer corridas a consequência era continuar recebendo as mensagens que mencionou acima; que nega ter ficado off-line por 2 ou 3 dias; que se ficasse off-line não recebia punição, apenas essas mensagens que mencionou; (...)

Na lição do renomado mestre Maurício Godinho Delgado:

“[...] a subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na ‘situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará [...]’ (Curso de Direito do Trabalho, Editora LTr, pág.296).

Desta forma, inevitável constatar que o reclamante trabalhava de modo autônomo, na condição de parceiro e dividindo ganhos, sem subordinação e sem rigor de horário, visto que poderia trabalhar nos momentos que lhe fossem adequados, atuando, assim, com ampla e total liberdade perante o contratante.

Ademais, pelo depoimento do autor, observa-se que houve um acerto de divisão dos ganhos pelos serviços prestados no elevado percentual de 75% do total arrecadado. Vale salientar que a remuneração à base de 75% dos serviços prestados não se enquadra no conceito de salário, pois, representa mais da metade da produção do reclamante. Desta forma, inevitável constatar que o reclamante trabalhava de forma autônoma, na condição de parceiro, partilhando ganhos com a reclamada.

Ressalte-se, ainda, que as mensagens enviadas informando sobre os valores recebidos são insuficientes para a caracterização da pressão exercida pelos empregadores na busca de melhores resultados, bem como para caracterizar a subordinação, considerando que as referidas mensagens faziam parte da própria parceria com o fim único de informar ao motorista parceiro a sua produtividade, o que também era de seu interesse, visto que seu ganho dependia dos valores das viagens realizadas.

Registre-se, por oportuno, que o depoimento da testemunha do reclamante _____ revelou-se frágil, reticente e digno de pouca fé, visto que as informações prestadas destoam da realidade, bem como da inicial, sendo certo que, em que pese haver pedido de reconhecimento de vínculo de emprego do período de 01/08 a 19/09/2016, a referida testemunha declarou que utilizou os serviços do autor, como motorista do UBER, nos meses de abril e julho de 2016.

Some-se a isso o fato de que no documento juntado aos autos intitulado de “relatório de viagens” não consta o nome da testemunha obreira como uma das clientes atendidas pelo reclamante.

Desta forma, tais fatos são suficientes para a descaracterização do vínculo empregatício, valendo salientar que se considera empregado aquele que executa serviços de natureza não eventual, sob subordinação e mediante salário (art. 3º da CLT), o que não era o caso do reclamante.

Assim, não satisfeitos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente subordinação, em todo o período postulado, impõe-se o indeferimento da pretensão. Nesse sentido, confira-se julgado do Egrégio Tribunal Regional da 10ª Região:

“RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Configura-se a relação de emprego quando comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Dentre esses requisitos destaca-se a subordinação, somente presente nas relações de emprego. Não se verificando, no caso dos autos, a presença de um desses requisitos previstos no art. 3º da CLT, especificamente no que respeita à subordinação, não há por que se falar no almejado vínculo empregatício bem como em seus consectários legais. Recurso conhecido e desprovido.” (Processo nº 01821-2014-003-10-00-1 RO, Relator Juiz Paulo Henrique Blair, DJ de 26/08/2016)

Decorrendo todos os pleitos, direta ou indiretamente do vínculo de emprego postulado, **resta o reclamante sucumbente em todas as pretensões deduzidas.**

5. Da indenização por danos morais

Não comprovada eventual conduta ilícita por parte da reclamada, capaz de atingir a esfera moral do reclamante, não há que se falar na indenização pretendida.

Indefere-se.

6. Da justiça gratuita

Considerando-se a declaração firmada pelo autor de que não possui condições de arcar com os custos do processo, defiro os benefícios da justiça gratuita, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT. **Dispositivo**

Face ao exposto, julgo **IMPROCEDENTES** as postulações de _____ em face da **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

Tudo nos termos da fundamentação supra, que aqui se integra para os fins de lei.

Custas processuais, pelo reclamante, no importe de R\$808,17, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 40.408,71, dispensadas na forma da lei. Liquidação por cálculos.

Intimem-se as partes.

E, para constar, foi digitada a presente ata, que vai assinada na forma da lei.

BRASILIA, 18 de Abril de 2017

TAMARA GIL KEMP
Juiz do Trabalho Titular