



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CATARINE NASCIMENTO SANTOS

**ADMIRÁVEL TRABALHO NOVO: A UBERIZAÇÃO DO
TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO FRENTE ÀS NOVAS
TECNOLOGIAS.**

Salvador

2019

CATARINE NASCIMENTO SANTOS

**ADMIRÁVEL TRABALHO NOVO: A UBERIZAÇÃO DO
TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO FRENTE ÀS NOVAS
TECNOLOGIAS.**

Monografia apresentada ao Programa de Graduação da Faculdade de Direito, da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski.

Salvador

2019

CATARINE NASCIMENTO SANTOS

**ADMIRÁVEL TRABALHO NOVO: A UBERIZAÇÃO DO
TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO FRENTE ÀS NOVAS
TECNOLOGIAS**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 05 de dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Adriana Brasil Vieira Wyzykowski – Orientadora _____

Titulação: Doutora em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Instituição: Universidade Federal da Bahia

Andréa Presas Rocha – Examinadora _____

Titulação: Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

Instituição: Universidade Federal da Bahia

Renata Queiroz Dutra – Examinadora _____

Titulação: Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UNB)

Instituição: Universidade Federal da Bahia

AGRADECIMENTOS

Venci essa etapa, na qual eu nunca estive só. Conteí com a presença de Deus, vigiando-me até mesmo nos momentos de pouca fé.

Contei com o amor incondicionado e o apoio da minha mãe e da minha avó, Elzimar e Elza, às quais serei eternamente grata.

Não poderia deixar de agradecer a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram na minha formação.

Agradeço à Nathália, minha irmã, por todas as vezes que me ajudou a estudar, ouvindo minhas explicações.

Agradeço ao meu namorado, Diego, pelo companheirismo, carinho e toda paciência do mundo que tem comigo. Obrigada por toda ajuda, sem você este trabalho não teria se tornado real.

Agradeço à minha querida orientadora, ex-supervisora de monitoria, Adriana Wzykowski, por toda atenção, contribuições feitas e inspiração de profissional que é.

Agradeço aos meus amigos, Raíssa Teles, Filipe Augusto, Mariana Mota, Thais Melo e Adriany Mascarenhas, por em todos os meus momentos de desespero e dúvida, me apoiarem e me incentivarem para eu prosseguir ao longo da minha formação.

Por fim, compartilho essa vitória com todos os meus mestres, dos que me ensinaram a soletrar aos que me disseram o Direito.

[...] Já mudei de nome várias vezes,
como mudo de empresa em poucos meses
Fui temporário, estagiário,
Cooperado, terceirizado

Já fui PJ, já fui parceiro
Fui colaborador, já fui meeiro
Fui precário, em experiência
Fui autônomo ou outra crença

Fui mobília da casa, tombado,
Membro da família, agregado
Dependente ou parassubordinado,
só não deixei de ser explorado..."

(Desestruturação Produtiva - Rodolfo Pamplona Filho)

SANTOS, Catarine Nascimento. **Admirável trabalho novo: a uberização do trabalho e a precarização frente às novas tecnologias.** 95 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

RESUMO

O Direito do Trabalho surgiu com fim de tutelar os direitos e interesses do trabalhador subordinado e hipossuficiente, isto é, aquele sujeito que presta o serviço, de forma alheia, em troca de remuneração, subordinando-se aos comandos de um terceiro. No contexto do surgimento deste ramo jurídico, toda a concepção sobre o trabalho subordinado construiu-se em torno da figura do trabalhador operário da fábrica, que na época era regida pelo sistema de produção fordista, caracterizado pela intensa manifestação do poder diretivo do empregador sobre o empregado. Com o neoliberalismo e revolução industrial 4.0, houve uma mudança em relação ao regime de produção. A partir dessa nova perspectiva, com a inserção das novas tecnologias, da internet das coisas, da economia de compartilhamento, surgiram novas formas de trabalho com mais flexibilidade e autonomia no que tange à realização do labor, portanto, distanciando-se mais ainda da forma clássica do trabalho subordinado. Com o fim de refletir acerca dos novos tipos de labor, do papel da economia compartilhada, investigou-se uma das mais emblemáticas empresas resultantes desse processo, a empresa Uber, pois nesse modelo demonstra a possibilidade real de precarização do trabalho. Ocorre que a subordinação clássica se tornou insuficiente para tutelar os novos trabalhadores, os quais não se enquadram no seu conceito restrito, baseado num contexto socioeconômico completamente diverso do atual. Os novos conceitos mostraram caminhos diferentes e mais adequados para verificar-se a existência de subordinação jurídica nas novas relações de trabalho. No que refere às dimensões da subordinação e o problema apresentado nesta de pesquisa, o modelo mais adequado para trabalhar o tema em tela é o da subordinação estrutural. Concluiu-se que este conceito, permite melhor estudar a relação entre o motorista e a Uber, por conta da organização e da dinâmica da Uber ao oferecer a prestação do serviço e as ordens indiretas que o motorista recebe através do aplicativo. A metodologia utilizada buscou uma abordagem de caráter qualitativo, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social e de uma organização, bem como a utilização de pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, consultas e análises críticas a livros, textos, artigos, revistas, publicações, pesquisas virtuais, e pesquisa documental.

Palavras chave: Direito do trabalho; Uberização; Trabalho precário; Economia de compartilhamento

SANTOS, Catarine Nascimento. **Brave new work**: the uberization of work and the precariousness of new technologies. 95 f. Monograph (Law Degree) - Law School, Federal University of Bahia, Salvador, 2019.

ABSTRACT

The Labor Law arose with the purpose of protecting the rights and interests of the sub-sufficient and sub-sufficient worker, that is, the subject who provides the service, the alien form, and the exchange of remuneration, subordination and the commands of a third party. In the context of the emergence of this legal branch, the whole project on subordinate work is built on the factory operator's operating sector, at the time when governed by the Fordism production system, exhibited by the intense manifestation of the employer's executive power over the employee. With neoliberalism and the industrial revolution 4.0, there was a change in the relationship with the regime of production. From this new perspective, with the insertion of new technologies, the Internet of things, the sharing economy, new forms of work have emerged with more flexibility and autonomy than the execution of work, thus distancing itself further from the classical form of subordinate work. To reflect on the new types of work, the role of the shared economy, investigate one of the most emblematic companies that use this process, an Uber company, a real possibility of precarious work. It turns out that classical subordination has become insufficient to protect new workers, who do not fit their narrow concept based on the completely different socioeconomic context of the current one. The new concepts selected different and more appropriate ways to verify the presence of legal subordination in the new labor relations. It does not refer to the dimensions of subordination and problem presented in this research, or more suitable model for working with the theme on screen or structural subordination. In conclusion, if this concept, allows bettering study the relationship between the driver and Uber, because the organization and requirements of Uber, to offer service delivery services and as indirect requests or requests to use the application. The methodology used seeks a qualitative approach, with the deepening of understanding of a social group and organization, as well as the use of bibliographic research, exploratory characters, consultations and clinical analysis of books, texts, articles, magazines, publications, virtual research and documentary research.

Keywords: Labor law; Uberization; Precarious work; Sharing Economy

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CF/88	Constituição Federal da República de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
EUA	Estados Unidos da América
IOT	Internet das coisas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Rev.	Revista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 TECNOLOGIA E TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL	13
2.1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: A INDÚSTRIA 4.0.....	18
2.1.1 A revolução digital e as alterações nos paradigmas laborais.....	21
2.1.2 A inovação disruptiva.....	23
2.2 ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E CAPITALISMO	24
2.2.1 A internet das coisas.....	28
2.2.2 O custo marginal zero	29
2.2.3 A desumanização do empreendedorismo e os novos tipos de labor.....	30
2.2.3 Plataformas digitais e o conceito de crowdsourcing e crowdworking.....	32
2.3 O NEO-TAYLORISMO DIGITAL E UM NOVO MÉTODO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	34
3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO ELEMENTO CARACTERIZADOR DAS RELAÇÕES DE EMPREGO	36
3.1 OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	40
3.1.1 A personalidade	41
3.1.2 Pessoa física	42
3.1.3. Não eventualidade	43
3.1.4 Onerosidade.....	45
3.1.5 Subordinação.....	45
3.2 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO ELEMENTO ESSENCIAL PARA FINS DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	49
3.3 O TRABALHO PARASSUBORDINADO ADVINDO DO DIREITO ITALIANO	51
3.4 AS NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.....	54
3.4.1 A subordinação objetiva	54
3.4.2 A subordinação estrutural	56
3.4.3 A subordinação integrativa.....	57
3.4.4 A subordinação reticular	58
3.4.5 A subordinação potencial.....	59
4 O TRABALHO UBERIZADO	61
4.1 A EMPRESA UBER.....	61

4.2 A UBERIZAÇÃO COMO FENÔMENO PRECARIZADOR DAS RELAÇÕES LABORAIS	65
4.2.1 O reforço do neoliberalismo no processo de precarização das relações de trabalho da economia de compartilhamento.....	68
4.2.1 Vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas “parceiros”	70
4.3 O TRATAMENTO DO TRABALHO UBERIZADO NA PERSPECTIVA INTERNACIONAL	73
4.4 O TRATAMENTO DO TRABALHO UBERIZADO NO BRASIL.....	76
4.4.1 A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região nº 0010806- 62.2017.5.03.0011	80
4.4.2 Inquéritos do Ministério Público do Trabalho	82
4.4.3 Manifestação do CADE sobre a empresa UBER	83
4.5 O TRABALHO BASEADO NO COMPARTILHAMENTO DE BENS E SERVIÇOS POR PLATAFORMA ONLINE E A PROTEÇÃO EM FACE DOS RISCOS DA AUTOMAÇÃO (ART. 7, XXVII): A NECESSIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E DA TUTELA PROTETIVA DO DIREITO DO TRABALHO	84
5 CONCLUSÕES.....	87
REFERÊNCIAS.....	90

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre esteve presente na história da humanidade, porém a forma pela qual ele é prestado foi o que se alterou com o passar do tempo. Em um primeiro momento o trabalho era visto como autossustentação e ao longo de diversas mudanças, chegou-se ao trabalho assalariado. O período da Revolução Industrial, evidencia o trabalho marcado pelo pensamento liberal e sistema capitalista, remunerado, existindo a figura do trabalhador assalariado.

O Direito do Trabalho, produto da sociedade industrial e capitalista, surgiu então como ramo jurídico com o fim de tutelar os direitos e interesses da classe trabalhadora, ou mais especificamente, do empregado, que se considera a parte hipossuficiente da relação de emprego.

Desde o século XIX, após a Revolução Industrial, enormes lutas sociais impuseram regras e limites legais ao empregador. Evidentemente, o desemprego é a ameaça maior para a população privada das condições de existência. Ao longo da história do capitalismo foi possível perceber a ocorrência de crises cíclicas no sistema, tanto conjunturais quanto estruturais, assim, uma visão da reprodução, capacidade de inovação e de conservação do sistema é significativo para a compreensão das transformações que se aproximam.

Entretanto, frentes às novas tecnologias, com a Revolução Industrial 4.0, existe uma transformação em curso, a cooperação entre as pessoas para troca de bens de consumo e serviços surge com a perspectiva de reduzir os custos das transações, essa mudança é chamada de Economia do Compartilhamento.

Nesse contexto de Economia de Compartilhamento, a Uber foi escolhida como modelo de estudo por ser o mais difundido aplicativo de trabalho atualmente, além de representar um paradigma em termos de crescimento e gerenciamento de trabalhadores.

No ano de 2014, a empresa chegou ao Brasil, atuando em grandes cidades com o objetivo de compartilhar o transporte individual, de modo que os motoristas e passageiros seriam conectados por meio de um aplicativo.

Entretanto, apesar desse serviço ser de grande valia para a locomoção de uma parcela significativa da população, foram surgindo algumas indagações sobre a estruturação desta

atividade, notadamente na seara trabalhista, na qual não subsistem entendimentos pacíficos sobre a configuração ou não do vínculo de emprego do motorista da Uber.

Considerando-se os principais elementos do cenário até então apresentados, estabelece-se, como central ponto de investigação deste trabalho monográfico, a análise se é possível o enquadramento dos requisitos fixados na lei trabalhista para definir o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber.

Em seguida, utilizando o caso da Uber, passa-se a estudar de que forma o uso do compartilhamento pode contribuir com precarização do trabalho, pois, algumas empresas propagam um modelo colaborativo que muitas vezes não condiz com a realidade da organização.

Em tempos de flexibilização das normas trabalhistas, como aqui no Brasil com a Reforma Trabalhista, a lei 13.467/2017, é imprescindível fazer essa reflexão, em especial, acerca da responsabilidade daqueles que intermediam os negócios compartilhados. O estudo leva em consideração alguns casos que envolvem a UBER no âmbito da Justiça do Trabalho no Brasil, bem como, algumas experiências internacionais.

Para alcançar o objetivo central deste trabalho monográfico, o texto encontra-se organizado em 5 Capítulos, sendo este, a introdução, o primeiro deles. No Capítulo 2, são apresentados os aspectos gerais do trabalho e do capitalismo ao longo do tempo e sua relação com as novas tecnologias, demonstrando nesse ponto o conceito de economia de compartilhamento. No Capítulo 3, aprofunda-se a análise das dimensões da subordinação. Outro elemento chave da pesquisa é o funcionamento da empresa Uber com o paralelo dos elementos caracterizadores da relação de emprego, esta relação detém o condão de obter a resposta sobre o problema monográfico trazido neste trabalho, o qual será abordado no Capítulo 4. E, por fim, no Capítulo 5, serão apresentadas as conclusões.

2 TECNOLOGIA E TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL

No mundo globalizado, a tecnologia avança a cada dia, alterando nosso modo de pensar, de agir, de viver, de se relacionar e inclusive de trabalhar. Sendo o trabalho inerente a necessidade de subsistência humana, demonstra-se de suma importância para a humanidade. Assim, para entender melhor o futuro do trabalho, necessário se faz analisar o passado.

A existência do labor humano, confunde-se com a própria existência do homem. Entretanto, gradualmente a forma de articulação do trabalho nas sociedades humanas se modificaram ao longo do tempo.

O homem primitivo já caçava e colhia para sobreviver, ao aprender a cultivar a terra, a domesticar os animais e a fazer cerâmica e tecidos, o homem desenvolveu a produção de gêneros alimentícios, possibilitando, assim, excedentes de produção e, conseqüentemente, as trocas, nascendo um incipiente comércio, a propriedade e a concentração de riqueza e poder.¹ O homem utilizava da sua força de trabalho para sobreviver.

Posteriormente, na antiguidade clássica, o trabalho passou a ser visto como uma penalidade, algo que deveria ser delegado a quem que não possuísse qualquer concentração de riqueza. Inicia-se o trabalho escravo, com alguém que explora a força de trabalho de outrem, aquele que explora ostenta a condição de tomador dos serviços, passando a dirigir a atividade do prestador.²

A antiguidade clássica, é marcada pelo escravismo, a relação jurídica existente entre estes dois sujeitos caracteriza-se por ser uma relação de direito real, de propriedade³ O escravo não possuía nenhum tipo de proteção jurídica, direitos trabalhistas eram inimagináveis, afinal não eram pessoas, mas sim coisas, não possuindo o escravo, portanto, capacidade jurídica capaz de torná-lo titular de direitos.

¹ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005, p. 12.

² GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 25.

³BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 45

É fato que, na antiguidade clássica, o trabalho escravo, em que pese predominante, não era único. Esclarece José Martins Catharino que:

[...] O *pater familias* também trabalhava, ajudado pelos membros livres da família produtora, pela *domus*, e pelos libertos, ‘que deviam as *operae* ao antigo senhor’. E, nas épocas de safra, aumentada a necessidade de braços, o pai da família recorria a empréstimos ou a locações de escravos, e, apenas excepcionalmente, a trabalhadores livres⁴

O trabalho livre também era executado através do sistema de locação inaugurado no direito romano, havia a possibilidade de um homem livre celebrar um contrato no qual se obrigava a fornecer a outra pessoa o uso e gozo de uma coisa, a prestação de serviços ou a execução de uma obra, sempre mediante uma retribuição

Já na idade média, havia o feudo, no qual a relação de trabalho era predominantemente servil. Esse regime de servidão seria um meio termo entre o trabalho escravo e o trabalho livre. Neste cenário, duas classes sociais se destacavam: os senhores feudais e os servos. Estes eram camponeses, que trabalhavam na terra para prover a subsistência familiar, enquanto os senhores eram os proprietários das terras, mas não proprietários dos servos.⁵

Havia também um contraste entre a visão do catolicismo, que considerava o trabalho uma penitência para o pecado e uma oportunidade para a redenção divina, e do protestantismo (surgido no século XVI), que o tratava não só como meio de obter riqueza, mas também como forma de servir a Deus. Pois mantinha a distância o ócio e luxúria.⁶

A forma de trabalho era predominantemente agrária e pecuária, os servos trabalham no sistema de organização de produção artesanal. No âmbito das cidades os trabalhadores migraram para as cidades, surgindo a partir disso as corporações de ofício que consistiam em um grupo organizado de produtores de uma mesma profissão, estruturado em suas próprias leis, com o fim de controlar o mercado e a concorrência, para defender os interesses profissionais da classe que representavam⁷

Com o surgimento do modelo de produção capitalista percebe-se grandes mudanças com relação às posturas medievais. O trabalho agora é livre e assalariado. Destarte, tecnologia e

⁴CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. vol. 1. 2. ed. Ver., atualizada e aum. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 174

⁵GASPAR, op. cit. p.30

⁶CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1998, p. 12

⁷BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 49

trabalho evoluíram sincronicamente, a partir do século XVII, a tecnologia foi se constituindo *pari passu* ao desenvolvimento do capitalismo e à substituição do modo de produção feudal. Isso se deu devido a Revolução Industrial, que marcou um novo período na história do mundo. Ela é considerada como a transição da economia agrária para a economia industrial, significando uma profunda alteração na vida do trabalho.

Passou a imperar, então, o produtivismo. Tornando-se revoltante para a elite burguesa o ócio, inclusive, recorreu-se quando necessário, ao uso da força para obrigar às pessoas a trabalhar. Nesse período surgiram vários filósofos e economistas exaltando o trabalho como única fonte de riqueza.⁸

As inovações tecnológicas havidas no século XVIII e XIX beneficiaram o sistema capitalista. A essa revolução tecnológica relacionamos a ideia de utilização das máquinas, da técnica, do trabalho para o aumento da produção e conseqüentemente do capital. Importa observar que a manufatura e a tecnologia representaram, para o capital, uma oportunidade de reprodução em escala significativamente superior à atividade mercantil. Gerando, dessa forma, toda a estrutura de trabalho que se vivencia hodiernamente.⁹

O novo sistema econômico capitalista se pautava pela intenção produtivista de acumulação de riquezas, que não existia no modelo feudal, portanto, era interessante estimular a ideologia do trabalho, a qual perpassa pelo pensamento de dignificação do homem, sendo essencial a motivação e coação da classe subalterna à produção de riquezas. Nesse sentido, era interessante condicionar a mão de obra para haver regularidade e conseqüentemente aumentar a produção.¹⁰

Importante ressaltar que o modelo de produção capitalista se desenvolveu graças à égide do pensamento liberal, predominante na época, que consagrava os princípios da Revolução Francesa, quais sejam, liberdade, igualdade e fraternidade. Ocorre que, o Estado Liberal não atuava para solucionar os problemas econômicos e sociais, ou seja, caracterizava-se por ser um Estado omissivo, em razão da autonomia da vontade privada e da não intervenção do Estado no domínio econômico, premissas do liberalismo econômico.¹¹

⁸CARMO, op. cit. p. 13

⁹Ibidem, p.20

¹⁰Ibidem, p. 20

¹¹FARIA, José Eduardo. **Ideologia e função do modelo liberal de direito e estado**. Lua Nova: Revista de Cultura e Política. Nº 14. São Paulo. 1988. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451988000100008> Acesso em: 15.nov.2019.

A revolução industrial, com o crescimento da industrialização, trouxe, além do avanço tecnológico, a forma de exploração irresponsável da mão de obra com péssimas condições de trabalho. As significativas transformações da relação capital e trabalho causaram alguns efeitos que experimentamos hoje. Sobre isso, Antunes, faz uma análise dessa relação, vejamos:

A crise experimentada pelo capital, bem como suas respostas, das quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são expressão, têm acarretado, entre tantas conseqüências, profundas mutações no interior do mundo do trabalho. Dentre elas podemos inicialmente mencionar o enorme desemprego estrutural, um crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas, além de uma degradação que se amplia, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para a valorização do capital.¹²

Sobre a posição do trabalhador frente a esse modelo imposto pelo capitalismo, Teixeira e Souza afirmam o seguinte:

Os proprietários da força de trabalho, os trabalhadores, submetem-se, porque dessa maneira integram-se eles próprios no mercado. Só assim podem ter acesso à mercadoria dinheiro - representado neste caso pelo salário - passaporte único às demais mercadorias, o que lhes permite a sobrevivência. Nesse sentido, percebe-se que o salário, expressão do valor da força de trabalho, não importa os meios pelos quais seja estabelecido, não "deveria" descer a níveis que ameacem a própria sobrevivência e reprodução da classe trabalhadora dada a importância para o capital, que a submete, mas que dela necessita (até mesmo enquanto exército de reserva), para continuar sua trajetória de valorização e acumulação. (Pelo menos até a fase atual, o capitalismo não conseguiu se descartar definitivamente da força de trabalho, embora a substituição de trabalho vivo por trabalho morto seja mais e mais acelerada)¹³

O trabalho tornou-se uma atividade de extrema importância, sendo sinônimo de sucesso, por esse motivo os trabalhadores sentem-se estimulados a trabalhar cada vez mais com o fito de terem a aceitação da sociedade. O mundo se rendeu à ordem econômica capitalista e a produção em qualquer lugar é baseada no trabalho assalariado.

¹² ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo. Boitempo Editorial, 1999.

¹³ TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. de A organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Rev. adm. empres.** vol.25 no.4 São Paulo Oct./Dec. 1985 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901985000400007. Acesso em: 16.set.2019.

Posteriormente, as ideias neoliberais foram difundidas trazendo a lógica da liberdade, deixando o mercado regular as relações e não o Estado. Assim, o Estado se direciona para os cortes de benefícios sociais, contenção dos sindicatos e desregulamentação do direito do trabalho¹⁴.

