

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

**OS NOVOS FORMATOS DE SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA E A
ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO**

JOSÉ ALEXSANDRO DA SILVA

RIO DE JANEIRO
2018/2º Semestre

JOSÉ ALEXSANDRO DA SILVA

**OS NOVOS FORMATOS DE SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA E A
ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO**

Trabalho de Monografia elaborado no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Ms. Ana Carolina Conceição Penha.

RIO DE JANEIRO - RJ
2018/2º Semestre

S586n Silva, José Aleksandro da
Os novos formatos de subordinação trabalhista e a economia do compartilhamento / José Aleksandro da Silva. -- Rio de Janeiro, 2018.
57 f.

Orientadora: Ana Carolina Conceição Penha.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Subordinação trabalhista. 2. Economia do compartilhamento. I. Penha, Ana Carolina Conceição, orient. II. Título.

JOSÉ ALEXSANDRO DA SILVA

**OS NOVOS FORMATOS DE SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA E A ECONOMIA
DO COMPARTILHAMENTO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Ms. Ana Carolina Conceição Penha.

Data de aprovação: __ / __ / ____.

Banca examinadora:

Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO - RJ
2018/2º Semestre

RESUMO

O cenário laboral vive em constante mudança e a tecnologia é um dos fatores que influencia nisso. As relações promovidas através de plataformas digitais se tornaram populares pela chamada economia do compartilhamento. Porém, no que se refere ao trabalho prestado neste setor, se discute a existência ou ausência da subordinação. As empresas do ramo sustentam a inexistência deste elemento, por haver uma suposta liberdade de exercício do trabalho, como por exemplo na definição da quantidade de tempo disponibilizado e em quais horários será realizado. Por outro lado, parcela da doutrina jurídica sustenta que existem mecanismos de controle, comando e supervisão sobre o trabalho prestado. Esta monografia analisa como o elemento fático-jurídico da subordinação pode se apresentar dentro do funcionamento de plataformas digitais de empresas que utilizam o discurso da denominada “economia do compartilhamento”, para compreender a existência ou não do fenômeno justrabalhista nas relações havidas entre quem labora nessas empresas.

Palavras-chaves: economia do compartilhamento; plataformas digitais; precarização; relação de emprego; relação de trabalho; subordinação.

ABSTRACT

The labor scenario is constantly changing and technology is one of the factors that influences this. Relationships promoted through digital platforms have become popular by the so-called sharing economy. However, in what concerns the work done in this sector, the existence or absence of subordination is discussed. The companies of the branch sustain the inexistence of this element, because there is a supposed freedom of exercise of the work, as for example in the definition of the amount of time available and in which schedules will be realized. On the other hand, part of the legal doctrine holds that there are mechanisms of control, command and supervision over the work performed. This undergraduate thesis analyzes how the factual-juridical element of subordination can appear within the functioning of digital platforms of companies that use the discourse of the so-called "sharing economy", to understand the existence or not of the phenomenon of work in relationships between those who work in these companies.

Keywords: sharing economics; digital platforms; precariousness; employment relationship; work relationship; subordination.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Por grau de jurisdição.....	50
Gráfico 2: Por ano de distribuição.....	50
Gráfico 3: Por cidade.....	51
Gráfico 4: Por rito processual.....	51

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1. METODOLOGIA.....	6
2. O QUE É “ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO”?.....	9
2.1. O Debate sobre Trabalho Autônomo e Relação de Emprego.....	14
3. SUBORDINAÇÃO.....	20
3.1. Conceito.....	21
3.2. Subordinação Jurídica.....	23
3.2.1. Dependência Econômica.....	24
3.2.2. Dependência Social.....	25
3.2.3. Dependência Técnica.....	26
3.3. Subordinação Objetiva.....	26
3.3.1 Poder Empregatício.....	27
3.3.2. Novos Empregados.....	30
3.3.2.1. Trabalhadores em Domicílio.....	31
3.3.2.2. Trabalhadores intelectuais.....	31
3.3.2.3. Altos empregados.....	32
3.3.2.4. Teletrabalhadores.....	33
3.4. Subordinação Estrutural.....	33
3.5. Subordinação na Era dos Aplicativos.....	33
3.5.1. Insuficiência da subordinação jurídica.....	36
3.5.2. A Necessidade de uma visão hodierna da subordinação.....	37
4. PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Um movimento em curso.....	38
4.1. Uberização.....	38
4.2. O Caso Uber.....	39
4.3. Pesquisa.....	45
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

INTRODUÇÃO

A relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho, e consiste em uma relação jurídica específica na qual existem dois polos, de um lado o empregador (possuidor dos meios de produção) e do outro lado o empregado, que precisa oferecer sua mão de obra para conseguir meios de subsistência. A principal consequência do reconhecimento de uma relação como sendo de emprego é aplicação nas normas trabalhistas consubstanciadas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Para haver a caracterização de uma relação de emprego, é necessário o atendimento a 5 (cinco) requisitos que devem estar presentes de maneira cumulativa na relação de trabalho, são os denominados “elementos fático-jurídicos”¹, a saber: i) prestação de trabalho realizada por pessoa física; ii) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; iii) prestação efetuada com não eventualidade; iv) prestação efetuada sob subordinação ao tomador de serviços; v) prestação efetuada com onerosidade².

Atualmente existem várias empresas que atuam através de plataformas online, realizando a conexão entre dois pólos ou mais, nos setores de mercado conhecidos como *business to business (B2B)*³, *business to consumer (B2C)*⁴ e *consumer to consumer (C2C)*⁵. Essas sociedades empresárias se apoiam no discurso da denominada “economia do compartilhamento”, que consiste em uma forma de negócio no qual as pessoas ou empresas podem compartilhar seus ativos físicos pouco utilizados (habilidades ou tempo), em troca de dinheiro ou não⁶. Ou seja, há trabalho, mas não necessariamente uma relação de emprego.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. rev. e ampliado - São Paulo: LTr. 2016. P. 299

² *Idem*.

³ Significa “De empresa para empresa”. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/b2b/>>. Acesso em 28/10/2017.

⁴ Significa “De empresa para consumidor”. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/b2b/>>. Acesso em 28/10/2017.

⁵ Significa “De consumidor para consumidor”. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/b2b-b2cc2c-qual-e-a-diferenca/63276/>>. Acesso em 28/10/2017.

⁶ Disponível em: < <https://www.fastcompany.com/3040863/stop-saying-uber-is-part-of-the-sharing-economy> > Acesso em 28/10/2017

O quarto requisito caracterizador da relação de emprego, a subordinação, é o mais controvertido e de difícil identificação quando se trata de trabalhos que envolvem plataformas digitais, pois não se observa um proferimento de ordens direta de alguém com cargo de chefia, mas sim a existência de mecanismos tecnológicos e formas de organização do trabalho por meios digitais que podem engendrar a subordinação, porém de maneira menos visível.

Nessas plataformas digitais, muitas vezes existem diversos mecanismos tecnológicos capazes de exercer um certo tipo de controle, comando e supervisão sobre o trabalho exercido pelas pessoas físicas que participam do sistema.

O presente trabalho analisa como o elemento fático-jurídico da subordinação pode se apresentar dentro do funcionamento de plataformas digitais de sociedades empresárias que utilizam o discurso da chamada “economia do compartilhamento”, para compreender a existência ou não do fenômeno justrabalhista nas relações havidas entre quem trabalha nessas empresas.

Os defensores da “economia do compartilhamento” alegam que a mesma está alinhada a ideias como sustentabilidade, consumo consciente, além de afirmarem que é melhor a divisão do que o acúmulo.⁷ Assim, as empresas que aderem a esse modelo de negócio promovem ideias como “seja dono de seu próprio negócio”, “seja parceiro”, entre outras.

O que parece uma grande revolução no mercado de trabalho, dando mais autonomia e vantagens econômicas para os trabalhadores, pode representar uma enorme precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas, deixando grande contingente de trabalhadores à margem da proteção do direito do trabalho.

O discurso da “economia de compartilhamento” pode estar sendo apropriado por empresas que não se enquadram no conceito de economia colaborativa para que assim possam

⁷Disponível

em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/economia-colaborativa-a-tendencia-que-esta-mudando-o-mercado.49115f4cc443b510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 28/10/2017.

reduzir custos, evitando os encargos provenientes dos direitos trabalhistas, sustentando que se trata de uma “colaboração” e não de uma relação de emprego.

Se faz necessário a análise da função que essas pessoas exercem dentro da empresa, para que sendo o caso, seja reconhecido o vínculo empregatício ou seja realizada o estudo do tratamento jurídico adequado que deve ser destinado às mesmas e que coadune com as peculiaridades do seu trabalho. Isto se coloca como necessidade imperiosa para que as normas trabalhistas se apliquem a essas novas formas de trabalho, incluindo outros trabalhadores à proteção legal.

Não se pode analisar o hoje com a visão de ontem. O mundo se transforma de maneira acelerada, entre os fatores que causam isso, está a tecnologia. Deste modo, é necessário observar as transformações que institutos jurídicos, como a subordinação, podem sofrer ao longo do tempo. Além disso, na legislação pátria, já existe dispositivo legal que prevê uma nova visão acerca da subordinação jurídica, como pode ser verificado no parágrafo único do artigo 6º da CLT⁸.

Diante disso, para que se possa compreender e identificar a possível existência da subordinação em outros formatos, é preciso buscar as respostas para os seguintes questionamentos: O que é subordinação jurídica? Quais são os limites conceituais deste instituto? Existem outros institutos jurídicos que podem atender a necessidade de proteção dos trabalhadores dos de empresas da suposta economia do compartilhamento? Como se dá a organização do trabalho nessas instituições?

Para tal fim, foi realizada pesquisa bibliográfica sobre o tema da relação de emprego e subordinação trabalhista, apresentando a discussão sobre a natureza jurídica dos institutos jurídicos aqui tratados, e as divergências doutrinárias sobre os mesmos. Após, as informações

⁸ Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ([Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011](#))

Parágrafo único. **Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.** ([Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011](#))

obtidas foram cotejadas com alguns dados empíricos, para compreender o instituto da subordinação trabalhista sob o ponto de vista das “economias de compartilhamento”.

A hipótese é que as empresas que utilizam esse modelo mobilizam um discurso agradável e atraente (economia do compartilhamento, sustentabilidade, solidariedade, etc.) com objetivo duplo: i) não ter que arcar com os custos dos encargos trabalhistas, não reconhecendo direitos, mascarando uma verdadeira relação de emprego, ii) atrair clientela e trabalhadores que façam parte de seu negócio e gere cada vez mais lucros.

A escolha do tema se deu pela sua relevância social, econômica e jurídica. O trabalho é algo que gera muita influência no bem estar individual e social, sendo assim, discutir se existe vínculo empregatício a partir da análise dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, se apresenta como essencial, uma vez que isso pode fazer uma enorme diferença na apuração de que estar havendo uma exploração legítima ou ilegítima da força de trabalho.

A relevância social se relaciona aos impactos que as empresas neste modelo realizam no mercado de trabalho, os quais se utilizam da mão de obra de uma grande massa de trabalhadores. Por sua vez, a importância econômica do tema gira em torno do fato de que as empresas do referido setor, movimentam a economia de forma significativa. Segundo o levantamento do Instituto de Pesquisa e Opinião Pública Market Analysis de 2015 a expectativa para a receita do setor até 2025 é de US\$ 335 bilhões⁹. Desta forma, indiscutível que é significativa a análise de como se dão as formas de trabalho nestas empresas, pois a proteção do Direito do Trabalho ou a ausência dela pode gerar grandes impactos na economia.

A relevância jurídica se dá pelo fato de que não há uma vasta bibliografia sobre os efeitos que as novas tecnologias exercem sobre os institutos jurídicos clássicos como a subordinação, se fazendo necessário o estudo dos mesmos. Assim, é imprescindível a análise do Direito considerando a evolução da sociedade, que deve ser pautada em fatos, não podendo fazer aplicações de institutos jurídicos fundadas em uma visão antiquada, que muitas vezes não correspondem à realidade vigente.

⁹ Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/2016/06/1783922-nova-tendencia-de-consumo-economia-co-laborativa-e-tema-de-debate.shtml>> Acesso em 18/10/17.

O método adotado para a elaboração deste trabalho é o indutivo, no qual se faz uma análise de casos concretos e formula constatações gerais que possam ser aplicadas em outros casos parecidos. O método indutivo consiste em um processo mental através do qual, parte de dados particulares para a aferição de verdades gerais. A pesquisa é do tipo bibliográfica, documental e empírica.

O primeiro capítulo trata da metodologia do presente trabalho de monografia, assim como da importância de pesquisas que considerem elementos empíricos para a compreensão do Direito.

O segundo capítulo aborda o que seria a economia do compartilhamento, e suas dificuldades conceituais. Este capítulo apresenta como se dá seu funcionamento, e críticas ao modelo, apresentando o debate que envolve o trabalho autônomo e a relação de emprego e qual deveria ser aplicado no caso dos prestadores de serviços das empresas de economia do compartilhamento.

No terceiro capítulo é abordado o instituto jurídico da subordinação. Primeiramente, é exposto o conceito de subordinação. Após, é tratada a questão da subordinação jurídica, objetiva e estrutural, e como este elemento se apresenta na atualidade.

Por fim, o quarto e último capítulo trata do movimento de precarização das relações de trabalho, dando destaque a chamada “Uberização”, em seguida é exposto o caso da empresa Uber¹⁰, por ser emblemático no tema.

¹⁰ Uber Technologies INC. Em resumo, a Uber é uma empresa que utiliza uma plataforma online que conecta motoristas e pessoas que precisam de uma viagem. Além disso, ela atua também em outros setores, como por exemplo, o setor de entrega de comida com a Uber Eats. Porém, o foco neste trabalho será nos motoristas de carro que realizam transporte de passageiros.

1. METODOLOGIA

O aprendizado do Direito com base em estudo de normas e princípios jurídicos é uma abordagem limitada desse campo do conhecimento. A realidade do dia a dia dos atores do Direito demonstram que há uma grande distância entre a teoria e a prática. Por esse motivo, a pesquisa empírica no campo jurídico deve ser valorizada e fomentada.

Para que se compreenda o Direito não basta a mera reprodução de conceitos e normas, é preciso observar o Direito como ele é usado e visto pela sociedade em geral, pelos atores do processo (juízes, advogados, partes e testemunhas) ou pelos destinatários de cada norma. E nesse ponto, a pesquisa é fundamental. Maria Guadalupe Piragibe da Fonseca define o ato de pesquisar como sendo um ato de construção:

“Pesquisar significa investigar, procurar, com o objetivo de conhecer e/ou decidir. Sem pesquisa não se produz conhecimento novo, apenas se reproduz, repetitivamente, o conhecimento já existente. Pesquisar significa construir a realidade, pois, na medida em que o pesquisador se interessa por aspectos da natureza ou da vida social que lhe parecem instigantes, dirigindo-lhes interrogações e estabelecendo conexões entre os mesmos, está acrescentando inteligibilidade ao mundo. As múltiplas inserções no real promovidas pela pesquisa atribuem visibilidade e relevância ao que até então não era percebido, nem valorizado. Nisso consiste a construção da realidade: realidade construída pelo pesquisador é aquela tornada pertinente para o homem, enquanto ser desejante de dominar o seu entorno, para saber e para ter”.¹¹

No campo das ciências humanas e sociais, a pesquisa também se trata de problematizar aspectos da realidade e submetê-los a transformações que façam com que possam se tornar questões compreensíveis e com condições serem respondidas¹².

