



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO (UNIDADE SANTA RITA)
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Giovanni Pereira Pedrosa

**O DIREITO DO TRABALHO DIANTE DA TECNOLOGIA: análise de julgados entre
a Uber e motoristas na Justiça do Trabalho de João Pessoa em 2023**

SANTA RITA - PB

2025

Giovanni Pereira Pedrosa

O DIREITO DO TRABALHO DIANTE DA TECNOLOGIA: análise de julgados entre a Uber e motoristas na Justiça do Trabalho de João Pessoa em 2023

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de Santa Rita do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (DCJ-CCJ), como exigência para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador(a): Prof. Dr. Arthur Bastos Rodrigues

SANTA RITA - PB

2025

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P372d Pedrosa, Giovanni Pereira.

O direito do trabalho diante da tecnologia: análise de julgados entre a Uber e motoristas na Justiça do Trabalho de João Pessoa em 2023 / Giovanni Pereira Pedrosa. - Santa Rita, 2025.

97 f.

Orientação: Arthur Bastos Rodrigues.

TCC (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ-SANTA RITA.

1. Uber. 2. Plataformas digitais. 3. Capitalismo de plataformas. 4. Vínculo de emprego. 5. Precarização do trabalho. I. Rodrigues, Arthur Bastos. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34

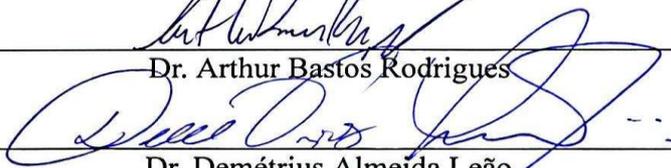


ATA DE DEFESA PÚBLICA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

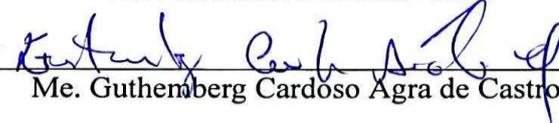
Ao vigésimo segundo dia do mês de Abril do ano de dois mil e vinte e cinco, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado “O direito do trabalho diante da tecnologia: análise de julgados entre a Uber e motoristas na Justiça do Trabalho de João Pessoa em 2023”, do(a) discente(a) **GIOVANNI PEREIRA PEDROSA**, sob orientação do(a) professor(a) Dr. Arthur Bastos Rodrigues. Após apresentação oral pelo(a) discente e a arguição dos membros avaliadores, a Banca Examinadora se reuniu reservadamente e decidiu emitir parecer favorável à APROVAÇÃO, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, com base na média final de 10 (dez). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.



Dr. Arthur Bastos Rodrigues



Dr. Demétrius Almeida Leão



Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Ao meus pais e a todos os meus familiares (os Pereiras e os Pedrosas), por estarem ao meu lado, sempre apoiando e acreditando neste sonho, em todas as etapas dessa jornada. Esta conquista é, acima de tudo, de todos nós.

Com amor e gratidão, dedico este trabalho a vocês.

AGRADECIMENTOS

O estudo acadêmico não pode ser desenvolvido de modo individual. Ao concluir este trabalho, enxergo várias pessoas a quem posso agradecer pela contribuição ao longo de toda a minha jornada, não só com a monografia, mas também com o curso de Direito. Assim, registro minha gratidão a alguns daqueles que foram fundamentais nesse processo.

Primeiramente, sou profundamente grato a Deus, por ter me permitido alcançar esse sonho com muita fé e dedicação em meio a tantas lutas, dificuldades e distância de casa. Toda honra e glória sejam dadas a ti, Senhor!

Aos meus pais, João Carlos Nogueira Pedrosa e Claudenar Maria Pereira Pedrosa; e a minha irmã Giovana, que sempre me proporcionaram todo o apoio e suporte incondicional para que eu pudesse dedicar-me ao meu desenvolvimento acadêmico e ao conhecimento, sem jamais me faltar incentivo e compreensão.

Aos meus tios, Simone e Albert, que abriram as portas para que eu viesse realizar esse sonho, com o acolhimento, receptividade, carinho e muitos ensinamentos durante essa caminhada em João Pessoa-PB.

A todos os meus familiares, por acreditarem e me apoiarem na concretização desta etapa de vida, seja nos momentos de alegrias ou desafios.

Ao professor e orientador, Dr. Arthur Bastos Rodrigues, pela orientação fundamental ao longo deste trabalho. Agradeço pelos ensinamentos, paciência, dedicação e pela atenção constante durante toda a elaboração desta monografia.

A todos os meus amigos, que me apoiaram e sempre acreditaram na realização dos meus sonhos, oferecendo palavras de incentivo e amizade verdadeira.

Aos meus colegas do curso de Direito, por proporcionarem momentos de muito aprendizado acadêmico e de grandes ensinamentos de vida que contribuíram para que essa jornada fosse mais enriquecedora.

Por fim, agradeço ao Centro de Ciências Jurídicas e à Universidade Federal da Paraíba, nas pessoas de todo o corpo técnico-administrativo e corpo docente, pela excelência e dedicação ao ensino, que possibilitaram o meu crescimento acadêmico e pessoal.

A todos, meu mais sincero agradecimento.

*“A verdadeira medida de uma sociedade é como
ela trata seus membros mais vulneráveis”.*

(Mahatma Gandhi)

RESUMO

O controle social sobre as novas tecnologias tem tido repercussões significativas nas relações de trabalho, com destaque para o surgimento de modelos inovadores de exploração laboral, como é o caso das empresas que operam por meio de aplicativos ou plataformas digitais. Um exemplo marcante desse fenômeno é a *Uber*, que se tornou o símbolo de um modelo de negócios precarizado, amplamente denominado de “*Uber* economia” ou “uberização do trabalho”. Esse modelo tem gerado diversas questões jurídicas, principalmente no que tange as discussões acerca da existência de vínculo jurídico entre os motoristas e a *Uber*. Desse modo, o objetivo geral do trabalho é verificar como o judiciário tem abordado os litígios individuais envolvendo motoristas da *Uber Brasil*, especialmente em relação ao reconhecimento ou não do vínculo de emprego. Deste modo, este trabalho analisa a atuação do Judiciário brasileiro frente aos litígios envolvendo motoristas e a *Uber*, com ênfase nas decisões das varas do trabalho de João Pessoa e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. A pesquisa parte do exame do fenômeno da “uberização”, caracterizado pela intermediação algorítmica das relações de trabalho e pela precarização das condições laborais. O estudo identifica os elementos fático-jurídicos indispensáveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, com destaque para a subordinação jurídica, e explora a aplicação do conceito de parasubordinação oriundo da doutrina estrangeira. Além de investigar as dificuldades geradas pela ausência de regulamentação legal específica, a análise detalhada de quatro decisões judiciais paradigmáticas, evidencia a fragmentação interpretativa existente entre as varas do trabalho e das turmas recursais do TRT13. Concluiu-se que, embora haja casos pontuais de reconhecimento do vínculo de emprego, predomina no Judiciário Trabalhista da Paraíba, a tendência de afastar tal reconhecimento, reforçando o entendimento de autonomia dos motoristas. Esse cenário revela não apenas lacunas normativas e divergência nas decisões judiciais, mas também a necessidade urgente de regulamentação, de forma a garantir segurança jurídica e a proteção adequada dos trabalhadores inseridos nas plataformas digitais.

Palavras-chave: Uber; plataformas digitais; capitalismo de plataformas; vínculo de emprego; precarização do trabalho

ABSTRACT

Social control over new technologies has had significant repercussions on labor relations, with emphasis on the emergence of innovative models of labor exploitation, such as companies that operate through apps or digital platforms. A striking example of this phenomenon is Uber, which has become the symbol of a precarious business model, widely referred to as the “Uber economy” or “uberization of work”. This model has generated several legal issues, especially regarding discussions about the existence of a legal relationship between drivers and Uber. Thus, the general objective of this paper is to verify how the judiciary has approached individual disputes involving Uber Brazil drivers, especially regarding the recognition or not of the employment relationship. Thus, this paper analyzes the performance of the Brazilian judiciary in disputes involving drivers and Uber, with emphasis on the decisions of the labor courts of João Pessoa and the Regional Labor Court of the 13th Region. The research begins by examining the phenomenon of “uberization”, characterized by the algorithmic intermediation of labor relations and the precariousness of working conditions. The study identifies the factual and legal elements essential to the recognition of an employment relationship, with emphasis on legal subordination, and explores the application of the concept of parasubordination originating from foreign doctrine. In addition to investigating the difficulties generated by the lack of specific legal regulation, the detailed analysis of four paradigmatic judicial decisions highlights the fragmentation of interpretations that exist between the labor courts and the appeals panels of the TRT13. It was concluded that, although there are specific cases of recognition of an employment relationship, the Labor Judiciary of Paraíba has a tendency to reject such recognition, reinforcing the understanding of drivers' autonomy. This scenario reveals not only regulatory gaps and divergence in judicial decisions, but also the urgent need for regulation in order to guarantee legal certainty and adequate protection for workers working on digital platforms.

Keywords: Uber; digital platforms; platform capitalism; employment relationship; job insecurity

LISTA DE ABREVIATURAS

APP - Acidentes Pessoais a Passageiros
CEAT - Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas
CFRB/88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT - Consolidação das leis do Trabalho
CNH - Carteira Nacional de Habilitação
CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social
CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DPVAT - Seguro Obrigatório para Proteção de Vítimas de Acidentes de Trânsito
EAR -Exerce Atividade Remunerada
FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GPS - Global Position System
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS - Instituto Nacional da Seguridade Social
IPVA - Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores
ISS - Imposto Sobre Serviços
MEI - Microempreendedor Individual
OIT - Organização Internacional do Trabalho
ONU - Organização das Nações Unidas
PJ – Pessoa Jurídica
PJe - Processo Judicial Eletrônico
PLC - Projeto de Lei Complementar
RE - Recurso Extraordinário
STF - Supremo Tribunal Federal
TRT13 - Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região
TST - Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE ANEXOS

Anexo 01 – CEAT: Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas TRT-13

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. A REVOLUÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO	17
1.1. O trabalho por plataformas digitais e o mercado de trabalho: flexibilização e precarização do emprego.....	18
1.2. A plataforma <i>Uber</i> e o mercado de trabalho.....	31
1.3. Os impactos e inovações da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017 na configuração das novas formas de trabalho.....	36
1.4. Desafios e problemas ocasionados pela falta de regulamentação legal para o trabalho nas plataformas digitais	40
2. OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	43
2.1. Análise dos elementos fático-jurídicos e suas implicações no contexto das plataformas de trabalho	44
2.2. O fenômeno da parassubordinação no contexto do trabalho realizado por plataformas.....	53
3. ANÁLISE DE DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA NOS LITÍGIOS ENTRE MOTORISTAS E A <i>UBER</i>.....	59
3.1. Das discussões acerca da existência de vínculo empregatício nas varas do trabalho de João Pessoa e no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região	63
3.2. Dos argumentos e teses utilizados pelos magistrados que julgaram parcialmente procedente os pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego.....	66
3.3. Dos argumentos e teses utilizados pelos magistrados que julgaram improcedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS.....	81
ANEXO 01.....	89

INTRODUÇÃO

O trabalho constitui-se como elemento essencial para a formação do indivíduo. Foi através da interação entre o ser humano e a natureza, mediada pelo trabalho, que o indivíduo passou a se estabelecer como ser social. Ao longo da história, o trabalho passou por transformações significativas, alterando as dinâmicas sociais e influenciando profundamente o progresso e as mudanças no desenvolvimento das sociedades.

No sistema capitalista que se vive hodiernamente, o trabalho é apresentado de forma alienada, pois os benefícios gerados pela produção não são destinados aos trabalhadores, mas a uma elite de proprietários dos meios de produção. Com a transição do fordismo para a acumulação flexível, impulsionada pela reestruturação produtiva, o processo de redução da mais-valia se transformou. Nesse novo contexto, os trabalhadores, antes caracterizados por jornadas fixas e de variação renováveis, foram deslocados para um modelo de trabalho cada vez mais flexível e precarizado.

Diante disso, é notório que a dinâmica do trabalho se encontra em constante transformação, com novas formas de organização e exploração surgindo. Dessa forma, as disputas em torno das transformações no direito do trabalho ficam mais evidenciadas, especialmente na disputa da sua função de garantia ou não de relações justas, visando a proteção dos direitos para os trabalhadores.

Nas últimas décadas, as rápidas transformações tecnológicas, especialmente no campo da internet, transformaram a comunicação, a prestação de serviços e o comércio. Um exemplo dessa mudança são as plataformas digitais, que conectam motoristas e passageiros de forma imediata, facilitando a solicitação de serviços por meio de *smartphones*. Esse avanço tem redefinido a dinâmica do mercado de trabalho, criando novas formas de trabalho e alterando as relações de consumo.

O avanço da tecnologia, internet e das plataformas digitais acelerou a reestruturação do trabalho, tornando o trabalho remoto comum e criando a classe dos “proletários digitais”. Esses trabalhadores, embora sempre conectados, enfrentam baixos salários e condições precárias, sendo contratados sem garantias trabalhistas, enquanto as empresas os tratam como “colaboradores” para negar direitos trabalhistas formais.

Conseqüentemente, a combinação entre a relação de trabalho tradicional e a flexibilidade tecnológica muitas vezes resulta na precarização das condições laborais,

pois a legislação não tem acompanhado as rápidas mudanças do mercado, deixando os trabalhadores vulneráveis e ampliando desigualdades e inseguranças no ambiente de trabalho.

Em face das discussões contemporâneas, tem ganhado destaque os estudos que buscam analisar o fenômeno da uberização, um novo modelo de precarização nas relações de trabalho. Esse modelo, por não ser regulamentado pela legislação brasileira, gera conflitos e incertezas frequentes, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. A ausência de normas claras para essa forma de trabalho digital contribui para a exploração e a instabilidade laboral, deixando os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade, seguindo os interesses exclusivos das empresas de plataformas que defendem a desregulamentação.

Diante do cenário de precarização do trabalho e alto desemprego, a empresa *Uber* se beneficia dessa situação para consolidar um monopólio no transporte, criando postos de trabalho instáveis e mal remunerados. Esta pesquisa questiona como o judiciário trabalhista tem compreendido a discussão acerca do reconhecimento de vínculo jurídico de trabalho entre a *Uber* e seus motoristas, abordando as condições de subordinação e exploração desse modelo de trabalho.

O reconhecimento da relação empregatícia entre a *Uber* e seus motoristas no Brasil, seja pela legislação ou decisões judiciais, traria importantes repercussões para os direitos trabalhistas dessa categoria, assegurando um trabalho digno e alinhado ao princípio constitucional do Valor Social do Trabalho. O tema é relevante para garantir condições justas e proteger os direitos dos motoristas. Dessa forma, a escolha do tema se justifica pela necessidade de garantir condições justas e proteger os direitos dos motoristas no contexto atual.

Este trabalho busca analisar o posicionamento do judiciário trabalhista de João Pessoa em relação aos litígios individuais entre motoristas de aplicativos e a empresa *Uber*. O tema é relevante e atual, tanto no Brasil quanto globalmente, pois trata da questão do vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma, sendo fundamental para entender os desafios legais e sociais dessa nova realidade laboral.

Para atingir esse objetivo, foi realizada uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória, que incluiu um levantamento bibliográfico sobre o trabalho realizado via plataformas digitais, especialmente com foco nos requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício. A pesquisa se baseou em artigos e na doutrina sobre o tema, além de uma análise documental de quatro decisões paradigmas,

escolhidas do total de 110 processos, proferidas por diferentes magistrados nas varas do trabalho de João Pessoa e no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13), no ano de 2023.

No primeiro capítulo, será apresentada uma análise sobre o novo modelo de exploração laboral emergente com o avanço tecnológico, exemplificado pelas empresas que controlam aplicativos ou plataformas digitais. Essas empresas frequentemente utilizam o conceito de economia compartilhada como justificativa para explorar o trabalho humano. A *Uber* Brasil será utilizada como referência principal, por ser a maior e mais influente entre as empresas que operam com o mesmo modelo de negócios no mercado, destacando-se na implementação dessa abordagem.

O objetivo será analisar o funcionamento do aplicativo *Uber* Brasil, explicando e discutindo o conceito de "uberização", um novo modelo de exploração do trabalho que fomenta a precarização das condições de trabalho. Ademais, também se abordará brevemente acerca da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e seus impactos no mundo laboral, sobretudo, diante das novas formas de trabalho. Ainda no presente capítulo, serão feitos comentários sobre os desafios e problemas ocasionados pela falta de regulamentação legal das plataformas digitais.

O segundo capítulo abordará os requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício, com foco no elemento da subordinação, que é central na discussão sobre o reconhecimento do vínculo de emprego. A falta de consenso sobre a definição de subordinação gera divergências interpretativas e decisões judiciais contraditórias, o que resulta em uma ausência de uniformidade na aplicação do direito.

Além disso, será analisado o conceito de "parasubordinação", introduzido pela doutrina estrangeira para resolver a situação dos trabalhadores que não se encaixam completamente em um modelo de subordinação ou autonomia. Este conceito será explorado no contexto do direito trabalhista brasileiro, evidenciando sua importância para compreender as novas formas de vínculo empregatício, especialmente diante da flexibilidade e dinamicidade das relações de trabalho contemporâneas.

No terceiro capítulo, será feita uma análise sobre o posicionamento do judiciário em relação aos litígios envolvendo motoristas e a empresa *Uber*. Serão apresentadas decisões recentes, tanto em primeiro quanto em segunda instância, que ilustram a aplicação do direito trabalhista no contexto desses casos, com um foco específico nos requisitos para a configuração do vínculo empregatício. O objetivo é compreender

como a justiça do trabalho de João Pessoa tem interpretado e aplicado a legislação diante das questões dessa nova forma de trabalho.

Quanto à metodologia da pesquisa, foi realizada uma consulta na plataforma do site do TRT13, no dia 16/01/2025, com o intuito de identificar quantos processos existem em andamento na justiça trabalhista paraibana, especificamente em João Pessoa, envolvendo a empresa *Uber do Brasil Tecnologia Ltda*, registrada no CNPJ 17.8955.646/0001-87. A partir dessa pesquisa, obteve-se uma Certidão de Ações Trabalhistas – CEAT (Anexo 01), a qual listou 1.180 processos em tramitação até a data da consulta. Esse levantamento serviu como base para a análise dos litígios envolvidos na empresa no âmbito trabalhista.

O objetivo do anexo 01, acostado no trabalho, é publicizar de forma organizada o mapeamento atualizado dos processos que envolvem a empresa *Uber* no âmbito do TRT13, especificamente no ano de 2023, que foram base para a seleção dos processos analisados no último capítulo.

A partir dos dados obtidos no CEAT, foram realizados recortes para selecionar os processos que foram efetivamente analisados, estabelecendo o foco da pesquisa. Foram escolhidos apenas os processos que foram protocolados e sentenciados em 2023 e avaliados pela turma recursal e com acórdãos proferidos em 2023 e 2024. Dessa forma, chegou-se ao total de 110 processos, com a exposição dos argumentos e fundamentações de 4 destes que se tornaram o objeto da análise aprofundada, por apresentarem posicionamentos contrários e representativos das principais varas do trabalho que receberam a maioria dos processos e divergiram entre si. Assim, se analisou processos oriundos da 4ª e 5ª varas do trabalho de João Pessoa.

A opção de focar nos processos em tramitação na justiça do trabalho foi motivada pela possibilidade de analisar as decisões mais recentes do judiciário, as quais revelam as interpretações atuais sobre o vínculo entre os motoristas de aplicativos e a empresa *Uber*. As decisões fornecem uma visão atualizada e relevante sobre como o tribunal se posiciona diante das questões relativas a essa relação de trabalho.

A escolha da cidade de João Pessoa como área para a coleta de dados se justifica pela possibilidade de acesso a informações de processos por meio do site do (TRT13). O portal disponibiliza dados detalhados sobre os processos que tramitam especificamente nas varas da cidade, o que facilitou a coleta de informações de forma eficiente e direcionada para o objeto da pesquisa.

1. A REVOLUÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

O presente capítulo tem por escopo estudar e compreender a revolução promovida pelas plataformas digitais no âmbito das relações de trabalho, situando o fenômeno da "uberização" no contexto das transformações estruturais do capitalismo contemporâneo. Inicialmente, será abordada a consolidação do trabalho mediado por plataformas digitais, com ênfase na flexibilização das formas tradicionais de contratação e na intensificação da precarização das condições laborais, como reflexo da lógica de desregulamentação promovida pelas novas tecnologias.

Diante disso, foi realizada uma análise do trabalho diante das plataformas digitais e de seus efeitos sobre o mercado de trabalho, evidenciando o processo de desestruturação das garantias trabalhistas e do fortalecimento de práticas que acentuam a vulnerabilidade dos trabalhadores, destacando-se a flexibilização das relações laborais e o conseqüente processo de precarização do emprego, que caracteriza as novas formas de ocupações atípicas no capitalismo.

Em seguida, a plataforma *Uber* emerge como objeto de estudo deste trabalho, destacando-se sua dinâmica de funcionamento, as exigências para o ingresso e permanência dos motoristas, bem como os mecanismos de controle e avaliação estabelecidos pela empresa, que revelam traços típicos de subordinação. A análise demonstra como a atuação da *Uber* atua e se insere no modelo econômico do capitalismo de plataforma e como tal estrutura impacta as relações de trabalho.

Ademais, serão abordados os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017, promovida pela lei nº 13.467/2017, sobretudo, no tocante a flexibilização das relações laborais e de direitos, bem como da legalização do trabalho intermitente, autônomo e da terceirização, que legitimam as novas formas atípicas de prestação de serviços como fenômenos que convergem para o fortalecimento da lógica de precarização laboral.

Por fim, são destacados os desafios jurídicos e problemas decorrentes da ausência de regulamentação legal específica para o trabalho desenvolvido nas plataformas digitais, com a análise das lacunas normativas existentes e as dificuldades enfrentadas pelo Poder Judiciário na solução dos litígios trabalhistas envolvendo essas novas formas de prestação de serviços, bem como o modo como os motoristas tem se organizado na luta por mais reconhecimento de direitos e garantias.

Desse modo, apresenta-se uma leitura crítica e aprofundada acerca das transformações estruturais nas formas de prestação laboral, as quais serão a base teórica e contextual para a análise doutrinária e jurisprudencial desenvolvida nos capítulos subsequentes.

1.1. O trabalho por plataformas digitais e o mercado de trabalho: flexibilização e precarização do emprego

O trabalho, como expressão da relação do ser humano com a natureza, é a base da criação de riquezas para suprir as necessidades humanas em sociedade. No capitalismo, o trabalho assalariado ganha novas dimensões de exploração e passa a deter sentidos políticos e jurídicos, como proteções sociais de direitos, tendo em vista a função econômica dos trabalhadores na sociedade capitalista.

Partindo desta perspectiva, na sociedade contemporânea, o trabalho consiste numa mercadoria no capitalismo posta à venda no mercado de trabalho, mas com proteções sociais, de modo que o trabalho humano enquanto valor social, é entendido como direito humano e fundamental nas constituições contemporâneas, sociais e econômicas.

Assim, diz-se que, se configura como humano porque ficou reconhecido solenemente pela primeira vez em documentos internacionais, como no Tratado de Versalhes, em 1919, com a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a criação de princípios protetivos. Posteriormente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reconhece, especificamente, em seu art. 23, que:

Art. 23. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (Nações Unidas, 1948)

Ademais, o direito ao trabalho, além de ser um direito humano, se configura como um direito fundamental presente no sistema jurídico brasileiro, positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, conforme o art. 1º, II, III e IV; como direito social, destacado nos arts. 6º e 7º da CFRB/88; e como valor fundante da ordem econômica, tendo como finalidade assegurar a todos a existência digna, em consonância com os ditames da justiça social, observando, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego, presente no art. 170, VIII da CFRB/88.

Neste sentido, é o acesso ao trabalho que possibilita ao indivíduo a sua sobrevivência básica e as condições mínimas de existência, a partir do salário. Contudo, é nítido que no século XXI, a realidade trabalhista se depara com mudanças constantes, perceptíveis pelas variadas formas de realizar e explorar o trabalho, as quais apresentam uma série de enfrentamentos pelos trabalhadores.

Segundo Klaus Schwab (2016, p. 31), com a possibilidade da quarta revolução industrial, marcada pela integração de tecnologias digitais, sistemas cibernéticos, inteligência artificial e automação, estão transformando profundamente os modelos de negócios, cadeias de valor e processos produtivos. Schwab destaca que, embora as transformações tecnológicas ofereçam inúmeras oportunidades, trazem consigo desafios importantes para os trabalhadores, pois mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações.

Para Schwab (2016), é preciso entender dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos:

Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficarem desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias (Schwab, p. 32)

Assim, para Schwab (2016. P. 35), a quarta revolução industrial não deve ser vista apenas como uma ameaça ao emprego, mas como um processo ambivalente, que ao mesmo tempo em que elimina postos de trabalho tradicionais, também abre espaço para inovações, novas funções e oportunidades em setores emergentes. O desafio central, portanto, está em como governos, empresas e trabalhadores conseguirão se adaptar a esse novo cenário, desenvolvendo habilidades compatíveis com as demandas tecnológicas e criando políticas públicas e estratégias corporativas que minimizem os impactos negativos da automação, ao mesmo tempo em que potencializam os efeitos positivos de geração de valor, crescimento econômico e inclusão no mercado de trabalho.

O autor Jorge Eduardo Braz de Amorim (2017, pág. 248) ressalta que com a possibilidade da quarta revolução industrial, tem-se acelerado a integração das tecnologias avançadas, as quais otimizam a indústria e, por consequência, aumentam significativamente a produtividade, ao reduzir tempo e custos, com o objetivo de melhorar a eficiência dos recursos e o controle de qualidade.

Noutro norte, é indiscutível destacar que, desde o início da Revolução Industrial, a tecnologia passou a ser vinculada ao capitalismo, devido à estreita relação entre produtividade e vantagens competitivas. Assim, a tecnologia exerce um papel fundamental na expansão dos sistemas de produção, além de impactar diretamente a velocidade com que os serviços são produzidos de maneira lucrativa.

Inicialmente, pode-se afirmar que a disseminação da internet e, posteriormente, o progresso tecnológico foram fatores determinantes para o surgimento das plataformas digitais, utilizadas para a organização do trabalho, consubstanciadas no fenômeno da “uberização”, fazendo com que diversas áreas da sociedade passassem a descobrir novas possibilidades, incluindo novas formas de trabalhos atípicos sem proteção social aos trabalhadores.

Esse processo transformador de modelos mais autônomos e descentralizados, como é o caso das plataformas digitais, tem permitido uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, e, conseqüentemente, gerado maior precarização dos direitos trabalhistas. Diante dessa abordagem, Antunes e Druck (2013) destacam que

O capitalismo, fomentado pela expansão dos incrementos científico-tecnológicos, vem apresentando uma propensão cada vez maior à degradação do trabalho regulamentado e formal, substituído por formas atípicas de labor que levam à precarização e à informalidade das relações laborais (Antunes; Druck, p. 214-215).

Antunes (2012) aponta que o capitalismo vem conduzindo o processo de degradação do trabalho regulamentado e formal, pois, está sendo transformado constantemente sendo:

Substituído por “formas atípicas” de trabalho, exteriorizado através de concepções como “empreendedorismo”, “parceria”, “cooperativismo”, “pejotização”, “trabalho voluntário”, entre outros. Esses discursos, incidem diretamente nas relações laborais, afastando os encargos trabalhistas e justificando as flexibilizações que são responsáveis por mitigar os direitos sociais (Antunes, p. 59).

Para Filgueiras e Antunes (2020), a afirmação quanto à existência de novas formas de trabalho, não passaria de uma maquiagem criada pelas empresas detentoras de aplicativos para que o capitalismo contemporâneo continue explorando e precarizando a mão de obra:

Contudo, o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho, não sujeitas a regulação protetiva (ou o de que não seria possível existir tal regulação), tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma tecnologia que torna a regulação tecnicamente mais fácil é apresentada pelas empresas como fator que

inviabilizaria a proteção dos trabalhadores. E esse contraditório e complexo movimento, típico da razão instrumental e de suas engrenagens de dominação, tem impactado fortemente as legislações e as instituições públicas, além de constituir um elemento a mais para dificultar e obliterar a criação de laços de solidariedade e de organização dessa classe trabalhadora (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 30).