Portanto, acreditava-se que com o advento de novas tecnologias, e a chegada do Século XXI, a mão de obra não seria tão necessária, e por isso as pessoas seriam substituídas nas suas funções. Atualmente, diante da economia globalizada e da acirrada concorrência com a mão de obra barata, tem ocorrido flexibilização da legislação trabalhista e precarização das relações de trabalho.

De fato, vivencia-se o uso intensivo da tecnologia, com robôs e computadores, bem como as inovações na comunicação com redes informatizadas. Os escritórios se reestruturaram para dar espaço às novas tecnologias de informação, causando dispensa de funcionários. Nesse processo de rearranjo e de adaptação econômica, as grandes empresas terceirizam parte do trabalho e automatizam outra parte.¹⁵

Já história do Direito do trabalho, é concomitante a dois eventos históricos, todo seu processo de formação é iniciado por esses fatos que justificam, ontologicamente, seu surgimento: a Revolução Industrial (a partir do séc. XVIII) e a Revolução Francesa (1789). Como afirmou José Martins Catharino, falar do Direito do Trabalho antes do século XVIII não é verdadeiro.¹⁶

Portanto, a existência de um trabalhador juridicamente livre, capaz, apto a contrair direitos e obrigações através de um contrato, mas socioeconomicamente desigual ao tomador dos serviços possibilitou toda a construção histórica do Direito do Trabalho.

A inovação tecnológica engendrou excedentes de mão de obra que possibilitaram a retomada de antigas práticas de exploração, culminando nas práticas de trabalho em casa, atividades clandestinas ligadas ao setor informal, ou seja, sem qualquer vínculo empregatício¹⁷. Assim, novas formas de trabalho alternativo convivem lado a lado, permitindo que as empresas estabeleçam a forma de produzir mais e conseqüentemente lucrar mais.

¹⁴ LIMA, Saulo de Castro. **Reforma do Estado e o Setor de infra-estrutura no Brasil durante o período 1991-2002**. Dissertação. Orientador: Dr. Luís Antônio Paulino. Faculdade de Filosofia e Ciências. Marília. 2012

¹⁵ CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1998, p. 20

¹⁶ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. vol. 1. 2. ed. Ver., atualizada e aum. São Paulo: Saraiva, 1981, p. 3.

¹⁷ Ibidem. p.

2.1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: A INDÚSTRIA 4.0

O surgimento da Indústria foi um marco para a evolução histórica da humanidade. As alterações que ocorreram, todas serviram para mudar de forma considerável o desenvolvimento de uma sociedade, que hoje assiste a uma transformação tecnológica sem precedentes e precisa a todo custo adaptar-se a essa realidade.

Os avanços tecnológicos são extremamente importantes para a evolução da Indústria. As revoluções industriais, somadas aos grandes avanços tecnológicos culminaram no surgimento da Indústria 4.0 ou quarta Revolução Industrial.

Ciente das várias definições e argumentos acadêmicos utilizados para descrever as três primeiras revoluções industriais, acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática.¹⁸

A palavra revolução denota mudança abrupta e radical. Em nossa história, as revoluções têm ocorrido quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos¹⁹.

A primeira Revolução Industrial se deu primeiramente na Grã-Bretanha, aproximadamente entre 1760 e 1840, depois se estendeu para outros países. Esse processo de Revolução Industrial ficou conhecido por importantes invenções, que provocaram a evolução do setor produtivo e de transporte. A construção de ferrovias, invenção da máquina a vapor e pelo início da produção mecânica. Foi até então, nas palavras de Hobsbawn, o maior acontecimento da história do mundo, desde a invenção da agricultura e das cidades.²⁰

As mudanças e evoluções tecnológicas continuaram a acontecer e surge então neste contexto de inovação a Indústria 2.0. A segunda Revolução industrial foi marcada por novas descobertas. Nesse período foi introduzida a eletricidade, a transformação do ferro em aço, o avanço dos meios de comunicação e o desenvolvimento da indústria química. Essa revolução industrial

¹⁸ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo. Edipro, 2016. p.15

¹⁹ Ibidem. p. 15

²⁰ HOBSBAWN, Eric. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro. Editora Paz e Terra. 1977. P. 127

teve destaque pela busca de maiores lucros; especialização do trabalho e ampliação da produção.

A Terceira Revolução Industrial surge como consequência dos avanços tecnológicos do século XX e XXI e teve início na década de 1960, costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação pessoal e da internet.²¹

Frente a essa intensa modernização, mudança social, cultural e econômica, o homem continuou investindo em desenvolvimento tecnológico e assim nasce a Indústria 4.0, sendo considerada a 4ª Revolução Industrial, visto que a inovação tecnológica é o ponto de partida para a criação de novos paradigmas.

Segundo Kagermann, o termo Indústria 4.0 surgiu publicamente em 2011 na Alemanha na feira de Hannover. Essa nova proposta de indústria surgiu por meio da necessidade de se desenvolver uma abordagem para fortalecer a competitividade da indústria manufatureira alemã.²²

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.²³

Portanto, a indústria 4.0 é um novo modelo de produção no qual máquinas, ferramentas e processos estarão conectados à internet através de sistemas que são: os sistemas ciber-físicos, a internet das coisas, a internet dos serviços, veículos autônomos, impressoras 3D, robôs avançados, inteligência artificial, Big Data, nanomateriais e nanosensores.²⁴ Todos esses sistemas interagem entre si e possuem capacidade de operar de maneira a tornar mais eficiente a integração das máquinas, culminando no aumento da potencialidade do uso da tecnologia.

²¹RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial**: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.p. 25

²² KAGERMANN, H et al. **Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie**. 2013.

²³ SCHWAB, op. cit. p. 16

²⁴ SCHWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution**. Genebra: World Economic Forum, 2016.

A quarta revolução industrial gerará grandes benefícios e, em igual medida, grandes desafios. A inovação e a ruptura afetarão nossos padrões de vida e bem-estar tanto de forma positiva quanto negativa.²⁵

As inovações na era da quarta revolução industrial são difundidas de forma muito mais rápida que nas revoluções anteriores. O tear mecanizado, característica da primeira revolução industrial levou quase 120 anos para se espalhar para fora da Europa.²⁶ Atualmente a tecnologia está evoluindo mais rápido do que a capacidade humana²⁷, assim como previa a Lei de Moore,²⁸ ditando que a capacidade dos computadores dobra a cada dois anos.

O maior de todos os impactos produzidos pela Indústria 4.0 é a mudança que a mesma trará em todo o contexto. Essas mudanças consistem, por exemplo, em novos modelos de negócio, a exemplo da empresa Uber²⁹, e um mercado cada vez mais exigente. O uso da alta tecnologia diminui as chances do erro humano, reduz os custos, aumenta a capacidade produtiva e eficiência em todos em todos os processos.³⁰

O modelo da empresa Uber simboliza o poder de ruptura das plataformas tecnológicas, possibilitadas por toda a tecnologia citada acima. Essas empresas de plataforma multiplicaram-se rapidamente, oferecendo novos serviços que vão desde a lavagem de roupas até compras, de tarefas domésticas a estacionamentos, de casas para estada, ao compartilhamento de transporte a longa distância. Todos esses serviços têm em comum o princípio da economia de compartilhamento em conjunto com a internet das coisas, que será abordado nos tópicos seguintes.

²⁵Ibidem. p. 20

²⁶Ibidem, p. 25

²⁷ Thomas Friedman durante evento abordou a evolução da economia e o mundo do trabalho. (Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2018/03/tecnologia-esta-evoluindo-mais-rapido-do-que-capacidade-humana-diz-friedman.html>> Acesso em 19.nov.2019.

²⁸ Previsão feita por Gordon Moore, co-fundador da Intel em 1965.

²⁹ Sobre a empresa Uber será explicado no ponto quatro deste trabalho monográfico.

³⁰ SILVEIRA, Cristiano Bertolucci. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo**. 2017.

Disponível em:<<https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>>. Acesso em: 10.nov.2019.

2.1.1 A revolução digital e as alterações nos paradigmas laborais

A era digital é marcada por descobertas significativas e que estão mudando os cenários laborais, os valores da sociedade e o relacionamento humano de forma profunda, trazendo inúmeras consequências. Em 1931, Keynes já alertava que a descoberta de meios para economizar em mão de obra ultrapassa o ritmo no qual podemos encontrar novas utilidades para o trabalho.³¹

A mudança na organização do trabalho provoca a necessidade de trabalhadores que consigam lidar com essas novas tecnologias, e, portanto, torna-se essencial a especialização.

A própria modernidade se encarregou de mudar o sentido do trabalho. Na perspectiva psicológica, o trabalho é hoje considerado uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima³², que alicerça a constituição do sujeito e sua rede de significados. Hoje, preparar-se intelectualmente é tipicamente trabalho.³³

Sobre isso Kanan e Arruda, afirmam que:

É possível perceber que, na medida em que novas perspectivas de trabalho (aprendizado) se apresentam, a flexibilização no trabalho aponta também para a precarização, adoecimento e para crescentes exigências de qualificação. Diferente do trabalhador que repetia o seu trabalho no ritmo da esteira, na cadência da linha de montagem, em um trabalho totalmente alienante e desumanizante, hoje a sociedade se depara com sistemas que se organizam ora com ares de liberdade, de emancipação, ora com ares sacrificantes. As novas tecnologias, de fato, levaram a uma nova organização dos processos de trabalho.³⁴

Os trabalhadores têm adoecido por consequência da nova configuração da sociedade digital, visto que tudo deve ser muito célere assim como o avanço tecnológico. Os trabalhadores ao serem substituídos pelas novas tecnologias têm perdido o protagonismo e experimentado a

³¹ KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. Tradução de Mário R. da Cruz. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

³² ZANELLI, J. C. et al. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 20

³³ DEMO, P. (2007). **Marginalização digital: digital divide**. Boletim Técnico do Senac: A Revista da Educação Profissional, 33(2), 05-19.

³⁴ KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. **A organização do trabalho na era digital**. Estud. psicol. (Campinas) vol.30 no.4 Campinas Oct./Dec. 2013. Disponível em: > http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000400011> Acesso em: 12.set.2019

precarização nas relações de trabalho, assim, aqueles que não se especializam, se submetem aos trabalhos simples e informais.

A nova configuração do trabalho culminou em novos arranjos no mundo do trabalho, segundo Antunes:

A sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, part-time, exercendo trabalhos temporários, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo ³⁵

Esses trabalhadores da era da revolução industrial 4.0, lidam com pressões, com exigências cada vez mais complexas; atribuição de mais responsabilidades e desempenho; manutenção de colaboradores permanentes em paralelo a um conjunto de temporários; pressões colocadas aos profissionais por aprendizagem contínua e rápida de procedimentos de novas tecnologias e atualização permanente; constantes ameaças de desemprego e vivências de sofrimento no trabalho e, conseqüentemente, risco de adoecimento; aumento do individualismo em contraposição às solicitações por integração e coesão; comprometimento com a carreira em vez do comprometimento com a organização. ³⁶ Além dos fatores supracitados, podem ser acrescidos: informalidade, flexibilização da jornada de trabalho, terceirização e precarização das relações de trabalho.

O trabalho da era digital inclui a compreensão global de um conjunto de tarefas e também exige uma atitude de abertura a novas aprendizagens³⁷. A mudança de paradigma nas relações de trabalho, promovida pela quarta revolução industrial, é perceptível, visto as novas e flexíveis formas de acesso ao trabalho. Essas mudanças irreversíveis deste século pressionam tanto empresários quanto trabalhadores a repensarem a complexidade imposta por um novo conceito de trabalho. De qualquer forma, a complexidade convoca a todos a uma verdadeira reforma do pensamento, uma vez que essa nova abordagem e compreensão do mundo conferem novo sentido ao trabalho e à organização do trabalho.

³⁵ ANTUNES, Ricardo (2005). **O caracol e sua concha: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho**. *Asian Journal of Latin American Studies*.

³⁶ ZANELLI, J. C. et al. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 22

³⁷ KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. **A organização do trabalho na era digital**. *Estud. psicol. (Campinas)* vol.30 no.4 Campinas Oct./Dec. 2013. Disponível em:

< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000400011 > Acesso em: 12.set.2019

2.1.2 A inovação disruptiva

Com a revolução tecnológica experimentada na revolução industrial 4.0, novas formas de organização do trabalho foram criadas com o objetivo de adequação aos novos paradigmas. Em decorrência disso, inovações na forma de empreender e vender foram se adaptando a essa nova era de comunicação rápida.

Inovação disruptiva, é um termo difundido por Clayton Christensen, que conceitua como um fenômeno pelo qual uma inovação transforma um mercado ou setor existente através da introdução de simplicidade, conveniência e acessibilidade em empresas onde a complicação e o alto custo são o *status quo*. O referido autor, professor de Harvard se inspirou no conceito de “destruição criativa” registrado pelo economista austríaco Joseph Schumpeter para explicar os ciclos de negócios.³⁸

A inovação disruptiva é considerada uma oportunidade de novos mercados. Em geral, por sua característica, apresenta produtos e serviços mais simples e baratos dos já existentes, para clientes e consumidores menos exigentes. Uma estratégia de mercado à população menos favorecida financeiramente de bens e serviços, como uma proposta de atender essas pessoas que, até então, não tiveram acesso, oferecendo melhores condições de desenvolvimento e de abertura de novos mercados.³⁹

O modelo disruptivo é um dos exemplos de novidade da era tecnológica e que influencia nas relações de trabalho. A inovação disruptiva significa realizar algo novo, produzir novidades, romper com modelos já conhecidos. Os exemplos são: usinas siderúrgicas, os minicomputadores, os microcomputadores, as motocicletas menores nos EUA, a impressão digital, o site de buscas Google e a livraria digital Amazon.⁴⁰

Esse tipo de inovação abre novos mercados, ou valoriza o baixo mercado, aperfeiçoando o desempenho de seus produtos até controlar os mercados que eram considerados tradicionais.

³⁸Joseph Shumpeter é um economista que desenvolveu a teoria da destruição criativa que é um processo onde a inovações mais recentes substituem as inovações mais antigas, o desejo do empreendedor de buscar novas formas de incrementar a tecnologia.

³⁹ CHRISTENSEN, Clayton, Overdorf, M.. **Meeting the Challenge of Disruptive Change**. Harvard Business Review, 2000, p. 66-76.

⁴⁰ Ibidem

Trata-se de mudança que repercute amplamente no mercado e proporciona o surgimento de novas empresas e, eventualmente, o desaparecimento de outras.⁴¹

A empresa UBER, por exemplo, é um modelo de inovação disruptiva, que modificou um mercado que antes era dominado por taxistas e seus preços elevados para o oferecimento do mesmo serviço, de forma facilitada e acessível. A empresa acarretou o surgimento de diferentes papéis sociais possibilitando um novo mercado de trabalho, não mais atrelado à legislação trabalhista ou às condições contratuais, mas condicionado à racionalidade neoliberal.

Consequentemente, o mercado também exige profissionais disruptivos. Trabalhadores que não se reciclam e não estão conectados com as tendências mundiais ficarão limitados tanto quanto as empresas que adotam comportamento semelhante. Assim, o profissional *disruptivo* é aquele capaz de propor inovações em patamares totalmente diferentes. Alterações disruptivas nos modelos de negócios terão um profundo impacto no cenário do emprego durante os próximos anos.

2.2 ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E CAPITALISMO

As consequências da revolução tecnológica foram diversas, desde a mudanças econômicas até a forma de se relacionar. Pode-se afirmar que o uso da tecnologia teve grande importância na mudança dos hábitos dos consumidores, pois através delas as pessoas conectam-se e compartilham informações e conhecimentos em tempo real.

O novo modelo de organização produtiva tem recebido diferentes denominações, sendo identificado com *gig economy*, *on-demand economy*, *crowdwork*, *crowdsourcing*, *crowd-based economy* e *peer-to-peer economy*, termos que evidenciam sua principal característica, que é a de conectar uma multidão de trabalhadores prestadores de serviços a uma multidão de consumidores, conectando pares de oferta e demanda de serviços.

⁴¹TRINDADE, José Tarcísio Pires. **Novas tecnologias como fator de mudanças no processo de modernização do comércio varejista: estudos de caso no setor da grande distribuição mo de Janeiro**. 1998. 271 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia de Sistemas e Computação, UFRJ, Rio de Janeiro, 1998. Disponível em: <<https://www.cos.ufrj.br/uploadfile/publicacao/725.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

O compartilhamento trata-se de um fenômeno que ganhou força logo após o período chamado de Hiperconsumismo que ocorreu principalmente no início do século XX ao início do século XXI. O Termo “consumo conspícuo” foi utilizado em 1989 pelo economista e sociólogo norueguês Thorstein Veblen para descrever os novos ricos, uma classe emergente durante o século XIX, formada por pessoas ávidas em mostrar sua riqueza e seu status social e consumiam muito mais pela autopropaganda do que pela utilidade dos bens em si mesmos. Este consumo voraz explodiu em meados de 1950, e retrata uma aquisição interminável de mais coisas, em quantidade cada vez maior.⁴²

Todavia, as reflexões sobre o consumo exacerbado e o risco à sustentabilidade do planeta, estão alterando gradativamente o eixo de atuação do próprio mercado e, em movimento contrário ao hiperconsumismo, indivíduos passaram a consumir de forma colaborativa.⁴³ Surge daí, como um novo modelo, a economia de compartilhamento, em que ocorre a priorização do compartilhamento dos bens em detrimento da propriedade. Neste modelo, os consumidores passam a querer ter acesso a produtos e a pagar pela experiência de tê-los temporariamente, em vez de adquiri-los⁴⁴. Essa característica vai contra a essência do capitalismo, que consiste na acumulação de bens.

As empresas de economia de compartilhamento caracterizam-se pela insubstituível presença do componente tecnológico. Antigas formas de relacionamento entre agentes de mercado são remodeladas e, de certa maneira, potencializadas por meio dos atuais avanços tecnológicos. Dentre eles, destacam-se o desenvolvimento de aplicativos para *tablets* e *smartphones*, que permitiram interações mais dinâmicas e em tempo real. A Web 2.0 foi um marco na promoção desses modelos, pois permitiu a ampliação das relações sociais, possibilitando a criação de redes econômicas com amplitude global.⁴⁵

⁴² BOTSMAN, Rachel.; ROGERS, Roo.: **What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live**. Collins, 2010.

⁴³ Ibidem

⁴⁴ BARDHI, Fleura; ECKHARDT, Giana. **Access-based consumption: the case of car sharing**. Disponível em: <<https://academic.oup.com/jcr/article/39/4/881/1798309>> Acesso em: 19 set.2019.

⁴⁵ ERHARD, Felipe; SILVA JÚNIOR, Jeová Torres; CÂMARA, Samuel Façanha. Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso. **Organizações & Sociedade**, [s.l.], v. 26, n. 91, p.795-814, dez. 2019. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302019000400795>. Acesso em: 15 nov. 2019.

O ato de compartilhar, efetivamente, se tornou mais fácil com o desenvolvimento das comunicações, a qual permite a conexão de indivíduos absolutamente desconhecidos, gerando, dentre outros, um incentivo à colaboração.

Há a necessidade da identificação dessa economia, bem como da inserção do trabalhador nesse modelo. Nesse tipo de economia, o trabalhador está inserido de forma indefinida, oposta ao conceito tradicional de trabalhador fixo comprometido com uma empresa específica ou mesmo aquele trabalhador autônomo em seu conceito clássico.⁴⁶

Botsman e Rogers argumentam que o consumo colaborativo começou online e que o ato de compartilhar está cada vez mais presente também nos aspectos físicos da vida das pessoas. Segundo esses autores, massa crítica, capacidade ociosa, crença no bem comum e confiança entre estranhos são os quatro princípios essenciais que norteiam o consumo colaborativo. Além disso, a participação no consumo colaborativo pode se dar de duas formas distintas: como “par provedor” (ao alugar ou compartilhar bens) ou como “par usuário” (ao consumir os serviços e produtos).⁴⁷

A economia do compartilhamento ainda pode ser concebida como um conjunto de iniciativas de consumo conectado, que prioriza a reutilização de bens e as chamadas conexões *peer-to-peer*⁴⁸, eliminando desta maneira os intermediários e, possibilitando o contato frente a frente, pessoal, além de possibilitar uma nova conformação na forma de fazer negócios na economia tradicional⁴⁹.

Os efeitos das novas indústrias podem ser catastróficos, uma vez que esse novo padrão de consumo, no qual não há a necessidade de comprar, exigiria mudanças nas vendas, na produção e, até mesmo, na estrutura de emprego.⁵⁰ As empresas tradicionais precisarão oferecer serviços

⁴⁶ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a sua subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho**. 2018. 251 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Direito, A M, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. cap. 1, p.33.

⁴⁷BOTSMAN, op. Cit. .p. 211

⁴⁸ Redes *peer-to-peer* são redes virtuais que funcionam na Internet com o objetivo de compartilhar recursos entre os participantes, sendo que por princípio não há diferenciação entre os participantes. Disponível em: < <http://www.lbd.dcc.ufmg.br/colecoes/jai/2005/004.pdf>> Acesso em 19.nov.2019

⁴⁹SILVEIRA, Lisilene Mello da; PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando?. **Rege - Revista de Gestão**, [s.l.], v. 23, n. 4, p.298-305, out. 2016. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2016.09.005>.

⁵⁰ BOESLER, Matthew. **The rise of the renting and sharing economy could have catastrophic ripple effects**. Business Insider, 12 ago. 2013. Disponível em: Acesso em: setembro de 2019.

mais consistentes, mais confiáveis e mais seguros do que os oferecidos pelos seus concorrentes da economia compartilhada⁵¹.

A interseção entre o capitalismo e a economia colaborativa é abordada por Erving, em seu trabalho com foco nos Estados Unidos. A autora questiona como a economia do país pode melhorar, tendo em vista que as pessoas estão preferindo compartilhar os recursos que já possuem em vez de adquirir bens e serviços. Destaca ainda que os trabalhadores inseridos na economia compartilhada não recebem benefícios e que estes se transformarão em trabalhadores temporários subordinados às empresas de tecnologia. A injustiça criada por meio da exploração do trabalho sem benefícios é mascarada pelas organizações da economia compartilhada, utilizando-se a denominação de “microempreendedores” para fazer referência aos colaboradores.⁵²

O capitalismo promoveu padrões de vida mais altos, inovação e estrutura para a sociedade. No entanto, foi responsável também pelo surgimento de novas ferramentas que contrariam os seus princípios, como é o caso da internet, que, embora tenha contribuído diretamente para o desenvolvimento econômico, agora se apresenta como uma ameaça a esse sistema.