Uma das funções que o reclama Direito é a transformação social, e para que isso seja alcançado é necessário que se compreenda como os indivíduos lidam com as normas e princípios jurídicos e qual é a efetividade que tem na vida das pessoas.

¹¹ FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da. **Iniciação à Pesquisa no Direito**. Rio de Janeiro, Ed. Elsevier: 2009. P. 1-2.

¹² FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da., ob. cit., p. 2.

Por esse motivo, para este trabalho de monografia resolvi tentar fazer uma abordagem para além da doutrina jurídica e observar o que acontece na prática das varas trabalhistas no que se refere ao tema objeto de meu trabalho.

Esta escolha decorreu também dos ensinamentos e sugestões da orientadora desta pesquisa, a professora Ana Carolina Conceição Penha, que nas reuniões de orientação sempre expressou a importância de realizar uma pesquisa conectada com a sociedade e que para isso seria necessário fazer uma abordagem empírica e não apenas discussões de temas amplamente debatidos na doutrina jurídica.

O fenômeno jurídico é o objeto da pesquisa no Direito e por este ser complexo possibilita distintas abordagens¹³. Nesta pesquisa a análise não se limitou à perspectiva normativa sobre o Direito, mas buscou dados da realidade para a análise que permitem sua compreensão enquanto fato social¹⁴.

A fim de compreender como o elemento fático-jurídico da subordinação pode se apresentar dentro do funcionamento de plataformas digitais de sociedades empresárias que utilizam o discurso da chamada “economia do compartilhamento”, inicialmente pesquisei audiências trabalhistas que abordassem o tema do reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e as empresas anteriormente mencionadas.

Por necessidade de delimitação da pesquisa, escolhi a empresa Uber, pois se trata da maior e mais famosa dentro do grupo supracitado, havendo assim, maiores chances de localizar processos em curso. No entanto, conforme abordado no capítulo 4, são poucas as ações judiciais que abordam esse fenômeno, e as ações em curso, trinta e quatro no estado do Rio de Janeiro, não tinham audiências marcadas durante o período de realização desta pesquisa, razão pela qual não foi possível realizar a observação das audiências.

¹³ FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da., ob. cit., p. 9.

¹⁴ PENHA, Ana Carolina Conceição. **“Fazer justiça” no trabalho: uma análise das práticas de administração dos processos na Justiça do Trabalho**. Dissertação (mestrado em Sociologia e Direito) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro.

Assim, o que restou foi o levantamento dos processos judiciais que tem a Uber no polo passivo (como réu) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro).

Na presente pesquisa, o método utilizado foi o indutivo, no qual se faz uma análise e estudo de casos concretos e tenta formular constatações gerais que possam ser aplicadas em outros casos parecidos. O método indutivo consiste em um processo mental através do qual, parte de dados particulares para a aferição de verdades gerais. Isto é, a conclusão é mais ampla do que as premissas que serviram de fundamento para ela¹⁵.

Eva Maria Lakatos e Marina de Andrade Marconi explicam quais são as etapas do método indutivo:

a) observação dos fenômenos - nessa etapa observamos os fatos ou fenômenos e os analisamos, com a finalidade de descobrir as causas de sua manifestação; b) descoberta da relação entre eles - na segunda etapa procuramos por intermédio da comparação, aproximar os fatos ou fenômenos, com a finalidade de descobrir a relação constante existente entre eles; c) generalização da relação - nessa última etapa generalizamos a relação encontrada na precedente, entre os fenômenos e fatos semelhantes, muitos dos quais ainda não observamos (e muitos inclusive inobserváveis)¹⁶.

A primeira etapa se dará com a observação do resultado do levantamento de processos judiciais da justiça do trabalho do Rio de Janeiro que tem a Uber no polo passivo. A segunda etapa será feita com a observação da atuação da Uber em outros estados, o que coloca vários outros motoristas nas mesmas condições daqueles que atuam no Rio de Janeiro. E na terceira etapa, a conclusão da pesquisa no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região poderá ser expandida para outras regiões.

¹⁵ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª Ed - São Paulo. Ed. Atlas: 2003. P. 86.

¹⁶ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade, ob. cit., p. 87.

2. O QUE É “ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO”?

Várias denominações são utilizadas para se referir à economia do compartilhamento, tais como economia compartilhada, economias do compartilhamento, economia colaborativa, uber economy, sharing economy, gig economy, entre outras¹⁷. A escolha pela terminologia de “economia do compartilhamento” para este trabalho se deu apenas pelo fato de ser uma das expressões mais comuns.

Apresentar um conceito do que seria este fenômeno se coloca como um desafio à medida que há inúmeros modelos de negócios com formas de atuações distintas e que dificultam o estabelecimento de limites entre o que é e não é economia do compartilhamento. Inclusive, algumas empresas utilizam esta expressão como autodefinição porque ela tem uma conotação positiva, ainda que não façam parte deste fenômeno¹⁸.

Apesar dessa dificuldade de definição do que seria a economia do compartilhamento, de acordo com Juliet Schor¹⁹ podemos visualizar uma divisão das atividades da economia do compartilhamento em quatro categorias amplas, que seriam: recirculação de bens, uso expandido de bens duráveis, troca de serviços, e compartilhamento de bens produtivos.

Para Rafael Zanatta²⁰ as economias do compartilhamento podem ser diferenciadas da seguinte maneira:

Em termos analíticos, as diversas economias podem ser diferenciadas a partir da análise do tipo de recurso compartilhado e a finalidade do compartilhamento. Os recursos, ou bens, podem ser materiais ou imateriais. As finalidades, por outro lado,

¹⁷ Rafael Zanatta defende o uso do termo “economias do compartilhamento”, pois segundo ele, esta terminologia transmite de forma mais consistente a ideia de pluralidade dos diversos sistemas sócio-econômicos de compartilhamento de recursos que existem, através de tecnologias da informação e comunicação. ZANATTA, Rafael A. F. **Economias do Compartilhamento: Superando um Problema Conceitual**. In “Economias do Compartilhamento e o Direito. Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira, coordenadores. - Curitiba, Juruá: 2017. P. 99.

¹⁸ MEELEN, Toon; FRENKEN, Koen. Stop saying Uber is part of the sharing economy. Fast Economy, jan. 2015. Disponível em: <<https://www.fastcompany.com/3040863/stop-saying-uber-is-part-of-the-sharing-economy>>. Acesso em 10/11/2018.

¹⁹ SCHOR, Juliet. **Debatendo a Economia do Compartilhamento**. In “Economias do Compartilhamento e o Direito. Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira, coordenadores. - Curitiba, Juruá: 2017. P. 24.

podem ser diferenciadas claramente entre (i) atos de compartilhamento voltados à satisfação de uma necessidade de consumo ou (ii) atos de compartilhamento voltados à satisfação de uma ação produtiva. O que há de comum nessas economias – e isso é fundamental nas economias digitais – é a existência de um médium humanamente construído, uma plataforma que reduz custos de transação e cria um arranjo institucional facilitador dessas relações sociais por atos comunicacionais²⁰.

Existem outras duas divisões importantes sobre o assunto: i) em relação a orientação para o mercado: com fins lucrativos x sem fins lucrativos e; ii) em relação a estrutura de mercado: peer-to-peer (P2P)²¹ x business-to-peer (B2P)²².

Os impactos de longo prazo e as operações dessas empresas são influenciadas por essas duas divisões supramencionadas. O objetivo de geração de lucro ou a ausência dele influencia na forma em que o “compartilhamento” será realizado e em quanto será remunerado os proprietários e seus administradores. Enquanto as plataformas com fins lucrativos buscam o aumento do lucro e maximização de ativos, as sem fins lucrativos tem como intuito o atendimento a necessidades das pessoas, em geral, a nível comunitário²³.

Os modelos de negócios que estão surgindo e se autodenominando de economia do compartilhamento, vem promovendo debates na academia e nos tribunais acerca da questão laboral, os trabalhadores envolvidos nestas atividades seriam empregados? autônomos? O direito do trabalho deve incidir nessas relações jurídicas ou não?

No âmbito do judiciário, algumas ações foram propostas em diversos lugares do mundo, pois apesar de que as empresas insistem em afirmar que não há vínculo de emprego, alguns trabalhadores tiveram entendimento diferente. Por exemplo, a justiça do Reino Unido reconheceu a existência de relação de emprego entre motoristas e a empresa Uber em decisão proferida em 2016²⁴. No Brasil, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo),

²⁰ ZANATTA, Rafael A. F, ob. cit., p. 99.

²¹ As organizações de estrutura P2P tem seu lucro baseado no ganho de comissões nas trocas, assim o seu crescimento se dá com o aumento na quantidade de negócios realizados em suas plataformas. SCHOR, Juliet, ob. cit., p. 24.

²² As organizações de estrutura B2P, geralmente, buscam maximizar seu lucro por transação. SCHOR, Juliet, ob. cit., p. 28.

²³ SCHOR, Juliet, ob. cit., p. 27-28.

²⁴ G1. Justiça do Reino Unido decide que motoristas são empregados do Uber. G1, out. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/justica-do-reino-unido-decide-que-motoristas-sao-empregados-do-uber.html>>. Acesso em 14/11/2018.

reconheceu o vínculo empregatício entre a Uber e motorista em decisão proferida em 2018²⁵, em contrapartida, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) não reconheceu tal vínculo e reformou sentença de primeiro grau que tinha o feito²⁶.

Duas principais formas de trabalho são abrangidas por esta forma de economia: *crowdwork* e trabalho *on-demand* através de aplicativos. O *crowdwork* abarca a realização de atividades por meio de plataformas digitais, enquanto o trabalho *on-demand* envolve a execução de atividades laborativas tradicionais como serviço de transporte, entregas de produtos, limpeza, serviços de escritório, etc, solicitados em aplicativos de empresas²⁷.

No *crowdwork*, plataformas *on-line* colocam em contato pessoas e organizações com outras pessoas ou outras organizações. Nestas plataformas são realizadas diversas atividades que devido a internet, podem ser contratadas por consumidores e feitas por trabalhadores de todo o mundo. Clientes pagam pela realização de serviços específicos para satisfazerem suas necessidades, gerando oferta e demanda²⁸.

É comum, no *crowdwork*, a realização de micro tarefas fragmentadas que não exigem qualificação e são caracterizadas pela monotonia, mas que não podem ser executadas por computadores, sendo necessário o trabalho humano²⁹. São também executadas no *crowdwork* macro tarefas que precisam de considerável capacidade analítica e por esse motivo, não pode ser automatizada³⁰. É incomum, porém possível, a realização de complexos projetos³¹.

²⁵ CONJUR. TRT de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista. Consultor Jurídico, ago. 2018. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>>.

Acesso em 14/11/2018.

²⁶ CONJUR. TRT reforma decisão da “uberização” e desconhece vínculo de emprego. Consultor Jurídico, mai. 2017. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2017-mai-26/trt-reforma-decisao-uberizacao-desconhece-vinculo-emprego>>.

Acesso em 14/11/2018.

²⁷ KALIL, Renan Bernardi. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: Apontamentos Iniciais.** In “Economias do Compartilhamento e o Direito. Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira, coordenadores. - Curitiba, Juruá: 2017. P. 238.

²⁸ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 240.

²⁹ Exemplo, responder pesquisas, transcrever áudios, traduzir textos, entre outras.

³⁰ Exemplo: desenvolvimento de sites, criação de logomarcas, criação inicial de campanhas de marketing, entre outras.

³¹ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 240.

Por sua vez, o trabalho *on-demand* através de aplicativos se refere a realização de atividades de trabalho tradicionais³². A oferta de serviços é feita através de algum aplicativo administrado e controlado por uma determinada empresa, ela define e dar a garantia de um certo padrão de qualidade na prestação dos serviços, além de gerenciar a prestação laborativa³³.

Existem importantes diferenças entre o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* por meio de aplicativos. Como por exemplo, no *crowdwork* a relação ocorre integralmente *on-line*, conectando os prestadores de serviços com os clientes através da internet independentemente do local do mundo onde estão localizados fisicamente cada indivíduo. No trabalho *on-demand* por meio de aplicativos, o que acontece é a aproximação da oferta e demanda para a realização do serviço *off-line*³⁴.

Os que criticam os modelos de economia do compartilhamento indicam que se tratam de estruturas empresariais hierarquizadas que visam apenas o lucro e acabam trazendo consequências deletérias para a sociedade, como concentração de riqueza, aumento da desigualdade social, precarização do trabalho, entre outras coisas. No entanto, esses pensadores reconhecem o potencial que as plataformas digitais possuem, e sugerem novos modelos em que haja de fato o compartilhamento, com a coletivização da propriedade, da organização e direção. Isto é, plataformas horizontais e cooperativas. Esta ideia é o que Trebor Scholz chama de “cooperativismo de plataforma”³⁵.

Diversas motivações levam as pessoas a serem atraídas para esta forma de economia, desde modismos a fatores econômicos, ambientais e sociais. É frequente que os custos nestes tipos de plataformas sejam abaixo dos valores do mercado comum. As empresas que estão a frente desses sistemas, costumam apresentar um discurso de sustentabilidade ambiental, pois

³² Exemplo: serviços de limpeza, de transporte, entrega de comida, passeio com cachorros, atividades administrativas de escritório, entre outras.

³³ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 241.

³⁴ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 244.

³⁵ O cooperativismo de plataforma, segundo Trebor Scholz, deve seguir 10 princípios, os quais são: 1- propriedade coletiva; 2- pagamentos decentes e seguridade de renda; 3- transparência e portabilidade de dados; 4- apreciação e reconhecimento; 5- trabalho codeterminado; 6- moldura jurídica protetora; 7- proteções trabalhistas portáteis e benefícios; 8- proteção contra comportamento arbitrário; 9- rejeição de vigilância excessiva do ambiente de trabalho; 10- Direito de se desconectar. SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de Plataforma. Ed: Elefante. p. 78-85.

o compartilhamento seria uma forma de diminuir a demanda por novos bens³⁶. Porém, as consequências reais disso no meio ambiente são mais complexas do que esta presunção simplista da coisa e os estudos sobre os impactos ambientais desses modelos de negócios são escassos³⁷.

Temos ainda motivações como o aumento de conexões sociais (conhecer novas pessoas, fazer amizades, etc) que é vendida como um dos benefícios por muitas plataformas e até o comprometimento com a transformação social³⁸.

Entretanto, alguns autores fazem críticas a economia do compartilhamento no sentido de que ela é apresentada como um sinal da sociedade pós-trabalho, uma estrada para o capitalismo ecologicamente sustentável, porém, na verdade ela estaria trazendo formas antigas de trabalho e que geram um movimento antissindical. A princípio gera um sentimento de liberdade, no entanto, depois vem a ansiedade, autoexploração e depressão³⁹.

Trebor Scholz defende que para se ter uma discussão sobre economia do compartilhamento temos que reconhecer que ela não é “uma coisa embalada a vácuo e isolada no ‘ciberespaço’, mas é somente outro reflexo do capitalismo e do atlas massivo de práticas de trabalho digital”. Assim, é preciso reconhecer que essas plataformas digitais dependem de humanos explorados por toda sua cadeia e fornecimento⁴⁰.

Douglas Rushkoff sustenta que não estamos gerando negócios verdadeiramente distributivos, mas simplesmente criando mais divisões de riqueza e maneiras extremas de exploração do trabalho. Os benefícios provenientes desses sistemas para os consumidores,

³⁶ SCHOR, Juliet, ob. cit., p. 29.