À vista disso, as empresas que operam por plataformas digitais argumentam que os profissionais podem oferecer seus serviços de maneira mais dinâmica, sem passarem pelas limitações tradicionais dos empregos formais, utilizando-se das ferramentas tecnológicas para se conectarem diretamente com os consumidores. Esse é um dos argumentos utilizados pela empresa *Uber* no seu site e em sua tese de defesa, nos processos judiciais, conforme se verá adiante.

Nesse cenário, a internet, aliada às tecnologias da informação, proporciona métodos simples, eficientes e seguros para aqueles que desejavam utilizar ferramentas digitais, conectando empresas, organizações e usuários por meio do compartilhamento de dados.

Segundo o autor Ricardo Antunes "é evidente que a produção de mercadorias, de maneira geral, tem se transformado de forma significativa com a introdução do universo informacional-digital". (Antunes, 2020, p. 32). Contudo, o autor tece críticas ao trabalho por meio das plataformas, realçando que é um processo de reorganização capitalista do trabalho que visa maior lucratividade propagando a precarização laboral com essas ocupações atípicas.

Apesar de ser um modelo passível de críticas, o trabalho por plataformas, originado com a inserção da tecnologia, tem ganhado cada vez mais espaço no mercado de trabalho e na economia, uma vez que possibilitam a criação de novas formas de trabalho, alinhando a flexibilidade com a inserção da tecnologia nos ambientes laborais.

Destarte, com os respectivos acontecimentos, isto é, da plataformização do trabalho, é notória a ruptura com o trabalho formal e protegido socialmente, pois esse novo modelo emergente surge com o lema de gerar oportunidades para o mercado de trabalho. Esse novo panorama é baseado na intermediação entre oferta e demanda e flexibilização do empregado, gerado pelos sistemas algorítmicos presentes nas plataformas digitais, sem a necessidade de uma regulamentação governamental explícita.

Neste íterim, o fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial Klaus Schwab, ressalta que

Estas mudanças na esfera da economia e do trabalho, com a inserção das inovações tecnológicas que representam a famigerada quarta revolução industrial, exigirá e enfatizará a capacidade dos trabalhadores, para que busquem adaptar-se continuamente e aprender novas habilidades e abordagens dentro de uma variedade de contextos. (Perasso, 2016)

Fundamentando esta questão, Adriana Goulart e Nancy Vidal (2021) discorrem que, a revolução tecnológica e as tendências comportamentais advindas do processo denominado de quarta revolução industrial, iniciado em meados de 2010, transformaram, significativamente, as possibilidades de trabalhos atípicos e sem vínculo empregatício entre empresários e trabalhadores.

Para as autoras, as jornadas de trabalho móveis, tais como a jornada do trabalho por plataformas, o intermitente e o trabalho à distância, isto é, o *home office*, são os principais exemplos de situações em que se observa a modificação das condições de emprego.

Cumprido destacar que, estas mudanças no ambiente do trabalho estão sendo estudadas pela legislação trabalhista, pois há uma disputa se é preciso rebaixar as normas trabalhistas com contrarreformas para as categorias que possuem menos direitos ou se é necessário reconhecer a força normativa constitucional dos direitos, exigindo que as empresas respeitem, bem como deixem de burlar e evitem o abuso da tecnologia e do poder econômico e político no ambiente laboral.

Um estudo da ONU News, site das Nações Unidas (2021), revelou que as plataformas de trabalho digitais aumentaram cinco vezes na última década. O relatório produzido em fevereiro de 2021, apontou o rápido crescimento da economia digital, a qual exige respostas de políticas coerentes. No entanto, os custos e benefícios deste crescimento não estão sendo distribuídos de forma equânime em todo o mundo, uma vez que cerca de 70% das receitas estão concentradas em dois centros: Estados Unidos e a China.

A diretora da Organização Internacional do Trabalho de Lisboa, Mafalda Troncho, em entrevista à ONU News, destacou as vantagens destas novas formas de trabalho, relatando que:

A OIT reconhece que as plataformas estão a criar novas oportunidades de emprego e a proporcionar formas flexíveis de organização do trabalho, para determinados trabalhadores, em particular mulheres, pessoas com deficiência e jovens. E também estão a fomentar novas oportunidades de negócio em países em desenvolvimento. (ONU News, 2021)

Em 2023, uma pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou um retrato do trabalho realizado por meio de

plataformas digitais no Brasil, apontando os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores. De acordo com o levantamento, no setor privado, a força de trabalho de pessoas com 14 anos ou mais totalizou 87,2 milhões de pessoas no quarto trimestre do ano passado. Desses, cerca de 2,1 milhões exerciam atividades através de plataformas digitais, sendo 1,5 milhão – ou 1,7% da força de trabalho no setor privado – atuando em serviços por meio de aplicativos, e 628 mil, em plataformas de comércio eletrônico (IBGE, 2023).

Da respectiva pesquisa, constatou-se que a atividade predominante por meio de aplicativos de transporte de passageiros, considerando pelo menos um dos dois tipos analisados, como táxi ou sem incluir táxi, correspondeu a 52,2%, ou 778 mil, do total de trabalhadores nas plataformas. Nos aplicativos de entrega de alimentos ou produtos, restou constatado o percentual de 39,5%, ou 589 mil. Por outro lado, os trabalhadores envolvidos em aplicativos de serviços gerais ou profissionais somavam 13,2%, ou 197 mil (IBGE, 2023).

Ainda de acordo com a pesquisa do IBGE (2023), divulgada pela Agência de Notícias, o aplicativo de transporte privado de passageiros foi a plataforma digital mais popular entre os usuários, com 47,2%, seguido pelos serviços de entrega de alimentos, produtos e outros (39,5%), pelos aplicativos de táxi (13,9%) e pelos aplicativos de serviços gerais ou profissionais (13,2%).

No contexto atual, a junção da flexibilidade com o avanço tecnológico tem impulsionado o fenômeno conhecido como “plataformização digital” ou “uberização”, compreendida como nova forma de organização do trabalho, a qual tem trazido implicações e intensificação da precarização do trabalho. Isso se traduz em novas modalidades laborais resultantes de transformações estruturais no capitalismo, com o objetivo de assegurar a competitividade das empresas no mercado num cenário de crises estruturais e conflitos entre os setores da burguesia.

Ressalta-se também a inserção da terceirização no mercado de trabalho, como fenômeno emergente que tem contribuído para a intensificação da precarização das relações laborais. Isto porque, ao adotar formas atípicas de ocupações, ela promove a redução de direitos trabalhistas e amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores, que, muitas vezes, ficam à margem das proteções sociais garantidas pela legislação.

O fenômeno da intensificação da precarização do trabalho tem sido impulsionado por novas formas atípicas de ocupações com menores proteções sociais e mais vulnerabilidades. Nesse cenário de perda de direitos e desregulações, a

terceirização, antecessora do processo de uberização, enquanto um modelo flexível de organização do trabalho, característico do *Toytismo*, também ganhou grande destaque, tornando-se uma das estratégias adotadas pelo capital para se eximir de responsabilidades quanto a encargos e direitos trabalhistas, focando exclusivamente no lucro. Embora tenha surgido no período pós-guerra, foi nos anos 70 que essa prática se fortaleceu.

Para os pesquisadores Tânia Franco, Graça Druck e Edith Seligmann-Silva, nesse modelo, a responsabilidade pela relação de emprego é transferida a um terceiro, que executa as tarefas sob a orientação do contratante. Para a sociologia do trabalho, a terceirização é uma forma discreta de gestão que elimina as regulamentações do mercado de trabalho, oculta a relação entre capital e trabalho e desconfigura o vínculo empregatício, ao transferir todas as responsabilidades para o terceiro (Franco; Druck; Silva, 2010, p. 233).

Na década de 1990, o Brasil deu início a implementação das experiências de flexibilização da legislação trabalhista, resultando na inclusão de funções de baixa remuneração como empregos terceirizados tanto na iniciativa pública quanto privada. De forma simultânea, começou a se popularizar o regime de pessoa jurídica (PJ), em substituição aos empregos assalariados de alta remuneração. Em 2006, com a criação do microempreendedor individual (MEI), iniciou-se o processo de formalização das ocupações autônomas. Por outro lado, no ano de 2016, em meio a uma grave recessão econômica, as reformas trabalhista e da previdência, a qual só foi aprovada em 2019, evidenciaram o aprofundamento da desestruturação do mercado de trabalho brasileiro e a ascensão do sistema privado de relações entre o capital e o trabalho, resultando no contratualismo individual.

Sobre o instituto da terceirização, Maurício Godinho Delgado, ressalta que

É o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação *jus trabalhista* que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços *jus trabalhistas*, que se preservam fixados com uma entidade interveniente (Delgado 2019, p. 541).

No contexto atual do trabalho, os novos arranjos envolvem uma variedade de elementos que vão além da simples relação entre empregador e empregado, ou prestador e consumidor. Tecnologias como a internet, big data e *smartphones* têm se tornado componentes fundamentais para a transformação do mercado, criando novas dinâmicas e ampliando as possibilidades de interação entre as partes envolvidas.

Essas inovações tecnológicas desempenham um papel crucial na redefinição das relações de trabalho e no surgimento de modelos mais flexíveis e descentralizados.

Não se pode olvidar que, com o constante progresso tecnológico, tem se tornado cada vez mais comum a utilização de novos equipamentos e ferramentas de comunicação de forma exponencial, as quais possibilitam uma nova forma de conexão entre o trabalhador e o seu trabalho.

O capitalismo de plataforma, conforme observado por Frank Pasquale (2016, *apud* Kalil, 2020, p.76), apresenta uma crítica à visão tradicional das atividades econômicas realizadas no ambiente digital, levantando questionamentos sobre as supostas vantagens desse modelo. Entre os supostos benefícios dessa abordagem, destacam-se: (a) a criação de um mercado de trabalho mais equitativo ao reduzir as barreiras de entrada; (b) o estímulo ao crescimento econômico ao ampliar a inclusão de pessoas no mercado de trabalho; e (c) uma maior eficiência na conexão entre oferta e demanda, otimizando a alocação de recursos.

De forma semelhante, Nick Srnicek (2017, p. 48-50) argumenta que o capitalismo de plataforma representa uma evolução dos processos econômicos que começaram na década de 1970. Esse fenômeno impulsionou práticas como a produção enxuta, focada na redução dos custos de produção, a otimização das cadeias produtivas com o modelo *just-in-time* e a expansão da terceirização. Ao integrar essas estratégias, o capitalismo de plataforma intensifica a busca por maior eficiência e minimização de custos, alinhando-se às tendências de flexibilização e desregulamentação do trabalho que marcaram as últimas décadas.

A presença do capitalismo de plataforma na economia global exige uma análise cuidadosa por parte dos formuladores de políticas públicas e profissionais do direito sobre seus impactos nas estruturas sociais. Um exemplo claro desse impacto é a precarização das condições de trabalho, evidenciada pela ampliação de contratos temporários, a classificação de trabalhadores como autônomos, a redução salarial e a intensificação da jornada de trabalho.

O capitalismo de plataforma, impulsionado pelas tecnologias de informação e comunicação, redefine as relações de trabalho ao expandir as atividades realizadas pelos trabalhadores, que agora recebem tarefas em qualquer lugar e a qualquer hora. Nesse contexto, ferramentas como o telefone celular desempenham um papel fundamental, funcionando como um ponto de conexão constante entre as pessoas. Esse dispositivo se tornou um símbolo das mudanças que estão ocorrendo, já que

grande parte da população dedica boa parte do seu dia a utilizar o celular para realizar diversas funções e interações.

À medida que as plataformas ganham destaque como um novo modelo de negócios capitalista, elas se tornam atraentes para os investidores, sendo vistas como uma forma viável de gerar receita. Essas plataformas podem atuar como garantia e fonte de lucro, tornando-se assim ativos valiosos. Nesse contexto, as plataformas se transformam em instrumentos legítimos de capitalização, ou seja, empresas capazes de assegurar o retorno sobre os investimentos, pois suas projeções de receita indicam um retorno financeiro substancial para os investidores.

O trabalho realizado por plataformas digitais configura-se como um modelo organizacional e econômico que é estruturado, gerido e regulado por essas plataformas, de forma análoga como acontecia nos modelos fordista e toyotista. Nesse sentido, os autores Rafael Grohmann e Jack Qiu, definem que

Essas plataformas operam por meio de dispositivos digitais fundamentados em dados e algoritmos, sendo administradas por relações de propriedade com normas e valores próprios. Contudo, elas ainda dependem de diversas formas de trabalho humano, ou 'trabalho vivo', para viabilizar suas operações e alcançar seus resultados. (Grohmann; Qiu, 2020).

De acordo com Ludmilla Costhek Abílio (2017), a Uberização representa uma nova fase na exploração do trabalho, caracterizada por transformações significativas no status do trabalhador, na estrutura das empresas e nas formas de controle, gestão e apropriação do trabalho. Esse fenômeno pode ser visto como um avanço nas terceirizações, que, embora se complemente ao modelo tradicional de subcontratação, também apresenta uma concorrência com ele, ao introduzir novas dinâmicas e desafios no mercado de trabalho.

À vista disso, uma das empresas que representam este novo fenômeno no país é a *Uber*, proprietária de uma plataforma digital que, através do seu site, diz ajudar motoristas a encontrarem demanda por serviços de transporte, bem como dirigir quando quiser e ganhar dinheiro rapidamente (Uber, 2025).

De acordo com Eliete Tavelli Alves (2019, p. 94), a uberização é um fenômeno que emergiu com a utilização da plataforma digital criada pela empresa norte-americana *Uber*, voltada à oferta de serviços de transporte individual de passageiros. Nesse contexto, na era da inovação tecnológica, a crescente demanda por recursos disponibilizados por aplicativos em smartphones tem se tornado cada vez mais

predominante na sociedade contemporânea, ocupando um papel central nas dinâmicas cotidianas.

A *Uber*, corporação multinacional com sede nos Estados Unidos, é um exemplo emblemático desse novo paradigma, pois surgiu como uma inovação disruptiva no setor de transporte de passageiros por meio de aplicativos móveis. Ao conectar indivíduos, empresas e impactar a economia global por meio de sua rede, a *Uber* alcançou uma escala impressionante e imensurável. Nesse contexto, os juristas Dennis Verbicaro e Nicolas Malcher Pedrosa (2017, p. 470) afirmam que "[...] a *Uber* é, sem dúvida, o caso mais notório dessa nova onda econômica", destacando seu papel central na transformação das dinâmicas econômicas e sociais contemporâneas".

A *Uber*, portanto, surgiu em um contexto de flexibilização do trabalho e avanço tecnológico, gerando mudanças nas leis e jurisprudências ao redor do mundo. No Brasil, a Lei nº 13.640 de 2018 regulamentou o "transporte remunerado privado individual de passageiros" via aplicativos (Brasil, 2018). A legislação exige, entre outras medidas, a cobrança de tributos municipais, como o Imposto sobre Serviços (ISS), a apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais, a contratação de seguros como o de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e o Seguro DPVAT, além da inscrição do motorista como contribuinte individual do INSS.

Embora a legislação tenha avançado na regulamentação dos aplicativos de transporte, impondo algumas exigências que se assemelham às que são cobradas dos taxistas, ela não abordou de forma clara e específica a relação jurídica entre as empresas de transporte e seus motoristas. Isso criou uma lacuna significativa no que diz respeito aos direitos e garantias desses condutores, deixando de definir questões fundamentais como a natureza do vínculo trabalhista, a responsabilidade das empresas em relação aos motoristas e a proteção social desses profissionais. Como resultado, essa falta de clareza tem gerado insegurança jurídica, já que os motoristas não têm sua situação formalizada nem os direitos trabalhistas adequadamente garantidos.

O Brasil contemporâneo possui todas as condições para ser um polo atrativo para essas megacorporações mundiais monopolísticas, pois o país possui uma posição de subordinação econômica, com alta taxa de desemprego, desocupação e informalidade, com baixos salários e aparato político-jurídico estatal majoritariamente favorável à generalização de ocupações atípicas. Isto é, grande massa de

trabalhadores disponível, aliado à generalizada precarização dos serviços públicos de transporte coletivo urbana das grandes e médias cidades brasileiras.

Além disso, a recente regulamentação do trabalho informal trouxe mais previsibilidade para as operações dessas plataformas, apesar das críticas por reduzir a proteção dos trabalhadores. O enfraquecimento das instituições de proteção ao trabalhador também facilita a entrada e operação dessas empresas no mercado brasileiro, enfrentando menos barreiras regulatórias e sindicais. Dessa forma, se mostra crucial considerar os impactos sociais e econômicos dessa dinâmica, especialmente em relação à precarização do trabalho e à necessidade de políticas públicas que garantam um equilíbrio justo entre inovação e proteção social.

Por conseguinte, o modelo de negócios das plataformas digitais tem sofrido severas críticas, com destaque para alguns impactos negativos, conforme aponta Antunes (2017, p. 39). Primeiro, ela perpetua as desigualdades ao promover o trabalho precário e reduzir o poder de negociação e a estabilidade dos trabalhadores. Segundo, limita o crescimento econômico devido à diminuição dos salários. Por fim, obriga os trabalhadores a estarem sempre disponíveis para aceitar tarefas a qualquer momento, a fim de obter melhores ganhos, o que compromete sua qualidade de vida.

Para Antunes (2017, p. 40) a *Uber*, empresa que opera através de plataformas digitais, seria o modelo mais emblemático no que se refere aos impactos negativos dessa nova de trabalho, pois

Os trabalhadores com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, de limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais-valor gerado pelos serviços dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. (Antunes, 2017, p. 34-35)

Diante disso, resta nítido que tais mudanças estruturais trazem certas complicações para o trabalhador, uma vez que se exigem desses, flexibilidade e adaptabilidade para lidar com a instabilidade e precariedade dos empregos hodiernos, os quais tem exigido jornadas exaustivas, salários baixos, pouca autonomia e diminuição de empregos típicos.

Assim, Antunes (2017, p. 43-44) destaca que o capitalismo informacional e digital vem aprimorando sua engenharia de dominação uma vez que

Estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um leitmotiv do mundo empresarial. Como o

trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais. (Antunes, 2017)

Do mesmo modo, Aloysio Correa da Veiga, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, argumenta que o trabalho intermitente, modalidade equiparável à uberização, promove a precarização das relações laborais, principalmente porque a interrupção dos períodos de trabalho contraria o princípio da continuidade do contrato de trabalho. A intermitência é caracterizada por uma relação em que há alternância entre períodos de atividade e inatividade, resultando em descontinuidade e variação na intensidade da atividade econômica (Magalhães, 2024).

O Ministro do TST destaca que a descontinuidade no trabalho gera imprevisibilidade e instabilidade para o trabalhador, dificultando o planejamento futuro e o pagamento das despesas diárias. A variação nos horários de trabalho e a alternância entre períodos de atividade e inatividade afetam os ritmos de vida. As normas constitucionais e internacionais limitam a jornada de trabalho para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, pois jornadas excessivas podem prejudicar a eficiência econômica e a condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia (Magalhães, 2024).

Os autores Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo (2020) afirmam que, embora as plataformas promovam eficiência e inovação, elas se baseiam na precariedade do trabalho e na ilusão de autonomia dos trabalhadores. O discurso de conectar trabalhadores e consumidores oculta um sistema de vigilância, controle, imposição de obrigações, punições e classificações. Os trabalhadores, responsáveis por gerar lucro, assumem todos os custos da operação, colocando seus recursos pessoais a serviço da plataforma.

A uberização das relações de trabalho reflete o aproveitamento excessivo da mão de obra pelas empresas que utilizam plataformas digitais. Apesar de se apresentem como facilitadoras de colaboração entre "parceiros", essas empresas ocultam a verdadeira natureza da inovação, que visa explorar o trabalho sem regulamentação legal, eliminando custos com direitos trabalhistas. Esse processo é retoricamente justificado pela alegada "perda da centralidade do trabalho", conforme afirma Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 44-45).

Os autores Nara Rodrigues, Amanda Moreira e Sérgio Lucca destacam em sua pesquisa acerca da "uberização", ou trabalho mediado por plataformas, revelando que este “se caracteriza por aspectos como sujeição, dominação, desgaste, competitividade, desconfiança, e um fortalecimento do individualismo, além de um controle intensivo sobre o tempo e os processos de subjetivação” (Rodrigues; Moreira, Lucca, 2021, p. 9).

Em um contexto social onde o trabalho desempenha um papel crucial, a precarização dessa atividade torna ainda mais difícil a construção e o reconhecimento do sujeito, ao mesmo tempo em que intensifica a alienação social. Esse cenário contribui para a fragilização dos processos de identificação e autoformação, promovendo uma cultura de individualismo e consumismo exacerbado.

Compreende-se então que esse modelo, se constitui como um reflexo da geração de lucro, marcado pela elevada rentabilidade das empresas, redução de custos e pela total isenção de responsabilidades. Segundo Abílio (2017), os trabalhadores que prestam serviços em plataformas digitais assumem integralmente os riscos e despesas inerentes, utilizando seus próprios recursos, como máquinas, ferramentas, utensílios e veículos, sem que a gestão da força de trabalho seja comprometida.

Mafalda Troncho (2021) comentou também sobre os maiores desafios que as novas plataformas criam para os trabalhadores, de modo que:

Por um lado, estão a esbater ainda mais a distinção que era clara entre trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes. Isto tem implicações significativas nas condições de trabalho, em particular nos países de baixo e médio rendimento. Segundo a diretora, estamos perante muitas vezes a condições de trabalho que são determinadas unilateralmente e que se traduzem em baixas remunerações, longas horas de trabalho, que não preveem acesso à proteção social e que não garantem o acesso a direitos fundamentais, como a liberdade de associação e negociação coletiva. (ONU News, 2021)

Infere-se, portanto, que o modelo de negócio em questão é atraente pela acessibilidade, conforto e agilidade que oferece aos consumidores, mas levanta questões éticas e jurídicas, uma vez que tem sido associado à precarização do trabalho, explorando a força de trabalho sem garantir direitos sociais fundamentais, o que tem gerado críticas à desproteção dos trabalhadores, refletida nos termos "uberização" e "plataformização do trabalho".

Como foi destacado anteriormente, o termo “Uberização” está diretamente associado ao nome da *Uber*, uma das *startups* de maior valor de mercado, cujo

aplicativo de "economia compartilhada" se tornou amplamente popular, especialmente entre os brasileiros. Diante disso, optou-se neste estudo por realizar uma análise dos processos contra a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., atinente a discussão acerca da existência ou não de vínculo jurídico entre esta e os motoristas que utilizam a plataforma, no âmbito da justiça trabalhista de João Pessoa, com ênfase no ano de 2023.

1.2. A plataforma *Uber* e o mercado de trabalho

Resumidamente, a *Uber* opera por meio de um aplicativo para *smartphones*, facilitando a conexão direta entre passageiros e motoristas cadastrados na plataforma. Com uma presença global, a empresa é uma gigante da tecnologia que oferece seus serviços em diversos países, permitindo que milhões de pessoas se desloquem de maneira prática e acessível.

Além disso, a *Uber* não se limita apenas ao transporte de passageiros. A empresa expandiu seus serviços para incluir entrega de alimentos, como o *Uber Eats*, e soluções logísticas para empresas. Com constantes inovações, a companhia se adapta às necessidades dos usuários e busca sempre melhorar a experiência por meio de novas funcionalidades e parcerias estratégicas.

O processo de criação da *Uber* se deu em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick, com o objetivo de revolucionar o transporte urbano. A ideia surgiu quando Garrett Camp teve dificuldade em encontrar um táxi em LeWeb, na França, o que o motivou a buscar uma solução mais eficiente e acessível. Em 2010, eles desenvolveram um aplicativo de celular que conecta motoristas e passageiros de forma prática e rápida, sem a necessidade de intermediários tradicionais. Com o modelo de negócios baseado em uma plataforma digital, a *Uber* se tornou um sucesso global, desafiando os sistemas de transporte existentes e criando um novo conceito de mobilidade urbana. Desde sua fundação, a empresa expandiu para diversos países, ampliando sua gama de serviços e impactando profundamente o setor de transporte e a economia mundial.

A crise econômica que o Brasil vive recentemente, somado ao crescente nível de desemprego, fomentou a opção de muitos brasileiros buscarem novas opções de trabalho, como, por exemplo, motorista de aplicativo, de modo que o país se destaca como o maior mercado da *Uber* globalmente. Dados levantados pelo Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, no quarto trimestre de 2022, cerca de 1,5 milhão de pessoas no país trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, englobando motoristas e entregadores (Pnad Contínua; IBGE, 2023).

A *Uber* tem por finalidade facilitar a conexão entre motoristas e passageiros, desde que ambos estejam cadastrados na plataforma. Para os passageiros, o cadastro é simples, posto que lhes são exigidos apenas informações básicas como número de telefone, e-mail e a concordância com os termos. Por outro lado, os motoristas enfrentam um processo mais rigoroso: além de fornecer dados pessoais, devem apresentar a CNH com a indicação de "Exerce Atividade Remunerada" (EAR)¹, passar por uma verificação de antecedentes criminais e registrar o veículo, fornecendo também o Certificado de Registro e Licenciamento. Caso não possuam um carro, os motoristas podem optar por alugá-lo por meio de locadoras parceiras. As exigências para motoristas foram flexibilizadas ao longo do tempo (Cabral, 2019, p. 56, *apud* Gaia, 2019, p. 221).

Embora a *Uber* tenha flexibilizado as exigências para motoristas, como a possibilidade de alugar um carro, as medidas de segurança, como a verificação de antecedentes e a CNH com a indicação de "EAR", continuam essenciais. No entanto, a qualidade do serviço pode ser comprometida, especialmente com veículos alugados, que podem não ter o mesmo padrão de cuidado de um carro próprio. A empresa precisa aprimorar continuamente seus critérios para garantir um serviço seguro e de qualidade.

A conexão entre passageiros e motoristas é totalmente mediada pela internet, principalmente por meio de um aplicativo no smartphone. O usuário define o ponto de embarque, o destino e a categoria do carro², recebendo instantaneamente informações sobre o tempo estimado de chegada e o custo da corrida. O valor é

¹ A indicação de "Exerce Atividade Remunerada" (EAR) na Carteira Nacional de Habilitação (CNH) é obtida através de uma solicitação ao Detran do estado em que reside o motorista.

² *UberX* — a opção mais barata, que são carros a partir de 2008, com 4 portas, 5 lugares e ar condicionado; *UberBag* — é um *UberX* com um porta-malas grande; *Uber Juntos* — possibilitando aos usuários dividirem a corrida com outros passageiros que estão indo para direções parecidas; *Uber Select* — mais confortável que o *UberX* e 20% mais caro; *Uber Black* — a opção mais confortável e mais cara. Os carros devem ser Sedans ou SUVs, de cor preta, com 4 portas, 5 lugares, ar condicionado e bancos de couro. (UBER, 2025).

determinado unilateralmente pela *Uber*, sem a concordância do motorista, o que levanta questões sobre a transparência e a equidade no processo de precificação.

Ademais, o passageiro tem diversas opções de pagamento, como dinheiro, cartão de crédito, débito, *PayPal*, *Google Pay* ou créditos do *Uber Cash*, o que facilita o processo de pagamento. Contudo, essa estrutura centralizada de precificação e pagamento evidencia a falta de controle do motorista sobre aspectos essenciais da corrida, o que pode gerar desconforto e incertezas para quem está na ponta da prestação do serviço.

No processo de localizar os motoristas mais próximos do passageiro, a *Uber* usa algoritmos para prestação do serviço, indicando o destino e os valores cobrados. O passageiro, por sua vez, pode acompanhar o tempo de chegada do motorista, e todo o trajeto é monitorado via GPS (*Global Positioning System*). Hodiernamente, esse sistema garante eficiência e controle para a empresa, motoristas e passageiros, posto que o serviço agora é realizado com essas informações (destino e valores), “possibilitando” mais transparência e controle nas condições de trabalho, o que não era possível no início.

Diante dessas possibilidades criadas, o ganho dos motoristas da *Uber* é calculado com base em três fatores: o valor base da corrida, o valor por minuto e o valor por quilômetro percorrido. Esses componentes, apesar de apresentarem-se como critérios diferentes, e servirem como parâmetro no debate judicial sobre o requisito da subordinação para o reconhecimento da relação de emprego, são somados para determinar o “ganho total”, que variam conforme a região e o tempo de trajeto. Se o tempo de viagem for superior ao estimado, o motorista recebe mais, mas se for menor, o pagamento será reduzido. Em síntese, esses critérios servem como parâmetro no debate jurisprudencial sobre o requisito da subordinação para reconhecimento da relação de emprego.