Com o advento da tecnologia, a economia global foi redefinida e as limitações estruturais do capitalismo têm sido desveladas e postas à prova. De certa maneira essas circunstâncias reforçam a emergência de uma economia híbrida no futuro. Observa-se também a valorização da colaboração em detrimento da competição e a restauração do poder das pessoas (consumidores), que agora podem se conectar diretamente a outros indivíduos, dispensando intermediários e evitando as estruturas tradicionais de mercado. Restam ao sistema capitalista duas opções frente a essas novas tendências tecnológicas e econômicas: reprimir as mudanças ou adaptar-se a ela.⁵³

O cenário mais provável, é de que haverá certo grau de substituição, mas também de complementaridade, tanto no que se refere à oferta quanto à demanda. No lado da oferta, os

⁵¹CUSUMANO, Michael A. **Technology strategy and management: how traditional firms must compete in the sharing economy**. Communications of the ACM, vol. 58, n. 1, jan. 2015.

⁵²ERVING, E. E. **The sharing economy: exploring the intersection of collaborative consumption and capitalism**. Scripps Senior Theses, 2014. Disponível em: <https://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/409/> Acesso em: 19 set. 2019.

⁵³GOEL, S. **Capitalism Versus the Sharing Economy**. UC Berkeley: UC Berkeley Library, 2014. Disponível em: <<https://escholarship.org/uc/item/8xd4m19w>>. Acesso em: 19.set.2019

operadores de mercado já existentes podem passar a oferecer seus serviços por meio das novas plataformas.

2.2.1 A internet das coisas

Internet das coisas (no inglês é conhecido como IoT ou Internet of Things) são objetos, que se conectam a internet, portando sensores inteligentes e software, capazes de transmitir estes dados para a rede. Temos como exemplo, assistentes pessoais, como a Amazon Alexa ou o Google Home, geladeira, fogões, campainhas, secretárias eletrônicas, lâmpadas, relógios e outros.⁵⁴

Segundo Jeremy Rifkin:

A internet das coisas irá conectar todas as coisas com todo o mundo numa rede global integrada. Pessoas, máquinas, recursos naturais, linhas de produção, hábitos de consumo, flocos de reciclagem e praticamente todo e qualquer aspecto da vida econômica e social estará conectado via sensores e software à plataforma lot, alimentando continuamente cada nó - empresas, lares, veículos. [...] O Big Data, por sua vez, será processado por programas avançados de análise, transformando em algoritmos preditivos e utilizado em sistemas automatizados para melhorar a eficiência da termodinâmica, aumentar dramaticamente a produtividade e reduzir o custo marginal de produção e distribuição de uma ampla gama de bens e serviços a praticamente zero ao longo de toda a economia.⁵⁵

A ideia básica da intenção da Internet das Coisas é a presença generalizada em torno das pessoas de uma variedade de coisas ou objetos que são capazes de interagir uns com os outros e cooperar para alcançar objetivos comuns.

A internet das coisas possibilita que um conjunto de pessoas se una em redes sociais e produzam juntas as diversas oportunidades e práticas econômicas que compõem a sociedade dos bens colaborativos. Através do uso de uma plataforma cada indivíduo vira participante dessa forma

⁵⁴ TEIXEIRA, Tarcísio; CHELIGA, Vinícius. **Inteligência Artificial: Aspectos Jurídicos**. JusPodivm. 1ªEd 2020.

⁵⁵RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo**. São Paulo. M. Books do Brasil, 2016. p. 25

de colaboração. Sem a internet das coisas a concepção atual de compartilhamento de bens não seria factível.⁵⁶

De acordo com Jeremy Rifkin o surgimento da infraestrutura da internet das coisas juntamente com a revolução tecnológica e a arquitetura aberta de distribuição de recursos, possibilitará, cada vez mais, que as empresas sociais quebrem a hegemonia das grandes empresas integradas de forma vertical e que operam em mercados capitalistas, pois possibilitará que a produção seja realizada por cada pessoa, e entres estas, conectadas em rede globais, com escala lateral a um custo marginal próximo de zero.⁵⁷ Entretanto, isso não está acontecendo, como já dito, as grandes empresas se apropriam do conceito de compartilhamento e passam a reproduzir o mesmo sistema que visa altas taxas de lucros.

2.2.2 O custo marginal zero

A busca incessante por produtividade chegou a um ponto no qual o custo marginal, ou seja, o custo de produzir uma unidade adicional de algum determinado produto ou serviço chegará a zero. Isso só é possível devido à internet das coisas.

O custo marginal é um conceito econômico que concerne à variação no custo total de produção quando a quantidade produzida de bens é aumentada. Ou seja, é o custo para se produzir cada unidade adicional de um bem, afora o custo fixo despendido para produzir a primeira unidade. O custo marginal zero é a representação da situação ideal de produtividade, pois a partir deste momento é possível fabricar mais bens sem pagar mais por isso, possibilitando a redução considerável do valor final do produto.

Estima-se que daqui a alguns anos, a maior parte da energia utilizada para aquecer os aparelhos de uma casa, e até mesmo dirigir automóveis, será possível sem qualquer custo. Da mesma forma, a economia global será quase gratuita. Esse já é o caso de milhões de pessoas que

⁵⁶ KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

⁵⁷ RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo.** São Paulo. M. Books do Brasil, 2016. p. 25

começaram a experimentar esse processo por meio de usinas de energia elétrica renovável. Mesmo antes de qualquer um dos custos fixos da instalação de energia solar e eólica pago, o custo marginal da energia colhida é quase gratuito. Esse é o custo marginal zero.⁵⁸

Entretanto, o custo marginal zero pode chegar ao mundo do trabalho e por isso o trabalho humano na produção e distribuição de bens e os serviços despencariam para quase zero, à medida que a tecnologia inteligente substitui os trabalhadores do setor industrial, profissional e técnico, permitindo que as empresas conduzam grande parte da atividade comercial da civilização de maneira mais inteligente, eficiente e barata do que com as forças de trabalho. Isso já está ocorrendo, visto que dezenas de milhões de trabalhadores já foram substituídos por máquinas.

2.2.3 A desumanização do empreendedorismo e os novos tipos de labor

A competitividade resultante da abertura de novos mercados provenientes do advento da tecnologia de informação, geraram a busca pela redução de custos e aumento dos lucros, o que resulta em modificação da forma de gerenciar os trabalhadores. Essa modificação na organização do trabalho, induz ao entendimento de que não há importância em cada um dos seus trabalhadores, havendo a possibilidade de serem facilmente substituídos. A substituição do homem pela máquina causando um excedente nos postos de trabalho gera insegurança e precarização das relações de trabalho.

As atuais condições de trabalho diante da permanente ameaça de desemprego estrutural, vincula a ideia de que qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum. Aplica-se aqui, de forma generalizada, o que Marx e Engels elaboraram acerca da função política principal do “exército industrial de reserva⁵⁹”, qual seja: a de criar uma profunda concorrência e divisão entre os

⁵⁸RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo**. São Paulo. M. Books do Brasil, 2016. p. 25

⁵⁹ MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 3ª edição, São Paulo, Global, 1988.

próprios trabalhadores e, com isso, garantir uma quase absoluta submissão e subordinação do trabalho ao capital, como única via de sobrevivência para os trabalhadores.⁶⁰

O empreendedorismo apesar de se apresentar como uma saída para a crise do emprego, trata-se de forma que reforça a concepção neoliberal arraigada no âmago do problema. Munido de um discurso baseado na liberdade e na autonomia dos trabalhadores, a ideia do empreendedorismo carrega consigo uma vontade política cada vez mais clara: convencer as pessoas de que cada um é o único responsável pela situação em que se encontra, e que se a iniciativa não for bem-sucedida a culpa é exclusivamente do trabalhador⁶¹.

Portanto, a estrutura contemporânea de trabalho, além de intensificar a desumanização das relações de trabalho, resultou também em novos tipos de labor. Assim, práticas modernas de trabalho convivem com práticas exploratórias.

A automação, juntamente com os robôs e a inteligência artificial já estão substituindo milhões de trabalhadores e projetada para milhões "de obsolescências" o olhar sobre o compartilhamento da perspectiva dos empregos começa a ser sombrio.⁶² Hill, afirma que há uma estranha mistura entre a tecnologia do Vale do Silício e a ganância de Wall Street, resultando numa fraude econômica com empresas como Uber e Airbnb, quando alegam que os trabalhadores são independentes e o lucro é apenas das empresas.⁶³

Depreende-se que atividades ligadas ao setor informal, sem vínculo empregatício resultantes das plataformas de economia de compartilhamento, nos quais o trabalhador assume todos os riscos, sem direitos previdenciários, sem direitos trabalhistas e precisando trabalhar por muitas horas para conseguir ter o mínimo para sobreviver, é o resultado da desumanização do empreendedorismo. Esse novo modelo de economia de compartilhamento, não pode permitir que trabalhadores sejam submetidos a novas formas de exploração no trabalho, que resultam da particularização das relações empregatícias, da adoção de tecnologias e fragilização de direito.

⁶⁰DUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004#nt07> Acesso em 05 set. 2019.

⁶¹ SOEIRO, José; CAMPOS, Adriano. **A falácia do empreendedorismo**. São Paulo (SP): Bertrand Editora, 2016.

⁶² HILL, S. **Raw deal: how the "Uber economy" and runaway capitalism are screwing American workers**. 1ª ed. New York: St. Martin's Press, 2015.

⁶³ Ibidem

2.2.3 Plataformas digitais e o conceito de crowdsourcing e crowdworking

O avanço da tecnologia da informação e da comunicação permitiu o desenvolvimento das plataformas digitais, acessíveis por meio de smartphones e computadores com conexão à internet. Tais plataformas, ou aplicativos, consistem em um sistema de algoritmos codificados para a realização de determinados objetivos, para a manipulações de dados, e para a implementação de operações complexas.

Os novos modelos de trabalho através de plataformas digitais, a economia de compartilhamento e a internet das coisas, possibilitaram a criação de um modelo no qual trabalhadores e bens se unem por um objetivo. Para esse conjunto de trabalhadores e vontades uníssonas, há a denominação de *crowdsourcing*⁶⁴ e *crowdworking*.⁶⁵

É importante diferenciar os diversos tipos de plataformas atualmente operantes a partir da ideologia e dos objetivos que as sustentam. As plataformas digitais podem servir de substrato e instrumento para a implementação modos organizacionais distintos: a economia colaborativa e as plataformas de exploração do trabalho humano.

Na economia colaborativa, otimiza-se a lógica do consumo consciente, de aproveitamento de bens particulares subutilizados, por meio do compartilhamento por intermédio das plataformas. A prestação de serviços nesse sistema é elemento acessório, ficando o enfoque sobre os bens disponíveis e subutilizados cujo uso compartilhado é ofertado pelas plataformas.⁶⁶ Trata-se de plataformas de compartilhamento puro, sendo um contraponto ao sistema capitalista que valoriza o acúmulo e a propriedade de bens.

Já no contexto nas plataformas eletrônicas de exploração do trabalho humano, o enfoque repousa sobre a efetiva prestação de serviços pelos trabalhadores cadastrados em favor dos consumidores, também cadastrados, que demandam tais serviços, sendo estes conectados por intermédio das plataformas. Nesse bojo, imperioso destacar mais duas diferenciações relevantes: entre aquelas plataformas digitais nas quais a prestação dos serviços e a transmissão

⁶⁴ É uma palavra da língua inglesa composta pela fusão de crowd (multidão) e outsourcing (terceirização).

⁶⁵ Palavra de língua inglesa que significa 'trabalho em multidão' ou colaboração coletiva.

⁶⁶ GAUTHIER, Gustavo. El Derecho Laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v.19, n.37, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117/11176>>. Acesso em 06 nov. 2017

de seu produto ocorre online, no espaço cibernético, e aquelas em que a execução dos serviços se dá off-line, ou in loco; e entre aquelas focadas em um serviço específico, e aquelas mais genéricas, que abarcam uma gama variada de serviços que podem ser oferecidos e demandados pelos usuários.⁶⁷

O *crowdsourcing* ou multitercerização online é a modalidade em que a intermediação de trabalho e o exercício deste, nessas plataformas digitais pode ser executado praticamente sem qualquer encontro físico com o requerente. O trabalhador conduz as atividades e é recompensado por estas completamente no ciberespaço, muitas vezes de forma anônima.⁶⁸

As empresas têm tido acesso a grupos maiores de trabalhadores e o fenômeno do *crowdsourcing* surgiu como um novo padrão de colaboração mediada digitalmente. Exercer as atividades laborais como parte de uma multidão é a definição de *crowdworking*. O *crowdworking* oferece novas possibilidades. Os trabalhadores podem decidir quando e onde trabalhar, além de ser compatível com outras tarefas pessoais. Em contrapartida essa modalidade expõe os trabalhadores a informalidade, insegurança nas relações e ausência de limite mínimo na remuneração⁶⁹.

O *crowdsourcing* oferece à empresa um grande conjunto de trabalhadores com possíveis baixos custos, eficiência e poucas restrições legais. A empresa reduz sua força de trabalho a um núcleo enquanto irregular ou tarefas menos relevantes são fornecidas sob demanda. A estratégia reduz os custos de seguridade social relacionados ao pessoal, custos fixos relacionados ao funcionário, como férias, saúde, aposentadorias, escritórios e outros seguros sociais.⁷⁰

A tendência da digitalização caminha para um trabalho mais flexível, porém essas práticas podem também ver um aumento nas formas precárias de emprego. Temos que garantir que isso

⁶⁷ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demande conomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017. p. 28-43

⁶⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. **A multitercerização e a sua subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho**. 2018. 251 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Direito, A M, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. Cap. 1, p.33.

⁶⁹ Ibidem

⁷⁰ DURWARD, David. **The digital economy and the single market** - Employment prospects and working conditions in Europe, Publisher: FEPS - Foundation for European Progressive Studies, Editors: Werner Wobbe, Elva Bova, Catalin Dragomirescu-Gaina, p.39-55

não resulte em um ataque à segurança, horário de trabalho, local de trabalho, participação dos trabalhadores e proteção do emprego. Os trabalhadores considerados independentes, devem ter condições iguais nos termos da legislação trabalhista.

2.3 O NEO-TAYLORISMO DIGITAL E UM NOVO MÉTODO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

No início do século XX, algumas descobertas tecnológicas foram responsáveis por importantes modificações na organização do trabalho. Novas fontes energéticas, como o petróleo e a eletricidade, vieram substituir o vapor e o carvão, impulsionando o processo de industrialização e as formas de utilização do trabalho humano.

Merece destaque a teoria da administração científica formulada por Frederick Winslow Taylor e publicada em 1911.⁷¹ Chiavenato, apresenta os elementos da administração científica como sendo: estudo de tempos e padrões de produção; supervisão funcional; padronização de máquinas, ferramentas, instrumentos e materiais; planejamento do desenho de tarefas e cargos; princípio da exceção; prêmios de produção pela execução eficiente das tarefas; e definição das rotinas de trabalho.⁷²

O surgimento, nos Estados Unidos, de uma nova concepção produtivista, notadamente no início do século XX, é marcado pelo pioneirismo dos estudos efetuados por Frederick W. Taylor, cuja corrente de pensamento passou a ser designada “taylorismo”. Com Taylor, pela primeira vez na história, o trabalho merece uma atenção sistemática em seus mínimos detalhes, anteriormente negligenciada. Ele funda uma nova ideologia produtivista, realçada como método científico de organização do trabalho.⁷³

⁷¹TAYLOR, Frederick. **Princípios de Administração científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. São Paulo. Atlas, 1987, p. 109-111.

⁷²CHIAVENATO, Idalberto. (2001). **Teoria geral da administração**. 6.ed. v.1. Rio de Janeiro: Editora Campus.

⁷³CARMO, op. Cit., p. 59

O taylorismo visava à racionalização da produção, a fim de possibilitar o aumento da produtividade no trabalho, evitando o desperdício de tempo, economizando mão de obra e suprimindo gastos desnecessários.

O modelo neo-taylorista aparece como um modelo de produção, baseado nos princípios de produção em massa e adaptado à nova era de automatização de processos produtivos. Recorre-se à polivalência de funções e alargamento de tarefas, sobretudo, no sentido de não permitir falhas na produção e serviços.⁷⁴

Atualmente, com o avanço tecnológico, o controle é feito através das plataformas digitais, havendo a verificação da eficiência, controle do tempo e análises dos trabalhadores. Com a globalização, as estruturas produtivas, sofrem grande reestruturação, que se materializa através da tecnologia e inovações organizacionais.

A revolução tecnológica permite uma maior flexibilidade e integração da empresa com fornecedores e clientes. De igual modo, possibilita uma reestruturação de métodos organizacionais, que visam diminuir custos e serviços, aumentar a qualidade de produtos e serviços, e os níveis de produtividade. Assim como descrito nesse tópico ocorre com o modo de organização da empresa Uber.

⁷⁴ ZIPPERER, André Gonçalves. **A multitercerização e a sua subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho.** 2018. 251 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Direito, A M, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. Cap. 1, p.50.

3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO ELEMENTO CARACTERIZADOR DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O Direito do Trabalho surgiu como forma de proteger os trabalhadores dos abusos do empregador, e para isso o contrato de emprego, possui algumas exigências para ter a tutela da legislação trabalhista. Diferente dos contratos de natureza civil, no qual alguns direitos podem ser ajustados ante a possibilidade de haver partes em condições de igualdade, nas relações trabalhistas há uma evidente disparidade entre o empregador e o empregado, sendo necessária a intervenção do Direito do trabalho para proteger os trabalhadores diante dessa relação desigual.

A relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo basilar é a Lei, possuindo como sujeitos, o empregado (pessoa física), que presta serviços, e o empregador (pessoa física ou jurídica) em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário. Importante demonstrar, ainda, que a natureza jurídica dessa relação de emprego é uma relação contratual, conforme entendimento de grande parte da doutrina e entendimento do artigo 442 da CLT.⁷⁵

A relação de emprego é espécie que faz parte do gênero relação de trabalho. A expressão relação de trabalho representa o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie. O gênero “relação de trabalho” é composto, além da relação de emprego, de outras formas de prestação de trabalho como, por exemplo, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho eventual e o trabalho realizado pelo estagiário.⁷⁶

Explicada a natureza jurídica da relação e emprego, cumpre destacar que desde a instauração do sistema econômico vivenciado até os dias atuais, o capitalismo, a relação de emprego é a modalidade mais importante de trabalho que existe na contemporaneidade, tendo em vista a necessidade de maior proteção dos direitos dos trabalhadores. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a estruturação de um sistema que protegesse o trabalhador, o Direito do Trabalho.⁷⁷

⁷⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. p.13

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 311

Decorrente disso, é importante compreender a relação de emprego. Há diversas teorias que buscam entender a natureza jurídica da relação de emprego. Vólia Cassar⁷⁸ traz em seu livro algumas teorias, indicando que a teoria adotada no Brasil pela Consolidação das Leis do trabalho é a teoria contratualista, a qual prioriza a vontade das partes consubstanciada na emissão dessa vontade em caráter expresso. No entendimento de Alice Monteiro de Barros⁷⁹, também predomina a teoria contratualista, não nos moldes das teorias civilistas clássicas, mas considerando a vontade como elemento indispensável à configuração do contrato.

Porém a doutrina majoritária, a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento e Maurício Godinho Delgado,⁸⁰ entendem que há apenas duas teorias, a teoria anticontratualista e a teoria contratualista.

A teoria anticontratualista, alcançou grande destaque na Alemanha, inspiradas nas críticas de Gierke, que se opunha ao caráter individualista do contrato, baseado no antigo modelo romano da *locatio operarum*.⁸¹ A teoria anticontratualista, como a denominação indica, não concorda com a figura do contrato para constituir a relação de emprego, isto é, do ajuste e da autonomia da vontade, renegando principalmente da vontade do trabalhador.

A referida teoria anticontratualista é subdividida em duas subespécies: a teoria da relação de trabalho, e a teoria da instituição. A primeira teoria determina que a relação empregatícia não seria formada pela vontade das partes, mas sim a partir da mera prestação de serviços, pelo empregado. Já a teoria da instituição compreende que a empresa é uma instituição, e o vínculo existente entre empregado e empregador não é contratual e sim proveniente do momento que ele adere a instituição, devendo se sujeitar as regras impostas.⁸²

⁷⁸ Vólia traz em seu livro as seguintes teorias: anticontratualista a qual nega a existência do contrato, afirmando que o simples pisar do empregado nas dependências da empresa criaria direitos sendo um fato objetivo para criar a relação de trabalho; Teoria acontratualista defende que a simples aceitação pelo empregado de ingresso na empresa basta para a existência da relação de emprego, sendo chamada de teoria fática; a teoria contratualista entende que o ajuste é fundamental para o início da relação de emprego, visto que há necessidade da vontade dos contratante para constituir a relação. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. p.243

⁷⁹BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Editora Ltr. 2016. Pág.180

⁸⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 414-440 e DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017. p. 334

⁸¹BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 186

⁸²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 618.

Essas duas correntes da teoria anticontratalista, entretanto, são criticadas. No entendimento de Mauricio Godinho Delgado, as duas correntes anticontratalistas têm inspiração autoritarista, pois ambas restringem a vontade e a liberdade do trabalhador na realidade fática, além de induzirem a um falso protecionismo do empregado.⁸³

Sobre a teoria contratualista, adotada pela Consolidação das leis do trabalho no Brasil, essa teoria tem como origem o Direito Romano, com a *locatio operis* e a *locatio operarum*, em que respectivamente contratava-se a pessoa para executar uma determinada obra ou em troca de remuneração jornadas determinadas. Pela teoria contratualista, tem-se que mediante remuneração, a pessoa se coloca à disposição de outrem por uma determinada jornada em troca de salário desenvolvida pela ideia do livre-arbítrio.⁸⁴

Assim, a teoria contratual, estabelece que a natureza jurídica da relação de emprego é contratual, pautada no negócio jurídico firmado entre empregado e empregador, portanto, com o fundamento de que a vontade das partes é a causa da origem do vínculo jurídico que une empregado e empregador.

A teoria contratualista se subdividiu em diversas vertentes teóricas, tais como: da locação ou do arrendamento, de venda e compra, da sociedade e do mandado. Essas são as teorias contratualistas tradicionais, trazidas por Delgado como ultrapassadas, devido ao caráter civilista dado às mesmas, em decorrência do Direito do trabalho ser um fenômeno novo valendo-se, assim, de outros ramos do direito.⁸⁵

Sendo assim, a teoria contratualista moderna⁸⁶ é a mais adequada para explicar a natureza jurídica da relação de emprego e entende que há liberdade de autonomia tanto do empregado ao escolher trabalhar para alguém, quanto do empregador, ao decidir quem trabalhará para ele.