³⁷ Juliet Schor nos incita a questionar sobre os possíveis efeitos que estas plataformas podem gerar: “As premissas ordinárias relativas aos impactos ecológicos são geralmente sobre a primeira, mudanças visíveis feitas pelo consumidor – comprando produtos usados em vez de compra de novos produtos, ou hospedando-se em casas particulares em vez de um hotel. Para identificar os impactos ecológicos no geral, no entanto, é preciso considerar os efeitos cascata. O que a vendedora ou anfitriã faz com o dinheiro ganho? Ela pode usar o dinheiro para comprar produtos de alto impacto. Será que o surgimento de um mercado para bens usados faz com que as pessoas comprem mais coisas com a intenção de revender depois? Se viajar se tornar mais barato, as pessoas viajarão mais? Todos esses efeitos aumentam as pegadas ecológicas e de carbono”. SCHOR, Juliet, ob. cit., p. 31.

³⁸ SCHOR, Juliet, ob. cit., p. 29-30.

³⁹ SCHOLZ, Trebor, ob. cit., p. 22.

⁴⁰ SCHOLZ, Trebor, ob. cit., p. 23.

proprietários e investidores são aparentes, porém a incerteza está presente no valor que é adquirido por trabalhadores vulneráveis e, ao longo prazo, no valor agregado para os consumidores⁴¹.

É comum uma tentativa de descaracterização da relação de trabalho através das terminologias usadas, como por exemplo, se referir aos trabalhadores como “parceiros” ou “colaboradores”, denominar o trabalho com eufemismos como “tarefas”, “caronas”, entre outros termos.

A mudança de linguagem atua na subjetividade dos trabalhadores, tenta tornar a ideia de trabalho mais positiva, mudando de nome. A posição hierarquicamente inferior na estrutura da empresa, a qual é ocupada pelos empregos, agora tenta ser ocupada pelos “colaboradores”, “parceiros”, que traz uma ideia não hierarquizada, mais positiva e menos árdua.

2.1. Economia do compartilhamento e o trabalho: Autônomo *versus* Emprego

No que se refere às condições de trabalho, na visão de Júlia Schor não estão claras as consequências que estes sistemas estão gerando:

“Há menos clareza sobre como as plataformas estão afetando as condições de trabalho. Críticos as veem como arquitetas de uma crescente “precarização”, uma classe no limiar precário da segurança econômica, e argumentam que o impulso para o compartilhamento não é a confiança, mas o desespero. A partir da perspectiva dos motoristas, mensageiros e anfitriões, eles descrevem uma corrida para o bottom, com a mudança do risco das empresas para os “micro-empresendedores” individuais”⁴².

Uma discussão fundamental sobre o tema é a relacionada a questão do enquadramento jurídico do trabalho exercido nessas empresas de economia do compartilhamento. Há autores que sustentam que existe uma relação de emprego propriamente dita, outros defendem que seria o caso de exercício de trabalho autônomo, enquanto outros falam em uma terceira categoria que possuiria elementos dos dois casos anteriores.

⁴¹ RUSHKOFF, Douglas. **Platform Cooperativism**. The Internet, Ownership, Democracy, 13-14 nov. 2015. Disponível em: < <https://vimeo.com/149979122>>. apud SCHOLZ, Trebor. ob. cit., p.28.

⁴² SCHOR, Juliet, ob. cit., p. 34.

A maioria das empresas do ramo e parte da doutrina jurídica considera que as pessoas que prestam serviços neste setor estão realizando trabalho autônomo. Dentre outras coisas, dizem que: i) a subordinação é pequena ou inexistente; ii) existe liberdade por parte dos trabalhadores para decidirem a quantidade, momento e local em que vão fazer suas atividades; iii) não tem mínimo de atividades que devem ser feitas; iv) não há exclusividade de prestação de serviços para uma determinada plataforma ou aplicativo, o obreiro pode atuar por meio de várias; v) os instrumentos de trabalho são de propriedade do próprio trabalhador; vi) os riscos da atividade são de responsabilidade do prestador de serviços e não da empresa; vii) a quantia recebida decorre da quantidade de serviços prestados, não há um salário fixo; viii) o trabalhador seria um empreendedor com a capacidade e condições para organização e gerenciamento das atividades realizadas pelo o mesmo; ix) há ampla flexibilidade; x) eventualidade das atividades; xi) as empresas da economia do compartilhamento não seriam prestadoras de serviços e sim empresas que oferecem um ambiente *on-line* que aproxima oferta e demanda ⁴³.

Para que seja considerado trabalho autônomo é preciso que o trabalhador esteja escolhendo por conta própria o seu desenvolvimento, organização, iniciativa, discricionariedade, o lugar, o tempo dispendido e a forma de execução. É fundamental que o autônomo tenha a propriedade dos meios necessários à sua atividade e que ele tenha a direção e organização sobre a mesma ⁴⁴.

Além disso, é importante nos atentarmos para o alerta que Murilo Carvalho Sampaio Oliveira nos dar:

“Constata-se que a insinuação formal ou a aparência de autonomia na prestação de serviços têm servido de mecanismo de afastamento do reconhecimento da relação de emprego. Ora, a fábula da autonomia não é nova nas relações de trabalho. Quando do surgimento do trabalho a domicílio remunerado por peça, este também sinalizava, aparentemente, para uma execução de serviço de modo autônomo, pela liberdade de escolha de horários e pela possibilidade de auxílio de terceiros. Nestes termos, muitas situações de pseudoautonomia, especialmente as atuais práticas de colaboração e parceria, turvam uma situação de subordinação ou de dependência” ⁴⁵.

⁴³ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 245-246.

⁴⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, Dependência Econômica & Subordinação Jurídica: Revisitando os conceitos - critérios de identificação do vínculo empregatício.** - Curitiba: Juruá. 2014. P. 62.

⁴⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. ob. cit., p. 63-64.

Outra parcela da doutrina jurídica entende que existem elementos para a caracterização da relação de emprego neste setor econômico. Dentre outros argumentos temos: i) as empresas definem, unilateralmente, as regras de conduta que os trabalhadores devem seguir; ii) os valores pagos pelos consumidores são determinados pelas empresas, também de modo unilateral, sem que o trabalhador possa ter qualquer ingerência sobre o assunto; iii) há estratégias de atuação em relação ao prestador de serviços para que ele aceite uma grande quantidade de trabalho; iv) algumas empresas possuem cláusulas contratuais que sugerem exclusividade; v) há exigências em relação a padrões mínimos dos instrumentos de trabalho; vi) não existem possibilidades de promoção de empreendimentos diversos do que existe nas plataformas ou aplicativos; vii) as avaliações realizadas por consumidores podem gerar o desligamento do trabalhador da plataforma digital ou aplicativo; viii) as empresas impõe as políticas de trabalho⁴⁶.

Importante lembrarmos dos elementos fático-jurídicos, os quais são: i) pessoa física (prestação de trabalho realizada por pessoa física); ii) pessoalidade (prestação realizada com pessoalidade pelo trabalhador); iii) não eventualidade (o trabalho é prestado de maneira não esporádica); iv) subordinação (prestação efetuada sob subordinação ao tomador de serviços); v) onerosidade (prestação de trabalho é feita com onerosidade)⁴⁷. É obrigatória a presença simultânea de todos esses elementos para a caracterização da relação de emprego.

No que se refere ao controle da atividade laborativa, os autores sustentam que não basta o efetivo controle realizado, mas a mera possibilidade de fazê-lo através dos sistemas de monitoramento que as empresas possuem, como seria o caso de sistemas de avaliações entre motoristas e passageiros⁴⁸.

Temos também, parte da doutrina defendendo que deveria ser criada uma nova figura jurídica para abranger esses trabalhadores, concedendo a proteção social necessária, mas adequada a suas peculiaridades. Estes autores enxergam, simultaneamente, características do

⁴⁶ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 246.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. rev. e ampliado - São Paulo: LTr. 2016. P. 299.

⁴⁸ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 247.

trabalho autônomo e da relação de emprego na atividade laborativa exercida com o auxílio de plataformas digitais ou aplicativos das empresas chamadas de economia do compartilhamento, assim não seria possível enquadrar em uma desses dois casos.

Estes autores entendem que, dentro deste setor, temos alguns exemplos de elementos do trabalho autônomo, como a flexibilidade contratual, o prestador de serviços pode fixar os próprios horários de trabalho. Por outro lado, também haveriam elementos da relação de emprego como a direção sobre o modo de prestação do serviço. Esta visão decorre da ideia de que não se pode afirmar a existência de trabalho autônomo quando também estão presentes típicas características da relação de emprego, mas que a noção de emprego que temos atualmente não é capaz de atender a demanda da realidade apresentada pela economia do compartilhamento e, por isso, seria preciso a criação de uma nova figura jurídica para essa finalidade⁴⁹.

Os partidários desse posicionamento, geralmente, apresentam outros argumentos que se somam aos anteriores, como o de que o reconhecimento de vínculo empregatício, nesses casos, inviabilizaria certos modelos de negócio da economia do compartilhamento, prejudicando os envolvidos, como proprietários, trabalhadores, consumidores e mesmo a economia. Além disso, as dificuldades de identificação e classificação dos trabalhadores iria provocar uma elevada judicialização dessas questões, enquanto que uma nova figura traria segurança jurídica neste ponto⁵⁰.

Este novo enquadramento seria denominado de “trabalhador independente” e sua identificação ocorreria com a observância das seguintes características: i) ausência de dependência econômica com apenas uma empresa; ii) este tipo de relação não ocorreria apenas com uma empresa; iii) não poderia haver renúncia do controle de horas de trabalho ou a possibilidades de lucros e perdas⁵¹.

Há entendimentos também de criação de uma relação de trabalho especial denominada de “quase independentes” para atender a dificuldade de aplicação da relação de emprego

⁴⁹ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 247-248.

⁵⁰ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 248.

⁵¹ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 249.

nesses cenário laboral. Neste caso, deveria ter presentes os seguintes elementos: i) autonomia para o prestador de serviços desenvolver seu trabalho; ii) o trabalhador deveria ter liberdade para fixação dos horários de trabalho, assim como liberdade para delimitação da jornada de trabalho; iii) autorização para estabelecer vínculo com mais de uma plataforma ou aplicativo; iv) eventuais danos causados a clientes ou a reputação da plataforma digital ou aplicativo seria de responsabilidade do trabalhador; v) salário mínimo correspondente ao tempo de serviço prestado; vi) reembolso dos valores dispensados para que o trabalhador ingresse na plataforma ou aplicativo; vii) o direito do trabalho teria aplicação subsidiária na resolução de conflitos⁵².

Entretanto, a ideia de criação de uma nova figura jurídica para enquadrar os trabalhadores da economia do compartilhamento encontra resistência. Uma das críticas destinadas a esta ideia é a de que a situação do trabalhador e seu vínculo com a empresa poderiam se tornar ainda mais complexos para a análise, deste modo, poderia ser mantidos os problemas relacionados a judicialização dessas questões^{53 54}.

Em relação ao argumento de que o reconhecimento do vínculo empregatício colocaria em risco a continuidade das atividades dessas empresas, é importante observar o que Renan Bernardi Kalil diz:

“O argumento que a aplicação das leis trabalhistas ameaçaria o modelo de negócios da economia compartilhada não pode ser aceito, uma vez que todos os demais agentes econômicos que atuam em outros ramos da economia lidam com um contexto no qual o direito do trabalho deve ser aplicado quando se identificam as premissas da relação de emprego. A economia de compartilhamento não pode ser tratada como um setor à parte da economia”⁵⁵.

⁵² KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 249-250.

⁵³ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 250.

⁵⁴ Não é a primeira vez que a doutrina busca criar novas figuras jurídicas para atender uma determinada demanda proveniente de transformações no mercado de trabalho, uma delas é a parassubordinação. Otávio Pinto e Silva diz que “na categoria de trabalho ‘parassubordinado’ estão presentes os seguintes elementos: (i) continuidade da prestação dos serviços; (ii) pessoalidade na prestação dos serviços; (iii) colaboração entre o trabalhador e o tomador de serviços; (iv) coordenação do trabalho. A principal diferença da relação de emprego e do trabalho ‘parassubordinado’ seria a predominância da subordinação naquele, enquanto este se caracterizaria pela coordenação, com uma coligação funcional entre a prestação do serviço e a atividade do tomador”. SILVA, O. P. **O Trabalho parassubordinado**. Revista da Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002. apud KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 251.

⁵⁵ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 250.

Outros autores defendem que é importante redefinir o conceito de emprego, pois este se encontra desatualizado para as relações de trabalho atuais, e assim poder evitar que aconteça a exploração e degradação da dignidade da pessoa humana nessas atividades econômicas⁵⁶.

Quando falamos em trabalho na economia do compartilhamento, uma das coisas que são apontadas como benefícios é a flexibilidade que este setor proporciona para os trabalhadores. Porém, é necessário verificar e se discutir como isso ocorre na prática e as consequências disso na vida dos trabalhadores. Isto porque em muitos casos em que a flexibilidade é posta como benefício, observa-se aumento de trabalho e precarização do mesmo⁵⁷.

Trebor Scholz questiona as ideias que são colocadas sobre o emprego e trabalho autônomo e suas respectivas relações com a flexibilidade, nas palavras dele:

Mitos energicamente lançados sobre o conceito de emprego sugerem que trabalhar como empregadx⁵⁸ significa que você deve desistir de toda a flexibilidade e que trabalhar como autônomx significa, de algum modo, que seu trabalho é flexível. Mas essa “flexibilidade inata” dxs freelancers de baixa renda deve ser questionada, pois xs trabalhadorxs não existem em um vácuo, precisam se adaptar às agendas de chefes virtuais, também.

Usando a linguagem do empreendedorismo, flexibilidade, autonomia e escolha, o peso das escolhas mais arriscadas da vida – desemprego, doença e envelhecimento – foi colocado nos ombros dxs trabalhadorxs.⁵⁹

O cenário atual do mercado de trabalho apresenta desafios para os aplicadores de direito referente a compreensão das novas formas de relações de trabalho que estão se desenvolvendo e para impedir que os direitos dos trabalhadores percam efetividade. Não se pode esquecer da função do direito do trabalho de imposição de limites a exploração de mão de obra⁶⁰.

⁵⁶ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 251.

⁵⁷ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 253.

⁵⁸ Esta citação foi reproduzida da forma que está no texto do livro, as palavras escritas com “x” são resultado de uma escolha da revisão do livro ue decidi evitar o masculino genérico nas palavras do texto com o intuito de inclusão linguística de outras identidades de gênero. O objetivo não é apresentar uma sugestão de solução, mas apenas uma provocação para reflexão sobre o tema.

⁵⁹ SCHOLZ, Trebor. ob. cit., p. 31-32.

⁶⁰ KALIL, Renan Bernardi, ob. cit., p. 254.

3. SUBORDINAÇÃO

Para estudarmos a subordinação, precisamos anteriormente verificar os elementos fático-jurídicos da relação de emprego e para este fim, é necessário saber o que é uma relação de trabalho e uma relação de emprego.

A relação de trabalho é uma relação jurídica, cujo objeto principal é uma “obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”⁶¹, isto é, um indivíduo se obriga a outra pessoa a fazer um determinado trabalho. Quando falamos em relação de trabalho, estamos nos referindo a um gênero, do qual fazem parte diversas espécies, como por exemplo, a relação de emprego (a mais comum e principal objeto do Direito do Trabalho), o trabalho voluntário, estágio, entre outros. Para sabermos qual espécie de relação de trabalho uma certa pessoa está exercendo, é necessário observar como ocorre esta prestação de trabalho na realidade, observando suas características no plano da realidade.