Outrossim, outro fator de parâmetro para configuração da subordinação, é o preço dinâmico, que ocorre em períodos de alta demanda, e os pedágios, que são adicionados ao valor total, influenciam no montante que o motorista recebe³. Esse

³ Esse “montante”, também denominado de “multiplicador” costuma variar de acordo com a oferta. Ou seja, se a procura for grande, maior será o número que irá multiplicar nos ganhos totais. Por exemplo, em uma situação normal, o ganho total é multiplicado por “1.7”. Desse modo, o normal é que os ganhos totais sejam multiplicados por “1”, mas em situações de mudanças na demanda, o denominador poderá aumentar. A empresa explica que esse mecanismo é usado para que os motoristas se motivem a estarem conectados na plataforma para atenderem as demandas solicitadas.

modelo, embora proporcione flexibilidade, pode resultar em incertezas para o motorista, que depende de variáveis fora de seu controle, o que, em algumas situações, beneficia mais a plataforma do que o próprio condutor.

Os motoristas da *Uber* enfrentam uma realidade financeira desafiadora, pois, apesar de receberem uma porcentagem do valor das corridas, precisam arcar com uma série de despesas consideráveis. Os custos incluem combustível, manutenção e revisão do veículo, IPVA⁴, seguros pessoais e do carro, além de despesas com limpeza e pacotes de dados para o smartphone. Em alguns casos, quando o motorista opta pelo aluguel do carro, esses gastos podem representar de 20% a 50% do faturamento total (Fonseca, 2021, p. 13).

Diante dessa realidade, os motoristas se veem obrigados a adotar estratégias de economia, como levar o próprio almoço e lanches, a fim de evitar o aumento dos custos com alimentação fora de casa. Essas medidas visam mitigar os altos gastos, mas também revelam a precariedade financeira enfrentada por muitos trabalhadores da plataforma, que precisam se ajustar constantemente para equilibrar suas finanças e garantir a viabilidade de sua atividade profissional. Assim, é evidente que, embora o trabalho seja flexível, ele impõe uma série de desafios financeiros, que exigem sacrifícios constantes e limitam a real autonomia dos motoristas.

Embora seja uma plataforma tecnológica que se baseia no trabalho imaterial de seus desenvolvedores, a *Uber* depende essencialmente do trabalho humano material para sua operação. Sem motoristas cadastrados ou com um número insuficiente de motoristas para atender à demanda, o funcionamento do serviço se torna inviável. Esse cenário demonstra que, para a manutenção e expansão da empresa, é crucial garantir um cadastro amplo de trabalhadores na plataforma.

A interdependência entre a infraestrutura tecnológica e o trabalho dos motoristas revela que a *Uber* não é apenas uma empresa de tecnologia, mas também uma empresa que depende diretamente da força de trabalho humana para operar de maneira eficaz. Conseqüentemente, o sucesso da empresa “está atrelado à capacidade de atrair e reter motoristas, sendo essa a base para a continuidade de seu modelo de negócios no mercado competitivo” (Cabral, 2019, p. 58, *apud* Gaia, 2019, p. 221).

⁴ IPVA, sigla para Imposto Sobre a Propriedade de Veículos Automotores.

A empresa utiliza estratégias como campanhas publicitárias e bonificações para incentivar os motoristas a se cadastrar na plataforma e recrutar novos condutores. Esse modelo busca garantir que a empresa tenha sempre motoristas disponíveis para atender à demanda crescente, tendo em vista que a expansão contínua da base de motoristas é essencial para o funcionamento eficaz do aplicativo, pois permite que o serviço se mantenha acessível em diversas localidades.

No entanto, para que permaneça competitiva, ela depende da extração de mais-valia do trabalho dos motoristas, isto é, lucra com o tempo e o esforço desses trabalhadores. Esse sistema, embora eficaz para a empresa, levanta preocupações sobre a justa distribuição dos lucros, já que a esta se beneficia diretamente do trabalho intensivo dos motoristas, enquanto as condições de trabalho desses profissionais podem ser desafiadoras e desiguais.

É importante destacar ainda que, a *Uber* impõe normas rigorosas para os motoristas, como a proibição de contato físico, uso de linguagens inapropriadas, bem como a obrigação de respeitar a privacidade dos passageiros⁵. Além disso, exige que o motorista dirija com segurança e que, no caso de corridas com crianças, estas estejam acompanhadas por um adulto. Embora tais regras garantam respeito e segurança, elas limitam a liberdade dos motoristas, impondo uma vigilância sobre seu comportamento.

O sistema de avaliação adotado pela *Uber*, no qual o passageiro classifica o motorista com uma nota de 1 a 5 estrelas, funciona como um mecanismo crucial de controle de qualidade, tanto para o serviço prestado quanto para o desempenho dos motoristas. A possibilidade de enviar comentários diretamente pelo aplicativo permite que o usuário forneça *feedbacks* adicionais, sejam eles elogios ou sugestões, oferecendo uma transparência que visa aprimorar continuamente a experiência para ambas as partes. Esses controles de qualidade exercidos, podem, portanto, ser compreendido como uma possível relação de subordinação.

No entanto, essa dinâmica coloca os motoristas em uma posição vulnerável, passível de muitas sanções e punições, uma vez que as avaliações têm impacto direto em sua permanência na plataforma, configurando o poder disciplinar da empresa. Nesse caso, motoristas com notas baixas podem ser desativados, o que os leva a

⁵ As normas e diretrizes se encontram disponíveis no próprio site da Uber, na parte tópicos, “Código de Conduta da Comunidade Uber” (2017a), e nas “Políticas e Regras” (201-).

uma constante busca por avaliações positivas, frequentemente à custa de sua autonomia.

Destarte, esse modelo de avaliação também pode gerar uma pressão sobre os motoristas, que podem sentir-se forçados a atender às expectativas dos passageiros para garantir uma boa nota, o que pode não refletir sempre as condições reais de trabalho ou as dificuldades enfrentadas durante o trajeto. Portanto, embora o sistema de avaliação tenha a intenção de melhorar a qualidade do serviço, ele também levanta questões sobre a equidade e a pressão sobre os motoristas, evidenciando a necessidade de um equilíbrio mais justo entre *feedback* e suporte.

No Brasil, a chegada da *Uber* revolucionou as relações de trabalho no setor de transporte, ao se posicionar como uma plataforma tecnológica e isentar-se de responsabilidades trabalhistas, tratando os motoristas como autônomos. No entanto, essa abordagem levanta questionamentos sobre os direitos dos motoristas, já que, apesar da autonomia declarada, eles enfrentam desafios típicos de trabalhadores informais.

Essas questões têm gerado conflitos no judiciário, sobretudo, nas Varas do Trabalho de João Pessoa e no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13), com motoristas buscando o reconhecimento de direitos trabalhistas, como férias e FGTS. A falta de um contrato formal e a realidade imposta pela *Uber*, tem gerado disputas e controvérsias sobre a aplicação das normas trabalhistas, evidenciando-se a necessidade de regulamentação específica para o trabalho nas plataformas digitais.

1.3. Os impactos e inovações da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017 na configuração das novas formas de trabalho

A Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, visou modernizar a legislação trabalhista brasileira, adaptando-a às novas demandas do mercado de trabalho e à crescente flexibilização das relações laborais. Em síntese, pode-se observar que a reforma rebaixou as proteções sociais ao criar e permitir novas formas atípicas de contrato de trabalho, com menos direitos trabalhistas e previdenciários, generalizando os padrões de informalidade e elevando a precarização dos empregos, característicos da “uberização”. Diante disso, os impactos dessa reforma têm sido amplamente discutidos, com opiniões divergentes sobre seus efeitos para trabalhadores e empregadores.

Teixeira (2017), destaca que entre as justificativas apresentadas para a reforma trabalhista, dois argumentos se sobressaem:

O elevado custo do trabalho e a burocracia trabalhista. De acordo com os empresários, o descompasso entre o crescimento da produtividade e dos salários é incompatível com o padrão de retomada da atividade econômica e do emprego. Em conformidade com esse raciocínio, o desemprego se deve à ausência de mecanismos regulatórios que possibilitem maior flexibilidade nas regras de contratação, remuneração e uso da força de trabalho (Teixeira, 2017, p. 48).

Segundo Krein, Gimenez e Santos (2018), a reforma trabalhista de 2017, inserida em um contexto mundial de ataque aos direitos dos trabalhadores, teve o condão somente de

Ampliar a liberdade das empresas no manejo do trabalho de acordo com os seus interesses, de modo que as alterações buscam reduzir o custo das empresas e ampliar a sua liberdade em determinar as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho. E, ainda, reduzem a proteção social aos assalariados como estratégia de redefinição do papel do Estado e de estímulo aos indivíduos a se sujeitarem às necessidades do capital (Krein, Gimenez e Santos, 2018, p.97).

No mesmo sentido, para Teixeira (2017), a reforma trabalhista ao se justificar como provedora de suposta “segurança jurídica” e como veículo para a “modernização” das relações de trabalho, promove somente os meios para que as empresas se ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo custos que garantem a estabilidade e segurança do trabalhador.

Assim, para o autor, a reforma trabalhista legaliza a desresponsabilização das empresas sobre a contratação dos trabalhadores, ao passo que legaliza a transformação do trabalhador em empreendedor de si próprio, lhe retirando a rede de proteção social existente (Teixeira, 2017, p. 62).

Teixeira (2017, p. 62), dispõe que essa problemática fica evidente quando se analisa as regulamentações propostas relacionadas ao trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo, bem como da nova forma de contrato introduzida, isto é, da figura do trabalho intermitente.

Nessa perspectiva, a regulamentação do trabalho intermitente segue na esteira da conformação do trabalhador *just in time*. Isto porque, essa nova configuração de trabalho coloca o empregado em condições de alta instabilidade, incertezas e insegurança na sua própria reprodução social (Krein, Gimenez e Santos, 2018, p. 108).

Para os autores, no atual contexto marcado pela uberização do trabalho, que associa altos índices de informalidade e predominância dos empregos de baixa qualificação e rendimento, os trabalhadores intermitentes tendem a ser empurrados para um autogerenciamento e inserção em diferentes ocupações e atividades, com o fito de garantir o mínimo de segurança e previsibilidade dentro do mercado precarizado (Krein, Gimenez e Santos, 2018, p. 108).

Em suma, para Galvão, Krein, Biavaschi e Teixeira (2017, p. 34), a introdução do trabalho intermitente seria uma espécie de regulamentação dos “bicos” realizados pelos trabalhadores. Conclui-se, portanto, que o trabalho intermitente promove intensificação e aumento da carga de trabalho e redução das horas pagas, fomentado a instabilidade, rebaixamento da remuneração e de direitos trabalhistas, ocasionando consequências desastrosas para saúde e vida dos trabalhadores.

Ademais, Teixeira (2017) compreende, dessa maneira, que a reforma criou a nova figura do trabalho, “fruto bem-acabado” da flexibilização e da precarização, a do trabalhador *just in time*. Isso porque, a regulamentação e liberalização do contrato de trabalho temporário e da terceirização, implementadas na Lei nº 13.429/2017, e da legalização irrestrita do trabalho do trabalho autônomo na Lei nº 13.467/2017, foram instrumentos essenciais nessa transformação (Teixeira, 2017, p. 63).

Após a implementação das leis retromencionadas, há agora ampla possibilidade da terceirização dos serviços, posto que esse modelo segue a racionalidade econômica típica do capitalismo, de modo que as empresas tendem a adotar essa modalidade visando reduzir seus custos. Com esse intento, as empresas poderão transferir parte ou todo o processo produtivo, podendo ser realizado dentro ou fora de suas dependências (Teixeira, 2017, p. 70-71).

A grande consequência da terceirização, é que os trabalhadores formalizados agora poderão ser contratados por meio de cooperativas, pessoa jurídica (PJ) e microempreendedor individual (MEI), ou seja, modelos que rompem com os vínculos trabalhistas e comprometem a estrutura do emprego. Com isso, as empresas visam repassar a uma tomadora de serviços aquelas atividades menos qualificadas e de baixa produtividade, aumentando o desemprego, e, conseqüentemente, reduzindo direitos trabalhistas garantidos.

Outra figura que passou a ser regulamentada pela reforma, foi a do trabalho autônomo prevista no art. 442-B, CLT, sendo permitida a contratação desse tipo de trabalho cumprida as formalidades legais, “com ou sem exclusividade, de forma

contínua ou não”, afastando-se a qualidade de empregado. Com a inclusão desse artigo, pode-se compreender a legalização da “pejotização do trabalhador” e a redução dos direitos garantidos pela CLT (Galvão, Krein, Biavaschi e Teixeira, 2017, p. 39).

Com a inserção desse parágrafo, a reforma possibilitou a desestruturação do mercado de trabalho formal, uma vez que os trabalhadores são obrigados a se tornarem pessoas jurídicas, restando impossibilitados de exigirem seus direitos na justiça trabalhista. Tal medida, também apresenta implicações significativas no sistema previdenciário, pois, com a regulação do trabalho autônomo, menor será a arrecadação das contribuições (Galvão, Krein, Biavaschi e Teixeira, 2017, p. 39-40).

Nesse cenário de novas formas de trabalho introduzidos pela reforma, assim como de suas consequências no tocante a despadronização das jornadas, redução salarial, precarização dos trabalhos e direitos, a “uberização”, discutida nesta pesquisa, também se apresenta como nova forma de trabalho que possibilita a eliminação dos vínculos empregatícios e transforma o trabalhador na visão de “nanoempreendedor de si”, permanentemente disponível ao trabalho (Abílio, 2017). Contudo, essa ideia de empreendedor é camuflada, pois, o controle a subordinação do trabalho é mantido nas mãos da empresa. Assim, a “uberização” pode ser enquadrada como parte de um novo passo da flexibilização do trabalho, sendo vetor de informalização e de relação de assalariamento disfarçada (Krein, Gimenez e Santos, 2018, p. 107).

Diante dessa análise e dos impactos da reforma trabalhista de 2017, pode-se chegar à conclusão que seus efeitos serão prejudiciais de forma significativa em diferentes aspectos. Isto porque, a reforma, na verdade, promove desconstrução de direitos, uma vez que subordina à negociação individual e coletiva e amplia o poder discricionário das empresas; cria novas modalidades de contratações precárias e atípicas; rebaixa a remuneração; desestrutura o mercado de trabalho com a promoção da informalidade e flexibilização; amplia as vulnerabilidades do trabalhador às oscilações da atividade econômica e fragiliza as instituições públicas, com a redução do papel da Justiça do Trabalho na fiscalização das normas e proteção ao trabalho (Teixeira, 2017, p. 110).

Teixeira (2017, p. 111), destaca ainda que, acerca da reforma trabalhista de 2017, é possível desvendar alguns mitos e tecer críticas, pois, na verdade, ela não cria empregos, mas promove estratégias de competitividade espúrias por meio do

rebaixamento dos custos do trabalho, reduzindo direitos e salários, afetando negativamente na economia; promove insegurança para os trabalhadores e dificulta a efetivação dos direitos, com a fragilização da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

1.4. Desafios e problemas ocasionados pela falta de regulamentação legal para o trabalho nas plataformas digitais

Apesar do constante processo de reformulação nos ambientes de trabalho, em virtude da influência e da inserção das plataformas e tecnologias neste meio, refletir e elaborar alternativas para o enfrentamento da precarização do trabalho, tem-se mostrado como uma tarefa árdua no país. Isto porque, ainda não há respostas e decisões concretas, uma vez que as discussões são recentes e a rapidez com que as tecnologias avançam nos ambientes de trabalho, provocam o surgimento de relações cada vez mais complexas que precisam ser estudadas, discutidas, além da elaboração de políticas e leis capazes de institucionalizar e regulamentar de forma concisa os novos modelos de trabalho.

Apesar da dificuldade de organização dessas categorias de trabalhadores em ocupações atípicas e precárias, a disputa pela regulamentação e maiores direitos sociais é tocada pelas constantes lutas destes trabalhadores contra as principais empresas de plataforma e o governo, como, por exemplo, com a realização de paralisações, “breque dos apps” e de manifestações.

Nessa perspectiva, ressalta-se as paralisações realizadas pelos trabalhadores, “breque nacional dos apps” nos anos de 2021, 2022 e 2023, nas principais cidades do país (São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Brasília), pela reivindicação de melhor remuneração pelas corridas, isenção de impostos, maior segurança para os trabalhadores (Souza, 2023).

No ano de 2024, o Governo abriu mesa de negociação entre os principais representantes da categoria dos motoristas e as empresas de plataforma. Na oportunidade, o Poder Executivo, na figura do Presidente da República, apresentou o Projeto de Lei Complementar 12/2024, denominado como pacote de direitos para motoristas de aplicativos (Planalto, 2024).

Em síntese, o PLC 12/2024 “dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual

de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho”, visando alterar a Lei nº 8.212, de 1991 (Câmara dos Deputados, 2024).

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, visava apresentar questões estruturais que mereciam atenção por trazer conceitos fundantes a respeito da atividade do motorista que atua por meio de plataformas digitais que se dissociam da realidade verificada no mundo dos fatos.

Os principais pontos discutidos, abordados e criticados em nota pelo Ministério do Trabalho e Emprego em relação no PLC 12/2024, são:

- I) Empresas passem a serem consideradas como intermediárias e não como transportadoras de pessoas, levando-se em consideração as repercussões trabalhistas, tributárias e do consumidor;
- II) Caracterização do “trabalhador autônomo por plataformas”, desde que verificados os seguintes requisitos: a) “plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo” (*caput*); b) a “inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período” (§ 1º, I); e c) “inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação de serviço” (§ 1º, II);
- III) Vedação do reconhecimento da relação de emprego ainda que presentes todos os seus requisitos: referido ponto apresenta na verdade uma retroação, posto que a adoção dessas práticas pelas plataformas não permite caracterizar o trabalho subordinado, mostrando-se antiquado, por enxergar as relações de trabalho com uma visão datada do século passado e incapaz de identificar as novas formas de controle viabilizadas pelo desenvolvimento da tecnologia;
- IV) Direitos do “trabalhador autônomo por plataformas”: o PLP 12/2024 prevê alguns direitos para os “trabalhadores autônomos por plataformas”, contudo, dois desses direitos causam preocupação em razão da forma pela qual foram regulamentados. O primeiro diz respeito à permissão para que os trabalhadores fiquem conectados por até 12 horas à plataforma para a realização de viagens. O § 2º do art. 3º, que trata de uma regra geral para todos os motoristas que atuam por meio de plataformas digitais, desrespeita normas constitucionais e de direitos humanos (Ministério Público do Trabalho, 2024⁶).

À vista do exposto, embora o PLC 12/2024 busque garantir direitos como a inclusão previdenciária e algumas condições de trabalho, também revela pontos controversos, como a tentativa de classificar os motoristas como trabalhadores autônomos sem vínculo de exclusividade, o que poderia, na prática, dificultar o reconhecimento de direitos trabalhistas essenciais

⁶ Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho sobre o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em: 29/01/2025

Demais disso, o projeto estabelece regras que não levam em consideração a natureza da nova dinâmica de controle imposta pelas plataformas digitais, que muitas vezes sobrepõem a autonomia do trabalhador com formas de monitoramento e influência que caracterizam uma relação de subordinação, embora o PLC tente distorcer essa percepção ao negar a subordinação em certos casos.

Portanto, a ausência de uma regulamentação clara e justa, como a que já está sendo desenvolvida em outros países, como os Estados Unidos, Japão e Reino Unido, coloca o Brasil em uma posição de vulnerabilidade frente à precarização do trabalho. A dificuldade em aplicar as leis trabalhistas tradicionais aos trabalhadores de plataformas e a resistência em adaptar o arcabouço jurídico brasileiro às novas realidades do mercado de trabalho tecnológico resultam em um cenário no qual os trabalhadores ficam sem a devida proteção social.

Com o projeto paralisado na Câmara e sem novas perspectivas de melhorias, no início do mês abril de 2025, os entregadores de aplicativos organizaram uma greve nacional reivindicando o reajuste de uma taxa mínima de R\$ 10 por entrega, bem como do aumento do valor pago por quilometro rodado de R\$ 1,50 para R\$ 2,50, e limitação do raio de atuação daqueles que prestam serviço por meio de bicicletas. O Comando Nacional do Breque e da Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos, explicou que as atuais condições de trabalho aumentam a jornada e reduzem a qualidade do trabalho e da dignidade dos trabalhadores (Pilar; Nunes, 2025).

Diante disso, é importante que o sistema jurídico seja reformulado de maneira que contemple as especificidades dessas novas formas de trabalho, garantindo a dignidade e os direitos dos motoristas. A adaptação da legislação trabalhista é essencial para assegurar que o chamado "uberização" ou "trabalho por plataformas digitais" não seja sinônimo de exclusão e precarização, mas, seja vista como uma oportunidade de transformação positiva para todos os trabalhadores, independentemente de sua forma de inserção no mercado.

2. OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Em suma, este capítulo busca aprofundar a análise dos elementos e requisitos jurídicos essenciais para a configuração do vínculo de emprego, conforme previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e suas interpretações pela doutrina e jurisprudência trabalhistas. Em um contexto marcado pela ascensão das plataformas digitais e pela reorganização das relações laborais tradicionais, o exame desses elementos torna-se particularmente relevante, sobretudo diante das controvérsias jurídicas relacionadas ao trabalho mediado por aplicativos, como no caso paradigmático da *Uber*.

A partir da identificação dos elementos clássicos da relação empregatícia — pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica e não eventualidade —, busca-se compreender como tais requisitos tem sido analisado e aplicado no contexto das chamadas novas formas de trabalho, caracterizadas pela flexibilidade, ausência de local fixo e controle algorítmico.

No entanto, o foco de maior discussão é o elemento da subordinação jurídica, considerado pela doutrina majoritária e pela jurisprudência como o critério central para o reconhecimento do vínculo empregatício. A questão imposta, portanto, consiste em compreender se a partir da conceituação desses elementos, as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais são compatíveis com o modelo tradicional de emprego ou não.

Ademais, destaca-se também a relevância do fenômeno da parassubordinação, conceito oriundo da doutrina estrangeira, sobretudo, na Itália e Espanha, que oferece uma moldura teórica intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. A noção de parassubordinação permite reconhecer relações laborais em que, embora não exista uma subordinação formal e direta, há um grau relevante de dependência econômica e inserção organizacional, capaz de justificar a aplicação parcial de normas protetivas do direito do trabalho.

O capítulo, portanto, constrói a base teórico-jurídica para que, posteriormente, na análise jurisprudencial específica sobre os litígios envolvendo motoristas de aplicativos e a *Uber* na Justiça do Trabalho de João Pessoa, seja possível avaliar como os magistrados têm interpretado e aplicado esses conceitos fundamentais, à luz das transformações econômicas e tecnológicas contemporâneas.

2.1. Análise dos elementos fático-jurídicos e suas implicações no contexto das plataformas de trabalho

A relação de emprego, conforme compreendida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é uma das mais importantes categorias jurídicas do direito do trabalho, pois rege a interdependência entre o trabalhador e o empregador. Nesta perspectiva, a correta definição dessa relação é fundamental para a garantia dos direitos trabalhistas, bem como para a regulamentação do mercado de trabalho de forma justa e equilibrada.

Em face da relevância social da prestação e realização do trabalho subordinado, diversas teorias buscam explicar a natureza jurídica do vínculo existente entre empregado e empregador. Nesse contexto, destacam-se duas principais correntes doutrinárias: a contratualista, que enfatiza o “contrato” como a base desse vínculo; e a anticontratualista, a qual argumenta que a relação de emprego não depende de um “contrato”, mas de outros fatores que caracterizam a subordinação e a dependência do trabalhador (Leite, 2023, p. 258).

Nessa linha, os defensores da teoria contratualista afirmam que a relação empregatícia é essencialmente contratual, pois tanto o empregado quanto o empregador manifestam livremente sua vontade. Já os seguidores da teoria anticontratualista acreditam que o vínculo não é baseado em contrato, mas em uma “relação de trabalho”, onde o empregado ingressa no mercado sem necessariamente manifestar sua vontade. Assim, termos como “inserção”, “engajamento” ou “ocupação” são usados, pois, para essa teoria, empregado e empregador não formalizam um contrato, mas se tornam membros de uma organização (Leite, 2023, p. 258).

Para a doutrina majoritária, a CLT adota a teoria contratualista, reconhecendo o vínculo empregatício a partir da formalização de um contrato de trabalho, seja ele verbal ou escrito. Embora a legislação brasileira não exija uma forma específica para a existência do vínculo, ela pressupõe que a relação entre empregado e empregador seja regulada por um contrato, no qual são definidos os direitos e deveres de ambas as partes (Romar, 2018, p. 139).

Ao abordar a estruturação do trabalho, destaca-se que a doutrina jurídica faz uma distinção clara entre os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego.

Apesar de ambos envolverem a prestação de serviços, a diferença consiste na natureza e nas condições do vínculo estabelecido entre as partes.

Neste sentido, Delgado (2019) aduz que a ciência do direito enxerga essa distinção entre relação de trabalho e relação de emprego do seguinte modo:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (Delgado, 2019. p. 333)

Partindo da premissa acima, pode-se compreender que a relação de trabalho é tida como um conceito mais amplo, englobando diversas formas de prestação de serviços, ao passo que a relação de emprego se refere a um vínculo específico, regido pela subordinação e pelas disposições da legislação trabalhista, como a CLT. Essa distinção se mostra fundamental para a correta análise e aplicação das normas, bem como do entendimento das particularidades de cada situação.

O autor conclui que, a relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, se apresenta como uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde, portanto, a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho existentes.

Ao contrário do que ocorre nas relações de trabalho, para que seja configurada uma relação de emprego é imprescindível a satisfação de alguns requisitos, os quais se encontram previstos no art. 3º da CLT, quais sejam: ser prestado por pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Brasil, 1943)

Percebe-se, dessa forma, que a diferenciação entre essas duas categorias é crucial, haja vista que incidem diretamente nos direitos que o trabalhador terá. Isso ocorre porque as relações de trabalho, em sua maioria, são regidas pelo Código Civil, enquanto a relação de emprego é disciplinada pelas normas trabalhistas específicas. Dessa forma, no último caso, o trabalhador está muito mais protegido sob o ponto de

vista legal, uma vez que as leis trabalhistas oferecem uma série de garantias e direitos que o Código Civil por si só não é capaz de contemplar.

Partindo dessa ideia, Leite (2023), em seus estudos aponta que a relação de emprego não pode ser analisada apenas sob uma perspectiva superficial ou teórica, mas como uma série de elementos fático-jurídicos que configuram a realidade do vínculo de trabalho e que devem ser compreendidos a partir de um estudo detalhado das condições e direitos das partes envolvidas.

O autor destaca a importância da análise detalhada dos elementos fáticos e jurídicos que fundamentam a relação de emprego, posto que são essenciais para caracterizar o vínculo empregatício e preservar os direitos trabalhistas. Leite (2023), enfatiza que a relação de emprego é uma realidade concreta, marcada pela permanência, subordinação e remuneração, e que é crucial compreender como esses elementos interagem no mundo real para garantir a aplicação eficaz das normas trabalhistas.

Assim, mostra-se fundamental analisar os requisitos do artigo 3º da CLT para entender a natureza da relação entre motoristas de aplicativo e empresas de plataformas, como a *Uber*. A partir dessa compreensão, será possível identificar se os motoristas se enquadram nas condições típicas de um contrato de trabalho com suas implicações legais previstas.

Há de se ressaltar, no entanto, que para ser configurada uma relação empregatícia, a legislação exige a presença de todos os elementos fático-jurídicos, conforme serão analisados de forma específica a seguir. A ausência de pelo um desses elementos enseja a descaracterização da relação de emprego.

O elemento jurídico "pessoa física" exige que a pessoa contratada seja a mesma que executará o trabalho, já que o contrato de trabalho é de caráter *intuitu personae*. A subordinação, nesse contexto da pessoalidade, é essencial para caracterizar a relação de emprego, pois o empregador espera que o serviço seja prestado pessoalmente, sem possibilidade de delegação a terceiros. Esse princípio reflete a confiança do empregador na capacidade específica do trabalhador, tornando-o insubstituível, ao contrário de contratos de prestação de serviços, onde a substituição pode ser mais flexível.