A definição da natureza jurídica contratual ou acontratual da relação de emprego traz consequências importantes no desenvolvimento desta, na medida em que a necessidade ou não da presença do elemento vontade, ou seja, aceitar-se ou não que a relação de emprego deriva

⁸³DELGADO, op. Cit. p. 334

⁸⁴BESSA, César. **Além da subordinação jurídica no Direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTrn, 2017. p. 126

⁸⁵DELGADO, Op. Cit. p. 335

⁸⁶Essa denominação é encontrada no livro de Maurício Godinho Delgado pois ele afirma que as teorias contratualistas clássicas não mais atendem ao avanço das teorias justralhistas.

de um contrato determina se o trabalho será visto sob a ótica da coisa (cultura romana) ou da pessoa (cultura germânica).⁸⁷

A cultura romana (contratual), típica do Estado Liberal, analisa a relação de trabalho como uma relação de troca entre sujeitos formalmente iguais que, de acordo com suas vontades, decidem livremente contrair direitos e obrigações, situando-a na órbita do Direito Obrigacional. A cultura germânica (institucional), por sua vez, analisa a relação de trabalho sob o aspecto do vínculo pessoal de fidelidade recíproca que une o empregado ao empregador.⁸⁸

Conclui-se, inclusive dentro da realidade juslaboralista nacional, que a relação de emprego, de fato, decorre da manifestação de vontade de empregador e empregado, nascendo, portanto, de um contrato que, por sua vez, se mantém pela absorção de um conjunto de direitos e deveres definidos independentemente da vontade dos contratantes (normas trabalhistas), ou seja, pela absorção de um estatuto do trabalhador assalariado.⁸⁹

Explicada a natureza jurídica da relação e emprego, cumpre destacar que desde a instauração do sistema econômico vivenciado até os dias atuais, o capitalismo, a relação de emprego é a modalidade mais importante de trabalho que existe na contemporaneidade, tendo em vista a necessidade de maior proteção dos direitos dos trabalhadores. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a estruturação de um sistema que protegesse o trabalhador, o Direito do Trabalho.⁹⁰

O Direito do Trabalho surgiu em um contexto de opressão da classe trabalhadora, do Estado Liberal inerte, da existência de desigualdade fática entre o proletariado e capitalista e das lutas sociais por melhores condições de trabalho. Segundo Evaristo de Moraes Filho, este novo ramo do direito é produto típico do século XIX, pois, somente a partir da industrialização, é que os outros ramos do Direito se tornaram insuficientes para solucionar os problemas sociais resultantes da intensificação do trabalho e das relações humanas.⁹¹

⁸⁷ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

⁸⁸ Ibidem, p.32

⁸⁹ Ibidem, p. 49

⁹⁰ DELGADO, Op. Cit. Pág. 311

⁹¹ MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960, vol. I, p. 69

Entretanto, não é toda relação de trabalho que atrai a aplicação do Direito do trabalho, mas apenas aquela dotada da configuração que reclama alguns elementos caracterizadores da relação de emprego. Posto isso, para diferenciar o que é uma relação de emprego de uma relação de trabalho, há elementos caracterizadores para fazer essa distinção. Considera-se a tutela dos trabalhadores fora da relação de emprego é ineficaz.

3.1 OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal.⁹²

Para a formação da relação empregatícia é imprescindível a presença de elementos fático-jurídicos para sua configuração. Delgado faz uma análise sobre os elementos da relação empregatícia:

Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de *pressupostos*, esses elementos fático-jurídicos alojam-se “...na raiz do fenômeno a ser demonstrado”, antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno (6). Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada.

Presentes os requisitos da relação de emprego, para aquelas pessoas físicas que configuram ser empregados, são assegurados os direitos trazidos na Consolidação das Leis Trabalhistas, na Constituição Federal de 1988, bem como os direitos das demais normas trabalhistas que estão voltadas a assegurar os direitos da relação de emprego. Direitos como jornada de trabalho, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, férias, entre outros.

⁹² DELGADO Op. Cit , Pág. 314

Encontramos esses requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:⁹³

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

São, portanto, estes os cinco elementos elencados pela maioria da doutrina: pessoalidade, que determina que o serviço deva ser prestado por aquele que pactuou que o serviço; além disso, deve ser prestado por pessoa física, a não eventualidade, ou seja, que o serviço prestado tenha certa habitualidade; a onerosidade, não podendo ser de natureza gratuita e com a contraprestação devida para o serviço prestado; por último a subordinação, elemento que determina que o empregador trace as diretrizes do trabalho prestado.

3.1.1 A pessoalidade

A pessoalidade no contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado, ou seja, o empregador contrata alguém pelas suas qualificações. O empregado é contratado para prestar o serviço por suas qualificações, não podendo ser substituído por qualquer outra pessoa.

Por esse elemento entende-se que a relação de emprego tem caráter personalíssimo (ou *intuitu personae*), em relação ao empregado, o que significa dizer que o serviço deverá ser prestado, necessariamente, pela pessoa do empregado, sem fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última⁹⁴. Enfatiza-se, porém, que a pessoalidade é elemento que incide apenas sobre o empregado, o empregador é despersonalizado, não importando para o contrato de emprego quem está no polo passivo.

A prestação de serviço pelo empregado deve ter caráter insubstituível⁹⁵, no sentido de que o empregado fica vinculado a cumprir pessoalmente o serviço nos termos do que fora pactuado. Pode-se dizer que a pessoalidade deve ser *perene* à relação de emprego, pois este elemento deve

⁹³Brasil. Consolidação das leis do trabalho (CLT) (1943)

⁹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 108.

⁹⁵ DELGADO, op. Cit. P. 365

estar presente desde a configuração do vínculo entre empregado e empregador, e deve durar até o momento de sua extinção.

3.1.2 Pessoa física

O requisito pessoa física, previsto na CLT, traz a obrigatoriedade de todo serviço ser prestado por pessoa física, excluindo assim a prestação do serviço por pessoa jurídica. Por essa razão, a pactuação da prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justralhista.⁹⁶

Deve-se ressaltar, por fim, quanto ao elemento ora analisado, o fenômeno conhecido na doutrina e na jurisprudência como pejetização⁹⁷, que consiste na contratação de empregado através da constituição de uma pessoa jurídica para encobrir a relação de emprego. Assim, a relação firmada entre o empregador e o trabalhador que se passe por pessoa jurídica é considerada pela Direito como fraudulenta, tendo como consequência a nulidade da prestação de serviços.

Dessa maneira, entende-se que a pessoalidade como elemento formador da relação de emprego pressupõe a prestação do serviço pela própria pessoa do empregado, o qual somente poderá se fazer substituir no caso de anuência do empregador ou de previsão legislativa expressa

⁹⁶ Op. Cit. Delgado, pág. 316

⁹⁷ Sobre o assunto, cita-se o entendimento do TRT-1, através da ementa do julgamento do Recurso Ordinário nº 01002090720175010073, nos seguintes termos: PEJOTIZAÇÃO. A celebração de contrato de prestação de serviços através do fenômeno da "pejetização", com intuito de configurar um suposto trabalho autônomo, somente evidenciou a tentativa da reclamada de mascarar típica relação empregatícia, não restando outra alternativa a não ser declarar incidentalmente a nulidade do contrato de prestação de serviços estabelecido entre a reclamada e a pessoa jurídica da qual a reclamante é sócia, com fulcro no art. 9º da CLT, reconhecendo-se a existência do vínculo de emprego entre as partes, na forma do art. 2º e 3º da Consolidação. Recurso da reclamada desprovido. (Brasil, TRT-1 – RO: 010020900720175010073 RJ, Relator: José Luis Campos Xavier, Data de julgamento: 02/10/2019, Sétima Turma, Data de publicação: 11/10/2019)

3.1.3. Não eventualidade

Outro requisito para configuração da relação de emprego é a prestação de serviço de forma não eventual. Nas relações de emprego há a característica do trato sucessivo, ou seja, o empregador tem expectativa que o empregado retorne ao local de trabalho e o faça de maneira contínua, com ânimo de permanecer no emprego.

Vale notar que o trabalho pode ser prestado de maneira eventual ou não. Entretanto, para que haja relação de emprego é necessário que o trabalho seja prestado de maneira não eventual, no sentido de que essa prestação dos serviços ocorra de forma permanente e contínua, que é o inverso de trabalho ocasional ou eventual.⁹⁸

Ocorre que, para chegar ao conceito de não eventualidade, a doutrina justralhista formulou quatro teorias principais para explicar esse fenômeno, partindo da distinção entre o que seria eventual ou não. As mais conhecidas são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento, e teoria da fixação jurídica.

Segundo a teoria da descontinuidade o trabalho eventual seria aquele prestado de maneira descontínua ou interrupta a um tomador determinado. Nesse sentido, afirma-se que o trabalhador eventual é aquele que presta o serviço de maneira ocasional ou esporádica, “que trabalha de vez em quando, ao contrário do empregado, que é um trabalhador permanente”.⁹⁹

Note-se, entretanto, que esta teoria foi rejeitada pela CLT, pois esta, em seu art. 3º, afasta a ideia de continuidade para a configuração da figura do empregado. Isto porque, de acordo com o artigo supramencionado, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador [...] “Assim, observa-se que a não eventualidade fora, em verdade, opção adotada pelo legislador para rejeitar a teoria da descontinuidade/continuidade como elemento formador da relação de emprego.”¹⁰⁰

⁹⁸MORAES, *Op. Cit.*

⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1043.

¹⁰⁰ DELGADO, *op. cit.*, p. 296

A teoria do evento informa que o trabalhador eventual é aquele que é admitido na empresa para determinado evento, ou seja, para uma obra, serviço ou acontecimento específico.¹⁰¹

Essa teoria, entretanto, não foi recepcionada pela CLT, em virtude do disposto em seu art. 443, §1º190, o qual prevê a possibilidade da contratação do trabalhador para prestar os serviços por prazo determinado. Assim, pode-se perceber que a teoria do evento não é.

A terceira teoria é a teoria da fixação jurídica. Essa teoria exige, para caracterização do empregado, “[...] uma certa fixação vinculando o trabalhador à fonte de trabalho, sem o que não estaremos diante do empregado.”¹⁰²

A CLT prevê a possibilidade de um trabalhador ser contratado na qualidade de empregado para prestar um serviço cuja duração pode não exceder 90 (dias), fica claro que não há uma necessidade de fixação jurídica do trabalhador à fonte de trabalho.

A última teoria que busca explicar o requisito da não-eventualidade é a teoria dos fins do empreendimento. Para esta teoria, “[...] eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração”.¹⁰³ A não-eventualidade, desta forma, é marcada pela prestação de um serviço necessário à atividade normal do empregador, mesmo que este serviço seja intermitente, descontínuo, o que ocorre, por exemplo, com um trabalhador que presta serviços somente duas ou três vezes na semana, mas de forma habitual.

Importante trazer a posição do professor Mauricio Godinho Delgado que, após analisar as quatro teorias supracitadas, entende que não se deve adotar um único critério trazido por uma das teorias, de modo a excluir as demais, pois, na verdade, deve-se fazer uma combinação entre os elementos trazidos por todas elas.¹⁰⁴

A relação esporádica, onde é evidente que o empregado não tem continuidade no serviço e não o faz de forma habitual será considerada uma relação empregatícia eventual, e que conseqüentemente o descaracteriza como empregado.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1042.

¹⁰² Ibidem, p. 674

¹⁰³ DELGADO, op. cit., p. 275.

¹⁰⁴ Ibidem,

3.1.4 Onerosidade

O contrato de emprego também deverá ser oneroso, como prevê o art. 3º da CLT: "mediante salário". É uma característica presumida, ou seja, se de um lado da relação de emprego há uma prestação de serviço, espera-se que do outro lado cabe o ônus da contraprestação por esse serviço. A onerosidade do trabalho é consubstanciada no pagamento em pecúnia ou em utilidade.

Delgado¹⁰⁵ apresenta dois planos de análise do requisito da onerosidade: um plano objetivo e um plano subjetivo. No primeiro plano, que é objetivo, a onerosidade é analisada pela ocorrência ou não do pagamento por parte do empregador de parcelas contraprestativas. Já no plano subjetivo, a onerosidade “[...] manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes em especial pelo prestador dos serviços ao fato da prestação de trabalho”.

Na ausência da onerosidade em seu aspecto objetivo, cumpre a análise do plano subjetivo da onerosidade, ou seja, é necessário investigar se o trabalhador prestou seus serviços com intuito contra prestativo. Em caso positivo, caso presentes os demais requisitos necessários à configuração da relação de emprego, empregado será.

3.1.5 Subordinação

A subordinação é um dos elementos mais importantes para a configuração da relação de emprego. A subordinação jurídica pode ser considerada como a sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, onde há uma posição de dependência. Dessa forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador.

Sobre a subordinação jurídica Amauri Mascaro do Nascimento afirma:

¹⁰⁵Ibidem, p. 322

[...] a subordinação encontra o seu fundamento no contrato de trabalho, significando uma limitação à autonomia do empregado, porém em decorrência da sua própria vontade ao se propor a prestar serviços sob o poder de direção de outrem.¹⁰⁶

Visto isso, entende-se que a subordinação é o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, sujeitando-se o empregado às regras indicadas pelo empregador, em decorrência da natureza contratual da relação de emprego, aceitando o empregado a prestar o serviço sobre a orientação de outrem.

O trabalho subordinado contrapõe-se ao trabalho autônomo. O primeiro é por conta alheia; o segundo, por conta própria. O conceito de subordinação é essencial para o Direito do trabalho, pois é decisivo para a afirmação da existência da relação de emprego. Nesse sentido, ele representa a chave de acesso aos direitos e garantias trabalhistas, os quais, em regra, são assegurados em sua plenitude apenas aos empregados.¹⁰⁷

Subordinação significa ato ou efeito de subordinar-se, dependência acompanhada da aceitação da superioridade de uns em relação a outros, submissão, sujeição. Subordinação é o contrário de autonomia.¹⁰⁸ O Direito do trabalho adota como principal critério para a distinção entre as várias modalidades de relações de trabalho e a aplicação da tutela jurídica respectiva a existência da subordinação¹⁰⁹.

Ao ordenar ou comandar, o empregador é quem define o que, como, quando e onde o trabalho deve ser executado pelo empregado, inclusive, até mesmo, os intervalos para descansos. O empregado não tem liberdade de tomar suas próprias decisões, isto é, ele recebe ordens e incumbências. O dever de obediência do trabalhador, tanto das obrigações com previsão contratual como das obrigações implícitas (artigo 456, § único52, da CLT), decorre do elemento subordinação.

Com base apenas nessa visão clássica, quanto mais ordens o trabalhador receber e quanto maior o controle da empresa na prestação do serviço, maior o grau de subordinação do empregado. Entretanto, cumpre salientar que o limite do empregador no poder de direção encontra-se no

¹⁰⁶ NASCIMENTO, op. cit. p.

¹⁰⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo**. Justiça do trabalho, Porto Alegre. V. 25. P.76

¹⁰⁸ SUBORDINAÇÃO In Dicionário de língua portuguesa. Michaelis Online. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=subordina%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em 08 de out. 2019

¹⁰⁹ SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo, SP : LTr, 2004.

contrato de trabalho, assim como os ditames da sujeição do empregado. Para Luciano Martinez, a subordinação é “uma situação que limita a ampla autonomia de vontade do prestador dos serviços.”¹¹⁰

Assim, para se compreender e justificar a subordinação tanto em seu sentido subjetivo. Ordem, disciplina, ideia de poder, como em seu sentido objetivo, com a inserção em produção alheia do detentor dos meios de produção.¹¹¹ A doutrina antiga, adotou a teoria da dependência possuindo algumas tentativas de conceituar a subordinação, através da dependência. Sendo elas a dependência técnica, econômica e social.

A dependência técnica na constituição da subordinação advém do início do século XX, com o objetivo de estabelecer a distinção entre contrato de emprego e o contrato de empreitada. Segundo o entendimento de Alice Monteiro de Barros,¹¹² a dependência técnica é apenas um dos aspectos da subordinação jurídica, de maneira que, para que exista subordinação, é importante que o empregador oriente o empregado tecnicamente, função essa que pode, inclusive, ser delegada.

Entretanto, Alice Monteiro de Barros, também afirma que essa dependência técnica já está ultrapassada em virtude da figura trabalhador intelectual e da sociedade atual, em que o desenvolvimento tecnológico exige a especialização da mão de obra e assim, em muitas situações o empregado possui um grau de conhecimento que o empregador não detém.¹¹³

Sobre a dependência técnica, Danilo Gaspar Gonçalves afirma:

Portanto, fica claro que o critério da dependência técnica não se revela adequado para identificação do trabalhador sujeito às normas trabalhistas uma vez que a dependência técnica não se revela presente em diversas situações em que, em que pese o trabalhador possua isenção técnica em relação ao tomador dos serviços, encontra-se sujeito a determinações de naturezas diversas. É o caso, por exemplo, dos trabalhadores especializados.¹¹⁴

¹¹⁰MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 164.

¹¹¹BESSA, op. cit. p. 135

¹¹²BARROS, op. cit.; p.183

¹¹³Ibidem. p. 184

¹¹⁴GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p.115

Entende-se que o critério da dependência técnica não é o mais adequado. Há também o critério da dependência econômica, de origem alemã, que compreende que a hipossuficiência econômica do empregado é determinante para a existência da relação de emprego, tendo em vista que o empregado precisaria da remuneração proveniente da relação por necessidade.

Contudo, o critério da dependência econômica também possui problemas, visto que há trabalhadores que não trabalham pela contraprestação e tão somente por este motivo não devem ser desconsiderados como empregados, visto que continuam submetidos às determinações do empregador.

Na maioria das situações há realmente a dependência da contraprestação paga, porém há também a possibilidade da prestação de serviços para diversos empregadores, as duas possibilidades fizeram com que critério da dependência econômica fosse rejeitado enquanto requisito definidor da relação de emprego. O critério da dependência econômica, portanto, é, majoritariamente, considerado relevante, mas não determinante para configuração da relação de emprego.¹¹⁵

Ainda sobre a dependência econômica, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, afirma que está ocorrendo a retomada da dependência econômica como nota distintiva do Direito do Trabalho. Aborda que a defesa econômica é a defesa de um Direito do Trabalho com um exclusivo objeto: o trabalho assalariado. Apesar de buscar o mesmo objetivo de ampliar a proteção atualmente diminuta aos hipossuficientes, as concepções de ampliação da subordinação jurídica ou de defesa da dependência econômica seguem num itinerário distinto das concepções de um Direito comum do Trabalho. Por outro lado, entende que o retorno da dependência econômica empreende uma ruptura parcial com a sinonímia subordinação-dependência.¹¹⁶

Além da dependência técnica e econômica, a doutrina também indica a dependência social. A dependência social reúne a dependência econômica e jurídica, que podem ser encontradas simultaneamente nos contratos de trabalho.

Esse critério tem como fundamento o fato de que o empregado, para sobreviver, precisa do trabalho, e por isso aceita se subordinar às ordens do empregador, prestando os serviços,

¹¹⁵MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego & Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 24.

¹¹⁶OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. Juruá. 2018. p.181

entretanto, sem assumir os riscos da atividade econômica.¹¹⁷ Assim como os demais critérios de dependência, houve críticas da doutrina por não ser suficiente para configurar as diversas relações de emprego, que devem ser tuteladas pelo Direito do trabalho.

3.2 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO ELEMENTO ESSENCIAL PARA FINS DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A subordinação jurídica, tendo em vista que é elemento essencial à formação da relação de emprego, tem grande relevância. Entretanto, as mudanças ocorridas no último século, em virtude da globalização, impactaram diretamente no mundo do trabalho.

Por esse motivo, com os avanços na relação do trabalho, no contexto de inovações tecnológicas de reestruturação da economia, com o surgimento constante de novas modalidades de trabalho, assim a concepção da subordinação jurídica restou insuficiente para tutelar os novos tipos de labor.¹¹⁸ Verifica-se assim uma crise no âmbito trabalhista e conseqüentemente no conceito de subordinação jurídica.

O modelo de regulação socioeconômica no qual se apoiava o direito do trabalho desde o início do século está em crise, com as alterações que se processaram em relação à empresa, ao sindicato e ao Estado, com a reorganização interna do trabalho, a produção mais seletiva e não estandardizada, a necessidade de aprendizagem mais larga e contínua do trabalhador, estabilidade no emprego cedendo lugar a contratos mais aleatórios, o desemprego e a retificação dos contratos de trabalho.¹¹⁹

Alice Monteiro de Barros em seu livro, reafirma o dito anteriormente colocando que as transformações no cenário econômico e social dos últimos anos, manifestados por várias circunstâncias, entre as quais a descentralização produtiva, a inovação tecnológica (informatização e automação) e o aparecimento de novas profissões advindas da transição de uma economia industrial para uma economia pós industrial ou de serviços contribuiram, para colocar em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado.¹²⁰

¹¹⁷MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 254

¹¹⁸ Sobre esse ponto, o capítulo anterior trata sobre a economia de compartilhamento e os novos tipos de labor frente às novas tecnologias.

¹¹⁹NASCIMENTO, op. cit. p. 164

¹²⁰BARROS, op. cit. p. 189

Há uma crise no conceito original de subordinação jurídica pois o conceito foi construído em um momento histórico em que aqueles sujeitos que necessitavam da proteção do Direito do Trabalho eram os operários das grandes indústrias, isto é, trabalhadores preponderantemente manuais. Por esse motivo, toda a ideia de trabalho subordinado foi construída e pensada em torno da classe trabalhadora operária.

Ocorre que o enquadramento da subordinação clássica poderia fazer da relação de emprego algo semelhante às relações mantidas nos períodos escravocratas e servis, quando ao trabalhador não era conferida liberdade, sendo este, no primeiro momento, propriedade (res) do senhor e, no segundo momento, sujeito que deveria ceder aos mais diversos desejos do senhor feudal.¹²¹

Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira,¹²² afirma que o conceito de subordinação jurídica encontra grandes dificuldades na prática. Entende que não há delimitação clara nos pronunciamentos judiciais sobre o conteúdo deste conceito, visto que para alguns juízes serve como determinante para configurar a relação, enquanto para outros é categórico para a negativa da relação empregatícia.