A relação de emprego, por sua vez, consiste em uma relação jurídica específica, na qual, existem dois polos, de um lado o empregador (possuidor dos meios de produção) e do outro lado, o empregado que precisa oferecer sua mão de obra para conseguir meios de subsistência, para isso acaba tendo de se submeter a vontade do empregador, o qual se apropria do fruto desse trabalho, gerando assim uma relação de subordinação. A isso se dá o nome de trabalho subordinado ou relação de emprego.

No presente trabalho, vamos nos ater ao estudo da relação de emprego por esta ser a mais pertinente para o tema principal em comento.

Para que a relação de emprego seja caracterizada, é preciso que na prestação de trabalho sejam identificados os chamados elementos fáticos-jurídicos⁶² da relação de emprego, os quais

⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. rev. e ampliado - São Paulo: LTr. 2016. P. 295.

⁶² Existem vários termos distintos apresentados pela doutrina para se referir a estes elementos, como “pressupostos”, “requisitos”, etc. Aqui iremos adotar a terminologia utilizada por Maurício Godinho Delgado. *Ibidem*, p. 299.

iremos abordar a seguir.

Estes elementos são expostos no *caput* dos artigos 2º e 3º da CLT:

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

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**. (grifos nossos)

Como destacados no texto legal supracitado, os elementos fático-jurídicos são: pessoa física (prestação do labor realizada por pessoa física), pessoalidade (prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador), não eventualidade (o trabalho é prestado de maneira não esporádica), subordinação (prestação efetuada sob subordinação ao tomador de serviços), onerosidade (prestação de trabalho é feito com onerosidade)⁶³. Cabe destacar que é obrigatória a presença simultânea de todos esses elementos para a caracterização da relação de emprego.

Aqui, daremos enfoque ao elemento fático-jurídico da subordinação, uma vez que é o tema central do presente trabalho. Além disso, a doutrina concede lugar de destaque a ela por ser um dos elementos que mais caracterizam a forma como se organiza a produção e o tipo legal da relação de emprego⁶⁴, nas palavras de Lorena V. Porto “... ela é o traço definidor da relação de emprego, a sua *pedra de toque*”⁶⁵.

3.1. Conceito

Primeiramente, importante dizer que é de grande importância a definição do que é subordinação, vez que sem a presença dela (e em muitos casos pelo não reconhecimento dela) não existe relação de emprego, a qual é necessária para que o trabalhador esteja sob a tutela

⁶³ DELGADO, Mauricio Godinho, ob. cit., p. 299.

⁶⁴ Godinho Delgado afirma que “Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos os elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”. DELGADO, Mauricio Godinho, ob. cit., p. 310.

⁶⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária**. - São Paulo: LTr. 2009. P. 32.

de vários direitos e proteção da seguridade social previsto na legislação pátria⁶⁶.

Definir subordinação, estabelecendo seus limites, é um desafio. Existem muitas divergências doutrinárias sobre o assunto e em última instância, é neste debate que este trabalho se propõe a colaborar.

Entretanto, iremos tomar como ponto de partida o conceito apresentado pelo professor Godinho Delgado⁶⁷:

“Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de ‘submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência’.”⁶⁸

Em resumo, subordinação é estar submetido, sob a direção, comando, controle, estar sob às ordens de um terceiro, estar dentro de uma determinada atividade econômica.

A subordinação é vista de forma objetiva, ou seja, ela incide sobre o modo de realização do trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador (visão subjetiva), assim o empregador não pode exercer controle sobre as atividades que o empregado pratica fora do horário de trabalho⁶⁹. O empregador que detém o capital e os meios de produção é quem determina onde será feito investimentos e a maneira de organização da produção, deste modo, com legitimidade proveniente do direito de propriedade e também no direito do trabalho, o empregador pode ordenar como se dará a realização da atividade laborativa.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho, ob. cit., p. 311.

⁶⁸ O autor apresenta este conceito com referências a FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 2ª Ed. Rio de Janeiro Nova Fronteira, 1986. P. 1621. ; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr/EDUSP, 1976. P. 351.

⁶⁹ Para melhor compreensão, as palavras de Godinho Delgado: “Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o *modo de realização* da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a *visão subjetiva* do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados. DELGADO, Mauricio Godinho, ob. cit., p. 311.

3.2. Subordinação jurídica

O operário da indústria era a figura de empregado que se apresentava em maior quantidade no início do século XX. Por este motivo, predominava o denominado poder empregatício clássico ou tradicional, caracterizado por direcionar o conteúdo da prestação do labor pelos empregados, através de ordens constantes e minuciosas. O horário de trabalho era previamente estabelecido e rígido, além de que tinha um forte monitoramento e controle dos trabalhadores. A unidade de tempo era a forma pela qual era calculada a remuneração do obreiro.⁷⁰

Esta forma de exercício do poder empregatício tradicional começou a ser alterada em relação a certos tipos de trabalhadores que vinham surgindo com cada vez mais frequência no mercado de trabalho. Estes obreiros possuíam uma maior liberdade no exercício de seu trabalho, e se referem aos trabalhadores em domicílio, altos empregados e trabalhadores intelectuais⁷¹.

Em relação à natureza da subordinação, prevalece na doutrina que ela é jurídica. Isto porque é o Direito que criou e legitimou a existência da subordinação. O Direito do Trabalho é que possibilita que uma determinada pessoa (empregado) entregue parte de seu tempo de vida e liberdade para que outrem (empregador) a utilize para a exploração de uma atividade econômica.

Outrora, discutia-se qual era a natureza da subordinação, sendo sustentado três formas diferentes dela, a saber: dependência econômica, social e técnica. A seguir, apenas para fins de registro, iremos apresentar brevemente cada uma delas.

⁷⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Submissão dos Trabalhadores aos Poderes Empresariais e os Conflitos de Interesses.** In Revista TST v. 78 P. 166-167. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35820/008_porto.pdf?sequence=3> Acesso em 30/05/2018.

⁷¹ *Ibidem*, p. 167.

3.2.1. Dependência econômica

A dependência econômica funda-se na ideia de que o empregado possuiria uma dependência econômica em relação ao seu empregador. Esta visão é baseada na constatação de que existiria uma desigualdade econômica entre o dono do capital (empregador) e aquele que presta o trabalho (empregado), a posição hierárquica em que cada um desses polos ocupam geraria uma dependência no sentido econômica deste último em relação ao primeiro. Assim como a ideia de que o trabalhador precisa da remuneração proveniente do seu trabalho para sua subsistência, e por isso dependeria de seu empregador.

Apesar disto possuir um fundo sociológico importante, isto é algo externo à relação de emprego, não possuindo assim o condão de explicar a situação de subordinação do trabalhador em face do poder patronal. Além disso, a natureza da dependência não é necessariamente econômica, uma vez que o empregado pode possuir outras fontes de renda e não depender exclusivamente ou mesmo majoritariamente do emprego. Imaginemos o caso de uma pessoa que é oriunda de uma família abastada, ela não precisa daquele trabalho para sobreviver, porém o realiza por causa de outras finalidades que o trabalho promove como a de socialização e realização pessoal.

Entretanto, começa a crescer na doutrina a ideia de retorno do critério da dependência econômica. Diante da visão de que o critério da subordinação jurídica é insuficiente para atender as demandas de tutela juslaboral das novas formas de trabalho, parte da doutrina reacende as chamas do velho debate acerca de qual critério seria mais adequado para caracterizar a relação de emprego (subordinação ou dependência econômica).

Para Alain Supiot o critério fundamental de um contrato de trabalho seria a dependência econômica. Ele simplificaria as leis trabalhistas e ligaria a proteção jurídica dos trabalhadores à sua dependência⁷².

⁷² SUPIOT, Alain. **Como Transformar as Leis do Trabalho, no Século 21**. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/destaques/como-transformar-o-trabalho-no-seculo-21/>> Acesso em 15 de junho de 2018.

Cabe ressaltar, que a dependência econômica vem sendo defendida não com a visão clássica (o trabalhador depende do salário para sobreviver e por isso, depende economicamente do empregador) e sim com a ideia de que o empregador possui os meios de produção e o empregado por ser “despossuído” precisa se submeter ao poder patronal para alcançar a remuneração necessária para sua sobrevivência. Isto que é constitutivo da relação de emprego, o fato de o obreiro depender do salário é mera consequência de ser “despossuído”, ou seja, não deter os meios de produção é o que demarca sua condição de dependência⁷³.

Deste modo, não caberia as críticas ao critério da dependência econômica como a de que o obreiro pode ter outras fontes de renda, pois a dependência dele provém de não possuir os meios de produção, precisando assim, vender sua força de trabalho para quem os possui, e não de que depende do salário para viver. Pelo contrário, se o trabalhador precisa estabelecer vínculo de prestação laborativa para mais de um empregador (mais de uma fonte de renda), isto apenas demonstra o alto grau de dependência econômica (ausência de propriedade) do mesmo que o faz ter a necessidade de buscar mais de uma relação de trabalho para conseguir meios de subsistência satisfatórios⁷⁴.

A despeito desse debate, a subordinação ainda prevalece como elemento caracterizador principal da relação de emprego.

3.2.2. Dependência social

A dependência social se refere a uma reunião da subordinação econômica e jurídica. Assim, o obreiro ocuparia uma posição social abaixo em relação a do empregador.

Porém, isto não é um critério que encontre fiel identificação com a realidade, pois as posições sociais que os indivíduos ocupam podem se alterar, seria o caso de um trabalhador

⁷³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A Ressignificação da Dependência Econômica**. In Revista TRT 3º Região, Belo Horizonte, 2011. v. 54. P. 70-71. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_84/murilo_oliveira.pdf> Acesso em 15/06/2018.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 69.

que em uma certa empresa atua como empregado, mas também possui sua própria empresa, isto é, ocupa a posição de empregado e empregador de acordo com o momento e lugar.

3.2.3. Dependência técnica

Por dependência técnica se entendia a ideia de que o empregador possui o poder diretivo para designar como será realizada a atividade laboral por parte do empregado, assim aquele que comanda é quem tem posse dos conhecimentos técnicos que a atividade exige. Desta maneira, o trabalhador estaria subordinado aos critérios técnicos definidos pelo empregador.

Entretanto, nem sempre isso corresponde a realidade. Muitas vezes, a atividade econômica que o empregador exerce requer um nível de conhecimento técnico especializado, o qual o empregador não detém. Assim, a subordinação técnica não se sustenta diante dos inúmeros ramos de atividades econômicas que precisam de profissionais capacitados e que as pessoas que estão à frente da organização empresarial, não necessariamente, possuem tal capacitação.

3.3. Subordinação objetiva

A subordinação objetiva consiste na integração do trabalhador nos fins e objetivos da empresa por meio de contrato de trabalho firmado, através do qual, o obreiro se compromete em seguir as determinações do empregador. Na subordinação objetiva não se leva em conta a questão hierárquica e sim a prevalência da integração do trabalhador a atividade da empresa. Deste modo, ainda que não haja o olhar vigilante e constante do empregador ou mesmo a emissão de ordens diretas, estará presente o elemento de subordinação quando existir a possibilidade jurídica da vontade da empresa atuar sobre a prestação laborativa do empregado

⁷⁵

Cabe ressaltar que o poder diretivo do empregador está presente na coordenação e

⁷⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, Dependência Econômica & Subordinação Jurídica: Revisitando os conceitos - critérios de identificação do vínculo empregatício.** - Curitiba: Juruá. 2014. P. 36.

organização e não apenas no comando e controle. Deste modo, quando o patrão conta em sua previsibilidade com a prestação de trabalho pessoal de um determinado obreiro, isto necessariamente faz parte da atividade geral da organização empresarial, logo, o poder diretivo vai incidir sobre ela, pois entende-se que este poder também se manifesta objetivamente⁷⁶.

O conceito de subordinação objetiva é importante porque diante da realidade do atual mercado de trabalho, ele atende de forma mais adequada os fins de tutela da relação de emprego, uma vez que boa parte destas relações se dão de forma objetiva. Lorena V. Porto explica de maneira clara essa ideia⁷⁷:

O exercício do poder empregatício na forma de emanção constante de ordens se faz sentir, com maior intensidade e frequência, nas pequenas empresas, nas funções de baixa hierarquia, no trabalho manual, nos serviços elementares ou gerais. Nas grandes empresas, a racionalização das funções, sua distribuição, implicam quase que o automatismo na execução do trabalho. Este é, em geral, sujeito a técnicas específicas ou formas regulamentares de execução, o que torna o poder de comando diluído, ou melhor, revelado apenas objetivamente, na própria conduta funcional do trabalhador. É como se o exercício desse poder fosse *tácito*, consubstanciado no próprio comportamento obreiro.

Destarte, a subordinação é objetiva quando a atividade laborativa do empregado é fundamental para que o empregador alcance os objetivos empresariais, não importando se estes objetivos são econômicos, técnicos, operacionais ou administrativos. Isto decorre do fato de que o trabalhador está inserido em uma organização empresarial de outrem, para alcançar finalidades deste, se submetendo portanto, as regras estabelecidas pelo expressão do poder empregatício⁷⁸. Assim, essencial discutirmos sobre este poder.

3.3.1 Poder empregatício

Na relação de emprego temos dois polos de um lado o empregador e do outro o empregado. O empregador detém o poder empregatício, enquanto o trabalhador está

⁷⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária**. - São Paulo: LTr. 2009. P. 67.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 68.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 69-70.

subordinado a este. É dito que a “subordinação é a contraface do poder empresarial”, “dois lados da mesma moeda”⁷⁹. Por este motivo, é de fundamental importância, o estudo do poder empregatício quando se trata de subordinação jurídica.

O empregador possui o poder empregatício para que possa direcionar a prestação de labor pelo trabalhador, também é chamado de poder diretivo, de comando ou de organização⁸⁰. Este poder abrange outros três: Poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

O poder regulamentar consiste na capacidade que o empregador tem de estabelecer normas gerais que devem ser obedecidas pelos seus empregados.⁸¹

Outra forma de poder do empregador é o fiscalizatório. O patrão pode fiscalizar o exercício da atividade laborativa do empregado.⁸²

Por sua vez, o poder disciplinar se manifesta com a possibilidade de imposição de sanções para condutas faltosas realizadas pelo trabalhador e que se referem ao trabalho. As sanções podem ser de advertência verbal ou escrita, suspensão (máximo de 30 dias consecutivos sob pena de rescisão indireta do contrato de trabalho como prevê o art. 474 da CLT) e a mais grave que é a dispensa por justa causa, nas hipóteses do art.482 da CLT.

O significado genérico de poder é a capacidade ou possibilidade de gerar efeitos, no caso das relações humanas, consiste em determinar o comportamento do outro⁸³. O poder é exercido quando há provocação para a realização de determinada conduta por outrem, e este detém voluntariedade. O que não quer dizer que o fato de haver voluntariedade exista também liberdade. Isto se deve ao fato de que no mundo dos fatos, as pessoas precisam trabalhar para subsistência, por isso, ainda que tenha voluntariedade no ato de celebrar um contrato de

⁷⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Submissão dos Trabalhadores aos Poderes Empresariais e os Conflitos de Interesses.** In Revista TST v. 78 P. 166. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35820/008_porto.pdf?sequence=3> Acesso em 30/05/2018.

⁸⁰ São exemplos de manifestação do poder diretivo a fixação da jornada de trabalho, a distribuição de tarefas, dentre outras atividades.

⁸¹ Exemplo de manifestação do poder regulamentar é a criação do regulamento de empresa.

⁸² Podemos citar como exemplos, o controle de ponto, a instauração de câmeras no local de trabalho, etc.