Apesar disso, embora o requisito da pessoa física seja um aspecto claramente definido pela legislação, práticas fraudulentas ainda são adotadas nas relações de trabalho com o intuito de contornar esse princípio. Um exemplo disso é a contratação

de trabalhadores como pessoas jurídicas, tornando-se um artifício utilizado para evitar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na CLT, fenômeno comumente denominado "pejotização".

No entanto, quando tais práticas ilegais são identificadas, elas configuram uma violação das normas trabalhistas, e, conseqüentemente, levam ao reconhecimento da nulidade do contrato. Nesses casos, o vínculo de emprego se torna válido, e os direitos trabalhistas do trabalhador deverão ser assegurados, independentemente da tentativa de disfarçar a relação de emprego.

Delgado (2019), ao abordar sobre esse primeiro elemento destaca que:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (Delgado, 2019, p. 338)

O elemento pessoalidade, embora encontre relação com o conceito de "pessoa física", apresenta uma distinção significativa em relação a ele. Isso se deve ao fato de que, apesar do trabalho ser realizado por uma pessoa física, não implica, automaticamente, que seja executado com pessoalidade, que é um requisito específico para caracterizar o vínculo empregatício.

A pessoalidade, como elemento fático-jurídico, deve ser analisada de maneira independente e contextualizada conforme as circunstâncias reais da relação entre as partes. Em outras palavras, é preciso avaliar se o trabalho está sendo prestado de maneira exclusiva pela pessoa contratada, sem possibilidade de substituição por terceiros, o que configura, portanto, a pessoalidade no contrato de trabalho.

Para Delgado (2019), 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. A relação jurídica pactuada deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços estabelecidos.

Sobre o referido elemento fático-jurídico, Carla Teresa Martins Romar (2018), disciplina que:

A característica da pessoalidade produz efeitos não somente para a configuração do vínculo empregatício e durante a execução do trabalho, mas também no momento de sua extinção, pois, é em razão da pessoalidade que

a relação de emprego e as obrigações a ela inerentes não poderão ser transmitidas a terceiros 'herdeiros ou sucessores'. (Romar, 2018, p. 131)

Logo, sobre a pessoalidade, a autora conclui que:

É uma característica que apenas diz respeito ao sujeito empregado, não se aplicando ao empregador. Exatamente por isso, em relação a esse último, vigora a regra da despersonalização, podendo ocorrer alteração subjetiva neste pólo da relação de emprego, caracterizando a sucessão trabalhista prevista nos arts. 10 e 448 da CLT. (Romar, 2018, p. 131-132)

O terceiro elemento que caracteriza uma relação de emprego é a onerosidade, o qual implica, em síntese, que a obrigação seja prestada em troca de uma remuneração. Via de regra, a relação entre empregado e empregador é fundamentalmente baseada em aspectos econômicos, apesar dos autores defenderem que formalmente a dependência econômica do empregado em relação ao empregador não ser um requisito obrigatório do contrato de trabalho.

O vínculo é sustentado pela troca de trabalho por remuneração, onde o empregado oferece sua força de trabalho e habilidades em troca de um salário. Além disso, essa relação é crucial para o funcionamento da economia, pois garante a produção de bens e serviços, promove o consumo e sustenta o crescimento econômico (Delgado, 2019, p. 345). Portanto, a dinâmica empregatícia é um pilar essencial para a estabilidade e desenvolvimento econômico de uma sociedade.

Delgado (2019), ressalva que o elemento onerosidade, no contexto de uma relação empregatícia, deve ser analisado através de duas dimensões diferenciadas e combinadas, quais sejam: um plano objetivo e um plano subjetivo de análise do mesmo elemento:

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Essas parcelas formam o complexo salarial, constituído de distintas verbas marcadas pela mesma natureza jurídica [...]. No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho. (Delgado, p. 346)

A onerosidade é essencial na relação de emprego, pois significa que o empregado deve ser remunerado pelo trabalho prestado. Em suma, o princípio estabelece que o empregador deve pagar pela prestação de serviços, pois, se o trabalho for gratuito, não pode ser considerado vínculo empregatício, mesmo que outros elementos caracterizadores estejam presentes. A troca econômica é, portanto, fundamental para definir o vínculo de emprego.

O elemento jurídico da não eventualidade ou continuidade do trabalho, também é essencial para configurar a relação de emprego, posto que o trabalhador contratado nos termos da CLT deve prestar serviços de forma habitual e frequente. A habitualidade é um traço distintivo da relação de emprego, pois, se o trabalho for prestado de forma ocasional ou com interrupções, o vínculo será classificado como prestação de serviços eventual, descaracterizando a relação de emprego.

Neste sentido, Leite (2023) preceitua sobre a não eventualidade que:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. (Leite, 2023, p. 271)

Como apontado por Leite (2023), a natureza do vínculo trabalhista é caracterizada pela continuidade do trabalho, e quando essa regularidade é ausente, o vínculo deixa de ser considerado empregatício. Logo, a não eventualidade não apenas fundamenta a existência do contrato de trabalho, mas também garante a proteção dos direitos do trabalhador, assegurando que ele seja reconhecido como parte de uma relação formal de emprego e não como um prestador de serviços esporádico.

Por último, a subordinação é apontada na doutrina trabalhista como o quinto fato-jurídico essencial para a configuração da relação de emprego. Este requisito se destaca como um dos mais significativos para a caracterização do vínculo empregatício, pois é por meio deste que se pode distinguir, de maneira clara, o trabalhador subordinado (protegido pela CLT), do trabalhador autônomo, que não se submete a essa estrutura hierárquica.

Por se tratar de um elemento importante para o Direito do Trabalho, conforme elenca a doutrina, passaremos a uma análise mais aprofundada deste, para fins de verificação da situação dos motoristas da Uber, pois é a partir desse fator que é possível determinar se a relação entre a plataforma e seus motoristas se configura ou não como uma relação de emprego, com todos os direitos garantidos pela legislação trabalhista.

Nesse ínterim, Delgado (2019), destaca sobre a subordinação que:

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. [...] Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de

contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo 'as diversas modalidades de trabalho autônomo'. (Delgado, p. 348)

Em síntese, a subordinação implica a existência de um poder diretivo por parte do empregador. Essa característica revela a existência de uma estrutura hierárquica entre empregador e empregado, na qual o trabalhador, em troca de sua remuneração, se submete às instruções, normas e decisões de uma empresa ou organização. A subordinação se mostra, portanto, como componente central que define a dinâmica dessa relação, evidenciando o poder de direção do empregador sobre o empregado.

Contudo, em relação ao presente elemento, há de se destacar que a doutrina apresenta muitos fatores para explicá-lo, sobretudo, de forma mais conceitual e delimitada. Isto porque, a CLT, em seu artigo 3º, não utiliza de forma concreta o termo subordinação, mas como "dependência", refletindo, assim, um aspecto de centralidade na relação de emprego.

No entanto, conforme argumenta Leite (2023, p. 271), essa dependência (ou subordinação), não se estabelece diretamente entre empregado e empregador, mas sim na interação do empregado com o trabalho que executa, o qual envolve esforço físico, mental ou intelectual. O trabalhador, nesse sentido, está submisso ao poder de comando do empregador, que exerce autoridade sobre a execução das tarefas, seja através de diretrizes, controle ou organização do serviço.

Dessa forma, a subordinação, ou dependência, se manifesta não apenas na hierarquia entre as partes, mas também no modo como o empregado se vê condicionado e orientado pelo empregador em relação ao serviço prestado, evidenciando o controle que este último exerce sobre o processo de trabalho.

No mesmo sentido, Delgado (2019), destaca que a subordinação:

Consiste, assim, 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. 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. (Delgado, p. 349)

Ademais, o autor disciplina que a subordinação no direito do trabalho deve ser compreendida de maneira objetiva, focando-se no modo como o trabalho é realizado, e não em uma sujeição pessoal do trabalhador. A visão subjetiva, que associa a subordinação à criação de um estado de subordinação pessoal, já foi superada, pois não explica adequadamente a dinâmica jurídica dessa relação, especialmente em

contextos como os de trabalhadores intelectuais ou de altos cargos, onde o controle sobre o trabalho não é tão evidente.

A utilização do termo "dependência" no artigo 3º da CLT, embora ainda vigente, deve ser interpretada como sinônimo de subordinação, refletindo o poder de direção do empregador sobre a execução do serviço. Portanto, a compreensão atual da subordinação, essencial para a configuração do vínculo empregatício, exige uma abordagem objetiva, alinhada ao poder de comando do empregador, e não à sujeição pessoal do empregado.

De acordo com a doutrina brasileira, a subordinação pode ser analisada sob três diferentes hipóteses ou enfoques, quais sejam: a subordinação econômica, a subordinação técnica e a dependência social. Diante disso, cada uma dessas categorias desempenha um papel crucial na compreensão da dinâmica da subordinação e sua aplicação nos contratos de trabalho, logo, essenciais para a caracterização do vínculo de emprego.

Segundo Romar (2018, p. 134), na subordinação econômica, há dependência do trabalhador em relação à estrutura financeira da empresa, de modo que este se encontra numa posição em que sua principal fonte de renda é proveniente de sua relação de trabalho com o empregador, criando, dessa forma, dependência financeira do empregado para com o empregador.

Do mesmo modo, Delgado (2019), destaca que a dependência econômica não está necessariamente ligada à execução do trabalho em si, mas à necessidade do empregado de manter sua fonte de renda, o que coloca o trabalhador em uma posição de subordinação no contexto econômico.

Na subordinação técnica, Romar (2018, p. 134) destaca a existência de uma suposta prevalência dos conhecimentos técnicos do empregador em relação aos do empregado, o que determinaria a necessidade de que este último acate as ordens e determinações do primeiro para a execução dos serviços. Assim, estaria relacionada ao controle que o empregador exerce sobre a execução do trabalho, especialmente em atividades que exigem um conjunto específico de habilidades ou conhecimentos.

Nesta senda, observa-se que a subordinação técnica se traduz no fato de o empregado estar sujeito às exigências de método e forma do trabalho, independentemente de sua qualificação, demonstrando que o empregador exerce um controle sobre os modos de produção e as condições de trabalho.

Por fim, tem-se a dependência social pela qual o empregado cumpriria as ordens do empregador, porque o interesse social da empresa demanda uma estrutura qualificada de organização do trabalho, para que possa atingir um bem comum de ordem econômico social, segundo Romar (2018, p. 134).

Todavia, Romar (2018, p. 134) aduz que, no cenário atual, essas teorias supracitadas já foram superadas pela concepção jurídica da relação de dependência entre empregado e empregador, a qual prevalece. Desse modo, essa perspectiva sustenta que a dependência do empregado surge porque ele delega ao empregador o poder de direção, enquanto este último assume os riscos inerentes à atividade econômica. Portanto, o empregador define a estrutura do trabalho do empregado (poder de organização), monitora a execução das tarefas conforme suas instruções (poder de controle) e, em caso de descumprimento, aplica as sanções previstas na legislação (poder disciplinar). Portanto, a subordinação do empregado ao empregador é essencialmente de natureza jurídica.

Em sua obra, Delgado (2019, p. 353) ressalta que a subordinação, bem como qualquer outro fenômeno social, tem sofrido inúmeros ajustes e adequações ao longo do tempo em razão das constantes alterações no mundo do trabalho, sobretudo, com as novas formas de trabalho que vem surgindo, como é o caso do trabalho por plataformas, em especial, a *Uber*. Diante disso, esse elemento indispensável para a relação empregatícia pode ser concebido através de três dimensões, sendo: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Em resumo, para referido autor, essas dimensões podem ser definidas da seguinte forma:

A subordinação clássica (ou tradicional) se afigura como aquela “consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pelo qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”.

A subordinação objetiva é a que “se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas ‘as amarras do vínculo empregatício’. A subordinação é vinculada a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade”.

Por fim, a subordinação estrutural se daria “pela expressa inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente

vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (Delgado, p. 352-353)

Sobre as dimensões mencionadas, Delgado (2019) destaca que as diferentes dimensões da subordinação se complementam, facilitando a adaptação das novas realidades do mercado de trabalho ao modelo jurídico da relação de emprego. Essa abordagem permite que o direito do trabalho evolua, mantendo sua relevância e proteção ao trabalhador. A subordinação clássica envolve o cumprimento de ordens diretas; ao passo que a subordinação objetiva diz respeito à realização dos objetivos empresariais; enquanto a estrutural ocorre quando o trabalhador se integra à cultura da empresa. Uma vez combinadas, essas dimensões proporcionam uma compreensão mais completa da relação de emprego.

Delgado (2019, p. 353), destaca que a compreensão moderna e multidimensional da subordinação (combinação das três dimensões) tem sido reconhecida pela doutrina, jurisprudência e pelo legislador, como evidenciado na Lei nº 12.551 de 2011. Essa lei revisou o artigo 6º da CLT, incorporando os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, equiparando-os à subordinação clássica.

Com isso, profissionais que trabalham a distância, sob comando e supervisão telemática (teletrabalho e trabalho por plataformas), são considerados subordinados juridicamente. A equiparação dos meios telemáticos aos meios tradicionais de comando e controle reflete a adaptação do direito do trabalho às novas formas de organização laboral, garantindo proteção aos trabalhadores em diferentes contextos de subordinação.

2.2. O fenômeno da parassubordinação no contexto do trabalho realizado por plataformas

A parassubordinação consiste numa relação jurídica trabalhista específica que surgiu na Itália, caracterizando-se por estabelecer menos direitos que a relação empregatícia típica da subordinação. Trata-se, portanto, de uma tentativa de rebaixar os direitos do trabalhador de apenas algumas categorias específicas, como, por exemplo, os trabalhadores que prestam serviços através das plataformas digitais.

Com as transformações trazidas pela inserção das tecnologias nas relações de emprego, se tornou recorrente os aprofundados debates sobre os elementos subordinação-autonomia. O surgimento do trabalho realizado por meio de plataformas

digitais, como é o caso da *Uber*, trouxe à tona uma série de debates sobre a natureza das relações de trabalho.

No caso dos trabalhadores dessa plataforma, muitas vezes se observa uma relação que não é completamente autônoma, mas também não é uma relação subordinada tradicional. Nesse aspecto, para a doutrina italiana e espanhola, os trabalhadores que não se enquadram como autônomos e nem como empregados, são regulamentados em uma outra categoria, denominados de “parassubordinados”, que apesar de não possuírem todos os direitos de um empregado subordinado, possuem direitos mínimos.

Sobre esse fenômeno, Pavione (2014, p. 207) destaca que a discussão sobre a existência do trabalho parassubordinado não é recente, mas surgiu na década de cinquenta na Itália, quando a subordinação jurídica clássica dava indícios de que passaria por uma crise iminente.

Segundo Pavione (2014), a parassubordinação pode ser definida como:

Um *tertium genus* entre a relação de emprego e o trabalho autônomo ou livre. Trabalhadores que virtualmente seriam considerados autônomos são englobados ao processo produtivo pelo empreendimento empresarial, tornando-se responsáveis por alguns resultados e obrigações. (Pavione, 2014, p. 208)

Ademais, o respectivo autor destaca que os principais os principais elementos constitutivos do trabalho parassubordinado são:

A continuidade da relação, a natureza preponderantemente pessoal e a existência de colaboração ou ligação funcional entre o trabalho do prestador de serviços e a atividade explorada pelo tomador destes serviços. Agregamos, ainda, a estes elementos a dependência econômica. (Pavione, 2014, p. 209)

Na mesma linha, Couto (2019) define a parassubordinação como:

Uma situação jurídica de relativa autonomia do prestador laborativo em face de seu tomador de serviços, combinada com relativa dependência econômica perante este mesmo tomador. Ou seja, não são subordinados, porém prestam uma colaboração contínua e coordenada à mesma empresa, por motivos fáticos e de desnível econômico. Cumpre ressaltar que estes tomadores contratam seus serviços em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, entre outros, entretanto, sem que os contratados possuam uma efetiva liberdade negocial. (Couto, 2019, p. 35)

Nessa concepção, a parassubordinação pode ser entendida como uma forma de trabalho que, embora compartilhe características de subordinação (como a imposição de condições de trabalho e a dependência econômica), não se encaixa

totalmente na definição de trabalho subordinado tradicional. Diferente da subordinação, que é regida pela imposição de ordens e controle contínuo por parte do empregador, a parassubordinação permite uma maior flexibilidade e autonomia ao trabalhador, mas ainda assim, exige certa dependência econômica e cumprimento de algumas normas e condições impostas pelo contratante.

Apesar disso, Couto (2019) destaca que no Brasil:

A parassubordinação é um conceito ainda em construção no ordenamento jurídico, não sendo admitido pela lei trabalhista brasileira. Cumpre destacar que somente em 2004 tais ações judiciais envolvendo o tema passaram a chegar aos tribunais trabalhistas, e desde então, ainda não se formou um consenso sobre como se deve julgar tais processos. (Couto, 2019, p. 43)

Como o cenário da parassubordinação ainda é uma incógnita no ordenamento jurídico brasileiro, Couto (2019) assevera que:

Em face do princípio da segurança jurídica, se faz necessário que seja adotada uma posição definitiva quanto ao correto tratamento da parassubordinação, seja por parte do poder legislativo, instituindo uma legislação específica para estes obreiros, ou pelo Poder Judiciário, mediante a ampliação do conceito de subordinação. Partindo destes pressupostos e levando em consideração que atualmente o Direito do Trabalho pátrio é baseado numa concepção dicotômica, subdividida em trabalho autônomo e emprego subordinado, se faz necessário analisar como uma eventual normatização do instituto da parassubordinação, um gênero intermediário entre estes dois já existentes, pode repercutir para os trabalhadores: se como uma forma de assegurar garantias mínimas ou como mais um catalisador da precarização das relações trabalhistas (Couto, 2019, p. 51-52)

Fonseca (2020), ressalta que a discussão dessa nova forma de subordinação se mostra importante, pois, em primeiro lugar, sem a mesma muitos trabalhadores parassubordinados estão de fora da tutela justralhista, por não se enquadrarem na visão clássica de subordinação.

Nessa mesma linha, (Delgado; Delgado, 2015) esclarecem que a interpretação da parassubordinação no contexto atual do trabalho, com a inserção das tecnologias, tem apresentado uma série de dificuldades

De um lado, porque apesar de tais trabalhadores parassubordinados preservarem uma aparente autonomia, a realidade é que tendem a continuar verdadeiramente subordinados perante seus tomadores de serviços. De outro lado, porque tais trabalhadores, em face da ladina fórmula jurídica, passariam a ter que suportar todos os riscos da atividade laborativa, apesar de se manterem efetivamente subordinados aos tomadores. Além disso, a ordem jurídica estaria reservando aos trabalhadores parassubordinados - sem qualquer justificativa humanística, social e jurídica relevante - inequívoca insuficiência de direitos e garantias de caráter laborativo. Finalmente, porque o fato de tais trabalhadores não se enquadrarem na noção tradicional de subordinação - ou seja, em uma das dimensões, entre várias, da subordinação -, não significa necessariamente que não sejam subordinados aos seus tomadores de serviços; ou seja, a simples circunstância de a

subordinação mostrar-se relativamente fluida não traduz sua ausência na relação socioeconômica e jurídica entre as partes. (Delgado; Delgado, 2015, p. 152)

Maurício Godinho Delgado (2020) argumenta que a "uberização" representa uma nova forma de parassubordinação. Nesse modelo, o trabalhador tem certa liberdade para escolher seus horários, mas a relação com a plataforma envolve regras e imposições, como critérios de desempenho e padrões de qualidade. Isso revela a dependência econômica do trabalhador em relação à plataforma, que define suas condições de trabalho, enquanto proporciona uma autonomia limitada, típica da parassubordinação.

A parassubordinação, enquanto "categoria intermediária", é um reflexo das transformações no mercado de trabalho contemporâneo, impulsionadas pela flexibilidade, pela tecnologia e pela crescente informalização das relações trabalhistas. O debate sobre sua definição e aplicação continua em aberto, sendo fundamental que o direito do trabalho se ajuste às novas realidades, garantindo proteção aos trabalhadores em contextos de trabalho intermediário.

Conforme Couto (2019), destaca que no atual cenário brasileiro, com os novos meios de produção facilitando o surgimento de novas formas de trabalho, como, por exemplo, o trabalho de plataformas, em razão da combinação de crise econômica e alto índice de desemprego, é comum a prática do trabalho parassubordinado, pois

O tomador de serviços tende, quase que naturalmente, por optar pelo trabalhador autônomo, em virtude das facilidades da contratação, uma vez que é muito mais simples realizar alterações de salários, demanda de serviços, sem mencionar a redução dos custos com os impostos envolvidos quando comparados à contratação de um empregado formal. Por sua vez, o trabalhador se sujeita à contratação como autônomo para não ficar sem trabalho, embora seja formalmente assim classificado. Na prática, tem características predominantemente de um empregado subordinado. (Couto, 2019, pág. 52)

É nítido, portanto, que o conceito de parassubordinação gera várias questões jurídicas relevantes. A principal delas é a dificuldade em classificar o trabalhador dessas relações intermediárias dentro das normas trabalhistas tradicionais. Como esses trabalhadores não têm a proteção integral que os trabalhadores subordinados recebem, o Estado precisa repensar a aplicação das leis trabalhistas para garantir uma proteção mínima, sem prejudicar a flexibilidade que esses novos modelos de trabalho oferecem.

Nesse contexto, a possibilidade de normatização da parassubordinação como alternativa para categorizar o trabalho realizado por plataformas apresentam-se como

alternativa relevante. O reconhecimento formal do instituto pode gerar segurança jurídica, permitindo que as partes estabeleçam vínculos cooperativos com liberdade negociada, e assegurar que os trabalhadores intermediários recebam garantias trabalhistas mínimas, como, por exemplo, o direito a uma jornada máxima de trabalho, para evitar que o trabalhador labore até o esgotamento das suas forças físicas e mentais, aumentando a chance de ocorrerem acidentes.

Como visto alhures, diante do trabalho plataformizado e da dicotomia subordinação-autonomia, a doutrina italiana costuma classificar os motoristas como trabalhadores parassubordinado. No entanto, para a União Europeia, parte-se do pressuposto de que os trabalhadores que operam através das plataformas são empregados subordinados, de modo que cabe as empresas provar o contrário, conforme previsão do Regulamento (UE) 2022/2065, que regulamentam os serviços digitais.

Diante da controvérsia acerca deste fenômeno no Brasil, tramitou no Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº 6671/2002, que visava regulamentar a parassubordinação no Brasil, acrescentando dispositivos ao art. 652 da CLT, para fins de regular profissões como a de representantes comerciais, corretores e empreiteiros, nas quais há uma mistura de subordinação e autonomia. No entanto, o projeto foi arquivado em 2023, impedindo que contribuísse para a regulamentação desse fenômeno.

O Projeto de Lei 3748/2020, apresentado pela deputada federal Tabata Amaral, que trata do trabalho sob demanda, visava criar uma categoria específica de trabalhadores intermitentes e autônomos por meio de plataformas digitais, estabelecendo regras mínimas para regular essas relações — como jornada, remuneração e contribuições previdenciárias. Embora o projeto não mencione expressamente o termo “parassubordinação”, ele aborda diretamente situações típicas desse fenômeno, isto é, de trabalhadores que, embora formalmente classificados como autônomos, estão sob certo grau de dependência econômica e funcional das plataformas.

Insta salientar que, o trabalho sob demanda, por sua vez, é um modelo de trabalho que se adapta às necessidades do cliente, com a possibilidade de horários flexíveis e sem vínculo empregatício fixo. Por outro lado, na parassubordinação, a relação de trabalho é intermediada entre o empregado e o autônomo, caracterizada por uma colaboração coordenada e continuada, com certa supervisão do tomador,

mas sem o poder diretivo pleno do empregador. Portanto, a diferença entre a parassubordinação e o trabalho sob demanda reside no grau de autonomia do profissional e na relação de dependência com o tomador dos serviços.

A proposta apresentada é crucial para adaptar a legislação trabalhista às novas dinâmicas do mercado, especialmente com o crescimento das plataformas digitais, uma vez que, trabalhadores de aplicativos, como motoristas e entregadores, frequentemente enfrentam insegurança jurídica e social, sem os direitos dos trabalhadores formais. O projeto busca regularizar e proteger a situação jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais, criando um regime específico que reconheça as peculiaridades dessas relações sem enquadrá-las rigidamente como emprego formal e nem como trabalho autônomo, mas como um meio termo entre esses.

No entanto, há críticas à esta lógica impressa no projeto e ao instituto da parassubordinação, pois cria subempregados, isto é, trabalhadores com menos direitos e menores proteções. Pelos efeitos já ocorridos com as reformas trabalhistas, observa-se que novas formas de ocupações atípicas, como terceirização e trabalho intermitente, por exemplo, ao invés de formalizar os informais, ocorre o contrário, pois, os estáveis se tornam atípicos. Toda regulamentação mais precária que o padrão celetista gera piora nas condições de trabalho para todos os setores (Teixeira, 2017).

A solução para esse impasse não reside apenas na criação de uma nova categoria legal, mas também na revisão das políticas públicas e no fortalecimento da proteção social, adaptando a legislação existente para que ela contemple as novas formas de trabalho que emergem, visando assegurar minimamente os direitos desses trabalhadores. O desafio é equilibrar a flexibilidade do trabalho autônomo com a proteção necessária para aqueles que, embora não subordinados de forma clássica, ainda assim se veem dependentes de plataformas ou empregadores para sua sobrevivência econômica.

3. ANÁLISE DE DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA NOS LITÍGIOS ENTRE MOTORISTAS E A *UBER*

Na contemporaneidade, o direito do trabalho brasileiro está sendo desafiado pelas transformações significativas que vêm ocorrendo na sociedade, impulsionadas, principalmente, pelo surgimento de novas formas de organização da força de trabalho e pelas crises econômicas do sistema capitalista, com o aumento das desigualdades sociais e diminuição dos empregos formais. Novos arranjos, como é o caso do trabalho nas plataformas digitais, têm alterado profundamente as relações de trabalho tradicionais, de modo que muitas empresas têm adotado estratégias para se esquivar de suas obrigações trabalhistas, frequentemente recorrendo a manobras legais a fim de evitar a formalização de vínculos empregatícios.

Esse cenário tem por consequência, uma crescente precarização das condições de trabalho, fenômeno que ficou conhecido como "uberização". Esse processo não só tem enfraquecido a proteção dos trabalhadores, mas também evidenciado a necessidade urgente de adaptação da legislação trabalhista às novas formas de organização do trabalho, de modo a garantir direitos e condições dignas a todos os trabalhadores, independentemente do modelo adotado pelas empresas.

Como foi visto no primeiro capítulo, o Brasil representa um mercado crucial para a *Uber*, posto que está presente em mais de 500 cidades, contando com mais de 1,4 milhões de motoristas e aproximadamente 125 milhões de brasileiros que já utilizaram o aplicativo da *Uber* pelo menos uma vez, correspondendo a 80% da população adulta do país (*Uber*, 2024). A empresa iniciou suas atividades no país em 2014, aproveitando a realização da Copa do Mundo, e, desde então, as relações de trabalho entre os motoristas e a *Uber* têm sido constantemente questionadas. Essa problemática não é exclusiva do Brasil, já que, em outros países, surgiram discussões sobre a natureza do vínculo entre a companhia e seus colaboradores.

Dessa forma, com o avanço tecnológico, qualquer indivíduo com um *smartphone* e acesso à internet pode facilmente solicitar um motorista por meio de aplicativos. O motorista precisa se cadastrar na plataforma/aplicativo da *Uber*, devendo atender aos requisitos estabelecidos, para ter a possibilidade de prestar esse serviço. Contudo, é notório que esse novo modelo de trabalho tem gerado constante debate sobre a necessidade de regulamentação específica ou da criação de uma legislação que contemple adequadamente essa forma de atividade.

As questões que emergem desse contexto estão frequentemente sendo levadas ao judiciário, gerando conflitos quanto à aplicação das normas trabalhistas brasileiras aos casos concretos. Isso ocorre porque ainda não existe um entendimento uniforme capaz de resolvê-los de maneira eficaz, o que dificulta a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores envolvidos.