Portanto, o primeiro dos caminhos que pode ser escolhido para efetivar a proteção de trabalhadores que, em que pese não se enquadrem no conceito clássico de subordinação jurídica, carecem de proteção justrabalhista em face da hipossuficiência que os qualifica, acaba por manter na figura do empregado subordinado classicamente o objeto de proteção integral das normas trabalhistas, mas amplia o objeto do Direito do Trabalho que passa a tutelar o trabalho em geral, seja ele subordinado, autônomo economicamente dependente, eventual, parassubordinado.¹²³

Para atender a essas exigências dos novos tempos, provenientes da globalização, da tecnologia e do neoliberalismo e tendo em vista a crise da subordinação clássica, tem sido proposto um outro conceito, o trabalho parassubordinado.

¹²¹GASPAR, op. cit. p. 122

¹²²OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica. Juruá. 2018. p. 82

¹²³ GASPAR, op. Cit. p. 130

3.3 O TRABALHO PARASSUBORDINADO ADVINDO DO DIREITO ITALIANO

A doutrina italiana trouxe uma terceira opção entre o trabalho autônomo e o seu oposto, o trabalho subordinado. Esse novo conceito deveria levar em consideração as profundas modificações nas relações de produção.

A primeira menção do trabalho parassubordinado, na Itália, se deu através da Lei n. 741, de 14 de julho de 1959, que previu, em seus artigos 1º e 2º, que competiria ao governo italiano estabelecer normas jurídicas com força de lei aptas a garantir a tutela mínima das relações de colaboração que se concretizassem em prestações de obra continuativa e coordenada. Surge, então, na Itália, no ano de 1959, os componentes da expressão colaboração continuativa coordenada (co.co.co), que mais tarde viria a se tornar o símbolo definidor da relação de trabalho parassubordinado.

São relações de trabalho, as quais os trabalhadores exercem atividades que se enquadram nas necessidades estruturais dos empregadores. Trabalhadores estes que, apesar de não serem subordinados juridicamente autônomos, apresentam-se hipossuficientes, uma vez que são dependentes economicamente do tomador do seu serviço.

Conforme explica Otavio Pinto e Silva a doutrina italiana tenta deixar claro que o trabalho parassubordinado possui algumas semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde e que a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo.¹²⁴

Ademais, conforme assevera Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, a parassubordinação teve como pressuposto a insubsistência do campo de incidência das normas trabalhistas, tendo em vista que a partir do processo de externalização da organização produtiva, alguns tipos de trabalhadores, a exemplo dos trabalhadores autônomos, ficaram à margem da regulamentação do Direito do Trabalho.¹²⁵

¹²⁴SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 102.

¹²⁵OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 88.

Os pressupostos ou requisitos existentes para o enquadramento da figura da parassubordinação são: a coordenação, a continuidade e a prevalente pessoalidade.¹²⁶

“Continuidade da relação de trabalho: a prestação de serviços deve se destinar a atender uma necessidade do tomador que tenha um determinado prolongamento no tempo, tendo em vista os interesses de ambas as partes. Isso significa que não se enquadra no conceito de parassubordinação o contrato de obra de execução instantânea, ainda que prolongada no tempo. [...] A natureza pessoal da prestação de serviço, que deve preponderar. O prestador até pode se valer do auxílio de outras pessoas, mas dentro de certos limites. [...] A coordenação, então, surge com o sentido de “ordenar juntos” significa que ambas as partes possuem medidas a propor para alcançar o objetivo comum.”¹²⁷

O requisito da prevalência da atividade pessoal é compatível com a utilização de meios técnicos e de colaboradores, desde que a prestação do interessado permaneça decisiva e não limitada a mera organização de bens, instrumentos e do trabalho alheio. Em relação ao requisito da continuidade, o mesmo é compreendido como a estabilidade, a não eventualidade e a reiteração no tempo da prestação o serviço não se esgota em somente uma prestação. É incompatível, portanto, com a prestação do serviço meramente ocasional¹²⁸

Por último, e não mesmo importante, tem-se o requisito da coordenação da atividade do prestador, de fundamental importância para a caracterização da parassubordinação, diferenciando-a da subordinação. Lorena Vasconcelos Porto.¹²⁹ distingue a subordinação da parassubordinação, baseando-se na intensidade do poder diretivo do empregador, da seguinte maneira: Quando este é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além de aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre), está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação.

¹²⁶SILVA. Op. cit. p.104.

¹²⁷ SILVA. Op cit. p. 104-106

¹²⁸Ibidem. Op. cit. p. 104

¹²⁹PORTO, Lorena Vasconcelos. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. v.1 (jul./AGO. 2004). Porto Alegre: Magister, 2004, p. 25.

Por sua vez, de forma oposta, Vólia Bomfim Cassar defende que a parassubordinação é sinônimo de subordinação e designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado, podendo ser autônomo, eventual, ou de qualquer outra espécie.¹³⁰

Entende-se que há diferença, entretanto, questiona-se quais seriam os direitos resguardados para os trabalhadores parassubordinados. O processo de tutela jurídica dos trabalhadores parassubordinados poderia assumir dois caminhos: o primeiro caminho seria, utilizando-se da técnica da assimilação, equiparar o trabalhador parassubordinado ao trabalhador subordinado no que tange aos direitos trabalhistas (destinados); o segundo caminho, escolhido pela legislação italiana, seria utilizar-se da técnica da extensão seletiva, conferindo aos trabalhadores parassubordinados somente alguns direitos previstos para os trabalhadores subordinados.¹³¹

Porém, segundo Azevedo, a instituição da parassubordinação no ordenamento jurídico italiano se constituiu em um grande fator de prejuízo para os trabalhadores daquele país. Entende-se que tal fato se deu por dois motivos¹³²:

O primeiro deles consiste no fato de que o trabalho que se define parassubordinado é, do ponto de vista técnico-jurídico, trabalho autônomo e, conseqüentemente, permanece fora do âmbito de aplicação de toda a normativa legal e contratual de tutela do trabalho subordinado, mesmo daquela mais elementar e basilar, como, por exemplo, a proteção contra a dispensa imotivada e a garantia da suficiência da remuneração. O segundo motivo decisivo é que o tradicional critério distintivo utilizado pela jurisprudência para qualificar uma prestação laborativa como subordinada ou, ao contrário, como parassubordinada - critério constituído pela denominada "heterodireção" - é, atualmente, totalmente obsoleto, historicamente superado e, como veremos, em si mesmo equívoco e incapaz de cumprir uma efetiva função seletiva e de qualificação da relação concreta.¹³³

É dizer, o fato de considerar os trabalhadores parassubordinados como uma espécie de autônomo leva à aplicação bastante restrita da proteção da legislação trabalhista, pois somente lhes serão dispensados aqueles direitos expressamente para eles previstos.

Conclui-se que o trabalho parassubordinado em um primeiro momento pode ter sido considerado como uma alternativa para abarcar as novas relações empregatícias, entretanto, tal

¹³⁰CASSAR, op. cit. p.

¹³¹BULGUERONI, Renata Orsi. **Parassubordinação**: origens, elementos, espécies e tutela. In MANNRICH, Nelson (Coord.). Reforma do mercado de trabalho: A experiência italiana. São Paulo: LTr, 2010.

¹³²AZEVEDO. Flávio Alexandre Luciano de Azevedo. **Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho contemporâneas**. Dissertação de Mestrado. Sergipe. 2016. Orientadora: Dr^a. Luciana Aboim M. G. da Silva . p. 96

¹³³Ibidem

conceito deixou os trabalhadores com direitos restritos, privando-os de uma certa maneira da tutela do Direito do trabalho.

3.4 AS NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Superado o conceito clássico de subordinação jurídica que identifica está tão somente nos casos em que o tomador dos serviços exerce, de maneira constante e intensa, o seu poder diretivo e compreendendo que a parassubordinação trazida pelo direito italiano não foi suficiente para abarcar a nova configuração das relações empregatícias, busca-se novos conceitos mais adequados.

O conceito clássico de subordinação jurídica levava a excluir do âmbito de incidência do Direito do Trabalho vários trabalhadores que necessitavam de sua tutela e que, no entanto, não se enquadravam no conceito parcial e restrito adotado, como é o caso dos trabalhadores a domicílio, os altos empregados e os trabalhadores intelectuais, podendo aqui também ser citados os trabalhadores que prestam serviços através do aplicativo, por exemplo o UBER.

A doutrina pátria propôs, então, cinco novas formas de subordinação jurídica, quais sejam: a subordinação objetiva, a estrutural, a integrativa, a reticular, e, por fim, a potencial, que serão analisadas.

3.4.1 A subordinação objetiva

A subordinação objetiva foi criada pela doutrina trabalhista pátria, após o fracasso experimentado pela tese da parassubordinação, em razão de não cumprir o objetivo pela qual foi proposta, Arion Sayão Romita¹³⁴ foi um dos primeiros juristas brasileiros a discutir a subordinação no contrato de trabalho, explicando que o conceito com fundamento no poder diretivo do empregador e no dever de obediência do empregado, não mais serviria para

¹³⁴ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 117

configurar as relações de trabalho. Por isso propôs uma nova dimensão da subordinação jurídica, a qual se denominou de subordinação objetiva.

Segundo o entendimento de Mauricio Godinho Delgado¹³⁵, “objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício”. Assim, essa subordinação é identificada pelo critério exclusivamente objetivo, considera-se o poder jurídico sobre a atividade.

Arion Sayão Romita, destaca que, se ao admitir o empregado, o empregador em vista a particular habilitação dele, e, portanto, visa mais ao trabalho do que à pessoa do obreiro, é indubitável que a atividade não se dissocia daquela a desempenha¹³⁶

A concepção objetiva constituiu uma noção ampliada da subordinação jurídica como elemento formador da relação de emprego em relação ao conceito hegemônico até então conhecido, a subordinação clássica caracterizada pela intrínseca relação existente entre o poder diretivo do empregador e a subordinação do empregado, concepção na qual subordinado era aquele.

Deste modo, aponta-se duas diferenças principais entre a concepção objetiva e a clássica da subordinação jurídica. A primeira se refere ao fato de que, pela concepção objetiva o poder diretivo é exercido sobre a atividade do empregado, enquanto que a concepção clássica não se preocupou em separar o sujeito (empregado) do objeto contratado (atividade).

Entretanto, entende-se que, apesar de apresentar um avanço em relação à subordinação jurídica clássica, a concepção objetiva ainda não é a que melhor atende ao fim do Direito do Trabalho, justamente por não ser suficiente para visualizar a existência da relação de emprego quando se analisa apenas a integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador dos serviços, sobretudo quando não propõe suporte satisfatório para distinguir o verdadeiro trabalho subordinado do trabalho autônomo, pois é possível que um determinado trabalhador esteja integrado aos fins da empresa mas ainda assim não seja subordinado.

¹³⁵ DELGADO, op. cit. p. 329

¹³⁶ROMITA, op. cit. 80

3.4.2 A subordinação estrutural

Em virtude do surgimento de novas modalidades de relação de trabalho e a conseqüente perda de espaço da tradicional relação de emprego, novas figuras para definir a relação de emprego acabam aparecendo.

Nesse sentido, na tentativa de amoldar o Direito do Trabalho as constantes alterações e evoluções da sociedade, no campo laboral, tem-se a proposta de Mauricio Godinho Delgado:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento [...] o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.¹³⁷

No entanto, é válido ressaltar que essa teoria da subordinação estrutural não pretende excluir a concepção clássica de subordinação, mas apenas e tão somente complementá-la, com o objetivo de ampliar, aumentar a proteção do Estado aos trabalhadores que, com base naquela concepção, estariam desprotegidos.

Dessa forma a subordinação estrutural tenta enquadrar aquelas situações fáticas que não são abarcadas pelo conceito clássico de subordinação. Tanto a jurisprudência quanto a doutrina moderna afirmam que a subordinação estrutural adota como critério para caracterizar a subordinação, a conduta que se volta para um procedimento produtivo, inserindo a atividade exercida em um processo de produção de bens e serviços.

Delgado criou o critério estrutural de subordinação jurídica com o intuito de superar as dificuldades trazidas pelos critérios da subordinação clássica e da objetiva, as quais não foram eficientes para enquadrar, sob a proteção do Direito do Trabalho, determinadas situações fáticas oriundas das relações de trabalho contemporâneas.¹³⁸

Todavia, a concepção estruturalista da subordinação não surge com uma leitura excludente, como o é a parassubordinação¹³⁹, já explicada anteriormente. A ideia principal da subordinação

¹³⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. São Paulo: Revista LTr 667.

¹³⁸DELGADO. Op. cit. p.314

¹³⁹A parassubordinação está entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Sua origem remonta ao direito italiano.

estrutural é a de que, na atual conjuntura da atividade produtiva da empresa pós-industrial, é desnecessária a ordem direta do tomador de serviços ou empregador.

3.4.3 A subordinação integrativa

A subordinação integrativa, conceito elaborado por Lorena Vasconcelos Porto¹⁴⁰ pretende não abandonar o conceito da subordinação clássica, apenas agregando o conceito de subordinação integrativa. Conforme afirma Gaspar:

Assim, sem pretensão alguma de abandonar a concepção clássica da subordinação jurídica, já que, conforme observado pela autora, esta ainda se faz presente na maioria das relações de emprego, Lorena Vasconcelos Porto soma a este critério o conceito de subordinação integrativa.¹⁴¹

Para fazer a conexão desses dois conceitos, a autora coloca alguns critérios:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.¹⁴²

Destarte, Lorena Vasconcelos Porto argumenta que, tendo em vista as falhas apresentadas pela concepção objetiva da subordinação jurídica, a solução seria conjuga-la com critérios que excluem a autonomia, sendo assim formada a tese da subordinação integrativa, a qual será observada a partir de certos indícios, os quais são, segundo a autora: que os serviços laborais devem ser prestados para uma organização produtiva alheia; que os frutos do trabalho não pertencem ao trabalhador, mas sim ao tomador dos serviços; e que, quem responde pelos riscos do empreendimento é o tomador, e não o prestador do serviço.¹⁴³

¹⁴⁰PORTO, Lorena Vasconcelos. **A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação.** Revista de Direito do Trabalho, volume 34, nº 130, abr/jun. p. 136

¹⁴¹GASPAR. OP. CIT. 216

¹⁴²PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: LTr, 2009, p. 252.

¹⁴³ Ibidem, p.253

Há, portanto, a necessidade em diferenciar a integração do trabalhador à empresa, e a integração entre trabalhador e empresa, retirando os critérios de autonomia. Assim, no primeiro momento observa-se a subordinação clássica e em um segundo momento faz a análise dos critérios indicados pela autora para aplicar a subordinação integrativa.

A partir da proposta de Lorena Vasconcelos Porto criou-se uma nova possibilidade, pois, pela lógica da universalização do conceito de subordinação, caberia ao juiz buscar a existência de subordinação, em um primeiro momento, através da constatação de sua presença pela concepção clássica, e, em um segundo momento, se necessário, buscar a presença da subordinação integrativa, a qual parte da lógica da integração do trabalhador nos fins da empresa, mas aliando esta noção a critérios que excluem a autonomia, trazendo, dessa maneira, a solução para a falha apresentada pela concepção da subordinação objetiva.

3.4.4 A subordinação reticular

A subordinação reticular surge como mais uma dimensão da subordinação jurídica, relacionada, conforme destacam José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes com a ideia de rede empresta que empresta à subordinação jurídica um efeito reticular.

144

Importante colocar o que os próprios difusores do conceito, entendem por subordinação reticular:

[...] trata-se, pois, de ressignificar ou plurissignificar o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico. Parafraseando o senso comum, a subordinação jurídica emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então “reticular”, também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central.¹⁴⁵

¹⁴⁴CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007, p. 213.

¹⁴⁵Ibidem. P. 21

Nesse sentido, os autores salientam que esse trabalhador é contratado para prestar serviço de forma supostamente autônoma. Supostamente porque, na verdade, ele está inserido de maneira habitual na atividade de produção pertencente a um terceiro, e que, apesar de ter um certo controle sobre o próprio trabalho, não possui autonomia com relação ao aspecto econômico da atividade empresarial. Assim, no plano fático ele se comporta como verdadeiro empregado.¹⁴⁶

A subordinação reticular, é mais uma das inúmeras tentativas de aplicação das normas trabalhistas ao trabalhador que não era identificado como empregado através do critério da subordinação jurídica clássica.

Conclui-se, por fim, que a proposta da subordinação jurídica estrutural reticular é ampliar o campo de incidência das normas trabalhistas aos trabalhadores que, em decorrência da reorganização produtiva ocorrida no final do século XX e do desenvolvimento da atividade econômica em rede, passaram a desenvolver suas atividades com certo grau de autonomia, e por isso não se configuram como empregados à luz da subordinação jurídica clássica.

3.4.5 A subordinação potencial

Novo conceito proposto por Danilo Gonçalves Gaspar, surge como mais uma tentativa de ampliação das possibilidades da configuração da relação através do elemento da subordinação.

A subordinação potencial, perpassa pela ideia de o poder diretivo existir em um grau mínimo. Gaspar discorre em sua proposta de subordinação potencial o seguinte:

[...] o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador.¹⁴⁷

¹⁴⁶CHAVES JÚNIOR; MENDES. Op. cit., p. 214

¹⁴⁷GASPAR, op. cit. p. 228-235

Compreende-se que subordinação potencial propõe adequar o conceito de subordinação ao atual cenário socioeconômico, o qual é resultado de um processo de reorganização produtiva, que resultou na substituição da empresa fordista/taylorista pela empresa pós-fordista, que tem por característica a conferência de uma maior liberdade ao trabalhador.¹⁴⁸

Lorena Vasconcelos Porto também aborda a potencialidade da subordinação, afirmando que existe o poder diretivo e, por conseguinte, a subordinação, em uma determinada relação de trabalho, não apenas quando o empregador dirige de fato a prestação dos serviços, dando ordens, mas também quando, mesmo não o fazendo, detém em suas mãos a possibilidade de fazê-lo.¹⁴⁹

Corroborando com o sentido da subordinação potencial, Otavio Pinto e Silva, afirma que: “*a subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado, mas sim a mera possibilidade jurídica dessa intervenção*”.¹⁵⁰

Diante da dimensão da subordinação potencial, afirma-se, portanto, que subordinado é aquele trabalhador que se encontre em um estado potencial de subordinação, tanto aquele que receba ordens diretas e por esse motivo, surja o poder diretivo de forma mais incisiva, como aquele possua maior liberdade na execução de sua atividade.¹⁵¹

Conclui-se, portanto, que a subordinação potencial surge como uma releitura do critério da subordinação clássica ou tradicional, pois não alterou a essência deste elemento, mas apenas tentou adequá-lo ao atual contexto socioeconômico e à reestruturação do regime de produção, bem como, às novas formas de emprego, a exemplo da organização do trabalho de empresas por plataformas digitais como a empresa Uber.

¹⁴⁸ Ibidem, p. 233.

¹⁴⁹ PORTO, op. cit. p. 72

¹⁵⁰ SILVA, op. Cit. p. 18

¹⁵¹ GASPAR. Op. Cit. 234

4 O TRABALHO UBERIZADO

A chegada da revolução tecnológica, inaugurou uma nova era no mundo do trabalho, conforme fora visto no ponto 2.1.1. Aboliu uma enorme quantidade de trabalho e em contrapartida criou diversas possibilidades de formas de trabalho, experimentadas no século XXI.

Os dispositivos tecnológicos vêm propiciando a exploração dos trabalhadores com a falsa ideia de inovação, quando na verdade, há uma crescente terceirização dos trabalhos, extirpando direitos trabalhistas e determinando o que não é emprego.

O fenômeno que descreve essa nova forma de trabalho disruptivo é alcunhado de Uberização. A Uberização, é um termo criado, referindo-se a empresa Uber e a nova configuração de prestação de serviços através de aplicativos, embasada na economia de compartilhamento. O trabalho Uberizado é considerado por Ludmila Costek Abílio, como um novo estágio de exploração do trabalho, com mudanças na forma de controle e expropriação do trabalho.¹⁵²

Ricardo Antunes¹⁵³ em entrevista, menciona ainda como exemplo de precarização do trabalho o serviço da Uber, pois enquanto os táxis pagam taxas e impostos e desenvolvem sua atividade com base em uma regulamentação os motoristas da Uber nada pagam para prestar esse serviço e nada tem de garantias sociais.

4.1 A EMPRESA UBER

A Uber é uma empresa prestadora de serviços que funciona por meio de um aplicativo, o qual permite às pessoas solicitarem um serviço de transporte nos smartphones. Segundo o site da empresa: “A Uber é uma plataforma de tecnologia que conecta motoristas parceiros com

¹⁵² ABILIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho:** subsunção real da viração. Disponível em: <<https://operamundi.uol.com.br/samuel/46541/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>> Acesso em 16.out.2019.

¹⁵³ ANTUNES, Ricardo. **Uberização” do trabalho:** caminhamos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. 03 de agosto de 2019. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>> Acesso em 15 de out.2019.

usuários por meio de um aplicativo para smartphones. ”¹⁵⁴ O serviço é prestado e, logo após, cobrada uma taxa que é calculada em razão da quilometragem percorrida e do tempo permanecido dentro do veículo automotor.

Os fundadores da Empresa Uber, Garrett Camp e Travis Kalanick tiveram a ideia quando no ano de 2009 em Paris, participavam da conferência LeWeb, e, após o evento, tiveram a necessidade de pegar um táxi e não conseguiram. Assim, pensaram que seria muito bom ter a possibilidade de, com um toque no celular, alugar os serviços de um motorista particular para um trajeto.