⁸³ PORTO, Lorena Vasconcelos, ob. cit., p. 168-169.

trabalho, não há necessariamente a liberdade, pois não é crível ou aceitável a ideia de ser livre para morrer de fome⁸⁴.

O que vem ocorrendo no mundo do trabalho nos dias atuais é uma transformação no modo em que o poder exercido pelo empregador se manifesta. Cada vez mais, a sua expressão é de modo diluído, velado ou por “programação”⁸⁵. Isto representa um grande risco para a tutela do Direito do Trabalho, vez que provoca, em muitos casos, o não reconhecimento das figuras jurídicas tradicionais (empregado), por conseguinte, a não atração da normativa jurídica destinada a estas figuras, e assim acaba abrindo margem para uma exploração demasiada da mão de obra.

Além disso, o trabalhador em posse de uma maior flexibilidade no exercício de sua função comparado aos moldes tradicionais, acaba acreditando na ideia da autonomia e incorpora a própria vontade do empregador. A autora Lorena V. Porto nos alerta sobre essa problemática: “O poder é mais forte quando menos visível, pois o sujeito passivo acredita que o seu comportamento é fruto de sua própria vontade, sendo assim, menor a conflituosidade”⁸⁶. As novas tecnologias se apresentam como forte fator de influência para as supramencionadas mudanças no mercado de trabalho e exercício do poder patronal.

Somando-se a isso, temos uma questão da forma de calcular a remuneração do obreiro. Antes, havia uma separação clara entre o trabalho subordinado e trabalho autônomo, hoje esta distinção se torna cada vez mais turva. Destarte, o objeto do contrato de trabalho passa de uma obrigação de meio para uma obrigação de resultado, por consequência, a maneira que se calcula a remuneração do trabalhador se transforma em pagamento por unidade de obra e não mais por unidade de tempo⁸⁷.

⁸⁴ *Ibidem*.

⁸⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de Carona para o Século XIX**. In “Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano”. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. – São Paulo : LTr, 2017. P. 130-146.

⁸⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Submissão dos Trabalhadores aos Poderes Empresariais e os Conflitos de Interesses**. In Revista TST v. 78 P. 170. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35820/008_porto.pdf?sequence=3> Acesso em 30/05/2018.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 172-173.

Essa mudança na maneira de calcular a remuneração possui o efeito de fazer com que o trabalhador incorpore a figura do patrão, pois para aumentar seu salário ou não deixar que o mesmo diminua, o obreiro exerce pressão sobre si mesmo para elevar o ritmo e intensificar a produção⁸⁸. Enquanto no modelo fordista era a velocidade da esteira que comandava a velocidade da produção, hoje a quantidade de incentivos remuneratórios é quem determina o ritmo desta.

Com os novos formatos de exercício do poder diretivo, não se fazem mais necessárias ordens diretas, vigilância constante como na organização clássica. O empregador concede uma maior “liberdade” no exercício da atividade laborativa, diminuindo o controle e arranja um modo de tornar o trabalho mais intenso do que era⁸⁹. E assim, a realidade se encarrega de nos demonstrar que aquilo que parece antagônico nem sempre de fato o é.

3.3.2. Novos empregados

A acepção clássica de subordinação jurídica era bem fechada e por isso, tinha como consequência a exclusão da proteção do Direito do Trabalho, vários trabalhadores que precisavam de tal proteção, mas devido as características das atividades que exerciam não se encaixavam nessa moldura apertada. Porém, a realidade das relações trabalhistas acabou se impondo e provocou a ampliação do conceito⁹⁰.

Em geral, os obreiros que não se enquadravam no conceito clássico de subordinação, eram aqueles que gozavam de uma maior liberdade no exercício de suas funções, os maiores exemplos são os trabalhadores em domicílio, os trabalhadores intelectuais, altos empregados e teletrabalhadores. Dessarte, iremos abordar brevemente estas categorias profissionais, a título exemplificativo de que a subordinação pode ser ampliada para atender a necessidades de proteção legal impostas pelo mundo dos fatos.

⁸⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Submissão dos Trabalhadores aos Poderes Empresariais e os Conflitos de Interesses.** In Revista TST v. 78 P. 176. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35820/008_porto.pdf?sequence=3> Acesso em 30/05/2018.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 177.

⁹⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária.** - São Paulo: LTr. 2009. P. 47.

3.3.2.1. Trabalhadores em domicílio

O trabalhadores em domicílio são aqueles que, como o nome indica, realizam atividades laborativas para uma empresa, de sua própria residência. Apesar deste trabalhador não laborar no estabelecimento do empregador, ele recebe matéria-prima deste, segue suas diretrizes, assim como também, fornece o resultado de sua força de trabalho para a empresa, sem realizar venda direta para uma determinada clientela (consumidores)⁹¹.

Esta categoria é reconhecida pela legislação trabalhista, possuindo previsão no artigo 6º da CLT⁹², equiparando aos demais empregados, exigindo apenas (como não poderia deixar de ser) que estejam presentes os outros pressupostos da relação de emprego.

Podemos observar que nesta forma de trabalho, o requisito da subordinação se encontra mais diluído, especialmente no que se refere ao aspecto fiscalizatório decorrente do poder patronal. Isto porque ao estar longe da visão do empregador, o trabalhador tem sobre si, aparentemente, uma influência do poder diretivo mais atenuada quando se compara ao empregado tradicional. No entanto, isso não significa que não exista, pois há um controle maior dos resultados dos serviços prestados⁹³.

3.3.2.2. Trabalhadores intelectuais

Hoje os trabalhadores intelectuais são reconhecidos como empregados, porém já foi defendido que pelo fato de que estes profissionais possuem alta qualificação seria indicação que os mesmos seriam dotados de autonomia. Além disso, outro fator fazia parte deste entendimento que era a compreensão de que o trabalhador intelectual vendia uma mercadoria,

⁹¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, Dependência Econômica & Subordinação Jurídica: Revisitando os conceitos - critérios de identificação do vínculo empregatício**. - Curitiba: Juruá. 2014. P. 44-46.

⁹² Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. [\(Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011\)](#)

⁹³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, ob. cit., p. 44-46.

como Murilo Carvalho nos ensina: “O pensamento inicial era de que o profissional intelectual é ordinariamente autônomo, pois vende uma mercadoria (serviço especializado) e não apenas força de trabalho intermediada por uma empresa”⁹⁴.

A supramencionada visão de trabalhadores intelectuais como autônomos já foi superada. Isto não quer dizer, entretanto, que não possa haver problemas no momento de verificação da existência de subordinação, até porque os profissionais intelectuais possuem, em muitos casos, autonomia técnica, ou seja, eles que detêm a iniciativa ou método do labor, não se sujeitando ao empregador neste aspecto⁹⁵. Nos casos controversos, alguns elementos podem ser considerados para averiguação da presença de subordinação, como exemplo respeito a horário de trabalho e necessidade de comparecimento a empresa^{96 97}.

3.3.2.3. Altos empregados

Os denominados altos empregados são aqueles que ocupam cargo de direção e gestão dentro das organizações empresariais, representando a figura do empregador. Devido a posição que ocupa, este profissional não se sujeita à direção e controle da empresa na mesma proporção que os demais trabalhadores.

Estes obreiros exercem o poder empregatício em relação aos outros empregados, em geral, possuem maior flexibilidade no horário de trabalho. Sua atuação obedece a diretrizes gerais do empregador. Sobre ele não recai ordens constantes, nem na mesma intensidade e especificidade que ocorre com outros trabalhadores. Apesar de serem considerados

⁹⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, ob. cit., p. 49.

⁹⁵ É o caso do advogado empregado que possui isenção técnica e independência profissional, como previsto no *caput* do art. 18 da Lei 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia). Assim, o empregador de um advogado não pode impor, por exemplo, que o mesmo ajuíze uma ação que vai de encontro ao entendimento do advogado acerca do seu não cabimento.

⁹⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, ob. cit., p. 49.

⁹⁷ Porém, nem sempre isto será o bastante. Para ilustrar isso, o professor Murilo Carvalho apresenta o seguinte exemplo: “um famoso professor que trabalha para certo estabelecimento de ensino. Pela sua alta qualificação e competência, confirmadas pela fama, este professor exige certas condições para trabalhar: horário livre; escolha das salas; escolha do material didático, entre outros. Em outras palavras: sua fama lhe permite fugir da tradicional hierarquia, além da inerente independência técnica da sua profissão”. Com esse exemplo, Murilo Carvalho explica que a ideia de laborar na atividade-fim de outra pessoa pode ser mais importante para reconhecimento do vínculo empregatício do que uma questão de hierarquia. OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, ob. cit., p. 49-550.

empregados, geralmente, eles recebem um tratamento específico (com redução de direitos) pela legislação nos diferentes ordenamentos jurídicos, inclusive o brasileiro⁹⁸.

3.3.2.4. Teletrabalhadores

Estes profissionais são trabalhadores que realizam sua função à distância. Esta atividade é feita por meio de tecnologias de informação e comunicação⁹⁹. Apesar de que, na maior parte do tempo, o trabalho ser realizado fora das dependências do empregador, não é considerado trabalhador externo.

Neste caso, os obreiros estão sob um controle menos visível, possuindo assim uma maior autonomia. Porém, também têm seu vínculo de emprego reconhecido pela legislação pátria, apesar de não possuírem todas as garantias ou pelo menos não nos mesmos moldes¹⁰⁰.

3.4. Subordinação estrutural

A subordinação estrutural teorizada por Maurício Godinho, se refere a integração do obreiro na dinâmica do tomador de serviços, não importando se existe a emissão de ordens diretas para o trabalhador ou mesmo se este está em consonância com os objetivos empresariais. Para ser configurada a subordinação estrutural, o empregado precisa apenas estar vinculado, no sentido estrutural, a dinâmica operativa da atividade do empregador¹⁰¹.

3.5. Subordinação na era dos aplicativos

O poder empregatício vem se tornando cada vez menos visível. No início do

⁹⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária**. - São Paulo: LTr. 2009. P. 57.

⁹⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Teletrabalho**. In “*Resistência: Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista*”. Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo, coordenadores - 1º Ed. São Paulo: Expressão Popular. 2017. P. 329.

¹⁰⁰ O teletrabalho foi regulado pela Lei 13. 467/2017 (Reforma Trabalhista), regulação esta que é passível de inúmeras críticas, porém este não é o objeto deste trabalho. cf. CARELLI, Rodrigo de Lacerda, ob. cit., p. 327-334.

¹⁰¹ DELGADO, Mauricio Godinho, ob. cit., p. 314.

capitalismo, a subordinação se manifestava de maneira mais direta, “corpo a corpo”. O fordismo/taylorismo fez com que a subordinação passasse para o maquinário das linhas de produção em série. E atualmente, ela vem passando a integrar a subjetividade do empregado, sendo o poder diretivo incorporado por este¹⁰².

Em muitos casos, podemos observar que a organização do trabalho se dá de uma maneira distinta do que estamos acostumados, especialmente nas sociedades empresárias que atuam com uma plataforma digital de economia sob demanda. Ocorre o que pode ser chamado de controle por programação¹⁰³.

A empresa cria uma programação, baseada em regras e comandos preordenados e sujeito a modificações pelo programador. Por sua vez, ao obreiro cabe a reação aos comandos enviados para atingir os objetivos que foram traçados pela empresa. Aparentemente, é concedido maior liberdade para exercício do trabalho, porém na prática, o que ocorre é uma restrição da mesma criada pela programação do sistema¹⁰⁴.

Deste modo, temos o exercício do poder empregatício (impondo subordinação) travestido de inovação tecnológica que promove a autonomia no trabalho. Rodrigo Carelli nos explica como funciona este modelo¹⁰⁵:

“(…) Assim, a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação. Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a “regras do programa”. Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem “reações esperadas”. O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação (“inputs”), garante que os resultados finais esperados (“outputs”) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.”

¹⁰² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Submissão dos Trabalhadores aos Poderes Empresariais e os Conflitos de Interesses.** In Revista TST. v. 78. P. 177. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35820/008_porto.pdf?sequence=3> Acesso em 30/05/2018.

¹⁰³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de Carona para o Século XIX.** In “Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano”. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. – São Paulo : LTr, 2017. P. 140.

¹⁰⁴ Idem, p. 141.

¹⁰⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, ob. cit., p. 141.

Outra questão importante no estudo desse assunto refere-se às avaliações. Os sistemas de avaliação do serviço se tornou comum, onde o cliente realiza a avaliação do serviço prestado, inclusive com a imposição de sanções quando os resultados não são satisfatórios. Em última análise o que ocorre é a transferência do exercício do poder fiscalizatório do empregador para o cliente. Este método acaba cumprindo o papel de verificação da atuação do trabalhador no sentido de observar se o mesmo está atendendo aos objetivos traçados pela empresa (quantitativamente e qualitativamente)¹⁰⁶.

Entretanto, Rodrigo Carelli defende que o nosso ordenamento jurídico já possui instrumentos normativos para lidar com esse modelo. O autor nos lembra que os artigos 2º e 3º da CLT fala em “direção” e “dependência” (encontrados neste modelo de controle por subordinação) e não em estar “sob ordens” ou mesmo em subordinação na acepção clássica¹⁰⁷.

Além disso, o supramencionado autor¹⁰⁸ afirma ainda que a alteração do parágrafo único do art. 6º da CLT promovida pela Lei 12.551/2011, inclui expressamente o modelo de organização do trabalho por programação como forma de caracterização do vínculo de emprego^{109 110}.

Este tipo de estratégia de mercado somado ao discurso do trabalhador colaborador (autônomo) visa driblar a proteção jurídico-trabalhista, e por esse motivo tem possibilidade de gerar tendência, e assim, aumentar significativamente o número de empresas que adotam esse modelo. O Direito do Trabalho não pode ignorar a situação fática que está posta, pois ele só irá sobreviver se tiver a compreensão de que em breve esta pode ser a nova realidade do mercado de trabalho.¹¹¹

¹⁰⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, ob. cit., p. 141-142.

¹⁰⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, ob. cit., p. 144.

¹⁰⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, ob. cit., p. 145.

¹⁰⁹ CLT, art 6º, Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. [\(Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011\)](#)

¹¹⁰ Nessa linha, o professor Godinho defende que a inclusão desse parágrafo incorporou implicitamente a subordinação objetiva e estrutural. DELGADO, Mauricio Godinho, ob. cit., p. 315.

¹¹¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, ob. cit., p. 145.

3.5.1. Insuficiência da subordinação jurídica

O conceito clássico de subordinação não consegue atender a necessária demanda de tutela jurídica proveniente das novas formas de trabalho que se apresentam na atualidade, provocando assim o que a doutrina chama de “crise da subordinação”¹¹².

Antigamente, havia o modelo juslaboral binário, ou se tratava de trabalho subordinado ou era trabalho autônomo, porém isto não é mais o suficiente. Nos dias atuais surgem formas atípicas de atividade laborativa sobre as quais, pairam dúvidas em relação ao adequado enquadramento jurídico¹¹³. Murilo Carvalho nos explica essa problemática:

“Um dos traços marcantes deste pós-fordismo que mais contribuiu para a formação destas situações atípicas é precisamente a tônica de colaboração e autonomia. Com as potencialidades de gestão e a possibilidade de controle na dispersão, a reengenharia produtiva não se vale mais do clássico padrão de trabalho apoiado nas relações de hierarquia-disciplina. No pós-fordismo, é possível visualizar outro cenário para o modo de trabalhar: não se exige a presença do trabalhador na sede da empresa; os serviços são determinados e até executados eletronicamente; a jornada dispensa a fiscalização, inclusive porque se prefere a remuneração por produtividade, a qual, pelo seu baixo valor, exige o máximo de trabalho, já impondo jornadas maiores, inclusive sem pagamento de horas extraordinárias; dispensa-se o poder punitivo ao repassar, por meio do expediente formal da falsa parceria, a posse (embora se diga que houve venda) da mercadoria a ser comercializada, fazendo com que a maior punição - não receber pelo trabalho prestado - ocorra quando a atividade não for realizada devidamente.”¹¹⁴

Essas novas maneiras de atuação no mercado de trabalho oriundas de modernas estratégias de gestão empresarial, criam uma aparência, *a priori*, de autonomia. Entretanto, ao se analisar a fundo a relação de trabalho estabelecida, verifica-se que a subordinação permanece presente, porém sua face está coberta por uma máscara. Motivo pelo o qual, é preciso ampliar o alcance deste instituto jurídico para além de sua visão clássica.