Em particular, esses conflitos estão ligados aos processos individuais movidos contra a empresa *Uber*, a qual afirma ser apenas fornecedora da plataforma tecnológica, sem estabelecer vínculo empregatício, permitindo que trabalhadores autônomos ou parceiros prestem seus serviços de forma independente. Esse posicionamento da empresa levanta a necessidade de uma análise mais profunda sobre o reconhecimento dos direitos trabalhistas nesse novo modelo de relação de trabalho, por falta de reconhecimento do judiciário, especialmente dos tribunais superiores no tocante a essa categorização como relação de emprego destas atividades.

Nesses processos, os demandantes buscam o reconhecimento de direitos sociais que, conforme o sistema trabalhista brasileiro vigente, são reservados exclusivamente aos que trabalham sob um vínculo empregatício formal. Nesta perspectiva, o principal objetivo dos trabalhadores nesses litígios é a obtenção do reconhecimento do vínculo de emprego, o que coloca em pauta, no judiciário, a análise dos requisitos legais que definem a existência ou não desse vínculo. A discussão, assim, gira em torno de um ponto central: a caracterização das relações de trabalho entre motoristas e a plataforma, considerando as especificidades desse modelo de negócios e os direitos que lhe são atribuídos.

Do universo de processos distribuídos contra a empresa *Uber* em nível nacional, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em participação da audiência pública que discute a natureza das relações trabalhistas entre motoristas de aplicativo de transporte e a plataforma digital intermediadora no Supremo Tribunal Federal, no final de 2024, revelou que

A Justiça do Trabalho recebeu cerca de 21.275 processos discutindo a natureza jurídica dessa modalidade de trabalho. Desse montante de processos apresentados, o ministro destacou que 6.857 foram julgados improcedentes, 2.242 parcialmente procedentes e somente 189 totalmente procedentes - o que representa apenas 2% do total (TST, 2024).

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF), encerrou uma audiência pública⁷ que discute o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos de transporte e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais, evidenciando a crescente necessidade de revisão das relações de trabalho na era digital. O debate, conduzido pelo ministro Edson Fachin, abordou questões fundamentais, como a precarização do trabalho, o controle algorítmico das plataformas e a dependência dos motoristas em relação a essas empresas.

A questão foi tratada no Recurso Extraordinário (RE) 1446336, restando reconhecida a repercussão geral (Tema 1291), ou seja, relevante do ponto de vista social, jurídico e econômica, ultrapassando os interesses das partes envolvidas no processo. O recurso foi apresentado pela *Uber* junto ao STF, arguindo a existência de mais de 10 mil processos sobre o tema, tramitando nas diversas instâncias da Justiça trabalhista. A empresa questiona decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a empresa. Para a corte trabalhista, a empresa deve ser considerada uma empresa de transporte e não uma plataforma digital (STF, 2024).

Isto porque, o TST considerou que a subordinação fica caracterizada porque o motorista não possui nenhum tipo de controle em relação ao preço das corridas e ao percentual a ser descontado sobre o valor. A autonomia do trabalhador, conforme destacou a decisão, estava restrita apenas à escolha de horários e corridas. Além disso, a empresa estabelece parâmetros para aceitar determinados motoristas e faz unilateralmente o desligamento do motorista, caso ele descumpra alguma norma interna (STF, 2024).

O julgamento de mérito do RE 1446336, fase em que o colegiado irá decidir se há ou não vínculo trabalhista, será realizado pelo Plenário em sessão a ser agendada posteriormente. A decisão a ser tomada pelo Tribunal será aplicada aos demais processos semelhantes na Justiça, com o fito de garantir segurança jurídica sobre o assunto (STF, 2024). À vista disso, inúmeros recursos ordinários nos TRTs e recursos

⁷ O Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu, em 10/12/2024, a audiência pública que discutiu a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos de transporte e as empresas que administram as plataformas digitais. Durante dois dias, mais de 50 expositores, incluindo especialistas, pesquisadores e representantes de entidades da sociedade civil, apresentaram informações técnicas e diferentes perspectivas sobre o tema. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 28/02/2025.

de revista junto ao TST, protocolados recentemente, se encontram suspensos até o julgamento final do tema 1291.

Por fim, o ministro Fachin destacou a relevância do pluralismo e da transparência nesse processo, sublinhando a importância de se considerar dados e evidências para garantir uma decisão legítima e alinhada com as realidades sociais. Ao reconhecer a complexidade do fenômeno das plataformas digitais e suas implicações no mercado de trabalho, o STF demonstra estar atento aos desafios contemporâneos, buscando uma solução que equilibre os interesses das partes envolvidas e promova condições justas de trabalho (STF, 2024).

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, diversas ações e recursos já foram julgados no contexto da discussão sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a *Uber*. Todavia, tanto as decisões em primeira instância quanto as proferidas em instâncias superiores, isto é, nos TRTs, têm apresentado um número considerável de divergências.

Essas discordâncias refletem a dificuldade em estabelecer uma definição clara sobre a natureza da relação de trabalho entre os motoristas e a plataforma, evidenciando a complexidade do caso e a necessidade de um posicionamento uniforme. Cumpre destacar que, somado a isso, tem-se a tendência do STF de decidir de forma contrária às decisões protetivas do TST, especialmente a partir de 2014, reduzindo a competência da Justiça do Trabalho, especializada nesse tipo de demanda (Dutra; Machado, 2021). A falta de consenso nas decisões judiciais trabalhista, fica à mercê de uma decisão vinculante do STF ou da urgência de uma regulamentação que defina com precisão os direitos e deveres das partes envolvidas, de forma a proporcionar maior segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

Desse modo, é fundamental analisar as decisões judiciais que refletem as dificuldades enfrentadas pelo judiciário na hora de enquadrar juridicamente os trabalhadores inseridos nas novas relações laborais mediadas pelas plataformas digitais. Através de uma análise minuciosa, busca-se evidenciar as controvérsias e desafios que surgem no reconhecimento dos direitos trabalhistas nesse modelo de trabalho.

3.1. Das discussões acerca da existência de vínculo empregatício nas varas do trabalho de João Pessoa e no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

Nesta conjuntura de diversidade nos posicionamentos sobre o tema, é pertinente realizar uma pesquisa nas decisões proferidas pelo Judiciário, com ênfase no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, especialmente no que diz respeito aos processos oriundos das varas do trabalho de João Pessoa. Destaca-se, nesse cenário, a necessidade de examinar os elementos comuns presentes nas decisões, ou seja, dos aspectos aplicados nos casos análogos. Além disso, será dada atenção aos critérios legais que fundamentam a caracterização do vínculo empregatício, bem como às situações que envolvem a relação entre os envolvidos nas demandas judiciais.

Por conseguinte, a presente análise do objeto deste trabalho, foca nos elementos essenciais que caracterizam o vínculo trabalhista solicitado pelos motoristas e de outras questões, como, por exemplo, condenação em danos morais por perdas, danos e exclusão da plataforma, direitos previstos na CLT e previdência.

Como debatido no capítulo anterior, a relação jurídica de emprego exige a comprovação simultânea de certos requisitos: a prestação de serviços por uma pessoa física com características de pessoalidade, não eventualidade, subordinação e contraprestação salarial, conforme estabelecido no artigo 3º da CLT. Dessa forma, é fundamental que todos esses critérios estejam presentes para que o vínculo empregatício seja reconhecido. A ausência de qualquer um desses elementos, conforme a legislação vigente, resulta na descaracterização da relação de emprego, impossibilitando o reconhecimento do vínculo pleiteado. Portanto, todas essas questões são analisadas, colacionando-se os principais argumentos utilizados pelos magistrados.

Impende destacar que, esse tipo de pesquisa tem sido realizado visando compreender como a justiça trabalhista estadual tem se posicionado acerca desse assunto. Nesse sentido, Fonseca (2020) realizou uma análise dos julgados da justiça do trabalho de Belo Horizonte, no tocante às discussões acerca do reconhecimento de vínculo entre os motoristas e a empresa *Uber*.

No trabalho, Fonseca (2020) fez um recorte nos processos em tramitação nas varas trabalhistas de Belo Horizonte e no TRT3, no ano de 2019, obtendo-se o

Resultado de 41 (quarenta e um) processos originados das diversas varas do trabalho da cidade de Belo Horizonte. Por fim, diante desse resultado, um último recorte foi feito a fim de identificar os processos que tinham sido sentenciado em 2019 e que subiram para o Tribunal em grau de recurso, tendo também, seus respectivos acórdãos proferidos ainda em 2019, de modo que chegou-se ao resultado de 22 (vinte e dois) processos analisados. (Fonseca, 2020, p. 28)

Demais disso, Fonseca (2020) destacou que o objetivo da análise era

Abordar os requisitos cuja presença caracteriza o vínculo pleiteado pela parte autora (motoristas), nesse aspecto, conforme exposto no capítulo anterior, a relação jurídica de emprego pressupõe a presença concomitante de evidências de prestação de serviços por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, subordinação e mediante salário, conforme se extrai dos artigos 3º da CLT. (Fonseca, 2020, p.28)

À vista disso, o trabalho elaborado por Fonseca (2020) embasou-se na forma com que cada magistrado analisou os elementos jurídicos que caracterizam o vínculo, obtendo diferentes entendimentos, com o foco principal nas questões sobre a existência da subordinação. Por estas razões, pesquisas como essas são essenciais para compreender a atual dinâmica do capitalismo e como essas novas formas de trabalho vão ganhando destaque. Portanto, o presente trabalho irá nessa mesma linha de pesquisa.

Partindo desse enfoque, para formar o objeto principal deste trabalho, foi realizada uma pesquisa realizada na plataforma do site do TRT13, sediado em João Pessoa, no dia 16/01/2025. Na ocasião, foi obtida uma Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT), documentada no (Anexo 01), vinculada ao CNPJ da empresa *Uber do Brasil Tecnologia Ltda.* Dessa forma, trata-se de processos que estavam em andamento até os dados da consulta realizada.

A CEAT revelou a existência de 1.180 ações trabalhistas em trânsito relacionadas à referida empresa, nas varas do trabalho da cidade de João Pessoa, fornecendo uma amostra significativa de litígios no contexto da relação de trabalho com a *Uber*, entre os anos de 2023 a 2025.

Deste total, selecionou-se os litígios processados no ano de 2023 através dos dados obtidos da CEAT. A escolha se justifica em razão dos atos processuais ocorridos desde o protocolo até o momento de realização dessa pesquisa, havendo decisões em primeiro e em segundo grau, em sede dos recursos ordinários interpostos no TRT13, bem como da interposição de recursos para o TST. Essa seleção se justifica em razão dos posicionamentos e interpretações divergentes sobre a natureza dessas relações, evidenciando a necessidade de um entendimento mais

claro e possível atualização na legislação trabalhista para abarcar as especificidades do trabalho que envolvem os motoristas e a plataforma *Uber*.

Assim, obtida a lista dos processos referentes ao ano de 2023, utilizou-se o número de cada processo na consulta processual pública, através do Processo Judicial Eletrônico (PJe), plataforma do TRT13, na qual foi possível ter acesso tão somente ao teor das sentenças proferidas pelas varas do trabalho e dos acórdãos prolatados pelas câmaras do TRT13, para averiguar a análise e fundamentação legal das decisões sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Nesse recorte feito, identificou-se que foram protocolados um total de 110 processos de motoristas contra a *Uber* no ano de 2023, nas diversas varas do trabalho da cidade de João Pessoa. Em face do resultado mencionado, verificou-se que em todos os processos houve prolação de sentenças e interposição de recursos ordinários perante o TRT13, bem como da interposição de 66 recursos de revista ao TST por ambas as partes e realização de acordo em alguns casos. No entanto, ressalta-se que grande parte dos recursos de revista foram denegados, e, conseqüentemente, a interposição de agravo interno em recurso de revista. Todavia, esta pesquisa não teve o condão de analisar os recursos de revistas e agravo interno interpostos, posto que a maioria está suspenso, aguardando o julgamento do RE 1446336 pelo STF. Portanto, não houve análise meritória desses recursos.

A Justiça do Trabalho na cidade de João Pessoa é composta por 13 varas, conforme o organograma disposto na plataforma do TRT13⁸. Diante do recorte obtido através da certidão da CEAT, da qual se observou um total de 110 processos protocolados no ano de 2023, destaca-se que houve ajuizamento e distribuição em todas as varas trabalhistas existentes. Dessa forma, verificou-se que a 4ª e 5ª varas foram as que receberam mais litígios, sendo 15 em cada; seguidas da 2ª e 7ª varas, com 10 processos; e da 11ª, 12ª, 13ª varas, com 9 processos recebidos. As demais varas receberam um número menor de processos, contabilizando o montante final.

Nesse norte, salienta-se que, na pesquisa individual de cada processo, foram proferidas sentenças por magistrados de primeiro grau, julgando-se pela procedência parcial ou improcedência dos pedidos formulados pelos motoristas parceiros. Do mesmo modo, em grau de recurso ao TRT13, foram lavrados acórdãos que negaram o reconhecimento de vínculo, assim como outros que acolheram os pedidos,

⁸ Organograma da Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – Paraíba. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/organograma/>. Acesso em: 21/02/2025.

reconhecendo o vínculo entre os motoristas e a empresa *Uber* ou que reconheceram outros direitos.

Desse modo, em sede de primeiro grau, foram proferidas 84 sentenças julgando improcedente os pedidos autorais, isto é, aqueles formulados pelos motoristas. Em síntese, verificou-se que as varas (2^a, 5^a, 7^a, 8^a, 9^a, 10^a, 11^a e 12^a), julgaram pela improcedência dos pedidos, de forma pacífica e sem divergências nos posicionamentos, todos os processos analisados por estas. De outra banda, registrou-se que os pedidos formulados na inicial pelos motoristas, foram julgados como procedentes de forma parcial em 26 sentenças proferidas. Neste espeque, a 4^a vara do trabalho de João Pessoa julgou de forma procedente, ainda que parcialmente, os 15 processos que recebeu, entendendo haver vínculo de emprego entre as partes.

Em sede de 2^o grau, isto é, nas decisões proferidas que julgaram os recursos ordinários interpostos pelas partes, nos órgãos colegiados (1^a e 2^a turma), obteve-se os seguintes números: 57 acórdãos julgaram pelo desprovisionamento dos recursos interpostos pelos motoristas, enquanto 23 foram providos; ao passo que foram desprovidos 3 recursos interpostos pela empresa *Uber* e em 27 tiveram decisões favoráveis, dando-lhes provimento. As questões suscitadas, em regra, discutiam o reconhecimento de vínculo empregatício, assim como de direitos atinentes aos empregados conforme estabelecidos nas normas.

Diante disso, será realizada uma análise qualitativa dessas decisões, a fim de compreender como o judiciário tem interpretado as relações de trabalho entre motoristas de aplicativos e o *Uber*. Logo, serão examinados os argumentos e fundamentos legais utilizados nas sentenças de primeiro grau, assim como os acórdãos proferidos em segundo grau, especialmente no tocante ao reconhecimento do vínculo empregatício e aos direitos trabalhistas dos motoristas. A partir dessa análise, buscar-se-á identificar padrões e divergências nas decisões judiciais, fornecendo uma visão mais clara sobre o tratamento jurídico dessa nova forma de trabalho.

3.2. Dos argumentos e teses utilizados pelos magistrados que julgaram parcialmente procedente os pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego

Como mencionado anteriormente, a 4^a Vara do Trabalho de João Pessoa se destacou ao julgar de forma procedente, ainda que parcialmente, os 15 processos que

recebeu, no sentido de entender haver vínculo de emprego entre os motoristas e a *Uber*. Essa posição refletiu uma abordagem diferente da maioria das demais varas trabalhistas, que julgaram, de forma unânime, pela improcedência dos pedidos.

O reconhecimento do vínculo empregatício por essa vara traz um contraste importante, evidenciando-se que há um posicionamento minoritário pelo reconhecimento dos direitos sociais, provocando diferentes interpretações do judiciário sobre a relação entre motoristas de aplicações e plataformas digitais, além de destacar a complexidade das questões jurídicas que envolvem a precarização do trabalho na era digital.

Dessa forma, em que pese cada relação entre os motoristas e a *Uber* seja muito particular, tendo em vista o período em que o motorista prestou os serviços na plataforma, os motivos do seu desligamento e aplicação de multas, o teor das decisões nesta vara, em especial, seguiram um paradigma, ainda que proferida por magistrados(as) diferentes. Assim, se utilizará apenas um modelo para representar os argumentos e entendimentos dos magistrados(as).

Para ilustrar esse debate, vejamos o caso prático tombado no processo de nº 0000655-82.2023.5.13.0032, em que o motorista/autor aduz que aderiu aos termos e condições da *Uber*, iniciando suas atividades em 11/01/2023, realizando jornadas diárias de trabalho, recebendo semanalmente média de remuneração de R\$ 700,00, sendo bloqueado da plataforma em 21/06/2023, não tendo nenhum direito reconhecido.

Por tais razões, ingressou com a ação entendendo estarem presentes todos os elementos para a caracterização do vínculo. Em contrapartida, a *Uber* aduziu em sua defesa, que o risco da atividade desempenhada é assumido de forma integral pelo reclamante, além de inexistir subordinação jurídica na relação mantida entre as partes.

Diante dos fatos alegados, a magistrada passou a analisar a questão fundamentando-a no art. 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943), e afirmando que tendo a empresa negado o vínculo empregatício, mas admitindo o trabalho, atraiu para si o ônus de provar fatos modificativos do direito do autor, o que não fez.

Para a juíza substituta Mirella D'arc de Melo Cahu Arcoverde, a questão debatida nos autos desse processo se insere na conjuntura do funcionamento dos sistemas produtivos contemporâneos, chamada de "uberização" nas relações laborais, que se traduz em novo padrão de organização do trabalho a partir dos

avanços e inserção da tecnologia. Desse modo, sua análise compreendeu a utilização dessas tecnologias.

Logo, ao tomar o seu embasamento sobre o mérito do caso com ênfase nos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, a magistrada concluiu que restou configurada a prestação do serviço por pessoa física, pessoalidade, de caráter oneroso e não eventual, conforme se atesta do teor da sentença:

Adentrando à análise dos requisitos para caracterização do vínculo empregatício, **temos que o autor é pessoa física, com cadastro de motorista utilizando os critérios estabelecidos pela reclamada, não lhe sendo permitido ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e autorizada realize as viagens** (fl.617/630).

E nestes termos, entendo que o automóvel registrado pelo motorista em sua conta é apenas uma ferramenta de trabalho sendo irrelevante com os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego. **Ora, considerando a política de desativação (fls.631), tem-se que o só é “compartilhar do veículo com vários motoristas” permitido com motoristas previamente cadastrados no sistema da reclamada, evidenciando o vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma, independentemente de este ser ou não o proprietário do veículo conduzido. Assim, entendo que restou configurado o elemento da pessoalidade.**

Quanto à onerosidade, a prova dos autos evidencia que a reclamada era a única responsável pela política de pagamento do serviço prestado, retendo um percentual dos valores das corridas realizadas pelo reclamante. Não havia possibilidade do motorista gerenciar preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, ou quanto às formas de pagamento ou promoções e descontos para os usuários, tudo isso era definido pela reclamada.

Assim, considerando que o reclamante laborava na expectativa de contraprestação pecuniária e esse trabalho era remunerado pela reclamada, entendo presente a onerosidade.

Quanto a não eventualidade, entendo que a possibilidade de o autor poder ou não estar trabalhando quando quiser é irrelevante, observando-se pelo histórico de viagens (fls. 563/574) que o reclamante se ativou continuamente, realizando centenas de viagens. Há de se ressaltar que a eventualidade não diz respeito à duração do trabalho desenvolvido pelo empregado, ou ao período de tempo colocado à disposição do empregador, mas ao tipo de atividade desempenhada. Se esta se enquadra entre aquelas inerentes aos fins normais do empreendimento, estará satisfeito o requisito para a configuração da relação de emprego. No caso, a atividade de motorista se insere nos fins normais da reclamada, que consiste no desenvolvimento da atividade econômica de prestação de serviço de transporte de passageiros. (Sentença. 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Proc. nº 0000655-82.2023.5.13.0032. TRT13 *meus grifos*)

Segundo o entendimento conclusivo da juíza, a pessoalidade ficou clara, uma vez que o motorista não poderia ceder sua conta a outra pessoa não cadastrada, e o vínculo é intransferível, dado o caráter individual do trabalho realizado na plataforma. A onerosidade também foi ajustada, pois o motorista realizava as corridas na expectativa de uma contraprestação pecuniária, com a empresa controlando as condições de pagamento e retendo uma parte dos valores. Quanto à

não eventualidade, embora o motorista tivesse certa flexibilidade para decidir quando trabalhar, o histórico de atividades contínuas e o fato de a profissão estar diretamente ligado à atividade principal da empresa demonstram que sua função era essencial ao desenvolvimento da operação da plataforma.

Por conseguinte, ao abordar o elemento mais importante da relação de emprego, isto é, a subordinação, a magistrada entendeu que o motorista se mantinha subordinado a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e dos controles contínuos.

Acerca do requisito subordinação, a reclamada, em sua defesa apresenta o reclamante como “autônomo” e também de “motorista parceiro”, afirmando: “para definir como e o motorista-parceiro da Uber goza de total liberdade quando irá desempenhar a sua prestação de serviço, fato este que, por si só, obstaculiza a pretensão autoral. Ainda que ativo na plataforma digital, o parceiro não se submete a qualquer ordem ou direção da Uber, sendo certo, ainda, que possui total liberdade para recusar as propostas de demanda e cancelar aquelas que já houverem sido aceitas, sem que isso acarrete qualquer punição ou prejuízos”.

Neste sentido, observa-se que a parceria abrange a autonomia, em ambos deve haver a mútua concordância, sem imposições de uma parte a outra. A autonomia caracteriza-se também pela capacidade de gerir o próprio trabalho, valendo-se de seus próprios meios, vontades, princípios e condições contratuais em geral. Não se cogita que a insatisfação de um ou mais clientes acarrete espontaneamente a impossibilidade de prestar serviços.

Entretanto, não é esse o caso dos autos. **O que se observa é que o reclamante estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos, como exemplo podemos citar a exigência de requisitos do veículo a ser utilizado, o tipo de carro para cada tipo de serviço, as qualificações exigidas do motorista, o percentual a ser retido.** (Sentença. 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Proc. nº 0000655-82.2023.5.13.0032. TRT13 *meus grifos*)

Ademais, a magistrada destacou ainda que, apesar do motorista dispor dos seus próprios bens para prestar o serviço, como, por exemplo, utilizando seu veículo e arcar com as despesas não seria o suficiente para se caracterizar o trabalho autônomo e afastar a relação de emprego, a qual restou reconhecida:

O fato de o motorista dirigir seu próprio veículo e arcar com as despesas não é bastante para caracterizar o trabalho autônomo e afastar a relação de emprego, posto que, além de não ter o poder de fixar o preço do serviço, os frutos do trabalho não lhe pertencem diretamente.

Além disso, **o reclamante estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a reclamada julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas, como o que de fato ocorreu com o bloqueio do reclamante na plataforma.**

Por todos estes elementos, verifica-se a existência de subordinação direta e estrutural. Direta porque, apesar de não receber ordens diretas de uma pessoa específica, tinha que cumprir determinações vindas diretamente da própria reclamada, realizando os objetivos sociais da empresa e estrutural

porque o reclamante estava inserido na lógica de prestação de serviços da empresa, com toda a rede de motoristas, forma de prestação de serviços, regras gerais de funcionamento da reclamada etc.

Ainda, nos termos do parágrafo único do art. 6º da CLT, o uso de meios tecnológicos não descaracteriza a subordinação direta, conforme previsão expressa: “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”. Vale a pena mencionar que 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*).

Desta feita, presentes os requisitos do art. 3º da CLT, nada mais resta ao juízo do que reconhecer existente vínculo de emprego entre as partes. (Sentença. 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Proc. nº 0000655-82.2023.5.13.0032. TRT13 *meus grifos*)

Conforme se extrai da argumentação acima, a magistrada comentou sobre a decisão proferida pelo Tribunal do Reino Unido (*Employment Tribunal de Londres*), a qual reconheceu os motoristas da *Uber* como trabalhadores e não autônomos, de modo que milhares de motoristas teriam direito a salário mínimo e férias no Reino Unido (Russon, 2021).

Na ocasião, dois motoristas venceram a ação judicial trabalhista no ano de 2016, argumentando que trabalhavam para a Uber. A Supre Corte do Reino Unido confirmou a decisão, considerando em seu julgamento que a Uber definia as tarifas (ditando os ganhos dos motoristas); definia os termos do contrato; as solicitações de viagem eram limitadas pela Uber (aplicando penalidades se os motoristas rejeitassem viagens) e monitorava o serviço dos motoristas por meio de classificação feita pelos usuários (Russon, 2021).

Concluindo, na decisão da Corte Inglesa foram feitas as seguintes considerações:

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 (Oitaven, Carelli, Casagrande, 2018, p. 154-155)

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)

Assim, com a decisão da Corte do Reino Unido consignou o entendimento que os motoristas que prestam serviço para a Uber não são trabalhadores autônomos, devendo receber salário mínimo. Com essa decisão, cerca de 40.000 motoristas do Reino Unido, passaram a gozar de direitos trabalhistas. A referida decisão se mostrou com um importante parâmetro para o reconhecimento do vínculo a nível internacional (Oitaven, Carelli, Casagrande, 2018, p. 155).

Retornando a análise processual, na sua tese, aduziu que a ausência de poder para fixar o preço do serviço, a não apropriação direta dos frutos do trabalho e a sujeição a avaliações disciplinares evidenciam que o motorista não está em uma relação de trabalho autônoma, mas subordinada. Sintetizando a argumentação, a magistrada afirmou que

A subordinação direta é evidente, pois o motorista estava obrigado a seguir as regras e diretrizes da empresa, estando inserido em sua estrutura de funcionamento e objetivos. **A subordinação estrutural também se configura, pois, o reclamante atuava dentro da lógica de prestação de serviços da empresa, sem liberdade plena para definir as condições de trabalho**. Ademais, de acordo com o parágrafo único do art. 6º da CLT, **o uso de tecnologia para controle e supervisão não descaracteriza a subordinação, o que reforça ainda mais o reconhecimento do vínculo empregatício**. (Sentença. 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Proc. nº 0000655-82.2023.5.13.0032. TRT13 meus grifos)

Dessa forma, para o juízo restaram preenchidos os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, refletindo a natureza da relação de trabalho, que, apesar de aparentar ser independente, possui elementos que a aproximam de uma verdadeira relação de emprego, deferindo-se o pedido de anotação da CTPS com o prazo da prestação do serviço, na modalidade de contrato intermitente de motorista, com remuneração mensal de um salário mínimo, a ser realizado no prazo de 5 (cinco) dias sob pena de multa diária.

Em outro processo, registrado sob o nº 0000664-31.2023.5.13.0004, oriundo da mesma vara, a juíza titular Maria das Dores Alves, diferentemente do entendimento exposto acima pela magistrada substituta, ao fundamentar seu

convencimento sobre o elemento da subordinação, repisa-se, o mais importante nas discussões, concluiu o que se segue

A fiscalização da UBER, ou seja, o monitoramento ostensivo da rotina do motorista é manifestamente acentuada e muito mais eficaz do que se houvesse um elemento humano a acompanhar o trabalhador no dia a dia. **Há efetivamente a exigência de produtividade, pois do contrário não se justificaria a diminuição da quantidade de ofertas quando o motorista cancela corridas ou fica logado em tempo reduzido, inclusive com previsão de descadastramento.**

A ausência de autonomia também se revela nas seguintes práticas: 1 - "política de descadastramento" consistente na proibição de ficar on-line sem aceitar passageiro, o que lembra muito as justas causas aplicadas a atendentes de telemarketing, que simulavam problemas com a linha para não continuar atendendo determinado cliente; 2 - vedação ao aceite de viagens e ter o motorista uma taxa de cancelamento maior que a taxa de referência da cidade onde atua; 3 - vedação a que o motorista comercialize, combine previamente uma viagem por meio do aplicativo; 4 - vedação a que o motorista, durante a viagem, divulgue, para usuários da Uber, outros aplicativos de intermediação de serviço de transporte ou de serviços de transporte - o que é contraditório à permissão para o motorista trabalhar com concorrentes; 5 a vedação de buscar usuários com não-usuários dentro do veículo; entre outras.

Convém ressaltar, ainda, que nada obstante os argumentos da reclamada no sentido de que é uma autêntica empresa de tecnologia, verifica-se que o seu ganho não advém do uso da plataforma, mas da efetiva prestação de serviços pelo motorista, de onde fica claro que é este serviço essencial à finalidade da empresa.