A partir daí iniciaram o projeto em São Francisco nos Estados Unidos e em março de 2009 fundaram a empresa. Inicialmente, utilizavam-se apenas de carros executivos. A Uber Technologies Inc. foi fundada oficialmente em junho de 2010, e hoje está em mais de 480 cidades em mais de 70 países. A Uber expandiu rapidamente a sua presença pelo mundo, com o objetivo de aproximar pessoas e revolucionar o modo de se movimentar nas cidades.¹⁵⁵

Para ser um motorista parceiro da Uber é preciso que o interessado seja motorista profissional, que possua carteira de habilitação que autorize o exercício de atividade remunerada e ainda que apresente certidões negativas de antecedentes criminais. Os candidatos a motoristas realizam um cadastro no site da UBER e começam a atender usuários que solicitarem viagens através do aplicativo, recebendo uma remuneração. Os veículos são cadastrados mediante a apresentação da Certidão de Registro e Licenciamento do Veículo (CRLV), Comprovante de DPVAT do exercício corrente e apólice de seguro que contenha cobertura contra Acidentes Pessoais a Passageiros, com valores a partir de R\$ 50 mil por passageiro.¹⁵⁶

A Uber chegou no Brasil na época da Copa do Mundo em junho de 2014, no Rio de Janeiro e depois expandiu-se para os demais estados. A empresa oferece serviços de acordo com as características do lugar. No Brasil, por exemplo, há quatro tipos de serviço: O uberX: Com carros compactos, com ar-condicionado e 4 portas. O preço é competitivo e uma opção ideal para locomover-se no dia a dia; o Uber POOL, Disponível em São Paulo e no Rio de Janeiro, este serviço permite que ocorra a divisão no valor da viagem com outros usuários que estão em

¹⁵⁴ Uber Brasil. **Como a uber funciona?**. Disponível em: < <https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/como-a-uber-funciona?nodeId=738d1ff7-5fe0-4383-b34c-4a2480efd71e>> Acesso em 16.out. 2019

¹⁵⁵ Uber Brasil. **Fatos e dados sobre a Uber**: Disponível em <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>. Acesso em 15.out.2019.

¹⁵⁶ UBER Brasil. **Fatos e dados sobre a Uber**: Disponível em <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>. Acesso em 15.out.2019.

um trajeto similar ao seu, colocando mais pessoas em menos carros. O preço é ainda mais competitivo do que o uberX, mas pode gerar um tempo de deslocamento um pouco maior em função de adequações na rota. A vantagem para usuários é o preço mais competitivo, já para motoristas parceiros significa mais viagens por hora, e ganhos ainda maiores; o Uber SELECT é uma seleção de carros mais confortáveis e espaçosos por um preço, em média, até 20% maior do que o do uberX; Uber BLACK: é o serviço que possibilita aos usuários solicitarem carros do tipo sedan, como Toyota Corolla, Ford Fusion, Volkswagen Jetta e outros, todos com bancos de couro e ar-condicionado sempre ligado e o Uber EATS, serviço que permite ao usuário solicitar refeições dos restaurantes mais badalados da cidade, onde quer que esteja.¹⁵⁷

Ainda sobre o funcionamento do aplicativo, a empresa Uber possui um sistema de qualidade, que eles chamam de sistema de avaliação mútua, no qual os usuários avaliam os motoristas parceiros e os motoristas avaliam os usuários. Segundo informações da empresa, o motorista parceiro precisa ter média de 4,6 (em uma escala de 1 a 5 estrelas) para continuar na plataforma, abaixo disso, é desligado.

A empresa Uber revolucionou o mercado de transportes no mundo, tornando-se uma das maiores empresas da atualidade, modificando profundamente a forma de prestação de serviços e as relações de trabalho. Atualmente, possui mais de 8.000 funcionários e mais de 1.5 milhão motoristas parceiros no mundo.¹⁵⁸

Importante frisar, que há uma diferenciação pela empresa dos que eles consideram como funcionários e motoristas parceiros, evidenciando a forma como eles organizam a empresa. Inclusive, no site há de forma expressa a caracterização dos motoristas como parceiros.¹⁵⁹

Percebe-se que há gerência da empresa de forma direta na estipulação dos preços, nas avaliações dos motoristas e o mesmo ocorre com a definição da tarifa a ser paga pelo motorista à empresa, esta é estabelecida de forma unilateral e através de um mecanismo baseado em oferta

¹⁵⁷ Ibidem

¹⁵⁸ Ibidem

¹⁵⁹ “A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis.”

e demanda para atender muito mais os interesses da empresa do que daqueles em que insistem em chamar de parceiros.¹⁶⁰

Além disso, como requisito para exercer esta atividade ligada ao aplicativo Uber, deve o motorista mandar para a empresa a foto da CNH (Carteira Nacional de Habilitação) contendo a observação de que “Exerce Atividade Remunerada”. Para o motorista efetuar a inclusão na sua CNH de que “Exerce Atividade Remunerada” há um trâmite e um custo que é atribuído somente ao motorista¹⁶¹

Em razão desse formato empregado para oferta de serviços a UBER, há constantemente questionamentos, até mesmo quanto à legalidade desse sistema de transporte. A empresa informa que se encontra dentro das regras e não há qualquer ilegalidade nas suas atividades¹⁶². Os taxistas reclamam constantemente sobre a regulamentação da UBER, visto que há uma confusão entre o trabalho desempenhado pelos motoristas do Uber e pelos motoristas dos táxis. Muitos taxistas não admitem a permanência desse aplicativo no país, principalmente por acreditarem que muitas pessoas deixariam de usar os táxis comuns, optando pelo Uber, de forma que aqueles perderiam espaço. Além disso reclamam dos custos que possuem com encargos pagos às prefeituras das cidades, diferente do custo de uma motorista de aplicativo.¹⁶³

Dentre os muitos questionamentos relativos à viabilidade e legalidade da empresa Uber destaca-se a questão referente à forma de prestação de trabalho, ou seja, se está correto como os motoristas trabalham com a ausência do mínimo de direitos sociais assegurados para esses.

¹⁶⁰ KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017. P. 87

¹⁶¹ Uber Brasil. **Seja um motorista**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>> Acesso em 16.out.2019

¹⁶² “As atividades da Uber e de seus motoristas parceiros são completamente legais de acordo com a Constituição Federal e com a Política Nacional de Mobilidade Urbana – PNMU (Lei Federal 12.587/12)”

¹⁶³ MELLO, Kathia; DANTAS, Carolina. **Uber X Táxi: entenda as diferenças de custos e serviços entre o táxi e o aplicativo**. G1. São Paulo, 13 jul. 2015. Disponível em: . Acesso em: 25 set. 2015.

4.2 A UBERIZAÇÃO COMO FENÔMENO PRECARIZADOR DAS RELAÇÕES LABORAIS

Apesar do potencial impacto positivo da tecnologia no crescimento econômico e social, como as facilidades trazidas pelas plataformas digitais, é essencial, contudo, evidenciar o seu possível impacto negativo, especialmente nas relações de trabalho.

Atualmente a economia de compartilhamento está alterando de maneira fundamental o trabalho no mundo, passando por uma extraordinária transição para a informalidade, terceirização e altos índices de desemprego, tornando-se a relação de trabalho cada vez mais desregulada. Sobre o atual quadro do trabalho no mundo da revolução industrial 4.0. Klaus Swab diz o seguinte:

As atividades profissionais são separadas em atribuições e projetos distintos; em seguida, elas são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo. Essa é a nova economia sob demanda, em que os prestadores de serviço não são mais empregadores no sentido tradicional, mas são trabalhadores. Essas empresas estão livres de pagar salários mínimos, tributos e benefícios sociais.¹⁶⁴

Essa análise se coaduna com a política da empresa Uber, tendo em vista que possuem trabalhadores localizados em qualquer lugar do mundo, que são prestadores de serviços, entretanto, considerados parceiros, assim eximindo a empresa do pagamento de salários mínimos, encargos trabalhistas ou qualquer responsabilidade que poderia resultar dessa relação.

A precarização do trabalho causada pelas empresas de economia de compartilhamento são resultado de um processo de precarização crescente e anterior. O trabalho precário nasce com o próprio assalariamento capitalista. No início da revolução industrial os trabalhadores trabalhavam até 18 horas por dia, sem interrupção, então era um trabalho assalariado intensamente precarizado. A classe trabalhadora lutou para regular e obter direitos que estão se esvaindo com a nova configuração do trabalho uberizado, um fator determinante para precarizar as relações de trabalho profundamente.

Essa nova configuração de trabalho é vendida como atraente, pois propaga a possibilidade de se tornar um empreendedor, autônomo, com flexibilidade de horário e retorno financeiro

¹⁶⁴ SCHWAB, Klaus Schwab - **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

imediatos. Esta ilusão fez o mercado crescer rapidamente, em detrimento às relações formais de emprego.

A Uber defende a autonomia dos motoristas, com a intenção de deixar em evidência que não há subordinação estrutural ou econômica. Primeiramente, a empresa promove a ideia de que todo o retorno financeiro da atividade dependerá dos motoristas, ou seja, quanto mais tempo trabalharem e mais corridas tiverem, ganharão mais. Além disso, reiteradamente afirma que não contrata motoristas.¹⁶⁵ Em segundo lugar faz questão de evidenciar que não há controle de horários ou qualquer outro tipo de hierarquia entre a empresa e os motoristas. Contudo, quanto à remuneração do trabalhador, este deve repassar para a empresa, uma porcentagem previamente estipulada pela empresa.

A realidade tem sido bem diferente do que acontece e do que é propagado pelas empresas de economia de compartilhamento como a Uber. Na verdade, motoristas trabalham por mais de 12 horas diárias¹⁶⁶, são submetidos ao controle da empresa através de um sistema de avaliação, o que resulta no desligamento do motorista da plataforma em caso de uma nota abaixo do padrão estabelecido pela empresa. As regras do desligamento estão presentes no Código de Conduta da Comunidade Uber, e pode acontecer como resultado de alguns fatores, como a qualidade do atendimento, taxa de cancelamento e a alta taxa de aceitação.¹⁶⁷ Inclusive, se o motorista rejeitar muitas corridas, ele será desconectado do aplicativo. Importante registrar, quando uma tarefa é rejeitada, pode ocorrer algum tipo de sanção. O problema é que isso acontece, na relação entre os motoristas “parceiros” e a empresa, sem direitos fundamentais: sem salário fixo, jornada mínima de trabalho e segurança. Nesse sentido, é possível levantar o questionamento se os parceiros da Uber seriam realmente donos de seus próprios negócios pois, nem ao menos, podem rejeitar uma viagem que lhes traga prejuízo.¹⁶⁸

¹⁶⁵ “A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.” Uber Brasil. **Fatos e dados sobre a Uber**: Disponível em <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-auber/>. Acesso em: 28.out. 2019.

¹⁶⁶ OLIVEIRA, Tatiana Moreira Rossini de. **A uberização das relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 28.out.2019

¹⁶⁷ “ O modo mais fácil de manter sua avaliação média alta é prestar um bom serviço a cada viagem[...] Um cancelamento por parte do motorista acontece quando você aceita uma viagem e depois a cancela. [...] se a sua taxa de cancelamento continuar a exceder o limite máximo, você poderá perder o acesso à sua conta. ” Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/legal/community-guidelines/br-pt/>

¹⁶⁸ HILL, S. Raw deal: how the “Uber economy” and runaway capitalism are screwing American workers. First edition ed. New York: St. Martin’s Press, 2015.

A expansão da economia de compartilhamento ou plataforma é um fato. Existe uma nova maneira de gerar mercados, o problema é que a economia de plataformas, como é definida hoje, está gerando empregos precários em todas as cidades do mundo, tal ascensão do trabalho em péssimas condições só é possível em decorrência da crise econômica, principalmente em países periféricos, onde o mercado de trabalho já é historicamente frágil.¹⁶⁹

Significa que serão criados novos empregos mais qualificados no sentido de conhecimento informacional digital, mas numa dimensão muito menor, porque a indústria 4.0 não vai aumentar o número de assalariados dentro da empresa em relação ao que já existe hoje. Essas mudanças são feitas para dar mais produtividade e lucro para as empresas. Nesse sentido, um dos elementos centrais da reestruturação permanente do capital é reduzir o custo da força de trabalho.¹⁷⁰

A relação entre os motoristas e a empresa Uber, não possui qualquer fiscalização do Estado, e em meio a agenda neoliberal, com a clara intenção de flexibilizar os direitos trabalhistas os governos corroboram com esse modelo vendido como empreendedorismo. Em torno disso há uma clara dificuldade de regulação do Direito sob o desenvolvimento tecnológico.

Esse cenário se apresenta dessa forma, via de regra, por dois motivos: a legislação é pouco flexível e não problematiza as transformações sociais trazidas pela tecnologia e ainda, os processos regulatórios e judiciais não tramitam na mesma velocidade que as mudanças, dificultando sobremaneira o acompanhamento da tecnologia pelo direito, normas que já nascem desatualizadas não são capazes de proteger o trabalhador.¹⁷¹

Recentemente os motoristas de todo o mundo da Uber protestaram contra as condições de trabalho e a falta de regulação.¹⁷² Essa paralisação foi batizada de Uberoff, e, aconteceu um dia antes da Uber abrir seu capital e posteriormente ser avaliada entre 80,5 e 91,5 bilhões de dólares. A principal discussão sobre os motoristas é se podem ser considerados empregados ou

¹⁶⁹Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio de. **Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica**. 2ª Ed. 2017. Pág.

¹⁷⁰ANTUNES, Ricardo. Disponível em:< <http://www.ihu.unisinos.br/582010-o-proletario-digital-na-era-da-reestruturacao-permanente-do-capital-entrevista-especial-com-ricardo-antunes%201>> . Acesso em: 30.out.2019

¹⁷¹KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

¹⁷²**#UberOff: motoristas param um dia antes de IPO incluindo no Brasil**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/uberoff-motoristas-param-um-dia-antes-de-ipo-incluindo-no-brasil/>. Acesso em: 02 nov.2019

não, cabendo a Justiça exigir que a empresa os trate como funcionários e não como “parceiros”, a UBER também vem enfrentando uma série de regulações em diversos lugares no mundo.

Os trabalhadores destas plataformas são postos, no prisma formal-contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar o desativar no horário de sua escolha, contudo por ganharem tão pouco são impelidos sempre a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível.¹⁷³ Percebe-se neste ponto a farsa da autonomia gerada pelo sistema neoliberal, já abordada no ponto 2.

Em relatório recente da OIT¹⁷⁴, ficou claro que há problemas estruturais no mercado de trabalho, refletindo a precariedade das novas configurações de trabalho. Os dados são relativos a 2018 e, além de problemas estruturais no mercado de trabalho dos países mais pobres, ratificam a crescente precariedade que o sistema capitalista vem impondo à classe trabalhadora em todo o mundo. Conclui-se que a precariedade avança de forma perversa com o ingresso de novas tecnologias e o progresso da produtividade do trabalho associado às políticas neoliberais contra conquistas e direitos da classe trabalhadora.

4.2.1 O reforço do neoliberalismo no processo de precarização das relações de trabalho da economia de compartilhamento

As políticas sociais, inclusive o arcabouço de proteção aos trabalhadores alcançaram grande importância dentro de uma perspectiva de desenvolvimento social e valorização da dignidade da pessoa humana, sobretudo em virtude de sua normatização, entretanto, sofrem com a ascensão do neoliberalismo em um cenário de crise econômica e enfraquecimento “das forças sociopolíticas e culturais classicamente opositoras da noção de império do mercado econômico privado no âmbito das sociedades democráticas”¹⁷⁵

¹⁷³ Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio de. **Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica**. 2ª Ed. 2017. Pág.

¹⁷⁴ DONCEL, Luis. **OIT alerta para precarização do emprego em nível mundial**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/02/13/economia/1550088419_496910.html. Acesso em: 02 nov.2019.

¹⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LRR, 2006, p.24.

Delgado pontua o neoliberalismo como o pensamento liberal pautado não mais em uma lógica de produção industrial inerente às fases anteriores do capitalismo, mas como um conjunto de ideias que traduzem uma nova dinâmica econômica baseada no capital financeiro especulativo, que se fortaleceu, política e culturalmente nos anos de 1970, objetivando estruturar “Estado e sociedade no sistema capitalista, em anteposição à matriz do Estado de Bem Estar Social, hegemônica no pós Segunda Guerra Mundial nos EUA e, principalmente, Europa Ocidental”.¹⁷⁶

O processo de precarização do trabalho, vem como consequência dessa onda neoliberal, que chegou no mundo nas últimas décadas e no Brasil, iniciou-se nos anos 90, com o governo de Fernando Henrique Cardoso, e acentuou-se com as privatizações promovidas por ele. Maurício Godinho Delgado destaca a desregulamentação do mercado do trabalho como política de adequação às diretrizes do neoliberalismo, algo que se torna relativamente comum como política econômica em países que, em um cenário global de competição, buscam atrair investimentos estrangeiros. Nestes termos, e no que tange à experiência do Brasil, já no sentido de alcançar o seu atual contexto sociopolítico:

Será a partir do governo Collor (1990-1992) e, principalmente, com o governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), que o receituário neoliberal radical passaria a ser entusiasticamente seguido pelo Estado brasileiro. Desde então, foram tomadas medidas de abertura comercial acentuada, desconstrução das políticas industriais, privatizações amplas de entidades estatais, desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho¹⁷⁷

No decorrer da "década neoliberal", ao lado do crescimento do desemprego total, constata-se a expansão significativa de contratos de assalariamento precário. Assim, verifica-se que o crescimento de contratos assalariados sem carteira ocorre, de forma significativa, a partir de 1996, período de redução do índice de rendimentos real do trabalho assalariado.¹⁷⁸

Nesse sentido, a mitigação de direitos sociais, sobretudo na forma de desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas, vem disfarçada de modernização e progresso, em total desprestígio a tudo quanto foi conquistado no reconhecimento do trabalho como o “mais importante veículo de afirmação socioeconômica da grande maioria dos indivíduos

¹⁷⁶ DELGADO, Op. Cit. p. 21

¹⁷⁷ Ibidem, p. 27

¹⁷⁸ ALVES, Giovani. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Rev. Katál. Florianópolis** v. 12 n. 2 p. 188-197 jul./dez. 2009

componentes da sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos mais relevantes (senão o maior deles) instrumentos de afirmação da Democracia na vida social”¹⁷⁹

Nos últimos anos ficou claro que também era possível transferir o gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, por meio de um gerenciamento subordinado, ameaçado pelo desemprego. Aproveitando-se dos conceitos neoliberais, as plataformas digitais utilizaram-se disso para captar pessoas com o fito de prestarem serviços a um custo quase zero para a eles.

O que acontece nas últimas décadas é a enorme centralização do capital acompanhada por novas formas de intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e transferência de riscos e custos para os trabalhadores.¹⁸⁰ Depreende-se que a era neoliberal constituiu uma nova estrutura social de acumulação capitalista baseada na diminuição da importância aos direitos de proteção do trabalhador. Nessa perspectiva, a economia de compartilhamento no momento de crise econômica, emergiu como uma proposta de mudança, contudo, aprofundou os padrões de exploração da força de trabalho através da tecnologia, criando trabalhadores digitais desprotegidos.

4.2.1 Vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas “parceiros”

A empresa Uber se apresenta no mercado com a imagem de uma empresa moderna, sem burocracias, que tem por objetivo o compartilhamento de veículos, sem qualquer subordinação entre as partes envolvidas, promete ser capaz de simultaneamente atender melhor os anseios dos consumidores do que os demais serviços de transportes disponíveis e oferecer aos motoristas parceiros uma possibilidade de renda fácil.

Apesar da autodefinição apresentada pela empresa, sabe-se que na dinâmica principiológica do Direito do Trabalho a aparência não se impõe à essência. A jurisdição trabalhista se pauta pelo princípio da primazia da realidade. Nas palavras de Américo Plá Rodriguez, “o princípio da

¹⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006, p. 29.

¹⁸⁰ ABILIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Disponível em: <<https://operamundi.uol.com.br/samuel/46541/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>> Acesso em: 16.out.2019.

primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”¹⁸¹

Embora a empresa Uber reforce o caráter colaborativo do seu negócio, e de forma repetitiva propague a ideia de autonomia na atuação dos seus motoristas, na realidade os motoristas possuem vínculo com a empresa. Importante fazer uma análise dos itens da relação de emprego tratados no item 3 deste trabalho, conjuntamente com a organização da empresa Uber, tratada acima, para chegar a uma conclusão.

Quanto a pessoalidade e o trabalho prestado por pessoa física, verifica-se que não é possível a substituição do motorista credenciado da Uber por qualquer na direção do veículo, visto que há um credenciamento dos motoristas com avaliação prévia destes. Faz parte da discricionariedade da Uber a análise da aceitação do motorista com a verificação de vários itens pela empresa. Apenas este fato, por si só, já demonstra a pessoalidade existente na relação entre o motorista e a Uber, restando claro o caráter *intuitu personae* desta relação e tornando inequívoco que há, sim, a escolha pela empresa de qual profissional irá prestar para ela estes serviços.

Além disso, a pessoalidade é verificada também no controle por geolocalização, verificação eletrônica de pessoalidade na prestação de serviços¹⁸², treinamento, cursos de reciclagem, dispensas discriminatórias e monitoramento constante de corridas.

A onerosidade é outro um elemento necessário à relação de emprego, com respeito ao seu aspecto objetivo, a onerosidade é entendida como o pagamento, como uma contraprestação pecuniária a uma prestação do serviço. Já sob a feição subjetiva, caracteriza a expectativa do prestador de serviços de receber algo em recompensa pela atividade prestada. Conforme demonstrado no tópico 4 deste trabalho monográfico, a empresa Uber remunera o motorista pelo serviço prestado, com base na sistemática de repasse de parte do montante pago pelo passageiro. Outro elemento que depõe a favor da presença de onerosidade nesta relação jurídica, é o fato de ser exigido pela própria Uber que conste na CNH a observação de que o motorista é habilitado para o exercício de atividade remunerada. Este é um critério estabelecido pela própria Uber e é condição para que seja credenciado o motorista. Diante deste cenário, percebe-se que

¹⁸¹RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 217.

¹⁸²Uber Brasil. **Selfies para a sua segurança**. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sao-paulo/selfies-para-a-sua-seguranca/>> Acesso em 22.nov.2019.

o aplicativo é mais que um intermediador de passageiros, mas também recebe pelo serviço prestado pelos motoristas e, posteriormente, paga ao trabalhador.

Quanto a não eventualidade, tratada no ponto 3.1.3, este é um dos tópicos mais controvertidos, sobre a qual foram construídas várias teorias. De acordo com as teorias apresentadas anteriormente no mencionado ponto, adequa-se melhor, à relação mantida entre o motorista e a Uber, a teoria dos fins do empreendimento. Assim, a não eventualidade resta caracterizada em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento que se repete, ensejador de obra ou serviço na empresa, voltado para o fim da própria empresa, qual seja, a realização do transporte de passageiros e a aferição de renda pela prestação realizada, isto ocorrendo dentro de parâmetros pré-estabelecidos.

Levando isso em consideração, a eventualidade na relação não ocorre quando o motorista se coloca à disposição no aplicativo para a prestação do serviço, porque é dada ao motorista certa autonomia sobre a decisão de quando estará disponível para realizar o labor, mas caracteriza-se a não eventualidade após o cadastramento no aplicativo com a potencial disponibilidade intermitente, para uma demanda de serviço que é igualmente intermitente.