¹¹² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, Dependência Econômica & Subordinação Jurídica: Revisitando os conceitos - critérios de identificação do vínculo empregatício.** - Curitiba: Juruá. 2014. P. 41.

¹¹³ *Ibidem.*

¹¹⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, ob. cit., p. 41.

3.5.2. A necessidade de uma visão hodierna da subordinação

Cada vez mais, surgem novos modelos de negócios e gestão empresarial que modificam a forma tradicional de atuação das empresas e do trabalho no que se refere ao elemento da subordinação. A visão clássica de subordinação como heterodireção determinada pelo empregador de maneira rígida e constante, vem perdendo força.¹¹⁵

Deste modo, esta visão tradicional da subordinação já não é mais o suficiente para abarcar as novas formas em que se apresentam as atividades laborativas nos dias de hoje, devido as grandes inovações tecnológicas e as relevantes modificações no âmbito da estruturação produtiva na era digital¹¹⁶. Isto acaba gerando um risco para a proteção do labor humano, pois o Direito pode não conseguir enquadrar os novos formatos de trabalho nos modelos clássicos que atraem proteção, como a relação de emprego.

É sabido que as características das prestações de serviços através de plataformas digitais não são as mesmas das que identificaram a relação de emprego em outrora. Por esta razão, se faz necessária uma interpretação atualizada da subordinação jurídica com o intuito de atender as evoluções ocorridas no mercado de trabalho ao longo do tempo¹¹⁷, de modo que não tenhamos um Direito do Trabalho engessado e incapaz de atender as novas demandas de proteção.

¹¹⁵ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **Reflexões Sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia Sob Demanda**. In “Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano”. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. – São Paulo : LTr, 2017. P. 183-184.

¹¹⁶ Idem.

¹¹⁷ ARAÚJO, Wanessa Mendes de, ob. cit., p. 183-184.

4. PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM MOVIMENTO EM CURSO

4.1. Uberização

O termo “Uberização” surgiu da onda de flexibilização e precarização do trabalho que tem como ícone desse movimento a forma de atuação da sociedade empresária Uber Technologies Inc. Este termo faz referência às novas formas de trabalho sob demanda com a utilização de um aplicativo como meio facilitador¹¹⁸. Muitas pessoas defendem que este será o futuro do mercado e por isso as empresas devem se adaptarem este novo modelo de negócio para que não fiquem para trás¹¹⁹.

Este fenômeno vem como um braço da chamada economia do compartilhamento, ou algumas vezes utilizado como sinônimo desta. Nos últimos anos se percebe um grande crescimento de sociedades empresárias que trabalham com esta ideia.

Entretanto, o que parece uma grande revolução no mercado de trabalho, dando mais autonomia e vantagens econômicas para os trabalhadores, pode representar uma enorme precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas, deixando grande contingente de trabalhadores à margem da proteção do direito do trabalho. Por esse motivo, alerta Josiane Caldas Kramer em relação a necessidade de reflexão sobre o tema:

“Juntamente com a promessa de um futuro glorioso anunciado pelos defensores da Economia Compartilhada na qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, tendo a “liberdade” de trabalhar com o que quiser e na hora em que bem entender, é necessário questionar-se se não há por trás da ideia da cooperação e da solidariedade um mascaramento que visa esconder a precarização das relações de trabalho, bem como, uma nova forma de apropriação dos lucros pelos grandes investidores e corporações, restando às pessoas que colaboram nessa relação, apenas contribuir com seu patrimônio e trabalho, pois a maravilha do trabalhador independente não existe.”¹²⁰

¹¹⁸ SALAS, Javier. “Uberização” do emprego chega ao setor de saúde. Disponível em: < https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/06/ciencia/1507290730_571750.html > Acesso em: 30/11/2017.

¹¹⁹ MINETTO, Dirceu. “Uberização” é o presente e o futuro dos negócios. Disponível em: < <https://canaltech.com.br/negocios/uberizacao-e-o-presente-e-o-futuro-dos-negocios-51625/> > Acesso em: 30/11/2017.

¹²⁰ KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: Utopias do nosso tempo?** P. 69. Disponível em:

Neste contexto, alguns trabalhadores no Brasil e em outros países, ingressaram com ações judiciais pedindo o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa. Cabe aqui destacar trecho da sentença do Juiz Marcio Toledo Gonçalves da 33ª vara do trabalho de Minas Gerais, que reconheceu a existência de tal vínculo e expressa bem do que se trata o fenômeno da Uberização:

“A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.”¹²¹

A uberização se apresenta como uma forma contemporânea de flexibilização das normas trabalhistas, onde é transferido para o trabalhador não só os riscos do negócio, mas também os custos deste¹²².

As empresas visando a diminuição de custos, buscam cada vez mais sua descentralização, ao invés de manterem grandes estruturas organizacionais, procuram transferir as atividades de seus negócios para outras (terceirização), chegando mesmo ao extremo de ter como prestador de serviços apenas trabalhadores individuais e não mais empresas, o que alguns autores chamam de atomização do mercado¹²³.

4.2. O Caso Uber

A Uber é uma empresa que utiliza uma plataforma digital *on-line* para estabelecer uma

<<http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 02/12/2017.

¹²¹ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Sentença. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>> Acesso em 02/09/2018.

¹²² ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiU7KnY1O7XAhXJhZAKHfrDAzIQFgg6MAI&url=http%3A%2F%2Fpassapalavra.info%2F2017%2F02%2F110685&usg=AOvVaw3Q4ZWIimTP2jhzU4Y2x7B4>> Acesso em: 02/09/2018.

¹²³ SIGNES, Adrián Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In “Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano”. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. – São Paulo : LTr, 2017.

conexão entre pessoas que precisam se deslocar de um ponto a outro (passageiros) e pessoas que fornecem o serviço de transporte através de seus carros privados (motoristas)¹²⁴. Isto é feito por um aplicativo para smartphones fornecido pela empresa.

Neste aplicativo existem duas interfaces: i) do usuário e; ii) do motorista. Para realização do cadastro na interface do usuário, é necessário baixar e instalar o aplicativo, o que é feito gratuitamente, depois fornecer determinados dados pessoais e informações para pagamento, como por exemplo, dados de cartão de crédito.

O aplicativo usa um sistema de geolocalização que localiza a posição do usuário no mapa. O cliente escolhe o destino e solicita um motorista. O valor da corrida é calculado levando em conta o tempo do trajeto e a distância. Já o pagamento é feito por meio do aplicativo, em que a Uber debita diretamente através dos dados de cartão de crédito previamente cadastrados na plataforma, ou ao motorista em dinheiro¹²⁵. Neste último caso, a empresa retém uma fatia dos créditos do motorista que estão acumulados no seu sistema, correspondente a parte que cabe a mesma. A remuneração do serviço é feita em períodos semanais e de acordo com o trabalho realizado. Ou seja, quem remunera o motorista é a Uber, pois o cliente concretiza o pagamento do serviço para a empresa, e a mesma paga pelo serviço do motorista¹²⁶.

Qualquer pessoa que tenha um smartphone pode baixar o aplicativo e se cadastrar no sistema de modo simples e rápido, e se tornar um cliente. Porém, para o motorista não é tão simples assim. Para tal, é necessário atender uma série de requisitos e participar de uma forma de seleção definida unilateralmente pela Uber¹²⁷. É necessário que tenha carteira de motorista com autorização para exercer atividade remunerada (EAR), isto é, seja motorista profissional. O trabalhador deve realizar cadastro no site da empresa e passar por uma verificação de informações e de segurança. Além disso, existem exigências em relação ao carro que pode ser

¹²⁴ Atualmente, a Uber fornece outros serviços para além de motorista particular, tem também serviços de entrega de comida (Uber Eats), etc. Porém, o presente trabalho tem como objeto o serviço de transporte de passageiros.

¹²⁵ BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores Sob Demanda: O Caso Uber**. In Revista TST, v. 83 P. 333.

¹²⁶ *Ibidem*, p. 339.

¹²⁷ BABOIN, José Carlos de Carvalho, ob. cit., p. 333.

utilizado na prestação dos serviços, para a modalidade de *UberBLACK*, o veículo deve ser um modelo sedã de luxo, bancos de couro, ar condicionado e quatro portas, caso sejam as modalidades de *uberX*, *uberPOOL* e *uberSELECT*, o carro deve ser modelo compacto com ar condicionado e quatro portas¹²⁸.

Nos “Termos e Condições” da Uber existe a declaração de que “poderá imediatamente encerrar estes Termos ou quaisquer Serviços em relação a você ou, de modo geral, deixar de oferecer ou negar acesso aos Serviços ou a qualquer parte deles, a qualquer momento e por qualquer motivo”¹²⁹.

A Uber realiza um constante rastreamento dos motoristas conectados para possibilitar a conexão com a clientela. Deste modo, o aplicativo apresenta os motoristas mais próximos ao solicitante e aquele que confirmar primeiro, será o responsável pela corrida. O algoritmo do aplicativo possui critérios de cálculo do valor da corrida estabelecidos de modo unilateral pela Uber que, como dito anteriormente, considera o tempo e a distância, mas também tem um sistema de cálculo flexível conforme a oferta e demanda¹³⁰.

Em uma relação de trabalho a pessoa se encontra em uma situação em que deve realizar uma determinada atividade para outra pessoa. A relação de trabalho é gênero, da qual fazem parte diversas espécies (relação de emprego, trabalho voluntário, estágio, dentre outras). Entre estas espécies, a relação de emprego se destaca por ser a mais comum e principal objeto do Direito do Trabalho.

A relação de emprego é uma relação jurídica específica, na qual, o empregado se submete a vontade do empregador, com intuito de conseguir meios de subsistência e este se apropria do fruto desse trabalho, gerando assim uma relação de subordinação. Este é o trabalho subordinado ou relação de emprego. Para caracterizá-la é necessário a presença simultânea de cinco elementos: i) onerosidade; ii) pessoalidade; iii) trabalho exercido por pessoa física; iv) não eventualidade e; v) subordinação. Sendo este último o que merece

¹²⁸ Informações fornecidas pela própria empresa em seu site. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 29/10/2018.

¹²⁹ Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/terms/br/>>. Acesso em 29/10/2018.

¹³⁰ BABOIN, José Carlos de Carvalho, ob. cit., p. 333-334.

destaque, pois ela é o traço que mais marcante na relação de emprego.

Porém, a Uber sustenta que não se trata de emprego e sim uma plataforma que conecta motoristas autônomos e usuários dos serviços¹³¹. Não haveria controle da prestação laborativa. Entretanto, é importante analisar certas características do sistema da referida empresa que podem indicar a existência de subordinação.

Diferente do que é alegado pela empresa, parte da doutrina sustenta que a Uber é uma empresa de transporte de passageiros, pois ela não consiste apenas no aplicativo fornecido aos usuários. Na verdade, este é a interface de intermediação da atividade laborativa e que é usado como ferramenta de exercício de controle sobre o trabalho prestado pelos motoristas¹³².

A empresa mantém sistema de avaliação que apesar de ser realizada pelos usuários, é definido pela Uber. Em tal sistema, aqueles que não tiverem desempenho suficiente, uma nota mínima de aprovação determinada pela empresa, serão desconectados da plataforma¹³³. E isto não serve apenas para medir a qualidade de serviço e incentivar a melhora, mas sim como forma de fiscalização e que pode ser punida com o desligamento do motorista, caso suas avaliações sejam consideradas insuficientes. Sobre essa forma de controle, José Carlos de Carvalho Baboin afirma que:

“Os parâmetros de avaliação e a nota de corte, além da própria existência da avaliação, foram definidos unilateralmente pela empresa, como forma de manejar o trabalho desenvolvido pelos motoristas. Ademais, a interpretação desses dados é processada pela Uber, segundo seus próprios objetivos empresariais. Isso é apenas mais um elemento que configura a subordinação dos trabalhadores, pois representa um controle gerencial e estrutural sobre a mão de obra prestadora de serviços.”

Outros indicadores de subordinação podem ser percebidos, como por exemplo, prescrições de comportamento (uso de roupas sociais, abertura de portas para o cliente,

¹³¹ Nos Termos e Condições da Uber está presente o seguinte trecho (em caixa alta para dar destaque): “VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PRESTADORES TERCEIROS INDEPENDENTES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS”. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/terms/br/>>. Acesso em 29/10/2018.

¹³² BABOIN, José Carlos de Carvalho, ob. cit., p. 343.

¹³³ BABOIN, José Carlos de Carvalho, ob. cit., p. 338.

ar-condicionado ligado, oferecer água, evitar conversas com o passageiro, dentre outras), restrições impostas pela Uber ao motorista (vedação de uso de propagandas no carro, entrega de cartões, combinar viagens diretamente com os usuários, etc.)¹³⁴.

A própria forma de remuneração é um forte indício de subordinação, pois o motorista que é chamado de “parceiro”, tem que se submeter ao valor determinado pela Uber, ele não tem qualquer ingerência sobre a fixação ou forma de cálculo do mesmo. Não há sequer intermediação do motorista na transação econômica, vez que o cliente realiza o pagamento diretamente à empresa, mesmo nos casos em que o pagamento é feito em dinheiro, pois a tarifa da Uber é retida dentre os créditos que o motorista tem acumulado na plataforma¹³⁵.

Em sua defesa, um dos pontos alegados pela Uber para tentar descaracterizar a subordinação, é a ausência de controle de jornada. Porém, é importante dizer que as novas formas de subordinação são mais do tipo organizacional do que física. Nos dias atuais, percebemos há uma tendência de diminuição da manifestação do poder empregatício clássico que se caracteriza pela direção do conteúdo da prestação laborativa do trabalhador, de modo minucioso e através de ordens diretas, além de forte monitoramento e fixação rígida da jornada de trabalho.

Assim, surgiram novas modalidades de subordinação, como a objetiva que consiste na integração do obreiro nos fins e objetivos da empresa através do contrato de trabalho firmado, por meio do qual, o trabalhador firma o compromisso em obedecer às determinações do empregador. Neste caso, não há necessidade de controle contínuo sobre a prestação de trabalho, nem mesmo a emissão de ordens diretas, pois a subordinação estará presente quando existir a possibilidade jurídica da vontade do empregador exercer influência sobre a atividade laborativa prestada¹³⁶. Outra modalidade, é a subordinação estrutural defendida por Maurício Godinho e que se refere a integração do obreiro na dinâmica do tomador de serviços, sem importar se está presente a emissão de ordens diretas para o prestador da mão de obra ou

¹³⁴ BABOIN, José Carlos de Carvalho, ob. cit., p. 343.

¹³⁵ BABOIN, José Carlos de Carvalho, ob. cit., p. 343-344.