[...]

Se todos esses aspectos não parecem claros à UBER para que reconheça presença a subordinação jurídica, convém apontá-la sob uma segunda ótica, a dos poderes inerentes ao empregador, ou seja, os poderes diretivo, fiscalizador e disciplinar.

Sinteticamente falando, **o poder diretivo confere ao empregador a prerrogativa de, com exclusividade, dirigir, organizar e criar as regras e a forma de realização dos trabalho; o exercício do poder de fiscalização confere ao empregador a prerrogativa de "propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno" - como descreve Mauricio Godinho, e, por fim, desponta o poder disciplinar com base no qual o empregador pode aplicar sanções ao empregado que viola as normas legais, contratuais, coletivas ou internas, aplicáveis ao contrato de trabalho.**

Diante de todo o exposto, **julga-se o pedido de precedente declaração de vínculo de emprego, no período de 21.04.2017 a 28.09.2021 e condeno a reclamada ao pagamento das seguintes verbas: a) férias + 1/3 indenizadas, referente a toda contratualidade, excluídas as férias proporcionais do ato de rescisão; c) 13º salário referente a toda a contratualidade, excluído o 13º proporcional do ato de rescisão; d) multa do art. 477, §8º da CLT; e) FGTS de toda a contratualidade, todos limitados ao período não prescrito.** (Sentença. 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Proc. nº 0000664-31.2023.5.13.0004. TRT13 *meus grifos*)

Em síntese, a juíza destacou que o funcionamento da *Uber* revela uma fiscalização rigorosa sobre os motoristas, evidenciando a falta de autonomia, essencial para caracterizar uma relação de trabalho autônoma. A empresa impõe diversas restrições, como a política de descadastramento, o controle sobre a

limitação de viagens, a proibição de comercializar serviços fora da plataforma e outras práticas que limitam a liberdade do motorista, aproximando sua situação das condições impostas aos empregados tradicionais.

Além disso, restou entendido que a *Uber* exerce os poderes diretores, fiscalizadores e disciplinares, características típicas da relação de emprego, ao estabelecer regras, monitorizar continuamente o desempenho e aplicar avaliações quando necessário, caracterizando a subordinação jurídica.

Diante disso, fica claro que, embora a *Uber* se apresente como uma empresa de tecnologia, sua atividade depende essencialmente da prestação de serviços pelos motoristas, configurando, portanto, uma relação de subordinação jurídica. Desta forma, julgou plenamente cabível o reconhecimento do vínculo de emprego, com a consequente declaração da empresa ao pagamento das verbas trabalhistas devidas, como férias, 13º salário, FGTS, entre outras.

Por fim, salienta-se que a primeira sentença cuja a análise foi exposta aqui, foi mantida pela 2ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região, reconhecendo o vínculo empregatício entre as partes, afastando-se somente a condenação por danos morais. Em contrapartida, no segundo processo, cujo fundamento sobre a subordinação foi exposto, houve reforma da sentença pela 2ª Turma do TRT13, por compreenderem a ausência dos requisitos imprescindíveis para configuração do vínculo, afastando-se, ainda, a indenização por danos morais.

3.3. Dos argumentos e teses utilizados pelos magistrados que julgaram improcedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego

No mesmo passo, passaremos a analisar agora as decisões prolatadas em primeiro grau, as quais julgaram pela improcedência dos pedidos formulados pelos motoristas. Outrossim, serão abordados os argumentos abordados no julgamento dos recursos ordinários, que mantiveram ou modificaram as decisões.

Para tanto, serão utilizados processos paradigmas, uma vez que o teor das decisões que julgaram pela improcedência dos pedidos formulados pelos motoristas, mantém a mesma linha de raciocínio padrão na argumentação subjetiva do magistrado, embasando-se em ainda, no enquadramento na própria lei (CLT) e da jurisprudência consolidada até o momento.

Desse modo, na análise do processo de nº 0000472-95.2023.5.13.0005, oriundo da 5ª vara do trabalho de João Pessoa, destaca-se que, de forma unânime, todas as sentenças proferidas por essa referida vara foram no sentido de julgar pela improcedência das ações protocoladas, justificando-se, portanto, a sua escolha pelo entendimento consolidado. Outrossim, também houveram decisões unânimes nas outras varas, mas que em certos casos foram reformadas em sede de recurso ordinário.

Em síntese, no referido processo destacado, o autor pretendia ver reconhecido o vínculo de emprego com a empresa *Uber*, buscando satisfazer os direitos estabelecidos na legislação do contrato de trabalho. Em contrapartida, a *Uber* alegou, em sua defesa, que a relação firmada entre o reclamante e esta era meramente comercial, decorrentes da prestação de serviços de intermediação digital.

Após convencionarem os pontos controversos na audiência e produzirem as provas pertinentes, o juiz titular Paulo Henrique Tavares da Silva sentenciou o processo, afastando as questões prejudiciais e no mérito, formou seu convencimento pelo não reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, haja vista que aduziu a inexistência de subordinação jurídica nuclear a concretização de qualquer trabalho, sob quaisquer das formas atualmente existentes, assim como, destacou a necessidade de uma legislação própria para regular o trabalho em plataforma.

Ademais, o magistrado baseou seu entendimento colacionando precedentes do TRT13, para afirmar que

Apesar das tecnologias de comunicação e computação estarem avançando consideravelmente, não se pode afirmar que existe uma subordinação jurídica no trabalho dos motoristas da *Uber*, pois esses profissionais têm ampla autonomia para definir suas condições de trabalho, horários e rotas conforme suas conveniências, o que, à primeira vista, caracteriza uma relação de trabalho mais flexível e independente. Além disso, a existência de obrigações mínimas entre as partes contratantes é comum em qualquer tipo de contrato, não sendo suficiente para caracterizar um vínculo empregatício. **Portanto, a relação entre motoristas e *Uber* não configura, de maneira automática, uma relação de emprego.** (TRT13ª R.; Rot 0000149-35.2020.5.13.0025; primeira turma; Relª Desª Ana Maria Ferreira Madruga; DEJTPB 06/05/2021; pág. 45 *meus grifos*)

No presente caso, irrisignado com a decisão, o motorista interpôs recurso ordinário visando reformá-la, suscitando o reconhecimento do vínculo, posto que arcava com todos os custos da atividade, tentando demonstrar a comprovação dos requisitos inerentes da relação de emprego e a obtenção das verbas trabalhistas previstas na CLT.

Entretanto, a 1ª Turma do TRT13 negou provimento ao recurso ordinário para manter a decisão de origem que declarou a inexistência do liame empregatício entre as partes. Analisando os elementos no mérito, os desembargadores não reconheceram a subordinação, concluindo que apesar de existir exigência da empresa *Uber* com relação a padrões de comportamento, avaliações dos passageiros, bem como de alguns requisitos para cadastramento do veículo e do motorista, não configuram, por si só, subordinação jurídica. Ademais, os magistrados concluíram que a atividade econômica desempenhada pela gestora da plataforma não é de transporte de passageiros, mas que se trata de uma empresa de gestão de tecnologia e de intermediação de serviço.

Em relação aos demais requisitos, destaca-se que não ficou configurada a habitualidade, pois, a 1ª turma entendeu que

O motorista tem total liberdade e autonomia na escolha de quando utilizar o aplicativo, podendo ligar ou desligar em dias e horários diferentes de acordo com sua conveniência, não há limite mínimo de tempo para que o aplicativo seja mantido ligado, nem número mínimo de corridas ou limite mínimo de arrecadação de valores. **Em relação a onerosidade, argumentaram que há um compartilhamento dos ganhos entre o motorista e a plataforma, caracterizando uma parceria**. O motorista não recebe uma remuneração fixa, mas sim uma porcentagem dos valores, sendo o ganho proporcional à quantidade de trabalho realizado e ao tempo em que o aplicativo permanece ligado. (Acórdão. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de João Pessoa. Proc. nº 0000472-95.2023.5.13.0005. TRT13 *meus grifos*)

De forma idêntica ao caso exposto acima, no processo de nº 0001142-36.2023.5.13.0005, também julgado inicialmente na 5ª vara do trabalho de João Pessoa, o juiz titular Paulo Henrique Tavares da Silva, também julgou improcedentes os pedidos do autor, levando em sua fundamentação as mesmas questões mencionadas alhures. Assim, assentou a inexistência de subordinação jurídica nuclear à concretização de qualquer trabalho, sob quaisquer das formas atualmente existentes, assim como, destacou a necessidade de uma legislação própria para regular o trabalho em plataforma.

Contudo, a 1ª turma do TRT13, ao julgar o recurso ordinário interposto no presente caso, deu-lhe provimento, reconhecendo a existência de vínculo de emprego entre as partes, condenar a *Uber*, devendo esta anotar a CTPS do autor, registrando a função de motorista, com data de admissão e com remuneração por comissão; realizar o pagamento do décimo terceiro salário integral de 2023 e proporcional a 4/12 de 2022; recolher o FGTS referente a toda a contratualidade. Ademais, houve

condenação da empresa por dano moral e pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais a cargo da reclamada.

Ao analisarem os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, os desembargadores destacaram que estes estavam configurados, posto que, uma vez realizado o cadastro no aplicativo, o motorista vincula-se com personalidade, de modo que as corridas são direcionadas a sua pessoa, devendo tão somente por ele ser realizada.

No tocante a não eventualidade, o simples fato de o motorista se inserir na atividade econômica típica e predominante dos aplicativos de corrida gera a presunção da não eventualidade na prestação do serviço, independentemente da frequência com que ele é realizado, uma vez que o aplicativo de corrida impele os motoristas a buscarem laborar de forma ininterrupta, a fim de conseguirem ganhos razoáveis.

Outrossim, prosseguindo com a análise dos elementos, para os magistrados, também não restou dúvidas acerca da onerosidade, na medida em que o serviço é prestado mediante remuneração com valor fixado e gerenciado pelo aplicativo.

Por fim, a subordinação jurídica restou caracterizada pelo estrito controle exercido, embora de forma não pessoal e muitas vezes indireta, sobre a prestação do serviço, em seus diversos aspectos, pois o fato da empresa selecionar os motoristas, verificar sua localização, direcionar as corridas, padronizar e controlar a qualidade do serviço, fixar as tarifas praticadas, gerenciar pagamentos, lançar campanhas estimulando determinadas condutas, penalizar outras, detém o domínio do negócio, planeja e coordena a execução de todo o serviço prestado pelos motoristas por intermédio do aplicativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta pesquisa ressalta que o avanço tecnológico, aliado ao seu controle social e à sua crescente implementação nas empresas, tem impulsionado a criação de novos modelos de negócios e novas formas de organização do trabalho. Esses novos arranjos, como é o caso das plataformas digitais, se apresentam como alternativas frente a crise do capitalismo, mas escondem a sua realidade precarizada.

Embora as plataformas ofereçam flexibilidade e a possibilidade de gerar uma fonte de renda, elas muitas vezes resultam em uma relação de trabalho vulnerável, sem garantias de direitos trabalhistas tradicionais. O trabalhador se torna, em grande parte, autônomo, mas na prática, mantém uma subordinação direta às plataformas, que impõem suas regras e controlam a carga de trabalho, produzindo jornadas exaustivas e explorando as vulnerabilidades dos empregados.

Salienta-se que, embora a "economia compartilhada" desponte como alternativas emergentes para a realização de trabalho, algumas empresas se aproveitam desse conceito para disfarçar suas atividades econômicas tradicionais que resultam na precarização do trabalho. Ao explorar a força de trabalho sem garantir os direitos sociais previstos pelas normas trabalhistas, as empresas que operam através das plataformas digitais comprometem as condições dos trabalhadores, distorcendo o propósito inicial de promover uma economia mais colaborativa e justa.

O modelo de trabalho precarizado é personificado na denominada "uberização do trabalho", originada pela atuação da *Uber*, que revolucionou o mercado e que foi objeto de estudo deste trabalho. Para evitar responsabilidades trabalhistas, a empresa classifica seus motoristas como parceiros autônomos, negando a existência de qualquer vínculo empregatício, o que precariza as condições de trabalho e desprotege os trabalhadores.

Destacou-se também que, a relação de trabalho é um conceito amplo, sendo a relação de emprego uma de suas modalidades, definida pela CLT a partir de requisitos como pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A partir da análise desses elementos, foi possível avaliar se os motoristas de aplicativos podem ser considerados empregados da empresa *Uber*, discutindo-se a presença ou ausência desses elementos caracterizadores.

Do presente trabalho, também se evidencia que há uma grande divergência sobre a natureza da relação entre os motoristas de aplicativos e a *Uber*, com a empresa tratando-os como autônomos, enquanto se discute se estes deveriam ser considerados empregados. Essa controvérsia tem gerado conflitos no judiciário, especialmente em relação à aplicação das normas trabalhistas brasileiras, levantando questionamentos sobre como os magistrados têm se posicionado nas ações individuais entre motoristas e a empresa.

No que diz respeito aos 110 (cento e dez) processos protocolados no ano de 2023, do qual foram analisados 4 (quatro) como paradigmas, obtidos através da certidão da CEAT, verificou-se que ainda não há um entendimento consolidado acerca do assunto na justiça trabalhista de João Pessoa, pois houveram sentenças procedentes e improcedentes, assim como no âmbito do tribunal, foram redigidos acórdãos negando o vínculo e outros reconhecendo-o.

Verificou-se que dos 110 processos obtidos na CEAT referente ao ano de 2023, em que litigavam motoristas e a *Uber*, foram proferidas 84 sentenças, em primeiro grau, julgando improcedentes os pedidos dos motoristas, de modo que os magistrados adotaram uma posição uniforme. No entanto, em 26 sentenças, os pedidos foram parcialmente procedentes, com destaque para 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa reconheceu parcialmente o vínculo empregatício em 15 processos.

No 2º grau, as decisões dos recursos ordinários mostraram um equilíbrio nas posições. De um total de 80 recursos interpostos pelos motoristas, 57 restaram desprovidos ante a ausência de elementos que configurariam o vínculo entre as partes, enquanto em 23 acórdãos, os pedidos foram providos. Por outro lado, a Uber interpôs 30 recursos ordinários, obtendo 3 decisões desprovidas e 27 com provimento para descaracterizar o liame jurídico entre as partes. As discussões centraram-se principalmente no reconhecimento do vínculo empregatício e nos direitos trabalhistas garantidos pelas normas.

Em termos percentuais, pode-se constatar que cerca de 77% das sentenças, oriundas das 13 varas do trabalho existentes em João Pessoa, não reconhecem o vínculo de emprego entre as partes nos litígios individuais, ao passo que apenas 24% destas reconhecem a relação. No âmbito do segundo grau, houve um percentual de 72% de rejeição dos pedidos formulados pelos motoristas nos recursos interpostos. Conclui-se, portanto, que apesar de não ser total, tem-se

declinado o entendimento de que não há vínculo empregatício entre os motoristas e a *Uber*.

Dos quatro processos analisados no terceiro capítulo, foi possível compreender a interpretação dos magistrados acerca de cada caso, levando diversas formas de julgarem o assunto debatido, havendo divergências no julgamento dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Para demonstrar tal fato, escolheu-se processos que tiveram decisões modificadas com diferentes entendimentos dos magistrados, seja pelo reconhecimento do vínculo ou não, conforme se demonstrou.

Em relação a análise dos julgados, em que pese os elementos caracterizadores do vínculo tenham sido amplamente discutidos pelos magistrados, foi possível observar que a principal controvérsia jurídica gira em torno do requisito da subordinação jurídica, sendo este um ponto crucial para o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a *Uber*. Apesar de algumas decisões reconhecerem a presença dessa subordinação, tais posicionamentos são minoritários quando comparado com o montante investigado, posto que só foi reconhecida em 26 sentenças e em 26 acórdãos em um total de 110 processos no ano de 2023.

Restou evidenciado que, a análise da subordinação jurídica se revela extremamente complexa, o que explica os intensos debates entre os profissionais do direito e os magistrados no julgamento dos processos. No entanto, mesmo que a autonomia dos motoristas na relação com a *Uber* seja reconhecida, ela é claramente limitada, pois a empresa mantém padrões e regras a serem cumpridas, sob pena de serem removidos do aplicativo. Como destacado nas decisões mencionadas no último capítulo, esse cenário aponta para uma relação de trabalho com elementos de subordinação, ainda que não totalmente evidentes, o que reforça a necessidade de uma avaliação mais cuidadosa sobre a natureza desse vínculo.

Evidentemente, observou-se que os motoristas de aplicativo não possuem total autonomia em seu trabalho, e buscam judicialmente o reconhecimento de vínculo de emprego aduzindo que há subordinação em relação a empresa *Uber*. Outrossim, destacou-se que a falta de uma regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro sobre essa nova forma de exploração laboral deixa esses trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade, sem a devida proteção legal.

A aplicação da norma jurídica em casos que envolvem direitos sociais e fundamentais exige uma interpretação adaptada ao contexto específico, utilizando ferramentas hermenêuticas. No entanto, os magistrados ao julgarem sobre a existência ou não de vínculo de emprego nesta nova forma de trabalho, se restringem ao que é normatizado pelo legislador, tomando decisões baseadas na concepção tradicional de subordinação jurídica. Essa limitação dificulta a adaptação das decisões às novas realidades do trabalho, as quais têm exigido uma reflexão mais ampla sobre a interpretação das normas.

Por derradeiro, destaca-se que na atual conjuntura, se mostra de extrema importância o julgamento do mérito do RE 1446336 (repercussão geral Tema 1291), em que o Plenário do STF decidirá sobre a existência ou não de vínculo trabalhista entre motoristas de aplicativos e empresas como a *Uber*, terá grande impacto sobre a jurisprudência, pois sua decisão será aplicada a casos semelhantes na Justiça, promovendo a segurança jurídica e um entendimento consolidado a respeito do tema enquanto não há solução na legislação.

Assim, à medida que a sociedade vivencia profundas transformações devido ao uso e controle sobre a evolução tecnológica, as normas trabalhistas passam a sofrer ataques para generalizar os novos padrões de ocupações atípicas e mais precárias, reduzindo a garantia de proteção dos direitos trabalhistas.

Concluída a pesquisa, observou-se que embora a Justiça do Trabalho de João Pessoa apresente decisões divergentes acerca desta temática em suas varas e no âmbito do TRT13, o reconhecimento do vínculo de emprego e de direitos trabalhistas ainda é uma exceção, seguindo a tendência geral da Justiça do Trabalho no sentido de não visualizar o liame de emprego entre as partes, conforme também se compreende das demais pesquisas já realizadas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Blog Boitempo, 22/02/2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 14/01/2025.

AMORIM, Jorge Eduardo Braz de. **A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social**. Cadernos de Direito Actual, n. 5, 2017. Disponível em: <https://www.cadernosdedereitoactual.es/index.php/cadernos/article/view/132>. Acesso em: 21/01/2025.

ANTUNES, R. **Nova morfologia do trabalho no Brasil – Reestruturação e precariedade**. Revista Nueva Sociedad. Junho de 2012. ISSN: 0251-3552. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://nuso.org/articulo/a-nova-morfologia-do-trabalho-no-brasil-reestruturacao-e-precariedade/&ved=2ahUKEwjs1Yny_rmMAxW1B7kGHSyzDAkQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw3ZpZwMyb4GTAtH2wkBuo9s. Acesso em: 21/01/2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes**. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho). Recurso digital. Disponível em: <https://nestpoa.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/09/ra-ps.pdf>. Acesso em 17/01/2025.

ANTUNES, R; DRUCK, G. **A terceirização como regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, p. 214-231, out/dez 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55995/011_antunes_druck.pdf?sequence. Acesso em: 21/01/2025.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341097250_Plataformas_Digitais_Uberizacao_do_Trabalho_e_Regulacao_no_Capitalismo_Contemporaneo. Acesso em: 22/01/2025.

BARROS, Ricardo Toscano; BRITO, Melquisedeque. **Desdobramentos jurídicos em face do tema 1291 (Uberização) do Supremo Tribunal Federal: uma análise sobre possível conflito entre decisões emanadas pelo Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho**. Revista Contemporânea, [S. l.], v. 4, n. 12, p. e6895, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N12-099. Disponível em:

<https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/6895>. Acesso em: 10/03/2025.

BRASIL, Cristina Índio. **IBGE: país tem 2,1 milhões de trabalhadores de plataformas digitais. Pnad Contínua sobre trabalho por aplicativo é divulgada pela 1ª vez.** Agência Brasil, 25/10/2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-10/ibge-pais-tem-21-milhoes-de-trabalhadores-de-plataformas-digitais>. Acesso em: 22/02/2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 18/01/2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.** Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 22/02/2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 6671/2002. Acrescenta dispositivos ao art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a competência dos juízes do trabalho e dá outras providências.** Brasília, 2002. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=50588>. Acesso em: 22/02/2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalham por meio de aplicativos de serviços no país.** Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 16/01/2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **País tem 2,1 milhões de trabalhadores de plataformas digitais: Pnad Contínua sobre trabalho por aplicativo é divulgada pela 1ª vez.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-10/ibge-pais-tem-21-milhoes-de-trabalhadores-de-plataformas-digitais>. Acesso em: 18/01/2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais: O IBGE, por meio de Acordo de Cooperação Técnica com a Universidade Estadual de Campinas - Unicamp e o Ministério Público do Trabalho - MPT, investigou na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua o módulo temático sobre teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais, no 4º trimestre de 2022.** 2022.

Disponível em:
https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/448a4b1b10d3cba64647966eb2772316.pdf. Acesso em: 18/01/2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica sobre o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em: 18/01/2025.

BRASIL. Presidência da República. **Projeto de Lei dos motoristas de aplicativos é “marco no mundo do trabalho”**. Agência Gov., 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d>. Acesso em: 28/01/2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Manifestação sobre a repercussão geral, 2024**. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>. Acesso em: 03/03/2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 02/03/2025.

CABRAL, Túlio Henrique Lopes. **“Uberização” no capitalismo contemporâneo: uma análise da relação laboral entre a Uber e os motoristas**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal da Paraíba, 2019, 83 f. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16418>>. Acesso em: 13/01/2025.

CARNEIRO, Adriana Filardi. **Trabalho sob plataforma por aplicativo on drive: um estudo sobre a perspectiva do direito do trabalho e análise econômica do direito**. Dissertação de Mestrado. Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa. São Paulo, 2023. Disponível em:
<<https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/4775>>. Acesso em 19/01/2025.

CASTAGNEL, Brenda Almeida. **Uberização do trabalho: tecnologias da informação e desafios no acesso à direitos**. Skema Business School, Belo Horizonte, p. 28-34, 09 de jun. 2021. Modo de acesso: www.conpendi.org.br. Acesso em: 20/01/2025.

COSTA, Felipe Pinheiro Queiroz da. **Uberização e a precarização do emprego**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal da Paraíba, 2019, 60 f. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16450>>. Acesso em: 22/01/2025.

COUTO, Karen Schneider. **A normatização da parassubordinação no Brasil: promoção do direito do trabalho ou precarização das relações empregatícias?** Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade federal do Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/221459/001125798.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18/02/2025.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 15/01/2025.

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

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A parassubordinação no direito do trabalho: conceito, objetivos e efeitos jurídicos**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, vol. 1, jan/jun. 2015, pág. 138-157. Disponível em: <<https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/67>>. Acesso em: 21/01/2025.

DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Orgs.) **O Supremo e a Reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal** [recurso eletrônico] / Renata Dutra; Sidnei Machado (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

FILHO, Francisco Lopes Galvão. **O capitalismo de plataforma e a disrupção da relação trabalhista: análise de julgados do TST sobre o vínculo existente entre a Uber e os motoristas “parceiros”**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal da Paraíba, 2022, 81 f. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/28566>>. Acesso em 16/01/2025.

FONSECA, Isaque Cardoso. **O Vínculo Jurídico Entre a Uber Brasil e os Motoristas do Aplicativo: Análise de Julgados da Justiça do Trabalho de Belo Horizonte**. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Bacharelado em Direito. Centro Universitário UNIFAMINAS, Ano 2020.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, pág. 229-248. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18/01/2025.

GROHMANN, Rafael. **Plataformas de Propriedade de Trabalhadores: Cooperativas e Coletivos de Entregadores**. Revista Matrizes, V.16 - nº 1 jan/abr.

2022 São Paulo - Brasil. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/184245/181973>>. Acesso em: 16/01/2025.

GROHMANN, Rafael. **A Comunicação na Circulação do Capital em Contexto de Plataformização**. Liinc em Revista, Rio de Janeiro, v.16, n.1, e 5145, maio de 2020. Disponível em: <<https://revista.ibict.br/liinc/article/view/5145/4642>>. Acesso em: 14/01/2025.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais** / Renan Bernardi Kalil -- São Paulo: Blucher, 2020. 308p. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/192691/2020_kalil_renan_regulacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28/05/2025.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luiz dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. 304 p.: il.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. **Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation**. Finance and Society, 2017, pág. 11-31. Disponível em: <<https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/8DA262AC62FF66F97154F6CF5F77870C/S2059599900000376a.pdf/platform-capitalism-the-intermediation-and-capitalisation-of-digital-economic-circulation.pdf>>. Acesso em: 21/01/2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 15. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MAGALHÃES, Andrea. **Presidente do TST defende pacificação de entendimento sobre relação entre motoristas e plataformas digitais**. Notícias do TST. Tribunal Superior do Trabalho, 09/12/2024. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/presidente-do-tst-defende-pacifica%C3%A7%C3%A3o-de-entendimento-sobre-rela%C3%A7%C3%A3o-entre-motoristas-e-plataformas-digitais#:~:text=Dados%20apresentados%20pelo%20ministro%20demonstram%20que%20desde,e%20pelo%20canal%20do%20STF%20no%20YouTube>>. Acesso em: 20/02/2025.

MOURA, Júlia. **Brasil é o país com mais motoristas de Uber no mundo: 1,4 milhão de cadastrados**. Valor econômico, 27/02/2025. Disponível em: <<https://valor.globo.com/empresas/noticia/2025/02/27/brasil-o-pas-com-mais-motoristas-de-uber-no-mundo-14-milho-de-cadastrados.ghtml>>. Acesso em: 12/02/2025.

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. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189771/2018_empresas_transp_plat_digitais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24/03/2025.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Praxis, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/#>. Acesso em: 22/01/2025.

ONU NEWS: **Plataformas de trabalho digitais aumentam cinco vezes na última década**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/02/1742372>. Acesso em: 12/12/2025.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; MENEZHINI, Nancy Vidal. **Direito do Trabalho, emprego, tecnologia: As mudanças e as permanências**. DMT em debate. 12/05/2021. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/direito-do-trabalho-emprego-tecnologia-as-mudancas-e-as-permanencias/>. Acesso em: 13/01/2025.

PAVIONE, Lucas dos Santos. **A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro**. Revista da AGU nº 26, ano 09, out/dez. 2010, pág. 203-221. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/191>. Acesso em 23/01/2025.

PILAR, Ana Flávia; NUNES, Caroline. **Entregadores de aplicativo fazem greve nacional, prevista para durar até terça**. O Globo. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/03/31/entregadores-de-aplicativo-fazem-greve-nacional-prevista-para-durar-ate-terca.ghtml>. Acesso em: 02/04/2025.

PINHEIRO, Felipe Fernandes; MARQUES, Vitor. **Trabalho decente e a regulamentação das plataformas digitais**. Migalhas. Brasil, 27 de março de 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/383710/trabalho-decente-e-a-regulamentacao-das-plataformas-digitais>. Acesso em: 30/05/2025.

RIBEIRO, Paulo Silvino. **“Conflitos e precarização no mundo do trabalho”**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/conflitos-precarizacao-no-mundo-trabalho.htm>. Acesso em: 27 de março de 2025.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RUSSON, Mary-Ann. **Motoristas da Uber são trabalhadores, não autônomos, decide Suprema Corte**. BBC News, 19/02/2021. Disponível em: <https://www-bbc->

com.translate.goog/news/business56123668?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt&_x_tr_pto=tc&_x_tr_hist=true. Acesso em: 24/03/2025.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. Disponível em: https://archive.org/download/the_great_reset-der_grosse_Umbruch/A%20quarta%20revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial%20by%20Klaus%20Schwab.pdf. Acesso em: 19/01/2025.