Partindo desse pressuposto, não se deve observar esse elemento sob o prisma fordista, porque a empresa, na sua forma de organização e estruturação, concedeu liberdade ao motorista de escolher quando poderá exercer a atividade. Essa concessão ocorre para facilitar a atividade fim da empresa, que é a disponibilização de motoristas com seus veículos para prestar o serviço de transporte.

Por fim, sobre a subordinação, no ponto de vista da Uber, não há liberdade negocial para que o motorista disponha sobre a forma da prestação ou quanto vai ser cobrado pelo serviço de transporte, conforme já se observou no tópico 4. Tanto o preço quanto a forma de pagamento são preestabelecidos pela Uber, que retém uma porcentagem do valor da corrida e repassa a diferença ao motorista.

Assim, para utilizar o aplicativo, é necessário submeter-se à organização de cobrança da própria empresa. É patente o exercício do poder diretivo da Uber sobre o motorista, seja quanto às regras e sanções pré-estabelecidas, ou mesmo quando das avaliações constantes do desempenho exercidas por meio do sistema de classificação do condutor feita pelos passageiros através da avaliação de satisfação em estrelas. Desta forma podemos estabelecer que há uma

subordinação estrutural¹⁸³, tendo em vista que os motoristas se submetem a dinâmica independentemente de receber ordens de forma direta.

Além da presença dos elementos da relação de emprego, observa-se que outro argumento utilizado pela Uber é que, em geral, os motoristas não são trabalhadores em tempo integral, laborando apenas em tempo parcial para complemento de renda. Contudo, pela legislação brasileira, é irrelevante para a configuração de vínculo empregatício o fato de o trabalho ser exercido em tempo integral ou parcial; irrelevante também o fato de um trabalhador não prestar serviços com exclusividade.¹⁸⁴

Logo, não se trata de um mero intermediador de ofertas de serviço, como se fosse um classificado digital. A Uber é uma empresa que oferece mão de obra segundo padrões predefinidos e gerencia sua atuação, ainda que de forma mais flexível que nas empresas tradicionais. A flexibilidade é resultante dos controles oferecidos pela evolução da tecnologia da informação e da comunicação.

Por isso, não há dúvidas ao se afirmar que a Uber não é apenas uma empresa que fornece uma plataforma que intermedia motoristas e passageiros sem interferência, mas, antes, trata-se de uma empresa que detém o comando e a direção daqueles motoristas que autoriza a prestar serviços em sua plataforma.

4.3 O TRATAMENTO DO TRABALHO UBERIZADO NA PERSPECTIVA INTERNACIONAL

A Uber é uma empresa de tecnologia (como se autodenomina) presente em mais de 70 países do mundo. O impacto das suas atividades é, portanto, vislumbrado em escala global. Assim é necessário entender o tratamento da Uber em outros países.

¹⁸³ Verificar o ponto 3.4.2 deste trabalho monográfico.

¹⁸⁴ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília, vol. 83, no 1, jan/mar 2017

A Uber propositalmente classifica de forma equivocada seus trabalhadores como autônomos, com o objetivo claro de evitar o pagamento dos direitos sociais e ainda, os Estados ao regulamentar tal atividade, elaborarem leis que visam declarar uma condição de trabalho que precede qualquer realidade fática, ainda que nessa condição estejam presentes os aspectos que caracterizam o trabalho subordinado.¹⁸⁵

No país onde iniciou suas atividades, nos Estados Unidos da América, a Uber passa por diversos embates judiciais. Já existem muitos processos nos Estados Unidos de antigos parceiros da Uber que pleiteiam o reconhecimento de que a relação entre eles e a Uber seja trabalhista e, portanto, teriam os direitos decorrentes dessa suposta relação.

A União Europeia também já abordou a questão sobre a Uber, e o assunto tratava da definição da natureza do serviço da Uber, questionava-se se a empresa era um serviço digital ou uma empresa de táxi sem licença. Sobre o reconhecimento do vínculo empregatício em 2016, Como foi amplamente noticiado pela imprensa, Tribunal do Reino Unido recentemente reconheceu que os motoristas da Uber devem ser considerados empregados – e não autônomos ou agentes. A ação foi proposta por motoristas da Uber contra a controladora sediada na Holanda e também contra as duas controladas que operam no Reino Unido, a Uber London Ltd e a Uber Britannia Ltd.¹⁸⁶

Para chegar à conclusão pela existência do vínculo de trabalho, o Tribunal, preliminarmente, analisou com cuidado o negócio da Uber, diante do argumento da empresa de que apenas presta serviços de tecnologia. Já no início de sua fundamentação, o Tribunal adverte que qualquer organização (i) que gerencie uma empresa em cujo “coração” está a função de transportar pessoas em veículos motorizados, (ii) que opere em parte por meio de companhia que procura se desviar das responsabilidades “reguladas” aplicáveis aos transportadores privados – ou seja, os PHV – Private Hire Vehicle – operators – mas (iii) que exija dos motoristas e passageiros que concordem, por meio de contrato, que ela não provê o serviço de transporte e (iv) recorra, em seus documentos e cláusulas contratuais, a ficções, linguagem torcida (twisted language) e novas terminologias (brand new terminology) merece certo grau de ceticismo.

¹⁸⁵ KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

¹⁸⁶ ROSEN, Ben. **Tribunal da União Europeia decide se Uber é um serviço digital ou uma empresa de taxi sem licença.** Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/futuro-das-cidades/tribunal-da-uniao-europeia-decide-se-uber-e-um-servico-digital-ou-uma-empresa-de-taxi-sem-licenca-9aq3z68lrehw8qkx8m4wqpm8r/>. Acesso em: 04.nov.2019.

No Canadá, a discussão gira em torno da legalidade da Uber, Toronto e Montréal fizeram ações de fiscalização este ano. Motoristas do UberX foram indiciados por violação da lei que exige uma licença especial para transportar passageiros mediante pagamento. Os taxistas também estão procurando a Justiça: em julho, eles entraram com uma ação coletiva contra o Uber na Província de Ontário, exigindo a proibição permanente do serviço e 400 milhões de dólares em compensação por receitas perdidas. Mas é provável que mudanças regulatórias permitam que o Uber siga operando – embora ainda não esteja claro em que condições. O prefeito de Toronto, John Tory, expressou apoio ao Uber (apesar de os vereadores da cidade não terem feito o mesmo).¹⁸⁷

Cidades pelo mundo buscam soluções para a questão trabalhista. Em Chicago, nos EUA, por meio do controle por GPS, nenhum motorista pode dirigir por mais de 10 horas em um período de 24 horas (mesmo trabalhando em empresas diferentes). Em Londres, é preciso esperar cinco minutos entre uma corrida e outra. Há ainda iniciativas de subsídio cruzado – na Cidade do México, 1,5% do valor de cada corrida vai para um fundo de mobilidade – e incentivo para os aplicativos operarem em bairros pobres, tradicionalmente excluídos dos serviços de transporte individual.¹⁸⁸

Na Califórnia em 2015, uma sentença da Comissão de Trabalho da Califórnia foi proferida em favor de um motorista que pleiteava reconhecimento de seu vínculo empregatício com a Uber. Além de pleitear o reconhecimento do seu vínculo, o autor requereu todos os valores de horas trabalhadas como motorista, bem como os valores pagos com pedágio. A Uber alegou que era apenas uma plataforma digital que facilitava transações privadas. A Comissão já havia se manifestado acerca do assunto em outro pedido, mas mudou seu entendimento.¹⁸⁹

Atualmente na Califórnia há uma grande batalha contra a Uber, visto que o Senado Californiano aprovou um projeto de lei que considera que os motoristas de plataformas, como a Uber, são

¹⁸⁷ CHE, Jenny. **9 países que não cedem um centímetro ao Uber.** Disponível em: <https://exame.abril.com.br/tecnologia/9-paises-que-nao-cedem-um-centimetro-ao-uber/9/>. Acesso em: 04.nov.2019

¹⁸⁸ PIVA, Naiady. "**Lei nacional anti-Uber ignora tendência de incorporar serviço à economia formal**" Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/futuro-das-cidades/lei-nacional-anti-uber-ignora-tendencia-de-incorporar-servico-a-economia-formal-1v1yard6mnvg5ietfdpoi6jwf/>> Acesso em 05 nov. 2019.

¹⁸⁹CALIFORNIA ruling against Uber hits at business model. **Business Insider.** 2015. Disponível em: <<https://www.businessinsider.com/afp-california-ruling-against-uber-hits-at-business-model-2015-6>> Acesso em 04 Nov. 2019

funcionários.¹⁹⁰ A Uber protesta contra a referida lei e alega que a aprovação seria um golpe duro para o modelo de negócios de companhias como Uber. O alvo dessa norma são todos aqueles que se encontram em situação de fraude trabalhista, que eles chamam de “*misclassification*”, ou seja, desvio da verdadeira classificação jurídica de empregados, e não apenas trabalhadores em aplicativos.

Essa lei da Califórnia¹⁹¹, traz um importante avanço e exemplo para todo o mundo. Como visto, a Uber já conta com um significativo número de experiências que acabaram no Poder Judiciário em outros países onde foram verificadas situações similares às hoje vivenciadas no Brasil. No Brasil já existem Reclamatórias Trabalhistas em face da empresa e Instauração de Inquérito pelo Ministério Público do Trabalho para apurar as supostas fraudes na forma de contratação entre esta e os “motoristas parceiros”.

4.4 O TRATAMENTO DO TRABALHO UBERIZADO NO BRASIL

No Brasil, a Uber tem um grande mercado, com mais de 50.000 motoristas. Assim como em outros países, no Brasil já existem algumas sentenças no sentido de acolher pedidos de motoristas para o reconhecimento do vínculo empregatício. A Uber chegou no Brasil em 2014 e as primeiras ações trabalhistas começaram em 2016¹⁹².

Além das reclamações trabalhistas já existe a Instauração de Inquérito pelo Ministério Público do Trabalho para apurar as supostas fraudes na forma de contratação entre esta e os “motoristas parceiros”. Para entender melhor o tratamento dado pelo Poder Judiciário Brasileiro, é interessante a análise de algumas sentenças.

¹⁹⁰ SANDOVAL, Pablo Ximénez de . **Lei ataca as bases da ‘economia colaborativa’ da Uber na Califórnia.** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/09/11/economia/1568223253_449110.html> Acesso em: 04 nov.2019

¹⁹¹CALIFÓRNIA, **AB-5 Worker status: employees and independent contractors.** Disponível em: <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201920200AB5https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201920200AB5> Acesso em: 20 nov. 2019.

¹⁹² COURA, K. Scocuglia, L. **Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil.** Disponível em: <https://www.jota.info/justica/o-uber-e-lei-motoristas-vaio-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio-09092016> . Acesso em: 01 nov. 2019.

A Reclamatória Trabalhista que tramita na 33ª Vara do Tribunal do Trabalho em Minas Gerais sob o nº 0011359- 34.2016.5.03.011257, o autor alega que foi contratado pela ré para trabalhar na função de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte/MG; que foi dispensado de forma unilateral e abusiva, sem receber as verbas trabalhistas a que tem direito, bem como alega que trabalhou, em média, duas horas diárias em sobrejornada durante todo contrato de trabalho, requereu ainda pagamento de adicional pelo período noturno, pagamento de feriados e todas as verbas rescisórias, aduziu ainda que faz jus ao reembolso de despesas a realização do trabalho e por fim pleiteou indenização por dano moral sofrido em virtude de dispensa arbitrária.

Não houve acordo na audiência inaugural e na seguinte, e, na Defesa a Uber do Brasil Tecnologia Ltda arguiu em preliminar a incompetência absoluta da justiça do trabalho aduzindo que relação mantida entre as partes é de natureza civil, consubstanciada na contratação do uso do aplicativo Uber; a inépcia da petição inicial e requereu a tramitação em segredo de justiça. No mérito, contestou todos os pedidos, alegando que a inexistência de vínculo de emprego entre as partes, em função da inexistência de pessoalidade, ausência de exclusividade, habitualidade, onerosidade e subordinação e requereu a condenação do autor por litigância de má-fé.¹⁹³

Na decisão o juiz reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a Uber, pois verificou estarem presentes os requisitos que configuram a relação de emprego: a pessoalidade: restou demonstrado o caráter *intuitu personae* da relação jurídica entabulada entre as partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens; Onerosidade: ficou comprovado que a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas (gratificações); Não eventualidade: as provas nos autos demonstraram que não só caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pela ré, como também era exigida dos motoristas; Subordinação: na análise do caso o autor estava submetido às ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse

¹⁹³Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. – TRT. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1701311427543900000038127039>. Acesso em 06. Nov.2019

inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas, caracterizada, portanto, a subordinação.

Em outra decisão, de abril de 2017, esta da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, com número do processo 1001492-33.2016.5.02.0013, o Juiz Eduardo Rockenbach Pires, reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, como destaca o seguinte julgado:

[...]Conforme já exposto acima, a defesa da ré sustentou que inexistia relação de trabalho entre si e os motoristas, os quais seriam "parceiros". Aduziu que é a empresa que presta serviços aos motoristas, oferecendo a eles o uso da plataforma e do aplicativo, de modo a fomentar a atividade desses mesmos motoristas, na prestação do serviço de transporte diretamente aos passageiros. A retórica da contestação é bem construída, amparada em expressões contemporâneas e na assim chamada. Todavia, ela não corresponde à economia do compartilhamento a realidade. Basicamente, não é verdade que o produto explorado pela empresa é meramente a ferramenta eletrônica, o aplicativo oferecido aos motoristas. A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros. Para chegar a tal conclusão, recorde-se que o modelo capitalista de sociedade se ampara em uma célula fundamental: a Daí a referência a forma mercadoria produto em sentido amplo, que abrange a noção de serviço oferecido no mercado. Em linhas gerais, o capital é investido na produção de mercadorias, e a circulação destas gera a extração de um excedente; parte do excedente é reinvestida na produção (daí a reprodução do modelo), e outra parte é acumulada pelo capitalista na forma de lucro. É dessa forma básica que são derivadas as relações sociais capitalistas. No que mais importa no caso concreto, para compreender a natureza da relação jurídica de que se trata, a questão é indicar qual é a mercadoria de que a ré extrai o seu excedente econômico. E a resposta deve ser enunciada de maneira clara: a mercadoria da ré é o serviço de transporte. Nenhuma dúvida me ocorre quanto a isso. Não é por outra razão que é da ré (e não do motorista) o poder fundamental de quantificar o valor na circulação da mercadoria. É a ré que fixa o preço do serviço de transporte que o passageiro irá pagar.¹⁹⁴

Decisão mais recente, de outubro de 2019, do TRT-15, Processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032, o juiz Bruno da Costa Rodrigues, da 2ª Vara do Trabalho de Campinas, condenou a Uber a pagar R\$ 10 mil em danos morais a um trabalhador que acionou a empresa na Justiça. O magistrado também determinou que a empresa por aplicativo pagasse aviso prévio

¹⁹⁴ BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, autos 1001492-33-2016-5-02-0013, Juiz Eduardo Rockenbach Pires. Disponível em: <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>>. Acesso em: 05.nov. 2019.

indenizado de 30 dias, 13º salário proporcional, férias e FGTS. Também multou a empresa com base nos artigos 467 e 477 da CLT.¹⁹⁵

Entretanto, assim como há decisões favoráveis aos motoristas, reconhecendo o vínculo empregatício, há também decisões no sentido contrário, como a do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Decisão de Recurso Ordinário, no qual, a Décima Turma não reconheceu o vínculo, alegando que o reclamante tinha liberdade para não trabalhar. Observe-se a ementa:

VINCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DO UBER. INEXISTÊNCIA.

O reclamante tinha liberdade para não trabalhar, utilizava veículo próprio na prestação e arcava com os gastos ordinários do veículo (manutenção, impostos, seguro, etc.). Não sofria punições pelas ausências (desconexão momentânea da plataforma), tendo plena liberdade para não atender aos chamados. Em resumo, não havia subordinação jurídica nem se colocava à disposição da empresa. Eventuais sanções (como o desligamento temporário ou definitivo da plataforma) por descumprimento de regras contratuais não são exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em quaisquer tipos de contratos, em especial aqueles de trato sucessivo. Ausente a subordinação jurídica, afasta-se o pretense vínculo de emprego¹⁹⁶

Além disso, o STJ, em 04 de setembro de 2019, decidiu que não há vínculo empregatício entre os motoristas da Uber e, por isso estes não podem reivindicar direitos na Justiça trabalhista. A decisão foi tomada de forma unânime pelos ministros da Segunda Seção do STJ. Essa decisão foi proveniente de discussão sobre a competência para julgar um processo relativo a relação de emprego com a Uber, determinando assim, que por não ser relação de emprego, a competência é da justiça comum.¹⁹⁷

Na jurisprudência brasileira, ainda não é pacífico este tema. Por esse motivo que é de fundamental importância, a reflexão de como os trabalhadores uberizados serão tratados no Brasil.

¹⁹⁵ BRASIL. 2º Vara do Trabalho de Campinas, autos 011594-77.2017.5.15.0032, Juiz Bruno da Costa Rodrigues. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/223185643/processo-n-0011594-7720175150032-do-trt-15>> Acesso em: 06 nov. 2019.

¹⁹⁶ BRASIL, TRT-3 – RO: 0010511-52.2017.5.03.0002 0010511-52.2017.5.03.0002, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Décima Turma.

¹⁹⁷ BRASIL, STJ, 2019/0079952-0, Relator: Ministro Moura Ribeiro. Segunda Seção

4.4.1 A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região nº 0010806-62.2017.5.03.0011

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua 11ª Turma e pela 1ª vez nessa corte, decidiu que o motorista da Uber é empregado. A Redatora do voto vencedor é a juíza Ana Maria Espi Cavalcante. Indispensável a apreciação dos autos do processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011¹⁹⁸, para melhor compreensão dessa importante decisão.

O Juízo da 11ª Vara do Trabalho, tinha rejeitado os pedidos da inicial, indeferindo o reconhecimento do vínculo. O reclamante interpôs recurso ordinário pretendendo o reconhecimento de vínculo de emprego com a reclamada e o deferimento das demais pretensões correlatas ao reconhecimento da referida relação jurídica.

Na peça de ingresso, o autor narrou que foi contratado pela empresa reclamada em junho de 2016 para laborar prestando serviços de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte/MG. O contrato se encerrou em fevereiro de 2017 sem prévio aviso ao reclamante, de forma unilateral e abusiva por parte da empresa reclamada.

Assim, reconheceu o órgão que o motorista não se auto organiza, nem deixa de se submeter ao controle da empregadora. Trata-se de típico contrato de adesão com expressa previsão de que o motorista é obrigado a aceitar os termos e condições nele estipulados.

De forma reiterada, a decisão demonstra que a Uber seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive escolhe os carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; e pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista. Além disso, destacou outro aspecto importante a denotar a subordinação: “o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida”.

A relatora entende que não há dúvidas do controle exercido pela Uber sobre a reclamada, tratando-se de trabalho efetuado por conta de outrem, com fixação unilateral do preço do

¹⁹⁸ BRASIL, 0010806-62.2017.5.03.0011, Relator: LUIZ ANTÔNIO DE PAULA IENNACO, Décima Primeira Turma.

trabalho, em que a própria precificação é um instrumento de controle bem sutil e eficaz. A ausência de liberdade na estipulação do valor do trabalho prestado pelo próprio motorista de aplicativo o afasta, completamente, da condição de autônomo. Para reforçar o raciocínio, a relatora destaca diversas reportagens que a Uber confirma o seu comando.

Além disso, se há pontuação a partir da avaliação, não se trata de uma simples empresa que conecta o passageiro ao motorista. Há controle sobre a atividade exercida. A avaliação do motorista realizada pelo cliente da corrida busca assegurar um padrão de qualidade dos serviços no interesse da empresa Uber. Se isso fosse feito no interesse do motorista, ele teria acesso às avaliações individuais.

Sobre a personalidade a redatora do voto vencedor afirma que:

A personalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada. Sabe-se ainda que a Uber recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.uber.com.br.introcapacitacao>. Para os motoristas que não possuem veículo, a Uber indica parceiros para aluguel e aquisição de veículos.¹⁹⁹

Sobre a onerosidade da relação, a redatora afirma que se trata de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da UBER. E a habitualidade foi conferida de acordo com documentos acostados aos autos.

O fato de o motorista arcar com as despesas do veículo, é uma das condições mais prejudiciais da empresa contra o trabalhador. Com isso, transfere para o empregado o risco do negócio, pois, sendo uma empresa que fornece serviço de transporte, deveria ter veículos para tal ou remunerar por aluguel o veículo de propriedade do motorista. Face às características e considerações acima, fáticas e também jurídicas, é possível dizer que o vínculo de emprego existe.

Portanto, a primeira decisão de 2o grau do TRT da 3a Região, pela sua 11a Turma, que reconhece o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, é uma decisão importante e emblemática, trazendo uma análise minudente sobre a situação, evidenciando a subordinação existente na relação da Uber e dos motoristas.

¹⁹⁹ Ibidem

4.4.2 Inquéritos do Ministério Público do Trabalho

A Uber é investigada pela Ministério Público do Trabalho, através de suas Procuradorias em São Paulo e no Rio de Janeiro. Diante dos indícios de que, sob uma máscara de relação com uma plataforma eletrônica, há na prática a exploração de trabalhadores que prestam serviços a uma empresa de transportes.

O Procurador do Trabalho, Rodrigo Careli afirma que:

No Brasil, a forma de transporte público não coletivo sempre foi o táxi autônomo. Este modelo foi aos poucos deteriorado pelo comércio e acumulação de "autonomias" por verdadeiros empresários, que exploram a mão de obra de taxistas sem reconhecimento de vínculo empregatício, sob a proteção ou conivência do poder público. Alguns verdadeiramente autônomos sobrevivem, mas a forma usual é o trabalho de motoristas com pagamento de "diárias" a "donos" de concessões públicas. O motorista já começa seu dia de trabalho devendo ao dono da "autonomia. A exploração do trabalho na Uber é ainda pior. A Uber é, na prática, a forma mais completa do novo modelo de exploração de trabalhadores, no qual o controle se dá por programação, inputs e outputs. A Uber, empresa, controla o tipo de carro, a forma de conduzir, modo de se portar, uniforme e a tarifa a ser cobrada. Tem total controle dos trabalhadores por meio do sistema de "cenouras e porrete", ou seja, por meio de prêmios e castigos. Controla o quantitativo de mão de obra disponível, por meio de premiações para o trabalho em momentos de pouca oferta. A faceta do porrete também se apresenta: os trabalhadores não podem negar corridas e são desligados do sistema se não obtiverem certa nota pelos clientes do Uber. Em poucas palavras: os trabalhadores do Uber são seus empregados, porém o Uber não os reconhece como tal, desobrigando-se de seus deveres como empregadores. (CARELLI, 2016).²⁰⁰

Embora as investigações ainda sejam incipientes, o procurador do trabalho Rodrigo Carelli, que atuou no inquérito do Rio de Janeiro, diz haver indícios de que, sob uma capa de relação com um aplicativo eletrônico, há uma exploração de trabalhadores que, em verdade, atuam para uma empresa de transportes.