¹³⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, Dependência Econômica & Subordinação Jurídica: Revisitando os conceitos - critérios de identificação do vínculo empregatício.** - Curitiba: Juruá. 2014. P. 36.

mesmo se este está em consonância com os objetivos da empresa. Para ser caracterizada esta modalidade, basta que o empregado esteja vinculado, no sentido estrutural, a dinâmica operativa da atividade do empregador¹³⁷.

O caso da Uber é emblemático nesse sentido, pois a empresa possui um complexo sistema de gerenciamento da atividade laborativa dos prestadores de serviços que favorece o atendimento a demanda de mão de obra, não necessitando de controle rígido da jornada de trabalho. Devido a forma que funciona o algoritmo da Uber, trabalhar em horários ou áreas com pouca “concorrência” de outros motoristas, traz vantagens econômicas, pois as tarifas são afetadas pela oferta e demanda, ou seja, há um gerenciamento de trabalho através de incentivos econômicos, sem que seja preciso um controle direto de horários por meio de um superior hierárquico¹³⁸.

A Uber é um grande exemplo de surgimento de novos modelos de gestão que exerce o controle da mão de obra de forma distinta do que, tradicionalmente, estamos acostumados. Rodrigo Carelli nos explica esse fenômeno:

“No novo regime, a organização do trabalho – e conseqüentemente o seu controle – apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação.

Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados”¹³⁹.

Desta maneira, não é porque o trabalhador possui uma maior flexibilidade em estabelecer seus horários de trabalho que não há subordinação.

Apesar desse discurso da Uber de que os prestadores de serviços são livres para escolherem a quantidade de tempo que irão disponibilizar dirigindo, a sua plataforma

¹³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. rev. e ampliado - São Paulo: LTr. 2016. P. 314.

¹³⁸ *Ibidem*, p. 349-351.

¹³⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de Carona para o Século XIX**. In “Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano”. Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. – São Paulo : LTr, 2017. P. 140.

incentiva os motoristas a aceitarem todas as corridas e ficarem o máximo de tempo possível exercendo a atividade laboral, isto para que os clientes tenham amplo atendimento. Porém, no momento do aceite, o motorista não tem conhecimento certo sobre o trajeto a ser seguido e nem mesmo o valor provável que será cobrado. O motorista deve tomar cuidado, pois a recusa de viagens não rentáveis coloca sua permanência em risco na plataforma porque a Uber pode suspender ou excluir o trabalhador. Isto é, os riscos decorrentes das corridas são destinados aos motoristas¹⁴⁰.

Além disso, tem a questão da necessidade do trabalhador, pois um indivíduo disponibiliza sua força de trabalho para uma empresa para adquirir meios de subsistência ou pelo menos, para melhorar suas condições de vida. Assim, no caso da Uber, é natural que a pessoa aceite o máximo que puder para que consiga efetivamente alcançar seus objetivos¹⁴¹. Como diz José Carlos de Carvalho Baboin, “*embora o trabalho possa ocorrer de forma intermitente, a dependência econômica do trabalho é permanente*”¹⁴².

4.3. Pesquisa

O objetivo inicial da pesquisa de campo era assistir audiências de processos judiciais que tivessem como objeto o pedido de declaração de vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas que se autodenominam de economia colaborativa, tendo como foco a análise de como o elemento da subordinação seria tratado na prática pelos atores do processo (juiz, reclamante, preposto da reclamada e os advogados das partes). A pesquisa ocorreria em processos judiciais tramitando em varas do trabalho do Rio de Janeiro Capital.

Para isso, seria usada como objeto da pesquisa o caso da Uber por ser o maior e mais famoso exemplo desse modelo de negócio, tendo assim, maiores chances de encontrar processos sobre o assunto. Além disso, dentre os tipos de audiência existentes, seriam utilizadas as audiências de instrução por ser nelas o momento em que se pode, com maior riqueza de detalhes, ouvir as partes e produzir provas.

¹⁴⁰ KALIL, Renan Bernardi. p. 242.

¹⁴¹ BABOIN, José Carlos de Carvalho, ob. cit., p. 348.

¹⁴² BABOIN, José Carlos de Carvalho, ob. cit., p. 349.

Assim, a pesquisa iniciou com a busca de audiências nas pautas disponibilizadas no sistema de processos eletrônicos (PJe) encontrado no site do TRT 1ª Região¹⁴³. A hipótese era de que seria difícil encontrar ações trabalhistas sobre o assunto. O resultado inicial da pesquisa foi o seguinte:

PESQUISA AUDIÊNCIAS DE INSTRUÇÃO - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM SOCIEDADES AUTODENOMINADAS DE ECONOMIA COLABORATIVA

DIA DA PAUTA: 01/10/2018

BUSCA: AUDIÊNCIAS DE INSTRUÇÃO EM PROCESSOS ELETRÔNICOS - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO / SOCIEDADES DE ECONOMIA COLABORATIVA

LEGENDA:

P = PROCESSOS

RV = RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

EC = SOCIEDADES DE ECONOMIA COLABORATIVA

SJ = SEGREDO DE JUSTIÇA

VARAS DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO (CAPITAL) - TRT 1ª REGIÃO:

DIA DA PESQUISA: 26/09/2018

1ª) SEM PAUTA

2ª) SEM PAUTA

3ª) P: 7 - RV: 0

4ª) P: 2 - RV: 0 - SJ: 1

5ª) SEM PAUTA

6ª) SEM PAUTA

7ª) P: 5 - RV: 0

OBS: PESQUISA INTERROMPIDA DEVIDO A QUEDA DO SISTEMA DO PJe

DIA DA PESQUISA: 30/09/2018

8ª) P: 4 - RV: 0

9ª) P: 5 - RV: 1 - EC: 0

10ª) P: 4 - RV: 1 - EC: 0

11ª) SEM PAUTA

12ª) P: 4 - RV: 0

OBS: PESQUISA INTERROMPIDA DEVIDO A QUEDA DO SISTEMA DO PJe

DIA DA PESQUISA: 01/10/2018

13ª) P: 3 - RV: 0

14ª) SEM PAUTA

15ª) P: 8 - RV: 1 - EC: 0

16ª) P: 6 - RV: 0

¹⁴³Disponível

em:

<https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultaPauta/ConsultaPauta.seam;jsessionid=oWQyulUK9Wq6d-8qZQNOHA__pje-jb-consulta-ext-h1>.

17ª) P: 4 - RV: 0
18ª) P: 2 - RV: 0
19ª) SEM PAUTA
20ª) P: 4 - RV: 0

OBS: PESQUISA INTERROMPIDA DEVIDO A QUEDA DO SISTEMA DO PJe

RESULTADOS:

TOTAL DE VARAS PESQUISADAS: **20**

TOTAL DE PROCESSOS: **58**

TOTAL DE PROCESSOS COM PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO: **03**

TOTAL DE PROCESSOS COM PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM SOCIEDADES DE ECONOMIA COLABORATIVA: **00**

Esta pequena pesquisa não é capaz de demonstrar informações suficientes para concluir sobre o número de processos judiciais que existem versando sobre o tema, pois buscou apenas audiências de instrução, em apenas um determinado dia e em poucas varas. Porém, para realizá-la foram necessárias cerca de 2 (duas) horas¹⁴⁴ o que indica que seria necessário um grande dispêndio de tempo para fazer uma pesquisa de pautas de audiências que abrangesse todas ou boa parte das varas do trabalho do Rio de Janeiro (capital)¹⁴⁵ em um significativo espaço de tempo (semanas ou meses) e sem garantia de efetividade na localização de processos sobre o assunto buscado. Por este motivo, a estratégia de pesquisa mudou para ir diretamente até cada uma das varas e buscar identificar os processos existentes junto aos servidores públicos das mesmas.

No dia 31 de outubro do ano de 2018 me dirigi até o prédio da sede da justiça do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região localizado na cidade do Rio de Janeiro/RJ. Fui até o balcão de atendimento da secretaria da 1ª Vara do Trabalho, toquei a campainha e veio um servidor, me apresentei e expliquei sobre a pesquisa que estava realizando, em seguida o questionei acerca de eventuais processos que poderiam existir na referida vara do trabalho. O servidor não soube responder de pronto, pediu para que eu aguardasse e se dirigiu a outro servidor que estava ao fundo da sala. Não foi possível ouvir a conversa. Após alguns instantes depois, voltou e me disse que eu perderia muito tempo passando de vara em vara e sugeriu que eu poderia ir até o setor de “distribuição processual” e

¹⁴⁴ Este é um valor aproximado considerando a soma do tempo despendido em cada bloco de pesquisa que se estabeleceu devido às interrupções por queda do sistema do PJe do TRT 1ª Região.

¹⁴⁵ O total de varas do trabalho do Rio de Janeiro (capital) do TRT 1ª Região é de 82 (oitenta e duas).

lá poderia me ser fornecido um levantamento de todos os processos que tivessem envolvessem a Uber.

Segui a recomendação e fui até o supramencionado setor. Ao chegar lá, verifiquei que o nome do setor é “Divisão de Apoio ao Jurisdicionado (DIJUR)”, me dirigi até o balcão de atendimento e falei com uma servidora, novamente, me apresentei e expliquei sobre a pesquisa. Ela me informou que se fosse “um ou outro” processo ela poderia pesquisar para mim, porém, como não sabia a quantidade, eu deveria pedir uma certidão de feitos trabalhistas e me direcionou para outro servidor que era responsável por tal demanda. O referido servidor me explicou o procedimento a ser seguido e também me deu uma folha com as informações necessárias para realizar o pedido da certidão.

É preciso entrar no site do TRT 1ª Região¹⁴⁶, procurar à esquerda na parte superior da página o botão com desenho de 3 (três) traços na horizontal um abaixo do outro e clicar nele. Nas opções que irão aparecer, é necessário clicar em “serviços”, em seguida serão apresentados uma lista de links, e devemos ir em “certidões” e por fim, clicar em “certidão de feitos trabalhistas”. Então, será mostrada uma página com informações sobre o requerimento da certidão supracitada. Ao final da página, existem 2 (dois) links, um para a geração de Guia de Recolhimento da União (GRU) para pagamento do valor cobrado para a emissão da certidão¹⁴⁷ e outro para o formulário de requerimento, o qual deve ser impresso em duas vias e preenchido.

A supramencionada página contém os dados necessários para preenchimento da GRU (UG-Unidade Gestora; gestão; nome da unidade; código de recolhimento e; número do processo/referência). O requerimento de certidão de feitos trabalhistas deve ser preenchido com o nome do requerente, o ano a partir do qual será feito a pesquisa dos processos distribuídos¹⁴⁸, o nome do pesquisado¹⁴⁹, o CPF ou CNPJ do mesmo¹⁵⁰, a finalidade da

¹⁴⁶ Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/>>

¹⁴⁷ O valor da GRU é de R\$ 5, 53 (cinco reais e cinquenta e três centavos) por cada página impressa de pesquisa, por nome informado para a pesquisa e por grau de jurisdição pesquisado. A certidão requerida para esta pesquisa teve como resultado 3 (três) páginas, sendo 2 (duas) da pesquisa no 1º grau de jurisdição e 1 (uma) página no 2º grau, totalizando o valor de R\$ 16, 59 (dezesesseis reais e cinquenta e nove centavos).

¹⁴⁸ Este campo foi preenchido com o ano de 2014, pois foi o ano em que a Uber iniciou suas atividades no Brasil, mais especificamente, no Rio de Janeiro.

certidão¹⁵¹, por fim, existem 2 (dois) campos para marcar, os quais são: “PROCESSOS: () em andamento, () em andamento e arquivados¹⁵²; GRAU DE JURISDIÇÃO DESEJADO: () 1º Grau (), 2º Grau () 1º e 2º Grau”¹⁵³.

Segui o procedimento e voltei outro dia com a documentação e fiz a solicitação. O prazo para a entrega da certidão é de 3 (três) dias úteis. Após o decurso do prazo, retornei ao DIJUR e tive acesso a certidão com o levantamento de processos pretendido.

A pesquisa de processos judiciais para elaboração da certidão de distribuição de ações trabalhistas é feita no Sistema de Processo Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe) e abrange as Varas do Trabalho instaladas nos foros de Angra do Reis, Araruama, Barra do Piraí, Barra Mansa, Cabo Frio, Campos dos Goytacazes, Duque de Caxias, Itaboraí, Itaguaí, Itaperuna, Macaé, Magé, Maricá, Nilópolis, Niterói, Nova Friburgo, Nova Iguaçu, Petrópolis, Queimados, Resende, Rio de Janeiro, São Gonçalo, São João de Meriti, Teresópolis, Três Rios, Volta Redonda¹⁵⁴. O resultado foi o seguinte:

TOTAL DE PROCESSOS LOCALIZADOS NO TRT 1ª REGIÃO (RIO DE JANEIRO) QUE TEM A UBER COMO PARTE: 34

POR GRAU DE JURISDIÇÃO:

¹⁴⁹ Este campo foi preenchido com “UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA”, nome empresarial da empresa no Brasil. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/>>.

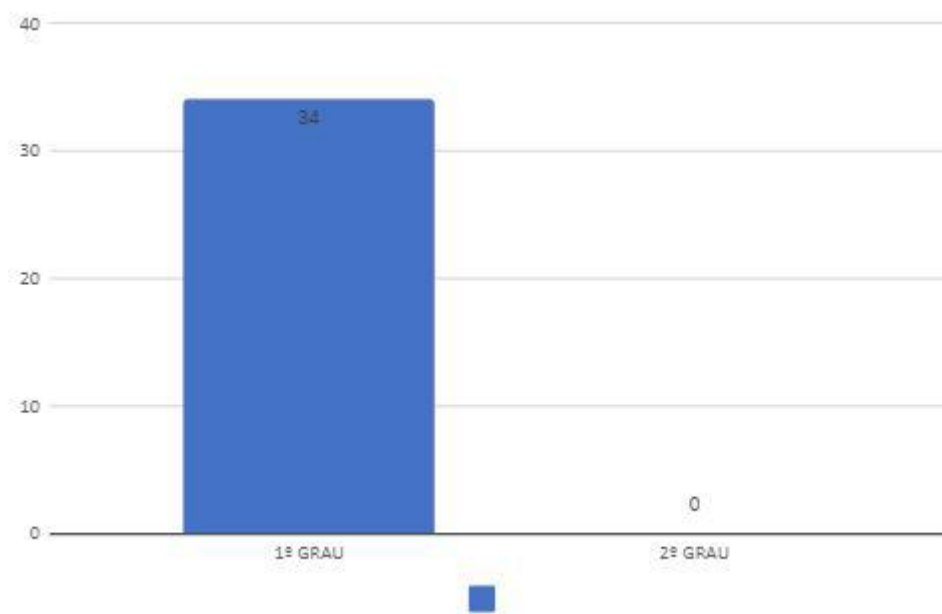
¹⁵⁰ Este campo foi preenchido com “17.895.646/0001-87”, CNPJ da empresa Uber no Brasil. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/>>.

¹⁵¹ Este campo foi preenchido com “PESQUISA ACADÊMICA”.