SILVA, Ildeane de Oliveira Amorim. **O caso Uber: motoristas empregados ou trabalhadores autônomos? - Uma análise jurisprudencial acerca da relação constituída**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal da Paraíba, 2020, 79 f. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/22169>>. Acesso em: 17/01/2025.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. 2017, pág. 1-92. Disponível em: <https://mudancatecnologicaedinamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>. Acesso em: 18/01/2025.

SOUZA, Ludmilla. **Motoristas de aplicativos, como Uber e 99, fazem greve em todo o país**. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-05/motoristas-de-aplicativos-como-uber-e-99-fazem-greve-em-todo-o-pais>. Acesso em: 29/01/2025.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição crítica à reforma trabalhista / organizadores: Marilane Oliveira Teixeira... [et al.]**. – Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. 328 p.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2022/2065 do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de outubro de 2022 relativo a um mercado único para os serviços digitais e que altera a Diretiva 2000/31/CE (Regulamento dos Serviços Digitais) (Texto relevante para efeitos do EEE)**. Disponível em <http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj>. Acesso em 20/03/2025.

VEIGA, Aloysio Correa da. **Reforma Trabalhista e Trabalho Intermitente**. JusLaboris. Revista eletrônica do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 15-26, dez.2018/jan.2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/150672>>. Acesso em: 17/01/2025

VERBICARO, Dennis. **O impacto da economia de compartilhamento na sociedade de consumo e seus desafios regulatórios**. Revista de Direito do Consumidor, ano 26, vol. 113, set.-out. 2017, pág. 457-482. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Dennis-Verbicaro/publication/321944591_O_IMPACTO_DA_ECONOMIA_DE_COMPARTILHAMENTO_NA_SOCIEDADE_DE_CONSUMO_E_SEUS_DESAFIOS_REGULATORIOS_THE_IMPACT_OF_THE_SHARING_ECONOMY_ON_THE_CONSUMER%27>

S_SOCIETY_AND_ITS_REGULATORY_CHALLENGES/links/5a3a5facaca2728e698a950d/O-IMPACTO-DA-ECONOMIA-DE-COMPARTILHAMENTO-NA-SOCIEDADE-DE-CONSUMO-E-SEUS-DESAFIOS-REGULATORIOS-THE-IMPACT-OF-THE-SHARING-ECONOMY-ON-THE-CONSUMERS-SOCIETY-AND-ITS-REGULATORY-CHALLENGES.pdf>. Acesso em: 19/01/2025.

ANEXO 01

Certidões - Certidão Trabalhista 81.222.033.780

<https://pje.trt13.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/81222033780>

Poder Judiciário Federal
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região
Código de verificação: 81.222.033.780

CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

Certifica-se, conforme pesquisa no Sistema de Processo Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe) no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, que até a presente data **CONSTAM** as seguintes ações trabalhistas neste Tribunal Regional, em tramitação ou arquivadas provisoriamente, ajuizadas em face da pessoa jurídica, de direito público ou privado, identificada pelos dados fornecidos pelo solicitante e de sua inteira responsabilidade.

Raz do CNPJ pesquisado: 17.895.646

Nomes associados à raz do CNPJ: 1. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

1ª Vara do Trabalho de Campina Grande

0000007-12.2025.5.13.0007	0000250-87.2024.5.13.0007	0001030-27.2024.5.13.0007
0000145-13.2024.5.13.0007	0000284-28.2025.5.13.0007	0001104-81.2024.5.13.0007
0000147-46.2025.5.13.0007	0000290-35.2025.5.13.0007	0001230-34.2024.5.13.0007
0000151-83.2025.5.13.0007	0000304-35.2025.5.13.0034	0001264-09.2024.5.13.0007
0000170-89.2025.5.13.0007	0000333-69.2025.5.13.0007	0001362-28.2023.5.13.0007
0000231-47.2025.5.13.0007	0000412-82.2024.5.13.0007	
0000245-31.2025.5.13.0007	0001020-80.2024.5.13.0007	

1ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000034-13.2025.5.13.0001	0000332-05.2025.5.13.0001	0001044-29.2024.5.13.0001
0000058-41.2025.5.13.0001	0000373-69.2025.5.13.0001	0001066-87.2024.5.13.0001
0000059-26.2025.5.13.0001	0000380-61.2025.5.13.0001	0001091-03.2024.5.13.0001
0000063-63.2025.5.13.0001	0000382-31.2025.5.13.0001	0001092-85.2024.5.13.0001
0000069-70.2025.5.13.0001	0000409-48.2024.5.13.0001	0001118-83.2024.5.13.0001
0000073-44.2024.5.13.0001	0000420-77.2024.5.13.0001	0001152-58.2024.5.13.0001
0000082-06.2024.5.13.0001	0000444-08.2024.5.13.0001	0001164-72.2024.5.13.0001
0000084-73.2024.5.13.0001	0000452-82.2024.5.13.0001	0001181-11.2024.5.13.0001
0000098-58.2024.5.13.0033	0000485-72.2024.5.13.0001	0001186-33.2024.5.13.0001
0000108-04.2024.5.13.0001	0000546-18.2024.5.13.0005	0001193-25.2024.5.13.0001
0000108-67.2025.5.13.0001	0000546-30.2024.5.13.0001	0001194-10.2024.5.13.0001
0000112-07.2025.5.13.0001	0000583-57.2024.5.13.0001	0001200-17.2024.5.13.0001
0000124-21.2025.5.13.0001	0000689-19.2024.5.13.0001	0001223-60.2024.5.13.0001
0000150-19.2025.5.13.0001	0000699-85.2024.5.13.0026	0001233-41.2023.5.13.0001
0000152-86.2025.5.13.0001	0000712-62.2024.5.13.0001	0001280-15.2023.5.13.0001
0000154-90.2024.5.13.0001	0000723-91.2024.5.13.0001	0001281-63.2024.5.13.0001
0000161-82.2024.5.13.0001	0000744-67.2024.5.13.0001	0001310-50.2023.5.13.0001
0000173-62.2025.5.13.0001	0000783-64.2024.5.13.0001	0001328-37.2024.5.13.0001
0000174-47.2025.5.13.0001	0000848-59.2024.5.13.0001	0001330-07.2024.5.13.0001
0000182-24.2025.5.13.0001	0000860-73.2024.5.13.0001	0001341-36.2024.5.13.0001
0000186-61.2025.5.13.0001	0000863-28.2024.5.13.0001	0001362-12.2024.5.13.0001
0000215-14.2025.5.13.0001	0000866-80.2024.5.13.0001	0001371-71.2024.5.13.0001
0000234-54.2024.5.13.0001	0000887-56.2024.5.13.0001	0001380-33.2024.5.13.0001
0000238-91.2024.5.13.0001	0000905-77.2024.5.13.0001	0001400-24.2024.5.13.0001
0000240-61.2024.5.13.0001	0000924-83.2024.5.13.0001	0001403-76.2024.5.13.0001
0000242-94.2025.5.13.0001	0000968-05.2024.5.13.0001	0001414-08.2024.5.13.0001
0000264-55.2025.5.13.0001	0000978-49.2024.5.13.0001	0001416-75.2024.5.13.0001
0000264-89.2024.5.13.0001	0000990-97.2023.5.13.0001	0001417-60.2024.5.13.0001
0000271-81.2024.5.13.0001	0001027-90.2024.5.13.0001	0001429-74.2024.5.13.0001
0000311-29.2025.5.13.0001	0001031-30.2024.5.13.0001	0001463-49.2024.5.13.0001
0000319-06.2025.5.13.0001	0001037-37.2024.5.13.0001	0001464-34.2024.5.13.0001

Certidões - Certidão Trabalhista 81.222.033.780

<https://pje.trt13.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/81222033780>

0001472-11.2024.5.13.0001
 0001482-55.2024.5.13.0001
 0001505-98.2024.5.13.0001
 0001522-37.2024.5.13.0001

0001536-21.2024.5.13.0001
 0001550-05.2024.5.13.0001
 0001575-18.2024.5.13.0001
 0001585-62.2024.5.13.0001

0001590-84.2024.5.13.0001
 0001596-91.2024.5.13.0001
 0001600-31.2024.5.13.0001
 0001603-83.2024.5.13.0001

1ª Vara do Trabalho de Santa Rita

0000339-32.2024.5.13.0033
 0000361-11.2024.5.13.0027
 0000363-78.2024.5.13.0027
 0000419-93.2024.5.13.0033

0000471-10.2024.5.13.0027
 0000530-32.2023.5.13.0027
 0000553-41.2024.5.13.0027
 0000620-06.2024.5.13.0027

0000683-31.2024.5.13.0027
 0000710-48.2023.5.13.0027
 0000871-24.2024.5.13.0027
 0000917-13.2024.5.13.0027

2ª Vara do Trabalho de Campina Grande

0000004-54.2025.5.13.0008
 0000019-23.2025.5.13.0008
 0000054-17.2024.5.13.0008
 0000113-68.2025.5.13.0008
 0000163-94.2025.5.13.0008
 0000267-86.2025.5.13.0008
 0000327-59.2025.5.13.0008

0000397-13.2024.5.13.0008
 0000571-22.2024.5.13.0008
 0000640-54.2024.5.13.0008
 0000690-80.2024.5.13.0008
 0000893-42.2024.5.13.0008
 0000922-92.2024.5.13.0008
 0001170-58.2024.5.13.0008

0001195-71.2024.5.13.0008
 0001198-26.2024.5.13.0008
 0001215-62.2024.5.13.0008
 0001289-19.2024.5.13.0008
 0001313-47.2024.5.13.0008

2ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000052-31.2025.5.13.0002
 0000058-38.2025.5.13.0002
 0000080-96.2025.5.13.0002
 0000115-90.2024.5.13.0002
 0000138-02.2025.5.13.0002
 0000148-56.2024.5.13.0010
 0000153-05.2024.5.13.0002
 0000155-72.2024.5.13.0002
 0000168-37.2025.5.13.0002
 0000203-31.2024.5.13.0002
 0000203-94.2025.5.13.0002
 0000245-46.2025.5.13.0002
 0000251-53.2025.5.13.0002
 0000255-90.2025.5.13.0002
 0000271-78.2024.5.13.0002
 0000272-29.2025.5.13.0002
 0000279-21.2025.5.13.0002
 0000297-42.2025.5.13.0002
 0000305-53.2024.5.13.0002
 0000308-71.2025.5.13.0002
 0000313-93.2025.5.13.0002
 0000321-70.2025.5.13.0002
 0000324-25.2025.5.13.0002
 0000340-76.2025.5.13.0002
 0000342-46.2025.5.13.0002

0000353-12.2024.5.13.0002
 0000443-20.2024.5.13.0002
 0000544-48.2024.5.13.0005
 0000565-67.2023.5.13.0002
 0000702-43.2024.5.13.0025
 0000704-22.2024.5.13.0022
 0000709-07.2024.5.13.0002
 0000717-81.2024.5.13.0002
 0000757-63.2024.5.13.0002
 0000803-52.2024.5.13.0002
 0000921-28.2024.5.13.0002
 0000927-69.2023.5.13.0002
 0000941-19.2024.5.13.0002
 0001006-14.2024.5.13.0002
 0001027-87.2024.5.13.0002
 0001028-72.2024.5.13.0002
 0001048-63.2024.5.13.0002
 0001053-85.2024.5.13.0002
 0001054-70.2024.5.13.0002
 0001055-89.2023.5.13.0002
 0001066-21.2023.5.13.0002
 0001086-75.2024.5.13.0002
 0001095-71.2023.5.13.0002
 0001099-11.2023.5.13.0002
 0001127-42.2024.5.13.0002

0001130-94.2024.5.13.0002
 0001144-78.2024.5.13.0002
 0001162-02.2024.5.13.0002
 0001207-06.2024.5.13.0002
 0001235-71.2024.5.13.0002
 0001246-37.2023.5.13.0002
 0001264-24.2024.5.13.0002
 0001271-16.2024.5.13.0002
 0001277-57.2023.5.13.0002
 0001287-67.2024.5.13.0002
 0001300-66.2024.5.13.0002
 0001324-94.2024.5.13.0002
 0001407-13.2024.5.13.0002
 0001445-25.2024.5.13.0002
 0001454-84.2024.5.13.0002
 0001459-09.2024.5.13.0002
 0001479-97.2024.5.13.0002
 0001491-14.2024.5.13.0002
 0001519-79.2024.5.13.0002
 0001570-90.2024.5.13.0002
 0001589-96.2024.5.13.0002
 0001591-66.2024.5.13.0002
 0001614-12.2024.5.13.0002

2ª Vara do Trabalho de Santa Rita

0000007-31.2025.5.13.0033
 0000086-10.2025.5.13.0033
 0000098-24.2025.5.13.0033
 0000153-72.2025.5.13.0033

0000154-57.2025.5.13.0033
 0000190-36.2024.5.13.0033
 0000237-73.2025.5.13.0033
 0000360-26.2024.5.13.0027

0000416-41.2024.5.13.0033
 0000532-81.2023.5.13.0033
 0000589-65.2024.5.13.0033
 0000705-08.2023.5.13.0033

3ª Vara do Trabalho de Campina Grande

0000047-22.2024.5.13.0009
 0000065-09.2025.5.13.0009
 0000080-75.2025.5.13.0009
 0000115-06.2023.5.13.0009

0000126-64.2025.5.13.0009
 0000146-55.2025.5.13.0009
 0000180-30.2025.5.13.0009
 0000181-15.2025.5.13.0009

0000191-93.2024.5.13.0009
 0000197-66.2025.5.13.0009
 0000214-05.2025.5.13.0009
 0000301-58.2025.5.13.0009

0000558-20.2024.5.13.0009
0000992-09.2024.5.13.0009
0001007-75.2024.5.13.0009

0001019-89.2024.5.13.0009
0001082-17.2024.5.13.0009
0001149-79.2024.5.13.0009

0001235-50.2024.5.13.0009

3ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000055-17.2024.5.13.0003
0000066-12.2025.5.13.0003
0000082-63.2025.5.13.0003
0000089-55.2025.5.13.0003
0000097-32.2025.5.13.0003
0000117-23.2025.5.13.0003
0000124-15.2025.5.13.0003
0000131-07.2025.5.13.0003
0000134-59.2025.5.13.0003
0000135-44.2025.5.13.0003
0000141-51.2025.5.13.0003
0000167-83.2024.5.13.0003
0000176-45.2024.5.13.0003
0000191-77.2025.5.13.0003
0000197-84.2025.5.13.0003
0000199-54.2025.5.13.0003
0000202-09.2025.5.13.0003
0000209-98.2025.5.13.0003
0000211-68.2025.5.13.0003
0000213-72.2024.5.13.0003
0000226-71.2024.5.13.0003
0000231-59.2025.5.13.0003
0000248-32.2024.5.13.0003
0000257-57.2025.5.13.0003
0000258-42.2025.5.13.0003
0000269-71.2025.5.13.0003
0000270-56.2025.5.13.0003
0000281-85.2025.5.13.0003
0000282-70.2025.5.13.0003
0000283-55.2025.5.13.0003

0000299-49.2025.5.13.0022
0000312-42.2024.5.13.0003
0000329-44.2025.5.13.0003
0000337-89.2023.5.13.0003
0000341-52.2025.5.13.0005
0000341-58.2025.5.13.0003
0000353-72.2025.5.13.0003
0000355-76.2024.5.13.0003
0000378-85.2025.5.13.0003
0000388-32.2025.5.13.0003
0000397-62.2023.5.13.0003
0000434-55.2024.5.13.0003
0000530-70.2024.5.13.0003
0000570-52.2024.5.13.0003
0000617-26.2024.5.13.0003
0000690-04.2024.5.13.0001
0000696-05.2024.5.13.0003
0000699-97.2024.5.13.0022
0000706-59.2024.5.13.0032
0000708-19.2024.5.13.0003
0000720-04.2022.5.13.0003
0000733-03.2022.5.13.0003
0000821-70.2024.5.13.0003
0000846-83.2024.5.13.0003
0000855-45.2024.5.13.0003
0000886-65.2024.5.13.0003
0000960-22.2024.5.13.0003
0000990-91.2023.5.13.0003
0001096-19.2024.5.13.0003
0001100-56.2024.5.13.0003

0001133-80.2023.5.13.0003
0001146-45.2024.5.13.0003
0001179-35.2024.5.13.0003
0001198-41.2024.5.13.0003
0001202-78.2024.5.13.0003
0001216-62.2024.5.13.0003
0001223-54.2024.5.13.0003
0001245-15.2024.5.13.0003
0001263-36.2024.5.13.0003
0001305-22.2023.5.13.0003
0001318-84.2024.5.13.0003
0001337-90.2024.5.13.0003
0001357-81.2024.5.13.0003
0001380-27.2024.5.13.0003
0001387-19.2024.5.13.0003
0001397-63.2024.5.13.0003
0001399-33.2024.5.13.0003
0001400-18.2024.5.13.0003
0001401-03.2024.5.13.0003
0001438-30.2024.5.13.0003
0001494-63.2024.5.13.0003
0001512-84.2024.5.13.0003
0001522-31.2024.5.13.0003
0001534-45.2024.5.13.0003
0001559-58.2024.5.13.0003
0001571-72.2024.5.13.0003
0001574-27.2024.5.13.0003
0001604-62.2024.5.13.0003

4ª Vara do Trabalho de Campina Grande

0000049-13.2025.5.13.0023
0000105-46.2025.5.13.0023
0000137-51.2025.5.13.0023
0000176-48.2025.5.13.0023
0000200-76.2025.5.13.0023
0000215-45.2025.5.13.0023

0000216-30.2025.5.13.0023
0000220-67.2025.5.13.0023
0000223-22.2025.5.13.0023
0000262-19.2025.5.13.0023
0000289-29.2025.5.13.0014
0000318-52.2025.5.13.0023

0000320-22.2025.5.13.0023
0000359-53.2024.5.13.0023
0000676-85.2023.5.13.0023
0000994-34.2024.5.13.0023
0001302-70.2024.5.13.0023
0001413-88.2023.5.13.0023

4ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000039-26.2025.5.13.0004
0000042-78.2025.5.13.0004
0000053-10.2025.5.13.0004
0000054-29.2024.5.13.0004
0000075-05.2024.5.13.0004
0000078-57.2024.5.13.0004
0000082-94.2024.5.13.0004
0000083-79.2024.5.13.0004
0000087-19.2024.5.13.0004
0000116-35.2025.5.13.0004
0000122-42.2025.5.13.0004
0000136-26.2025.5.13.0004
0000139-78.2025.5.13.0004

0000164-28.2024.5.13.0004
0000172-05.2024.5.13.0004
0000184-82.2025.5.13.0004
0000203-88.2025.5.13.0004
0000208-13.2025.5.13.0004
0000225-49.2025.5.13.0004
0000227-53.2024.5.13.0004
0000244-89.2024.5.13.0004
0000253-17.2025.5.13.0004
0000276-60.2025.5.13.0004
0000279-15.2025.5.13.0004
0000283-52.2025.5.13.0004
0000301-73.2025.5.13.0004

0000302-58.2025.5.13.0004
0000313-29.2021.5.13.0004
0000325-72.2023.5.13.0004
0000340-70.2025.5.13.0004
0000346-77.2025.5.13.0004
0000388-63.2024.5.13.0004
0000390-96.2025.5.13.0004
0000391-81.2025.5.13.0004
0000399-58.2025.5.13.0004
0000417-16.2024.5.13.0004
0000436-22.2024.5.13.0004
0000468-27.2024.5.13.0004
0000502-02.2024.5.13.0004

Certidões - Certidão Trabalhista 81.222.033.780

<https://pje.trt13.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/81222033780>

0000550-58.2024.5.13.0004	0000889-51.2023.5.13.0004	0001221-81.2024.5.13.0004
0000557-69.2024.5.13.0030	0000894-39.2024.5.13.0004	0001222-66.2024.5.13.0004
0000561-87.2024.5.13.0004	0000913-79.2023.5.13.0004	0001227-25.2023.5.13.0004
0000569-83.2024.5.13.0030	0000940-28.2024.5.13.0004	0001258-11.2024.5.13.0004
0000603-39.2024.5.13.0004	0000952-42.2024.5.13.0004	0001263-33.2024.5.13.0004
0000624-15.2024.5.13.0004	0000976-07.2023.5.13.0004	0001332-65.2024.5.13.0004
0000647-58.2024.5.13.0004	0000978-40.2024.5.13.0004	0001338-72.2024.5.13.0004
0000649-28.2024.5.13.0004	0000985-66.2023.5.13.0004	0001343-94.2024.5.13.0004
0000655-82.2023.5.13.0032	0001001-20.2023.5.13.0004	0001350-86.2024.5.13.0004
0000664-31.2023.5.13.0004	0001069-33.2024.5.13.0004	0001366-40.2024.5.13.0004
0000692-78.2024.5.13.0031	0001077-10.2024.5.13.0004	0001387-16.2024.5.13.0004
0000702-43.2023.5.13.0004	0001091-91.2024.5.13.0004	0001400-15.2024.5.13.0004
0000706-46.2024.5.13.0004	0001114-37.2024.5.13.0004	0001473-84.2024.5.13.0004
0000724-38.2022.5.13.0004	0001123-96.2024.5.13.0004	0001486-83.2024.5.13.0004
0000732-44.2024.5.13.0004	0001128-55.2023.5.13.0004	0001510-14.2024.5.13.0004
0000741-06.2024.5.13.0004	0001137-80.2024.5.13.0004	0001526-65.2024.5.13.0004
0000783-55.2024.5.13.0004	0001152-83.2023.5.13.0004	0001563-92.2024.5.13.0004
0000813-90.2024.5.13.0004	0001156-23.2023.5.13.0004	0001588-08.2024.5.13.0004
0000820-82.2024.5.13.0004	0001164-63.2024.5.13.0004	0001593-30.2024.5.13.0004
0000825-07.2024.5.13.0004	0001176-77.2024.5.13.0004	0001595-97.2024.5.13.0004
0000882-25.2024.5.13.0004	0001189-76.2024.5.13.0004	0001597-67.2024.5.13.0004
0000883-10.2024.5.13.0004	0001202-75.2024.5.13.0004	

5ª Vara do Trabalho de Campina Grande

0000036-11.2025.5.13.0024	0000176-79.2024.5.13.0024	0001112-07.2024.5.13.0024
0000041-67.2024.5.13.0024	0000265-68.2025.5.13.0024	0001123-36.2024.5.13.0024
0000063-91.2025.5.13.0024	0000271-75.2025.5.13.0024	0001128-58.2024.5.13.0024
0000088-07.2025.5.13.0024	0000313-27.2025.5.13.0024	0001257-63.2024.5.13.0024
0000101-06.2025.5.13.0024	0000333-18.2025.5.13.0024	0001339-31.2023.5.13.0024
0000128-23.2024.5.13.0024	0000559-57.2024.5.13.0024	

5ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000018-47.2025.5.13.0005	0000297-67.2024.5.13.0005	0000784-37.2024.5.13.0005
0000020-17.2025.5.13.0005	0000313-84.2025.5.13.0005	0000785-22.2024.5.13.0005
0000026-24.2025.5.13.0005	0000317-24.2025.5.13.0005	0000831-11.2024.5.13.0005
0000033-50.2024.5.13.0005	0000320-76.2025.5.13.0005	0000852-84.2024.5.13.0005
0000047-34.2024.5.13.0005	0000324-16.2025.5.13.0005	0000860-61.2024.5.13.0005
0000052-56.2024.5.13.0005	0000334-94.2024.5.13.0005	0000888-63.2023.5.13.0005
0000053-07.2025.5.13.0005	0000335-29.2023.5.13.0033	0000898-10.2023.5.13.0005
0000062-03.2024.5.13.0005	0000348-44.2025.5.13.0005	0000943-77.2024.5.13.0005
0000063-85.2024.5.13.0005	0000359-73.2025.5.13.0005	0000946-32.2024.5.13.0005
0000073-32.2024.5.13.0005	0000362-28.2025.5.13.0005	0000956-76.2024.5.13.0005
0000085-12.2025.5.13.0005	0000380-83.2024.5.13.0005	0000985-29.2024.5.13.0005
0000088-64.2025.5.13.0005	0000472-95.2023.5.13.0005	0000986-48.2023.5.13.0005
0000103-33.2025.5.13.0005	0000558-37.2021.5.13.0005	0000994-25.2023.5.13.0005
0000111-10.2025.5.13.0005	0000574-20.2023.5.13.0005	0001001-17.2023.5.13.0005
0000115-47.2025.5.13.0005	0000584-30.2024.5.13.0005	0001012-12.2024.5.13.0005
0000121-54.2025.5.13.0005	0000592-07.2024.5.13.0005	0001020-23.2023.5.13.0005
0000126-76.2025.5.13.0005	0000652-77.2024.5.13.0005	0001033-22.2023.5.13.0005
0000132-83.2025.5.13.0005	0000655-32.2024.5.13.0005	0001075-37.2024.5.13.0005
0000187-34.2025.5.13.0005	0000673-53.2024.5.13.0005	0001119-56.2024.5.13.0005
0000200-33.2025.5.13.0005	0000683-09.2024.5.13.0002	0001136-92.2024.5.13.0005
0000207-25.2025.5.13.0005	0000684-91.2024.5.13.0002	0001142-02.2024.5.13.0005
0000213-66.2024.5.13.0005	0000695-11.2024.5.13.0006	0001142-36.2023.5.13.0005
0000214-17.2025.5.13.0005	0000739-33.2024.5.13.0005	0001150-13.2023.5.13.0005
0000220-58.2024.5.13.0005	0000759-24.2024.5.13.0005	0001153-31.2024.5.13.0005
0000221-09.2025.5.13.0005	0000772-23.2024.5.13.0005	0001158-53.2024.5.13.0005
0000257-85.2024.5.13.0005	0000777-45.2024.5.13.0005	0001161-08.2024.5.13.0005

Certidões - Certidão Trabalhista 81.222.033.780

<https://pje.trt13.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/81222033780>

0001186-21.2024.5.13.0005
 0001193-47.2023.5.13.0005
 0001195-17.2023.5.13.0005
 0001247-92.2024.5.13.0032
 0001276-29.2024.5.13.0005
 0001282-36.2024.5.13.0005
 0001284-40.2023.5.13.0005
 0001289-28.2024.5.13.0005
 0001314-41.2024.5.13.0005

0001315-26.2024.5.13.0005
 0001332-62.2024.5.13.0005
 0001342-09.2024.5.13.0005
 0001344-76.2024.5.13.0005
 0001349-98.2024.5.13.0005
 0001383-73.2024.5.13.0005
 0001393-20.2024.5.13.0005
 0001438-24.2024.5.13.0005
 0001439-09.2024.5.13.0005

0001493-72.2024.5.13.0005
 0001495-42.2024.5.13.0005
 0001512-78.2024.5.13.0005
 0001525-77.2024.5.13.0005
 0001526-62.2024.5.13.0005
 0001549-08.2024.5.13.0005
 0001580-28.2024.5.13.0005
 0001593-27.2024.5.13.0005

6ª Vara do Trabalho de Campina Grande

0000164-61.2025.5.13.0014
 0000189-74.2025.5.13.0014
 0000196-66.2025.5.13.0014
 0000231-26.2025.5.13.0014
 0000264-16.2025.5.13.0014

0000268-87.2024.5.13.0014
 0000387-48.2024.5.13.0014
 0000594-47.2024.5.13.0014
 0000749-50.2024.5.13.0014
 0000900-16.2024.5.13.0014

0001076-92.2024.5.13.0014
 0001229-28.2024.5.13.0014
 0001275-17.2024.5.13.0014
 0001316-18.2023.5.13.0014

6ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000007-15.2025.5.13.0006
 0000021-96.2025.5.13.0006
 0000022-81.2025.5.13.0006
 0000061-78.2025.5.13.0006
 0000063-48.2025.5.13.0006
 0000067-22.2024.5.13.0006
 0000080-21.2024.5.13.0006
 0000085-09.2025.5.13.0006
 0000090-65.2024.5.13.0006
 0000114-59.2025.5.13.0006
 0000122-36.2025.5.13.0006
 0000129-28.2025.5.13.0006
 0000143-12.2025.5.13.0006
 0000147-49.2025.5.13.0006
 0000163-03.2025.5.13.0006
 0000164-22.2024.5.13.0006
 0000177-84.2025.5.13.0006
 0000209-26.2024.5.13.0006
 0000214-48.2024.5.13.0006
 0000234-05.2025.5.13.0006
 0000235-24.2024.5.13.0006
 0000239-27.2025.5.13.0006
 0000256-63.2025.5.13.0006
 0000257-48.2025.5.13.0006
 0000258-33.2025.5.13.0006
 0000298-15.2025.5.13.0006
 0000300-53.2023.5.13.0006
 0000309-78.2024.5.13.0006
 0000310-29.2025.5.13.0006
 0000317-21.2025.5.13.0006
 0000318-06.2025.5.13.0006
 0000321-58.2025.5.13.0006