Em caso de conclusão pela fraude trabalhista, o Ministério Público do Trabalho irá requerer que a Uber formalize os contratos de trabalho com os motoristas, bem como, seja condenada a pagar dano moral coletivo.

²⁰⁰ Ministério Público do Rio de Janeiro – MPT. **O Uber, os táxis e a exploração dos motoristas**. Disponível em <http://www.prtl.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/505-artigo-uber>. Acesso em 10 nov. 2019.

4.4.3 Manifestação do CADE sobre a empresa UBER

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), assim como o Ministério Público do Trabalho, também já analisou o aplicativo. Em setembro de 2018, um estudo do Departamento de Estudos Econômicos do Conselho concluiu que não havia “elementos econômicos que justifiquem a proibição de novos prestadores de serviços de transporte individual de passageiros” e que a “auto regulação imposta aos motoristas de caronas pagas pelas empresas de tecnologia tem garantido credibilidade de bons serviços prestados, de modo que tem criado rivalidade aos mercados de táxis.

A Superintendência-Geral arquivou o Inquérito Administrativo nº 08700.010960/2015-97. Essa investigação foi aberta a partir de representação da Comissão de Defesa do Consumidor da Câmara dos Deputados contra o Uber, com base em denúncia de concorrência desleal.

Segundo a nota técnica, as questões levantadas na denúncia derivam de problemas regulatórios, não sendo competência do órgão antitruste analisá-las. A regulamentação dos aplicativos de transporte individual pela via legislativa é a forma mais adequada para solucionar os problemas levantados na denúncia.²⁰¹

O CADE apenas faz uma análise sobre a regulação da Uber, mostrando que se faz imperioso a reavaliação do papel da Uber na sociedade, com a necessária regulação da sua forma de operar o serviço, levando em consideração, principalmente, as condições de trabalho exercido pelos motoristas.

²⁰¹“EMENTA: Inquérito Administrativo. Representante: Comissão de Defesa do Consumidor da Câmara dos Deputados. Representada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Suposta prática de concorrência desleal. Transporte individual remunerado de passageiros. Arquivamento nos termos dos arts. 13, IV, e 66 da Lei Federal nº 12.529/2011 c/c os arts. 181 e seguintes do Regimento Interno do Cade.” Disponível em: <https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt3BfPLlu9u7akQAh8mpB9yOAEfaMEkXXxWVYKU81UGMKjAPchgdrEQ4ypjLrt_sgACFIOfmI65fOWqSQTf5i6V9KEwPQCZy8OB3XwSmZb-FE> Acesso em 10.nov.2019.

4.5 O TRABALHO BASEADO NO COMPARTILHAMENTO DE BENS E SERVIÇOS POR PLATAFORMA ONLINE E A PROTEÇÃO EM FACE DOS RISCOS DA AUTOMAÇÃO (ART. 7, XXVII): A NECESSIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E DA TUTELA PROTETIVA DO DIREITO DO TRABALHO

Desde o final do século XX, percebe-se uma crescente utilização da máquina no processo produtivo, que acaba proporcionando grandes impactos no mundo do trabalho. As mudanças tecnológicas e as novas técnicas de gestão dos negócios têm acarretado uma maior competitividade de mercado, levando à extinção de postos de trabalho e à substituição do homem pela máquina. Noutra dimensão, o uso desenfreado de novas tecnologias é um fator de forte preocupação nos dias atuais, na medida em que põe em risco a saúde do trabalhador.

Tendo em vista essa situação de desenvolvimento tecnológico, a proteção em face da automação produtiva possui centralidade na promoção de modelo de desenvolvimento social. Esta percepção não escapou ao legislador constituinte ao inserir no rol de direitos trabalhistas no inciso XXVII do artigo 7º da Constituição Federal a proteção em face da automação.²⁰²

Para obterem lucros as empresas buscam aumentar suas margens de ganhos e, para isso, buscam produzir ou ofertar serviços ao menor custo de produção. Entretanto, não raras vezes buscam essa redução de custos substituindo trabalhadores por máquinas, acarretando o denominado desemprego tecnológico.

A proteção trazida pelo artigo 7º, XXVII da Constituição Federal, é de extrema importância diante do desenvolvimento social e tecnológico.

As mudanças tecnológicas têm acarretado uma maior competitividade de mercado, levando à extinção de postos de trabalho e à substituição do homem pela máquina. Assim, em primeiro plano, o direito previsto no inciso no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, está calcado na proteção dos postos de trabalho e na tentativa de redução dos índices de desemprego e subemprego.²⁰³

²⁰² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

²⁰³ MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Mariana. O direito fundamental à proteção em face da automação; **Revista Nova Hileia**. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017. p.10

Tratando-se de normas constitucionais protetivas e efetivadoras do direito à saúde, imprescindível fazer referência aos incisos do artigo 7º que estabelecem diretrizes para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, são eles: XXII; XXIII; XXVII; XXVIII e XXXIII.

Em primeiro plano, tal direito cuida da proteção individual do trabalhador em face da automação abusiva. Esse amparo individualista só é alcançado se a própria legislação confere garantias mínimas ao próprio empregado, como, por exemplo, estabilidade no emprego e ferramentas que proporcionem abonação de sua saúde física e mental.

Como se vê, o mandamento contido no art. 7º, inciso XXVII, da Constituição, reconhece a necessidade de amparo da saúde e segurança do trabalhador em relação ao maquinário empreendido na produção. Essa proteção requer do Estado, a criação de uma legislação infraconstitucional, que possibilite a eficácia do preceito da Constituição, bem como a instituição de políticas públicas de capacitação profissional e empregabilidade.

Contudo, não há muitas ações Estatais para a proteção em face da automação, apenas algumas iniciativas legislativas foram propostas. O projeto de lei nº 2902/1992 foi a primeira tentativa de regulamentação do inciso XXVII do art.7º da CF. O projeto propunha que os processos de automação fossem qualificados como demissão sem justa causa. Propugnava ainda que se obrigasse as empresas em processo de automação a instituir comissão paritária para negociar medidas de redução dos danos para os empregados e que os sindicatos a instituíssem centrais de reciclagem e recolocação da mão-de-obra afetada. O projeto previa também que o Governo Federal deveria criar centros de pesquisa e comissões para requalificar os trabalhadores e incluir disciplinas sobre avanços da informática nos currículos do ensino fundamental e médio²⁰⁴.

A última tentativa de regulamentação do referido inciso do art.7º da CF, é o projeto de lei PL 1091/2019, é interessante ressaltar o art. 7º, o qual determina a recondução do trabalhador no caso deste não se adaptar às novas tecnologias implantadas na empresa.²⁰⁵

Entretanto, ainda que ausente emissão de norma regulamentadora pelo Legislativo face da automação, os órgãos administrativos encontram-se vinculados aos objetivos deste direito fundamental, devendo empenhar-se no estabelecimento de medidas que protejam os

²⁰⁴BRASIL, Senado Federal. Projeto de Lei nº 2902/1992. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD10JUN1992.pdf#page=32>> Acesso em: 25 nov. 2019

²⁰⁵BRASIL, Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 1091/2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=8FFDFF3A944A81C7B6F14614EBFA867C.proposicoesWebExterno1?codteor=1714381&filename=PL+1091/2019>. Acesso em 06 dez. 2019.

trabalhadores das consequências desfavoráveis dos processos de automação. Assim, com vista a evitar que os trabalhadores se tornem vítimas do desemprego estrutural, a Administração Pública deve, por exemplo, se ocupar da criação e do custeio de programas de capacitação e de requalificação de mão de obra.²⁰⁶

No caso da Uber, a empresa, faz uso da tecnologia, faz a apropriação privada do lucro, sem ter a propriedade dos carros, ou seja, é uma indústria sem equipamentos e sem máquinas, mas com a intensa utilização da tecnologia. É evidente o cenário de exploração de mão-de-obra disponível, o que não combina com as normas do ordenamento jurídico brasileiro, ficando então, ao encargo do Direito do Trabalho o controle civilizatório para garantir a proteção social dos obreiros e, por consequência, da dignidade da pessoa humana.²⁰⁷

A relação de emprego é uma relação desnivelada na qual o empregado encontra-se vinculado na dinâmica empresarial. Aparece daí, então, a eficácia diagonal dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que diz respeito à forma como o trabalhador deve, no âmbito empresarial, ter respeitados os seus direitos mínimos garantidos pelo ordenamento constitucional vigente.

Deve-se ocorrer, portanto, o reconhecimento do vínculo de emprego para os motoristas das plataformas, visto que a proteção desses trabalhadores é medida que se impõe, diante do nosso Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Com o objetivo de que os motoristas da Uber em situações de adoecimento ou de acidentes possam se recuperar, tirem férias, tenham previdência e, portanto, sejam protegidos pela legislação trabalhista.

²⁰⁶ Ibidem, p.18.

²⁰⁷ KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.p. 114

5 CONCLUSÕES

Após esse estudo, é possível, portanto, perceber que estão ocorrendo transformações no capitalismo, na sua dinâmica e nas características que assume para se manter em tempos de globalização. Essas mudanças acometem diretamente aqueles que vivem do seu trabalho, lesando direitos conquistados, reduzindo os postos de trabalho, gerando salários precários e a desqualificação da mão de obra.

O surgimento de novas tecnologias está influenciando decisivamente na velocidade das mudanças sociais e especialmente na reorganização do modo produtivo. Com a criação de plataformas de intermediação de trabalho humano a partir da segunda metade da primeira década do século XXI, o mundo do trabalho vem experimentando uma profunda mudança. Percebeu-se que esse fenômeno só poderia ser analisado dentro de um ambiente da quarta revolução industrial, indústria 4.0 e de forte tendência de substituição das atividades de trabalho humano por tecnologia.

A Economia do compartilhamento, que é também uma forma de cooperação e emerge como uma nova forma de estabelecer relações econômicas. Entretanto, essa forma de relacionar-se no mercado ainda não é capaz de suplantar o sistema hegemônico, a crítica permite observar que o dominante sistema capitalista é capaz de encontrar valor na economia compartilhada, utilizando da colaboração para mascarar a busca pela aferição de renda, e essa busca pelo lucro recairá fatalmente sobre a relação de trabalho.

Nesse sentido, os interesses corporativos da iniciativa privada baseados em um antigo modelo capitalista certamente empreenderão esforços no sentido de utilizar-se de todos os meios para auferir lucro com o uso da tecnologia dos aplicativos e plataformas digitais. Dessa forma permitem a contratação de mão de obra barata e promovem dessa forma a precarização do trabalho.

O crescente número de pessoas sem emprego ou subempregados e o aumento da informalidade contribuem sobremaneira para a manutenção e expansão do exército industrial de reserva. Sem colocação no mercado de trabalho, os trabalhadores se submetem às condições cada vez mais precárias de renda e de trabalho.

O *crowdsourcing*, a terceirização online, é o novo meio intermediação de trabalho, através das plataformas digitais, o qual transforma a massa de trabalhadores, em busca de trabalho,

simplesmente em autônomos, sendo uma forma de trabalho não regulamentada. Portanto, não tendo direito à proteção assegurada aos trabalhadores empregados em termos de horário de trabalho, salários, segurança, saúde no trabalho e proteção social. Isso faz com que os trabalhadores arquem com todos os riscos do trabalho.

A relação de emprego constitui núcleo fundamental do Direito do Trabalho, e é a espécie predominante de relação de trabalho nos países industrializados e desenvolvidos. A relação empregatícia forma-se através da síntese de elementos objetivos e caracterizadores, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, esta que é tida como o elemento mais importante para o reconhecimento da relação jurídica existente entre empregado e empregador.

Há necessidade de caracterizar o tipo de vínculo entre o motorista e a Uber, para poder estabelecer como deve ser tratada esta relação perante o Direito do Trabalho, para a efetiva e justa proteção ao trabalhador.

Demonstrou-se no texto que dentre estes elementos, a subordinação tem especial relevância, dada a sua difícil caracterização no contexto atual. Com a evolução histórica das relações laborais tornou, pouco a pouco, mais difícil a aplicação da definição clássica da subordinação jurídica, o que se convencionou chamar de crise da subordinação clássica. Para a correta avaliação deste elemento há que se adequar às inovações tecnológicas da sociedade contemporânea.

Como estes, outros conceitos de subordinação foram revistos, mas identificou-se um que guarda mais íntima relação com o presente trabalho e serve, como base, para a configuração de emprego entre o motorista e a Uber: a subordinação estrutural. Esta forma de subordinação foi descrita pelo autor Maurício Godinho Delgado, ao afirmar a relevância da relação entre a integração do trabalhador e a dinâmica do tomador do serviço, independentemente do recebimento de ordens diretas, adequando-se, no entanto, à estrutura, organização e funcionamento da empresa. Além disso, ressalta-se que há a presença do controle, mas pouco importa se ele é exercido de forma direta ou não.

Concluiu-se então, sob a óptica da subordinação estrutural, ser possível identificar a presença do elemento subordinação na relação entre o motorista e a Uber. Assim, qualificada a existência de uma relação entre a Uber e o motorista, caracterizada a existência da prestação de serviços pelo motorista à Uber, identificados os elementos que permitem caracterizar uma relação de

emprego entre a pessoa física do motorista e a Uber, tais sejam a subordinação (estrutural), a onerosidade, a não eventualidade e a pessoalidade, defende-se neste trabalho, que há a presença do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber.

É possível, portanto, perceber quando se analisa iniciativas como a Uber que há uma apropriação do sentido/essência da Economia Compartilhada apropriando-se de toda a carga positiva que essa corrente comportamental e econômica possui, para camuflar uma relação de trabalho com o escopo de eximir-se dos encargos sociais, aumentarem seus lucros e precarizar cada vez mais a relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Disponível em: <<https://operamundi.uol.com.br/samuel/46541/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>> Acesso em 16.out.2019.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.

ALVES, Giovani. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial**. Rev. Katál. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 188-197 jul/dez. 2009

ANTUNES, Ricardo. **Uberização do trabalho**: caminhamos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. 03 de agosto de 2019. Disponível em: < <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>> Acesso em 15 de out.2019.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo. Boitempo Editorial, 1999.

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de Azevedo. **Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho contemporâneas**. Dissertação de Mestrado. Sergipe. 2016. Orientadora: Dr^a. Luciana Aboim M. G. da Silva. p. 96

BARDHI, Fleura; ECKHARDT, Giana. **Access-based consumption: the case of car sharing**. Disponível em: <<https://academic.oup.com/jcr/article/39/4/881/1798309>> Acesso em: 19.set.2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BESSA, Cesar. **Além da subordinação jurídica no direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTR, 2017.

Brasil. Consolidação das leis do trabalho (CLT).S.l.:s.n., 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL, Senado Federal. Projeto de Lei nº 2902/1992. Disponível em: < <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD10JUN1992.pdf#page=32>> Acesso em: 25 nov. 2019

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, 2019/0079952-0, Relator: Ministro Moura Ribeiro. Segunda Seção

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. 0010806-62.2017.5.03.0011, Relator: LUIZ ANTÔNIO DE PAULA IENNACO, Décima Primeira Turma.

BOESLER, Matthew. **The rise of the renting and sharing economy could have catastrophic ripple effects**. Business Insider, 12 ago. 2013. Disponível em: Acesso em: set. 2019.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo: **What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live**. Collins, 2010.p. 211

BULGUERONI, Renata Orsi. **Parassubordinação: origens, elementos, espécies e tutela**. In MANNRICH, Nelson (Coord.). Reforma do mercado de trabalho: A experiência italiana. São Paulo: LTr, 2010.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1998.
CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. vol. 1. 2. ed. Ver., atualizada e aum. São Paulo: Saraiva, 1981.

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

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

Che, Jenny. **9 países que não cedem um centímetro ao Uber**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/tecnologia/9-paises-que-nao-cedem-um-centimetro-ao-uber/9/>>. Acesso em: 04.nov.2019

CHIAVENATO, Idalberto. (2001). **Teoria geral da administração**. 6.ed. v.1. Rio de Janeiro: Editora Campus.

CHRISTENSEN, Clayton, Overdorf, M. **Meeting the challenge of disruptive change**. Harvard Business Review, 2000.

CUSUMANO, Michael A. **Technology strategy and management: how traditional firms must compete in the sharing economy**. Communications of the ACM, vol. 58, n. 1, jan. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. São Paulo: Revista LTr.

DONCEL, Luis. **OIT alerta para precarização do emprego em nível mundial**. Disponível em:< https://brasil.elpais.com/brasil/2019/02/13/economia/1550088419_496910.html>. Acesso em: 02.nov.2019.

DUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004#nt07> Acesso em 05 set. 2019.

DURWARD, David. **The digital economy and the single market: employment prospects and working conditions in Europe**. Publisher: FEPS - Foundation for European Progressive Studies, p.39-55. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/305698774_Principal_forms_of_crowdsourcing_and_d_crowd_work> Acesso em: 20.nov.2019

ERHARD, Felipe; SILVA JÚNIOR, Jeová Torres; CÂMARA, Samuel Façanha. Tipificando a economia do compartilhamento e a economia do acesso. **Organizações & Sociedade**, [s.l.], v. 26, n. 91, p.795-814, dez. 2019. Fap UNIFESP (SciELO).Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302019000400795>. Acesso em: 15 nov. 2019.

ERVING, E. E. **The sharing economy: exploring the intersection of collaborative consumption and capitalism**. Scripps Senior Theses, 2014. Disponível em:<https://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/409/> Acesso em: 19 set. 2019.
FARIA, José Eduardo. **Ideologia e função do modelo liberal de direito e estado**. Lua Nova: Revista de Cultura e Política. nº 14. São Paulo. 1988. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451988000100008> Acesso em: 15.nov.2019.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador

GAUTHIER, Gustavo. El Derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v.19, n.37, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117/11176>>. Acesso em 06 nov. 2017

GOEL, S. **Capitalism versus the sharing economy**. UC Berkeley: UC Berkeley Library, 2014. Disponível em:<<https://escholarship.org/uc/item/8xd4m19w>>. Acesso em: 19.set.2019.

HILL, S. **Raw deal: how the “Uber economy” and runaway capitalism are screwing American workers**. First ed. New York: St. Martin’s Press, 2015.

HOBSBAWN, Eric. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1977.
KAGERMANN, H et al. **Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie**, 2013.

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. A organização do trabalho na era digital. **Estud. psicol.** (Campinas) v.30, n.4 Campinas, oct./dec. 2013. Disponível em: > http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X20130004_00011> Acesso em: 12set.2019.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

LIMA, Saulo de Castro. **Reforma do estado e o setor de infra-estrutura no Brasil durante o período 1991-2002**. Dissertação. Orientador: Dr. Luís Antônio Paulino. Faculdade de Filosofia e Ciências. Marília, 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. justiça do trabalho**, Porto Alegre. v. 25

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego & direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 24.

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

MARTINEZ, Luciano; Maltez, Mariana. O direito fundamental à proteção em face da automação; **Revista Nova Hileia**. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **O Manifesto comunista**. 3. ed. São Paulo: Global, 1988.

MELLO, Kathia; DANTAS, Carolina. **Uber X Táxi: entenda as diferenças de custos e serviços entre o táxi e o aplicativo**. G1. São Paulo, 13 jul. 2015. Disponível em: . Acesso em: 25 set. 2015.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. S. l.: Juruá, 2018.

OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009.

PIVA, Naiady. **"Lei nacional anti-Uber ignora tendência de incorporar serviço à economia formal"** Disponível em:< <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/futuro-das-cidades/lei-nacional-anti-uber-ignora-tendencia-de-incorporar-servico-a-economia-formal-1v1yard6mnvg5ietfdpoi6jwf/>> Acesso em 05 nov. 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. v.1, jul./ago. 2004. Porto Alegre: Magister.

RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial**: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

ROSEN, Ben. Tribunal da União Europeia decide se Uber é um serviço digital ou uma empresa de táxi sem licença. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/futuro-das-cidades/tribunal-da-uniao-europeia-decide-se-uber-e-um-servico-digital-ou-uma-empresa-de-taxi-sem-licenca-9aq3z68lrehw8qkx8m4wqpm8r/>. Acesso em: 04.nov.2019

SANDOVAL, Pablo Ximénez de. **Lei ataca as bases da ‘economia colaborativa’ da Uber na Califórnia**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/09/11/economia/1568223253_449110.html Acesso em: 04.nov.2019

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo. Edipro, 2016.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2004.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no esculo XXI: on-demande conomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017. p. 28-43.

SILVEIRA, C. B. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo**. 2017. Disponível em: <https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>. Acesso em: 10.nov.2019.

SOEIRO, José.; CAMPOS, Adriano. **A falácia do empreendedorismo**. São Paulo (SP): Bertrand Editora, 2016.

TAYLOR, Frederick. **Princípios de Administração científica**. São Paulo: Atlas, 1987, p. 109-111.

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. de A organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Rev. adm. empres.** v.25 n.4. São Paulo, oct/dec. 1985. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901985000400007. Acesso em: 16.set.2019.

TEIXEIRA, Tarcísio; CHELIGA, Vinícius. **Inteligência artificial**: aspectos jurídicos. 1.ed. S. l.: JusPodivm, 2020.

TRINDADE, José Tarcísio Pires. **Novas tecnologias como fator de mudanças no processo de modernização do comércio varejista: estudos de caso no setor da grande distribuição mo de Janeiro.** 1998. 271 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia de Sistemas e Computação, UFRJ, Rio de Janeiro, 1998. Disponível em: <<https://www.cos.ufrj.br/uploadfile/publicacao/725.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

Uber Brasil. **Fatos e dados sobre a Uber:** Disponível em: <<https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>>. Acesso em 15.out.2019.

ZANELLI, J. C. et al. **Estresse nas organizações de trabalho:** compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a sua subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho.** 2018. 251 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Direito, A M, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018.