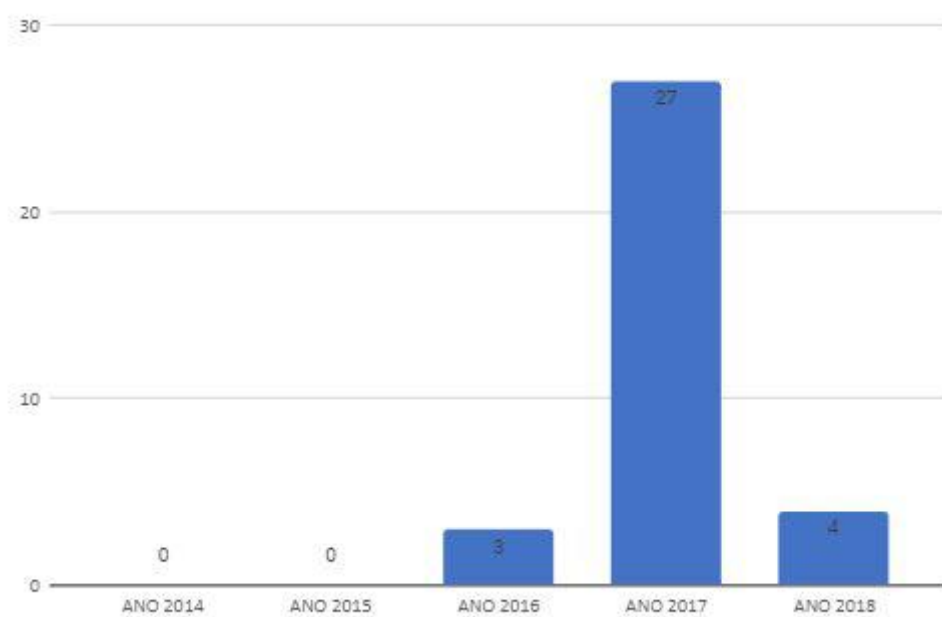
¹⁵² Este campo foi marcado “em andamento e arquivados”, para buscar o maior número possível de processos.

¹⁵³ Este campo foi marcado “1º e 2º Grau”, para buscar o maior número possível de processos.

¹⁵⁴ Estes são todos os foros da justiça do trabalho no estado do Rio de Janeiro, conforme informação disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/web/guest/varas-do-trabalho-e-postos1>>. Acesso em 09/11/2018.

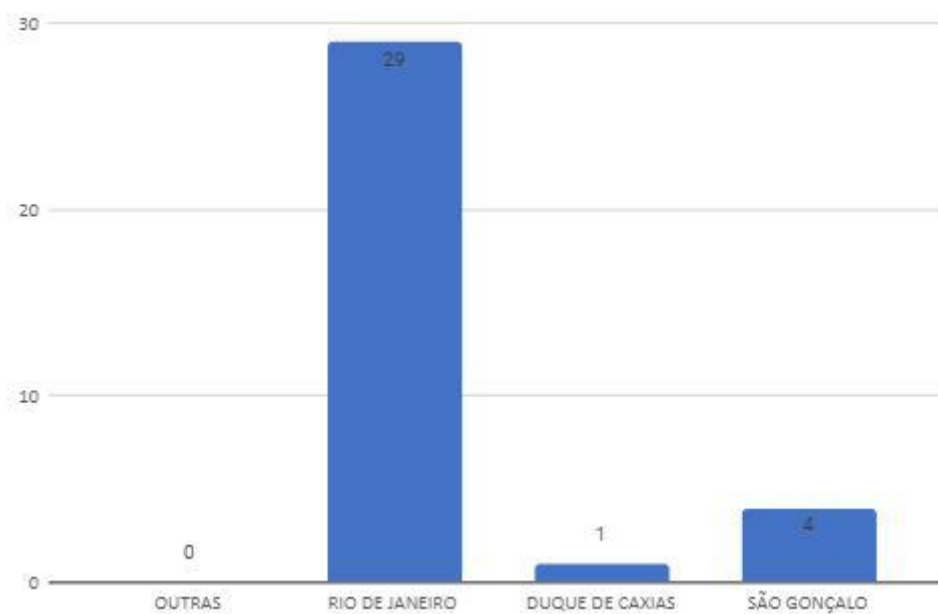


POR ANO DE DISTRIBUIÇÃO:

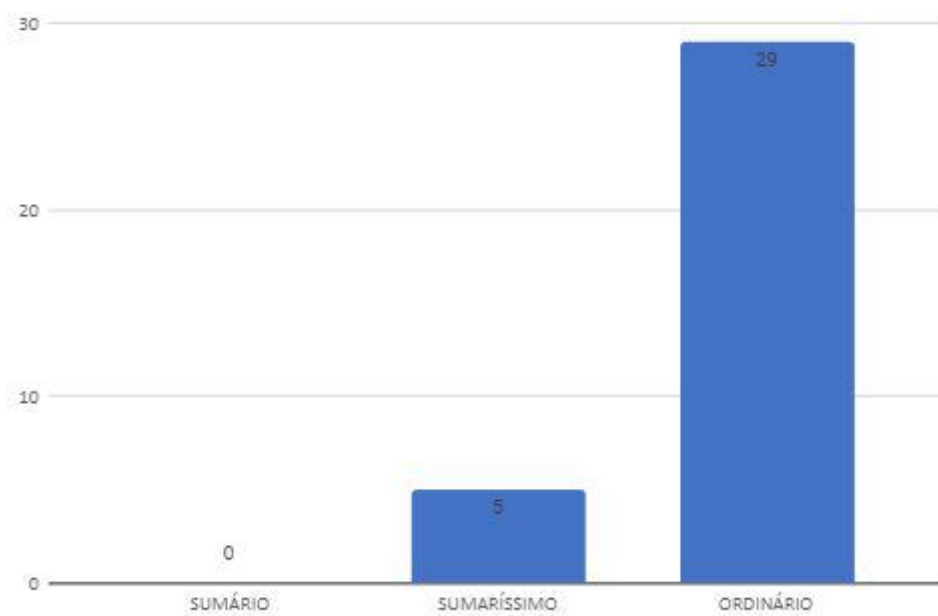


POR CIDADE¹⁵⁵:

¹⁵⁵ Neste quadro foram inseridas apenas as cidades do estado do Rio de Janeiro em que a empresa Uber exerce suas atividades, isto porque a competência para julgamento das ações trabalhistas é definida com base no local em que foi prestado os serviços, conforme o art. 651 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro”.



POR RITO PROCESSUAL:



A pesquisa foi realizada em processos em andamento e arquivados, no 1º e 2º grau de jurisdição com o intuito de abarcar todos os processos judiciais que versam sobre o tema e no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro). Porém, como demonstra no primeiro gráfico, no 2º grau de jurisdição não existem processos em curso, tendo como resultado da certidão “NADA CONSTA”. O período de pesquisa foi entre o ano

de 2014 (como solicitado no formulário de requerimento) e 8 (oito) de novembro de 2018, data em que foi emitida a certidão.

O supracitado documento destaca que a pesquisa abrange apenas o Sistema PJe-JT e que ela foi feita com base no CNPJ da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, não alcançando registros de cadastros de processos físicos. Entretanto, isto não compromete os resultados do presente trabalho, uma vez que a empresa supracitada, iniciou suas atividades no Brasil no ano de 2014¹⁵⁶, período no qual, já tínhamos implantado o sistema de processo eletrônico, sendo as ações trabalhistas distribuídas por este sistema.

O resultado desta pesquisa confirmou a hipótese do início, de que seria difícil encontrar ações trabalhistas que tivessem como objeto o pedido de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber por estas serem escassas.

Além disso, demonstra que os motoristas vinculados à Uber não estão judicializando a questão do vínculo empregatício, apesar de haver indícios da existência dele. A pesquisa em tela não é capaz de explicar os motivos dessa não judicialização de conflitos, se seria porque os trabalhadores não se reconhecem como empregados seguindo a linha do discurso da empresa e de parte da doutrina jurídica, se seria por acreditarem que não teriam resultados positivos no poder judiciário ou outros motivos.

A Uber não divulga em detalhes seus dados, mas no Brasil existem cerca de 500 mil motoristas vinculados à referida empresa¹⁵⁷, no estado do Rio de Janeiro tem aproximadamente 100 mil motoristas¹⁵⁸. O que é representa um número muito alto para um número muito baixo de ações judiciais (34 ações). Assim, seria importante investigar as razões para o resultado da presente pesquisa, deste modo, aqui ficam questões para pesquisas futuras: Qual o papel que os motoristas da Uber se enxergam realizando em relação a

¹⁵⁶ Informações fornecidas pela própria empresa em seu site. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 09/11/2018.

¹⁵⁷ Dados da própria empresa. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 15/11/2018.

¹⁵⁸ Disponível em: <<https://www.uol/tecnologia/especiais/a-melhor-motorista-da-uber-no-rio-de-janeiro.htm#tematico-1>>. Acesso em 15/11/2018.

plataforma? Parceiros? Empregados? Como os motoristas que ingressaram com ações judiciais enxergam sua relação com a Uber? Quais motivos os levaram a tomarem tal atitude? Quais desafios enfrentaram para ingressar no poder judiciário e dentro dele? Como os juízes enfrentaram a questão? Quais foram os resultados das ações judiciais?

A conclusão desta pesquisa é de que há uma baixa procura pelo poder judiciário por parte de motoristas da Uber para pleitear o reconhecimento de vínculo empregatício. As hipóteses para este fato são: 1- Os motoristas, em geral, são convencidos pelo discurso da “parceria” e não se reconhecem como verdadeiros empregados; 2- Os motoristas acreditam que não conseguirão alcançar a vitória no processo judicial.

CONCLUSÃO

O presente trabalho de monografia analisou como o elemento fático-jurídico da subordinação, fundamental para a configuração da relação de emprego, pode se apresentar nas relações de trabalho estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais ou aplicativos de empresas que utilizam o discurso da chamada economia do compartilhamento.

O estudo do Direito baseado apenas em estudo de normas e princípios jurídicos é muito limitado. A realidade cotidiana dos atores envolvidos no Direito demonstram que há uma significativa distância entre o conhecimento teórico e a prática. Por esse motivo, a pesquisa empírica no Direito deve ser valorizada e promovida.

Nesta pesquisa, foi utilizado o método indutivo, no qual se faz uma análise e estudo de casos concretos e busca a formulação de constatações gerais que possam ser aplicadas em outros casos semelhantes. Este método é um processo mental por meio do qual, parte-se de dados particulares para chegar em verdades gerais, ou seja, a conclusão é mais ampla do que as premissas que serviram de base para tal.

No que se refere às empresas de economia do compartilhamento, é apresentado as dificuldades conceituais do tema, como ocorre o seu funcionamento e críticas a este modelo econômico. É ainda, exposto o debate que envolve o trabalho autônomo e a relação de emprego e qual deveria ser aplicado no caso dos trabalhadores vinculados às empresas de economia do compartilhamento.

É abordado ainda, o instituto jurídico da subordinação. Primeiramente, é exposto o seu conceito. Após isto, é tratada a questão da subordinação jurídica, posteriormente, a subordinação objetiva, estrutural e como este elemento se apresenta no contexto do cenário laboral atual.

Também foi trabalhado a questão da Uberização, sem seguida é exposto o caso da empresa Uber, por ser emblemático, e por fim, é apresentada a pesquisa empírica realizada.

A conclusão final desta pesquisa é de que há elementos suficientes para que seja identificada a subordinação nas empresas da economia do compartilhamento. Porém, há uma pequena judicialização disso por parte de motoristas da Uber para pleitear o reconhecimento de vínculo empregatício. A pesquisa desenvolvida neste trabalho não tem a abrangência necessária para responder os motivos desse fato percebido. Mas, podemos pensar nas seguintes hipóteses: 1- Os motoristas, em geral, são convencidos pelo discurso da “parceria” e não se reconhecem como verdadeiros empregados; 2- Os motoristas acreditam que não conseguirão alcançar a vitória no processo judicial.

Seria relevante investigar os motivos pelos quais, o resultado da presente pesquisa foi esse, assim, temos alguns questionamentos para pesquisas futuras: Qual o papel que os motoristas da Uber se enxergam realizando em relação a plataforma? Parceiros? Empregados? Como os motoristas que ingressaram com ações judiciais enxergam sua relação com a Uber? Quais motivos os levaram a tomarem tal atitude? Quais desafios enfrentaram para ingressar no poder judiciário e dentro dele? Como os juízes enfrentaram a questão? Quais foram os resultados das ações judiciais?

A pesquisa empírica é cheia de erros e acertos, dificuldades, trabalho duro, mas recompensadora, pois contribui para a evolução do conhecimento e pode oferecer importantes contribuições para a sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores Sob Demanda: O Caso Uber.** *In* Revista TST, v. 83.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, 01 de maio de 1943 . Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 09 de agosto de 1943.**

BRASIL, Endeavor. B2B: O que muda na sua estratégia. **Endeavor Brasil**, São Paulo, 23 de julho de 2015. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/b2b/>>. Acesso em 28 de outubro 2107.

COELHO, Fernando. B2B, B2C, C2C. Qual é a diferença? **Administradores.com.br**, Rio de Janeiro, 03 de maio de 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/b2b-b2cc2c-qual-e-a-diferenca/63276/>>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed. rev. e ampliado - São Paulo: LTr, 2016.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da. **Iniciação à Pesquisa no Direito.** Rio de Janeiro, Ed. Elsevier: 2009.

FRENKEN, Koen e MEELEN, Toon. *Stop Saying Uber is Part of The Sharing Economy.* **Fast Company**, Estados Unidos. 14 de janeiro de 2015. Disponível em:<<https://www.fastcompany.com/3040863/stop-saying-uber-is-part-of-the-sharing-economy>> . Acesso em: 28 de outubro de 2017.

GERHARDT, Tatiana Engel et al. **Métodos de Pesquisa.** 1ª Ed. - Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5ª Ed - São Paulo. Ed. Atlas: 2003.

LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** 1ª Ed. - São Paulo: LTr, 2017.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: Utopias do nosso tempo?.** 2017. 128 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, UFPR, 2017.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. **Relação de Emprego, Dependência**

Econômica & Subordinação Jurídica: Revisitando os conceitos - Critérios de Identificação do Vínculo Empregatício. 1ª Ed. - Curitiba: Juruá, 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. **A Ressignificação da Dependência Econômica.** In Revista TRT 3ª Região v. 54, Belo Horizonte, P. 55-77. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_84/murilo_oliveira.pdf> Acesso em 15 de junho de 2018.

PENHA, Ana Carolina Conceição. **“Fazer justiça” no trabalho: uma análise das práticas de administração dos processos na Justiça do Trabalho.** Dissertação (mestrado em Sociologia e Direito) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária.** 1ª Ed. - São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Submissão dos Trabalhadores aos Poderes Empresariais e os Conflitos de Interesses.** In Revista TST v. 78. P. 166-181. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35820/008_porto.pdf?sequence=3> Acesso em 30 de maio de 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto et al. **Resistência: Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista.** - 1º Ed. São Paulo: Expressão Popular. 2017.

SÃO PAULO, Folha de. Nova Tendência de Consumo, Economia Colaborativa é Tema de Debate. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 24 de junho de 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/2016/06/1783922-nova-tendencia-de-consumo-economia-colaborativa-e-tema-de-debate.shtml>> . Acesso em 28 de outubro de 2017.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma.** - Ed: Elefante.

SEBRAE. **Economia Colaborativa: a tendência que está mudando o mercado.** 22 de setembro de 2017. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/economia-colaborativa-a-tendencia-que-esta-mudando-o-mercado,49115f4cc443b510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 28 de outubro de 2017.

SUPIOT, Alain. **Como Transformar as Leis do Trabalho, no Século 21.** 30 de maio de 2018. Traduzido por Inês Castilho. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/destaques/como-transformar-o-trabalho-no-seculo-21/>> Acesso em 15 de junho de 2018.

ZANATTA, Rafael A. F. et al. **Economias do Compartilhamento e o Direito.** Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira, coordenadores. - Curitiba, Juruá: 2017.