0000325-23.2025.5.13.0030
 0000326-17.2024.5.13.0006
 0000355-33.2025.5.13.0006
 0000356-18.2025.5.13.0006
 0000374-39.2025.5.13.0006
 0000376-48.2021.5.13.0006
 0000383-13.2025.5.13.0002
 0000389-14.2025.5.13.0004
 0000427-54.2024.5.13.0006
 0000439-68.2024.5.13.0006
 0000447-45.2024.5.13.0006
 0000497-08.2023.5.13.0006
 0000599-93.2024.5.13.0006
 0000687-49.2024.5.13.0001
 0000714-17.2024.5.13.0006
 0000726-31.2024.5.13.0006
 0000728-98.2024.5.13.0006
 0000747-07.2024.5.13.0006
 0000816-39.2024.5.13.0006
 0000829-38.2024.5.13.0006
 0000885-71.2024.5.13.0006
 0000892-63.2024.5.13.0006
 0000907-32.2024.5.13.0006
 0000934-15.2024.5.13.0006
 0000976-64.2024.5.13.0006
 0001001-14.2023.5.13.0006
 0001010-39.2024.5.13.0006
 0001011-58.2023.5.13.0006
 0001035-52.2024.5.13.0006
 0001040-11.2023.5.13.0006
 0001044-14.2024.5.13.0006
 0001086-63.2024.5.13.0006

0001092-70.2024.5.13.0006
 0001107-39.2024.5.13.0006
 0001134-22.2024.5.13.0006
 0001139-44.2024.5.13.0006
 0001140-29.2024.5.13.0006
 0001141-14.2024.5.13.0006
 0001162-87.2024.5.13.0006
 0001192-59.2023.5.13.0006
 0001193-10.2024.5.13.0006
 0001228-04.2023.5.13.0006
 0001234-74.2024.5.13.0006
 0001266-79.2024.5.13.0006
 0001280-63.2024.5.13.0006
 0001295-32.2024.5.13.0006
 0001324-82.2024.5.13.0006
 0001399-24.2024.5.13.0006
 0001436-51.2024.5.13.0006
 0001438-21.2024.5.13.0006
 0001443-43.2024.5.13.0006
 0001449-50.2024.5.13.0006
 0001459-94.2024.5.13.0006
 0001502-31.2024.5.13.0006
 0001530-96.2024.5.13.0006
 0001538-73.2024.5.13.0006
 0001548-20.2024.5.13.0006
 0001569-93.2024.5.13.0006
 0001575-03.2024.5.13.0006
 0001583-77.2024.5.13.0006
 0001593-24.2024.5.13.0006
 0001606-23.2024.5.13.0006

7ª Vara do Trabalho de Campina Grande

0000016-87.2025.5.13.0034
 0000089-59.2025.5.13.0034
 0000190-96.2025.5.13.0034
 0000195-21.2025.5.13.0034
 0000205-65.2025.5.13.0034
 0000284-44.2025.5.13.0034

0000316-49.2025.5.13.0034
 0000318-19.2025.5.13.0034
 0000393-92.2024.5.13.0034
 0000465-16.2023.5.13.0034
 0000797-46.2024.5.13.0034
 0000858-04.2024.5.13.0034

0000931-73.2024.5.13.0034
 0000995-83.2024.5.13.0034
 0001046-94.2024.5.13.0034
 0001122-21.2024.5.13.0034
 0001209-11.2023.5.13.0034
 0001234-87.2024.5.13.0034

0001320-92.2023.5.13.0034

7ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000001-91.2024.5.13.0022	0000378-28.2025.5.13.0022	0001124-61.2023.5.13.0022
0000007-98.2024.5.13.0022	0000384-35.2025.5.13.0022	0001166-13.2023.5.13.0022
0000024-03.2025.5.13.0022	0000489-46.2024.5.13.0022	0001174-53.2024.5.13.0022
0000029-25.2025.5.13.0022	0000506-82.2024.5.13.0022	0001186-04.2023.5.13.0022
0000059-60.2025.5.13.0022	0000526-73.2024.5.13.0022	0001207-43.2024.5.13.0022
0000069-07.2025.5.13.0022	0000553-10.2024.5.13.0005	0001216-05.2024.5.13.0022
0000078-03.2024.5.13.0022	0000616-81.2024.5.13.0022	0001236-30.2023.5.13.0022
0000090-17.2024.5.13.0022	0000713-81.2024.5.13.0022	0001249-29.2023.5.13.0022
0000118-48.2025.5.13.0022	0000792-60.2024.5.13.0022	0001277-60.2024.5.13.0022
0000163-52.2025.5.13.0022	0000864-47.2024.5.13.0022	0001290-59.2024.5.13.0022
0000165-56.2024.5.13.0022	0000877-46.2024.5.13.0022	0001316-57.2024.5.13.0022
0000174-81.2025.5.13.0022	0000880-98.2024.5.13.0022	0001323-49.2024.5.13.0022
0000177-70.2024.5.13.0022	0000897-37.2024.5.13.0022	0001342-55.2024.5.13.0022
0000192-05.2025.5.13.0022	0000898-56.2023.5.13.0022	0001360-76.2024.5.13.0022
0000248-38.2025.5.13.0022	0000931-12.2024.5.13.0022	0001368-53.2024.5.13.0022
0000249-23.2025.5.13.0022	0000940-08.2023.5.13.0022	0001378-97.2024.5.13.0022
0000254-45.2025.5.13.0022	0000941-56.2024.5.13.0022	0001416-12.2024.5.13.0022
0000269-14.2025.5.13.0022	0000949-33.2024.5.13.0022	0001466-38.2024.5.13.0022
0000281-28.2025.5.13.0022	0000951-03.2024.5.13.0022	0001478-52.2024.5.13.0022
0000281-62.2024.5.13.0022	0000970-43.2023.5.13.0022	0001520-04.2024.5.13.0022
0000282-13.2025.5.13.0022	0000971-91.2024.5.13.0022	0001535-27.2024.5.13.0004
0000284-17.2024.5.13.0022	0001016-95.2024.5.13.0022	0001541-77.2024.5.13.0022
0000316-85.2025.5.13.0022	0001029-94.2024.5.13.0022	0001554-76.2024.5.13.0022
0000321-10.2025.5.13.0022	0001088-82.2024.5.13.0022	0001577-76.2024.5.13.0004
0000331-88.2024.5.13.0022	0001115-02.2023.5.13.0022	
0000333-24.2025.5.13.0022	0001116-50.2024.5.13.0022	

8ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000004-03.2025.5.13.0025	0000317-61.2025.5.13.0025	0000957-98.2024.5.13.0025
0000017-02.2025.5.13.0025	0000318-09.2025.5.13.0005	0001045-39.2024.5.13.0025
0000022-24.2025.5.13.0025	0000320-16.2025.5.13.0025	0001099-05.2024.5.13.0025
0000055-82.2023.5.13.0025	0000322-20.2024.5.13.0025	0001117-26.2024.5.13.0025
0000060-36.2025.5.13.0025	0000334-34.2024.5.13.0025	0001158-90.2024.5.13.0025
0000072-50.2025.5.13.0025	0000407-06.2024.5.13.0025	0001164-97.2024.5.13.0025
0000078-57.2025.5.13.0025	0000562-88.2024.5.13.0031	0001173-59.2024.5.13.0025
0000084-98.2024.5.13.0025	0000601-40.2023.5.13.0025	0001182-21.2024.5.13.0025
0000088-04.2025.5.13.0025	0000609-17.2023.5.13.0025	0001231-62.2024.5.13.0025
0000089-86.2025.5.13.0025	0000698-06.2024.5.13.0025	0001240-24.2024.5.13.0025
0000096-78.2025.5.13.0025	0000699-64.2019.5.13.0025	0001267-07.2024.5.13.0025
0000097-97.2024.5.13.0025	0000701-58.2024.5.13.0025	0001314-78.2024.5.13.0025
0000117-54.2025.5.13.0025	0000704-13.2024.5.13.0025	0001317-33.2024.5.13.0025
0000125-31.2025.5.13.0025	0000708-29.2024.5.13.0032	0001320-85.2024.5.13.0025
0000169-84.2024.5.13.0025	0000721-49.2024.5.13.0025	0001364-07.2024.5.13.0025
0000185-04.2025.5.13.0025	0000731-93.2024.5.13.0025	0001381-43.2024.5.13.0025
0000202-40.2025.5.13.0025	0000760-46.2024.5.13.0025	0001391-87.2024.5.13.0025
0000222-65.2024.5.13.0025	0000839-25.2024.5.13.0025	0001404-86.2024.5.13.0025
0000251-81.2025.5.13.0025	0000847-02.2024.5.13.0025	0001426-47.2024.5.13.0025
0000256-40.2024.5.13.0025	0000849-69.2024.5.13.0025	0001446-38.2024.5.13.0025
0000261-28.2025.5.13.0025	0000893-88.2024.5.13.0025	0001457-67.2024.5.13.0025
0000272-91.2024.5.13.0025	0000894-73.2024.5.13.0025	0001472-36.2024.5.13.0025
0000280-68.2024.5.13.0025	0000907-09.2023.5.13.0025	0001493-12.2024.5.13.0025
0000284-71.2025.5.13.0025	0000921-56.2024.5.13.0025	0001501-86.2024.5.13.0025
0000286-75.2024.5.13.0025	0000923-26.2024.5.13.0025	0001505-26.2024.5.13.0025
0000309-21.2024.5.13.0025	0000928-82.2023.5.13.0025	0001523-47.2024.5.13.0025
0000316-76.2025.5.13.0025	0000930-18.2024.5.13.0025	0001540-83.2024.5.13.0025

Certidões - Certidão Trabalhista 81.222.033.780

<https://pje.trt13.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/81222033780>

0001569-36.2024.5.13.0025
0001592-79.2024.5.13.0025

0001601-41.2024.5.13.0025
0001634-31.2024.5.13.0025

9ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000068-44.2024.5.13.0026
0000072-47.2025.5.13.0026
0000078-54.2025.5.13.0026
0000086-65.2024.5.13.0026
0000091-53.2025.5.13.0026
0000116-66.2025.5.13.0026
0000120-06.2025.5.13.0026
0000127-32.2024.5.13.0026
0000132-54.2024.5.13.0026
0000141-79.2025.5.13.0026
0000158-18.2025.5.13.0026
0000171-17.2025.5.13.0026
0000174-06.2024.5.13.0026
0000180-76.2025.5.13.0026
0000201-52.2025.5.13.0026
0000218-88.2025.5.13.0026
0000219-73.2025.5.13.0026
0000232-72.2025.5.13.0026
0000242-19.2025.5.13.0026
0000261-25.2025.5.13.0026
0000262-10.2025.5.13.0026
0000266-47.2025.5.13.0026
0000309-18.2024.5.13.0026
0000316-73.2025.5.13.0026
0000319-28.2025.5.13.0026
0000320-13.2025.5.13.0026
0000321-95.2025.5.13.0026
0000329-72.2025.5.13.0026
0000350-30.2025.5.13.0032
0000358-25.2025.5.13.0026
0000362-62.2025.5.13.0026
0000370-73.2024.5.13.0026
0000373-91.2025.5.13.0026
0000385-08.2025.5.13.0026
0000387-75.2025.5.13.0026
0000393-82.2025.5.13.0026
0000433-98.2024.5.13.0026
0000458-14.2024.5.13.0026

0000552-34.2024.5.13.0002
0000552-59.2024.5.13.0026
0000561-06.2024.5.13.0031
0000562-69.2024.5.13.0005
0000567-10.2024.5.13.0032
0000586-68.2023.5.13.0026
0000607-15.2021.5.13.0026
0000620-09.2024.5.13.0026
0000684-24.2021.5.13.0026
0000713-69.2024.5.13.0026
0000738-82.2024.5.13.0026
0000743-07.2024.5.13.0026
0000746-59.2024.5.13.0026
0000770-87.2024.5.13.0026
0000774-27.2024.5.13.0026
0000816-76.2024.5.13.0026
0000866-05.2024.5.13.0026
0000894-70.2024.5.13.0026
0000906-84.2024.5.13.0026
0000909-39.2024.5.13.0026
0000924-08.2024.5.13.0026
0000931-97.2024.5.13.0026
0000943-14.2024.5.13.0026
0000945-81.2024.5.13.0026
0000959-65.2024.5.13.0026
0000967-42.2024.5.13.0026
0001009-91.2024.5.13.0026
0001014-16.2024.5.13.0026
0001016-83.2024.5.13.0026
0001029-82.2024.5.13.0026
0001038-44.2024.5.13.0026
0001065-61.2023.5.13.0026
0001067-94.2024.5.13.0026
0001083-48.2024.5.13.0026
0001086-03.2024.5.13.0026
0001094-14.2023.5.13.0026
0001112-98.2024.5.13.0026
0001142-36.2024.5.13.0026

0001144-06.2024.5.13.0026
0001150-13.2024.5.13.0026
0001159-72.2024.5.13.0026
0001181-33.2024.5.13.0026
0001183-03.2024.5.13.0026
0001217-75.2024.5.13.0026
0001243-73.2024.5.13.0026
0001248-32.2023.5.13.0026
0001249-80.2024.5.13.0026
0001253-20.2024.5.13.0026
0001277-48.2024.5.13.0026
0001283-55.2024.5.13.0026
0001318-15.2024.5.13.0026
0001351-05.2024.5.13.0026
0001371-93.2024.5.13.0026
0001412-60.2024.5.13.0026
0001430-81.2024.5.13.0026
0001431-66.2024.5.13.0026
0001451-57.2024.5.13.0026
0001459-34.2024.5.13.0026
0001472-33.2024.5.13.0026
0001500-98.2024.5.13.0026
0001503-53.2024.5.13.0026
0001505-23.2024.5.13.0026
0001511-30.2024.5.13.0026
0001524-29.2024.5.13.0026
0001547-72.2024.5.13.0026
0001565-93.2024.5.13.0026
0001575-40.2024.5.13.0026
0001578-92.2024.5.13.0026
0001589-24.2024.5.13.0026
0001598-83.2024.5.13.0026
0001602-23.2024.5.13.0026
0001609-15.2024.5.13.0026
0001614-37.2024.5.13.0026
0001642-05.2024.5.13.0026

10ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000041-18.2025.5.13.0029
0000043-85.2025.5.13.0029
0000049-92.2025.5.13.0029
0000051-62.2025.5.13.0029
0000097-85.2024.5.13.0029
0000102-73.2025.5.13.0029
0000108-80.2025.5.13.0029
0000110-50.2025.5.13.0029
0000115-72.2025.5.13.0029
0000119-12.2025.5.13.0029
0000149-81.2024.5.13.0029
0000153-84.2025.5.13.0029
0000155-54.2025.5.13.0029
0000190-14.2025.5.13.0029

0000210-39.2024.5.13.0029
0000224-23.2024.5.13.0029
0000235-18.2025.5.13.0029
0000235-52.2024.5.13.0029
0000239-55.2025.5.13.0029
0000260-31.2025.5.13.0029
0000282-26.2024.5.13.0029
0000283-74.2025.5.13.0029
0000304-50.2025.5.13.0029
0000309-09.2024.5.13.0029
0000321-86.2025.5.13.0029
0000324-41.2025.5.13.0029
0000327-30.2024.5.13.0029
0000329-97.2024.5.13.0029

0000333-03.2025.5.13.0029
0000337-40.2025.5.13.0029
0000400-65.2025.5.13.0029
0000401-50.2025.5.13.0029
0000491-92.2024.5.13.0029
0000499-69.2024.5.13.0029
0000544-67.2024.5.13.0031
0000566-34.2024.5.13.0029
0000695-39.2024.5.13.0029
0000697-09.2024.5.13.0029
0000703-16.2024.5.13.0029
0000704-85.2024.5.13.0001
0000704-89.2024.5.13.0032
0000723-07.2024.5.13.0029

0000768-45.2023.5.13.0029	0001085-09.2024.5.13.0029	0001327-65.2024.5.13.0029
0000801-98.2024.5.13.0029	0001089-46.2024.5.13.0029	0001345-86.2024.5.13.0029
0000808-90.2024.5.13.0029	0001096-38.2024.5.13.0029	0001346-71.2024.5.13.0029
0000813-15.2024.5.13.0029	0001120-66.2024.5.13.0029	0001374-39.2024.5.13.0029
0000819-22.2024.5.13.0029	0001127-58.2024.5.13.0029	0001413-36.2024.5.13.0029
0000838-28.2024.5.13.0029	0001129-28.2024.5.13.0029	0001419-43.2024.5.13.0029
0000871-18.2024.5.13.0029	0001143-12.2024.5.13.0029	0001433-27.2024.5.13.0029
0000884-17.2024.5.13.0029	0001148-34.2024.5.13.0029	0001434-12.2024.5.13.0029
0000887-44.2024.5.13.0005	0001166-55.2024.5.13.0029	0001469-69.2024.5.13.0029
0001007-15.2024.5.13.0029	0001185-95.2023.5.13.0029	0001511-21.2024.5.13.0029
0001010-67.2024.5.13.0029	0001219-36.2024.5.13.0029	0001555-40.2024.5.13.0029
0001018-44.2024.5.13.0029	0001283-46.2024.5.13.0029	0001567-54.2024.5.13.0029
0001024-51.2024.5.13.0029	0001290-72.2023.5.13.0029	0001583-08.2024.5.13.0029
0001039-20.2024.5.13.0029	0001294-75.2024.5.13.0029	0001587-45.2024.5.13.0029
0001040-05.2024.5.13.0029	0001320-73.2024.5.13.0029	0001616-95.2024.5.13.0029

11ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000019-54.2025.5.13.0030	0000343-44.2025.5.13.0030	0001149-50.2023.5.13.0030
0000071-84.2024.5.13.0030	0000372-94.2025.5.13.0030	0001176-33.2023.5.13.0030
0000074-39.2024.5.13.0030	0000396-19.2025.5.13.0032	0001186-43.2024.5.13.0030
0000085-05.2023.5.13.0030	0000399-77.2025.5.13.0030	0001215-93.2024.5.13.0030
0000111-32.2025.5.13.0030	0000563-91.2024.5.13.0025	0001221-03.2024.5.13.0030
0000125-16.2025.5.13.0030	0000608-80.2024.5.13.0030	0001233-17.2024.5.13.0030
0000152-96.2025.5.13.0030	0000619-12.2024.5.13.0030	0001260-97.2024.5.13.0030
0000155-51.2025.5.13.0030	0000747-32.2024.5.13.0030	0001291-20.2024.5.13.0030
0000167-02.2024.5.13.0030	0000758-61.2024.5.13.0030	0001308-56.2024.5.13.0030
0000170-20.2025.5.13.0030	0000774-49.2023.5.13.0030	0001317-18.2024.5.13.0030
0000172-24.2024.5.13.0030	0000804-50.2024.5.13.0030	0001358-82.2024.5.13.0030
0000172-87.2025.5.13.0030	0000821-86.2024.5.13.0030	0001369-14.2024.5.13.0030
0000195-33.2025.5.13.0030	0000933-55.2024.5.13.0030	0001372-66.2024.5.13.0030
0000210-02.2025.5.13.0030	0000933-89.2023.5.13.0030	0001378-73.2024.5.13.0030
0000215-58.2024.5.13.0030	0000937-92.2024.5.13.0030	0001411-63.2024.5.13.0030
0000228-23.2025.5.13.0030	0000947-39.2024.5.13.0030	0001415-03.2024.5.13.0030
0000228-57.2024.5.13.0030	0000982-33.2023.5.13.0030	0001422-92.2024.5.13.0030
0000230-90.2025.5.13.0030	0000999-35.2024.5.13.0030	0001423-77.2024.5.13.0030
0000231-12.2024.5.13.0030	0001019-26.2024.5.13.0030	0001424-62.2024.5.13.0030
0000233-45.2025.5.13.0030	0001030-55.2024.5.13.0030	0001427-17.2024.5.13.0030
0000242-07.2025.5.13.0030	0001038-32.2024.5.13.0030	0001451-45.2024.5.13.0030
0000275-94.2025.5.13.0030	0001050-46.2024.5.13.0030	0001457-52.2024.5.13.0030
0000276-79.2025.5.13.0030	0001090-28.2024.5.13.0030	0001493-94.2024.5.13.0030
0000278-83.2024.5.13.0030	0001091-13.2024.5.13.0030	0001515-55.2024.5.13.0030
0000317-46.2025.5.13.0030	0001095-50.2024.5.13.0030	0001562-29.2024.5.13.0030
0000320-98.2025.5.13.0030	0001096-35.2024.5.13.0030	0001579-65.2024.5.13.0030
0000323-53.2025.5.13.0030	0001105-31.2023.5.13.0030	0001606-48.2024.5.13.0030
0000327-90.2025.5.13.0030	0001142-58.2023.5.13.0030	

12ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000004-19.2024.5.13.0031	0000173-69.2025.5.13.0031	0000314-88.2025.5.13.0031
0000054-11.2025.5.13.0031	0000202-22.2025.5.13.0031	0000316-58.2025.5.13.0031
0000090-87.2024.5.13.0031	0000227-35.2025.5.13.0031	0000320-95.2025.5.13.0031
0000094-90.2025.5.13.0031	0000235-46.2024.5.13.0031	0000327-87.2025.5.13.0031
0000109-59.2025.5.13.0031	0000250-78.2025.5.13.0031	0000332-12.2025.5.13.0031
0000110-44.2025.5.13.0031	0000254-18.2025.5.13.0031	0000344-26.2025.5.13.0031
0000111-29.2025.5.13.0031	0000258-55.2025.5.13.0031	0000347-78.2025.5.13.0031
0000151-11.2025.5.13.0031	0000305-29.2025.5.13.0031	0000352-03.2025.5.13.0031
0000168-47.2025.5.13.0031	0000306-48.2024.5.13.0031	0000356-40.2025.5.13.0031
0000169-32.2025.5.13.0031	0000310-51.2025.5.13.0031	0000376-31.2025.5.13.0031
0000170-51.2024.5.13.0031	0000311-36.2025.5.13.0031	0000377-16.2025.5.13.0031

Certidões - Certidão Trabalhista 81.222.033.780

<https://pje.trt13.jus.br/certidoes/trabalhista/certidao/81222033780>

0000381-53.2025.5.13.0031	0000981-11.2024.5.13.0031	0001207-16.2024.5.13.0031
0000463-21.2024.5.13.0031	0000992-40.2024.5.13.0031	0001208-98.2024.5.13.0031
0000475-35.2024.5.13.0031	0001000-51.2023.5.13.0031	0001304-50.2023.5.13.0031
0000540-76.2023.5.13.0027	0001018-38.2024.5.13.0031	0001390-84.2024.5.13.0031
0000551-74.2024.5.13.0026	0001039-14.2024.5.13.0031	0001434-06.2024.5.13.0031
0000597-48.2024.5.13.0031	0001057-35.2024.5.13.0031	0001442-80.2024.5.13.0031
0000675-42.2024.5.13.0031	0001084-52.2023.5.13.0031	0001443-65.2024.5.13.0031
0000694-48.2024.5.13.0031	0001087-70.2024.5.13.0031	0001452-27.2024.5.13.0031
0000698-15.2024.5.13.0022	0001097-17.2024.5.13.0031	0001463-56.2024.5.13.0031
0000702-25.2024.5.13.0031	0001097-51.2023.5.13.0031	0001528-51.2024.5.13.0031
0000753-36.2024.5.13.0031	0001101-54.2024.5.13.0031	0001537-13.2024.5.13.0031
0000774-12.2024.5.13.0031	0001116-23.2024.5.13.0031	0001563-11.2024.5.13.0031
0000779-68.2023.5.13.0031	0001126-67.2024.5.13.0031	0001589-09.2024.5.13.0031
0000796-07.2023.5.13.0031	0001131-26.2023.5.13.0031	0001591-76.2024.5.13.0031
0000872-94.2024.5.13.0031	0001176-93.2024.5.13.0031	0001629-88.2024.5.13.0031
0000878-04.2024.5.13.0031	0001184-07.2023.5.13.0031	
0000929-15.2024.5.13.0031	0001193-32.2024.5.13.0031	

13ª Vara do Trabalho de João Pessoa

0000006-20.2023.5.13.0032	0000318-25.2025.5.13.0032	0001034-86.2024.5.13.0032
0000006-83.2024.5.13.0032	0000330-39.2025.5.13.0032	0001056-47.2024.5.13.0032
0000012-56.2025.5.13.0032	0000348-60.2025.5.13.0032	0001118-87.2024.5.13.0032
0000022-03.2025.5.13.0032	0000371-06.2025.5.13.0032	0001149-44.2023.5.13.0032
0000040-24.2025.5.13.0032	0000380-65.2025.5.13.0032	0001180-64.2023.5.13.0032
0000068-89.2025.5.13.0032	0000388-42.2025.5.13.0032	0001189-26.2023.5.13.0032
0000069-74.2025.5.13.0032	0000394-49.2025.5.13.0032	0001230-56.2024.5.13.0032
0000078-36.2025.5.13.0032	0000540-58.2023.5.13.0033	0001231-41.2024.5.13.0032
0000081-25.2024.5.13.0032	0000672-84.2024.5.13.0032	0001246-10.2024.5.13.0032
0000096-91.2024.5.13.0032	0000673-69.2024.5.13.0032	0001271-23.2024.5.13.0032
0000112-11.2025.5.13.0032	0000680-61.2024.5.13.0032	0001296-36.2024.5.13.0032
0000119-03.2025.5.13.0032	0000686-64.2024.5.13.0001	0001338-85.2024.5.13.0032
0000125-10.2025.5.13.0032	0000700-70.2024.5.13.0026	0001396-88.2024.5.13.0032
0000126-92.2025.5.13.0032	0000727-65.2024.5.13.0022	0001397-73.2024.5.13.0032
0000132-02.2025.5.13.0032	0000746-22.2024.5.13.0006	0001398-58.2024.5.13.0032
0000173-03.2024.5.13.0032	0000758-55.2024.5.13.0032	0001444-47.2024.5.13.0032
0000194-42.2025.5.13.0032	0000763-77.2024.5.13.0032	0001482-59.2024.5.13.0032
0000206-56.2025.5.13.0032	0000771-54.2024.5.13.0032	0001514-64.2024.5.13.0032
0000209-45.2024.5.13.0032	0000813-06.2024.5.13.0032	0001531-03.2024.5.13.0032
0000215-18.2025.5.13.0032	0000873-76.2024.5.13.0032	0001552-76.2024.5.13.0032
0000231-06.2024.5.13.0032	0000896-22.2024.5.13.0032	0001562-23.2024.5.13.0032
0000239-80.2024.5.13.0032	0000899-74.2024.5.13.0032	0001574-37.2024.5.13.0032
0000242-98.2025.5.13.0032	0000906-03.2023.5.13.0032	0001592-58.2024.5.13.0032
0000255-97.2025.5.13.0032	0000906-66.2024.5.13.0032	0001595-13.2024.5.13.0032
0000256-82.2025.5.13.0032	0000907-51.2024.5.13.0032	0001617-71.2024.5.13.0032
0000263-74.2025.5.13.0032	0000915-28.2024.5.13.0032	0001624-63.2024.5.13.0032
0000273-21.2025.5.13.0032	0000918-80.2024.5.13.0032	0001638-47.2024.5.13.0032
0000276-10.2024.5.13.0032	0000951-07.2023.5.13.0032	0001640-17.2024.5.13.0032
0000279-62.2024.5.13.0032	0000955-10.2024.5.13.0032	0001649-76.2024.5.13.0032
0000296-67.2025.5.13.0031	0001001-96.2024.5.13.0032	
0000310-82.2024.5.13.0032	0001025-61.2023.5.13.0032	

Certifica-se, conforme pesquisa no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), que foi emitida no Tribunal Superior do Trabalho (TST) uma certidão de débitos trabalhistas **NEGATIVA**, identificada pelo nº 19148159/2025 e pelo CNPJ 17.895.646/0001-87, cuja a íntegra está disponível em: <http://www.tst.jus.br/certidao>

Observações: