

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

A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEAS

Mayra de Almeida Reis Rodrigues

RIO DE JANEIRO
2017 / 1º Semestre

Mayra de Almeida Reis Rodrigues

A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEAS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.

RIO DE JANEIRO
2017 / 1º Semestre

CIP - Catalogação na Publicação

R696u Rodrigues, Mayra de Almeida Reis
A uberização das relações de trabalho
contemporâneas / Mayra de Almeida Reis Rodrigues. -
Rio de Janeiro, 2017.
83 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Subordinação. 2. Relações de Trabalho. 3. Uber.
4. Economia Compartilhada. I. Carelli, Rodrigo de
Lacerda, orient. II. Título.

341.6

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Mayra de Almeida Reis Rodrigues

A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO
CONTEMPORÂNEAS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.

Data da Aprovação: ___ / ___ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO
2017 / 1º Semestre

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço à minha família, sobretudo aos meus pais e à minha irmã, por todo o apoio emocional ao longo desta empreitada. A confiança de vocês manteve-me motivada para superar todas as adversidades desta trajetória.

Agradeço ainda aos meus amigos, cujo constante suporte e frequentes palavras de estímulo deram-me forças para ir cada vez mais longe.

Expresso também meus sentimentos de gratidão à Faculdade Nacional de Direito, por todos os subsídios fornecidos no decurso dos últimos cinco anos para uma futura atuação consciente e ética no mundo do Direito.

Finalmente, meu muito obrigada ao Professor Rodrigo Carelli, não só por seu suporte técnico e por sua orientação na execução deste projeto, mas também por ser uma referência exemplar de competência acadêmica e engajamento social.

RESUMO

O presente trabalho pretende elucidar a verdadeira natureza das relações de trabalho desenvolvidas no âmbito da Uber. Tendo em vista a novidade do tema no âmbito do Direito do Trabalho, busca-se trazer à discussão as características do modelo de organização empresarial adotado pela companhia, bem como as consequências de sua utilização para a sociedade. Para tanto, foi feita uma análise da evolução do conceito de subordinação, conjugada a um exame da reestruturação dos modelos de produção adotados pelo Capitalismo ao longo do século XX, a fim de determinar como a referida companhia se enquadra no atual contexto de flexibilização pós-fordista.

Palavras-Chaves: Uber; Relações de Trabalho; Relação de Emprego; Subordinação; Economia Compartilhada.

ABSTRACT

This paper aims to elucidate the true nature of the work relations developed within Uber. Considering the novelty of the topic within the scope of Labor Law, we seek to bring to light the characteristics of the business model implemented by this company, as well as the consequences of its use for society. For this purpose, it was made an analysis of the evolution of the concept of subordination, in conjunction with an examination of the restructuring process of the production systems adopted by Capitalism throughout the 20th century, in order to determine how the aforementioned corporation fits in the current context of post-Fordist flexibilization.

Palavras-Chaves: Uber; Work Relations; Employment Relationship; Subordination; Shared Economy.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
RELAÇÃO DE TRABALHO E REGULAÇÃO	10
2.1 Técnicas de Exploração do Trabalho	10
2.2 Subordinação como Critério Principal da Relação de Emprego	16
2.3 Subordinação na Doutrina Contemporânea	19
2.3.1 Movimento de Ampliação do Conceito de Subordinação	19
2.3.2 Movimento de Restrição do Conceito de Subordinação	27
NOVA FORMATAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO	31
3.1 Reestruturação Produtiva	32
3.2 Revolução Tecnológica	42
3.3 Controle por Programação	45
A UBER	48
4.1 Empresas de Companhia Colaborativa e Afins	48
4.2 A Companhia Uber	60
4.3 Forma de Organização do Trabalho na Uber	66
CONCLUSÃO	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
5.1 Doutrina	81
5.2 Legislação	82
5.3 Documentos	82

1. INTRODUÇÃO

A utilização da força de trabalho humana para a produção de bens é um fenômeno que remonta aos primórdios da humanidade. Ainda que, num primeiro momento, tenha se destinado apenas à subsistência de pequenos grupos, a evolução das interações sociais inaugurou, com o advento do Capitalismo, a ideia de exploração humana com o fim de possibilitar a acumulação de riquezas.

Neste sentido, apresentaremos um panorama das principais técnicas de exploração utilizadas ao longo da história humana, a fim de compreendermos como as dinâmicas de trabalho são modificadas no intuito de melhor atender aos interesses do modelo de produção ora vigente. Em seguida, abordaremos as reinterpretações realizadas acerca do conceito de subordinação desde o final do século XIX até os dias atuais, atentando-se para as implicações geradas pela adoção de uma perspectiva mais ampliativa ou restritiva acerca do referido conceito.

Num segundo momento, examinaremos as reestruturações dos modelos de produção utilizados pelo Capitalismo na persecução de seus objetivos ao longo do século XX, bem como suas consequências para a relação entre o tomador e o prestador de serviços, destacando-se a relevância do desenvolvimento dos meios de tecnologia e informação para a viabilização de tal processo. Posteriormente, analisaremos as peculiaridades do controle exercido por empregadores sobre seus subordinados no contexto de flexibilização pós-fordista.

Por fim, faremos uma análise do modelo de organização empresarial adotado pela Uber, perpassando por uma exposição acerca da economia compartilhada, ramo em que a referida companhia busca formalmente se inserir. A partir disso, analisaremos como a relação de “parceria” da Uber com seus motoristas efetivamente se desenvolve na prática, abordando os mecanismos de controle e de supervisão que a referida empresa adota na gestão de suas atividades.

Desta forma, o presente trabalho visa determinar a natureza das relações de trabalho

desenvolvidas no âmbito da Uber à luz dos princípios e institutos normativos vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, explicitando-se as consequências da reprodução da adoção do modelo empresarial empregado pela companhia por outros agentes econômicos.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO E REGULAÇÃO

Inicialmente, torna-se relevante esclarecer qual seria o objeto do Direito do Trabalho. Adotando-se a definição de trabalho como toda atividade humana de transformação da natureza, fica evidente que nem toda forma de trabalho atrairá o interesse da disciplina supramencionada. Como esclarece Mauricio Godinho Delgado, o escopo do Direito do Trabalho restringe-se, salvo exceções pontuais, às relações de emprego propriamente ditas.

O Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na relação empregatícia sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos.¹

Contudo, ao longo de sua história, a humanidade fez uso de diversos modelos de exploração do trabalho alheio antes mesmo do surgimento das relações de emprego, de forma a melhor atender as demandas do sistema econômico da época. Neste momento, passaremos a expor as principais formas de exploração do trabalho humano ao longo da história, perpassando as diversas técnicas utilizadas até o surgimento do trabalho subordinado em sua configuração predominantemente utilizada na atualidade. Num segundo momento, elencaremos as principais características distintivas de uma relação de emprego em comparação aos demais modelos de relações de trabalho para, por fim, examinar as diversas modificações realizadas quanto ao principal critério para a caracterização de uma relação de emprego: a subordinação.

2.1 Técnicas de Exploração do Trabalho

Conforme elucidado por Lorena Vasconcelos Porto, diversas formas de organização foram adotadas pelas sociedades humanas ao longo da história com o fim de produzir os bens e serviços necessários para suas existência e manutenção. Surgiram assim múltiplas formas de relações de trabalho, as quais correspondem ao “modo como os homens se relacionam para propiciar a modificação da natureza pelo seu engenho”.²

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11ª Edição, São Paulo: LTr, 2012. Página 56.

² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Belo Horizonte, 2008. Pág. 22

Dentre os modelos desenvolvidos, é possível destacar quatro principais sistemas econômicos que causaram maior impacto na civilização ocidental: comunismo primitivo, escravidão, feudalismo e capitalismo. Em cada um destes modos de produção, a humanidade teria elaborado formas distintas de articulação produtiva, existindo ainda diferenças relativas à propriedade dos meios de produção e à subsequente repartição dos frutos advindos do trabalho.³

No contexto das organizações iniciais em tribos, clãs e afins, o trabalho do ser humano era realizado em prol do próprio indivíduo ou de sua coletividade. Neste contexto primitivo, os meios de produção pertenciam a toda a comunidade: todos os membros desta trabalhavam e possuíam acesso aos frutos da produção. Decorrentes de brigas territoriais, escassez de recursos ou outros fenômenos subsistenciais semelhantes, conflitos de interesses entre grupos opostos levavam a embates que, via de regra, concluía-se com a expulsão, eliminação ou até mesmo o devoramento dos derrotados.

Contudo, num segundo momento, percebeu-se como mais vantajosa a exploração do trabalho dos grupos sobrepujados: por meio da técnica da escravidão, ocorria a desumanização do indivíduo, que se tornava mera propriedade cujo trabalho produziria frutos a serem explorados, proporcionando a acumulação de riquezas para seu explorador. Ocorria assim a apropriação dos meios de produção por uma classe específica, que explorava o trabalho de terceiro e usurpava também os frutos gerados por este.

Havia diversas causas que poderiam levar à condição de escravo: aprisionamento em guerras, condenações penais, nascimento de mãe escrava, descumprimento de obrigações tributárias, deserção militar, entre outros⁴. Tal modelo era fortemente utilizado durante a Idade Antiga, período em que atividades predominantemente manuais, consideradas indignas para um sujeito de direito, eram realizadas por “coisas” de sua propriedade.

Com o passar dos séculos, a servidão substituiu a escravidão enquanto técnica de

³ Idem.

⁴ Idem.

exploração predominante. Além das razões político-filosóficas envolvidas nesta transformação – como poderia a Igreja, instituição mais influente do período feudal, pregar que todos os indivíduos eram filhos de Deus se, na prática, alguns eram propriedade de outros? –, motivos econômicos também foram determinantes para a consolidação do novo modelo: por meio da servidão, ocorria verdadeira inversão de obrigações, passando o servo a possuir diversos deveres perante seu senhor.

Dentre as principais obrigações do servo, estavam a talha – repasse obrigatório ao senhor feudal de metade daquilo produzido nas terras do feudo –, a corveia – serviços prestados periodicamente nas terras ou instalações do senhor feudal – e as banalidades – pagamento pela utilização das instalações do castelo, tal como o moinho e o forno. Desta forma, os custos de manutenção eram reduzidos para a classe exploradora, gerando-lhe maiores vantagens econômicas.

No sistema feudalista, os meios de produção pertenciam ao seletivo grupo dos senhores feudais. Aos servos da gleba, que não detinham tais meios, restava trabalhar para o senhor em troca de proteção. Em tempo, destaca-se a inexistência de liberdade real para o servo, visto que estava intrinsecamente vinculado à terra e deveria seguir a sorte desta.⁵

Com o advento da Revolução Industrial e a consolidação da Revolução Francesa, surge um novo modelo de produção baseado nos ideais do Liberalismo. Porto descreve com precisão tal período histórico de intensa transformação:

Mas o modo de produção que nos interessa é o capitalismo, instaurado definitivamente a partir da Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX. **A invenção da máquina – como a de fiar, o tear mecânico e a máquina a vapor – e sua aplicação à indústria provocaram uma revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores.** O centro produtivo foi deslocado do campo para a cidade, da produção agrária para a indústria. **Mas não adiantava à nova classe dominante – a burguesia – ser proprietária das fábricas e dos equipamentos, dos meios de produção; ela necessitava do trabalho humano, para, articulando-o com as máquinas, transformar as matérias-primas nos produtos a serem ofertados ao mercado, em crescente expansão.**⁶ (grifos nossos)

⁵ Ibidem, pág. 24.

⁶ Ibidem, pág. 26.

“Liberto” das imposições feudais, o ex-camponês ou ex-artesão que passara a habitar nas cidades poderia então exercer sua suposta liberdade para trabalhar “nas nascentes fábricas em troca de uma remuneração, com a qual poderia adquirir no mercado os bens e serviços necessários à sua subsistência”.⁷ Surgia assim, sob a aparência de total liberdade, a figura do trabalho assalariado.

Desta forma, percebe-se que, na sistemática do trabalho “livre”, o indivíduo em tese trabalharia apenas se assim desejasse. Contudo, além de este argumento esbarrar num obstáculo fático – desprovido de terras para cultivo e das ferramentas necessárias para o trabalho artesanal, qual outro meio de subsistência legítimo e viável existiria para o homem médio além do trabalho como operário? –, na prática, serviu para viabilizar a livre exploração dos trabalhadores por parte dos detentores dos meios de produção. A exemplo do narrado em grandes obras como o livro “O Germinal”, do francês Émile Zola, e o filme “Tempos Modernos”, protagonizado e dirigido por Charles Chaplin, inúmeras eram as atrocidades às quais os trabalhadores fabris eram submetidos: jornadas excessivamente longas, repouso parcos ou inexistentes, ambientes insalubres e remuneração insuficiente para arcar com os custos de suas respectivas famílias, etc. O modelo encontrava dificuldades ainda em razão de sua eficiência apenas a curto prazo: as precárias condições de trabalho geravam elevados números de mortes nos ambientes fabris e demais locais de labor, levando à redução do exército de reserva e, conseqüentemente, ao aumento do preço da mão de obra.

Constatada a falsa liberdade existente na relação de trabalho capitalista, podem surgir dificuldades para distingui-la das relações de servidão e de escravidão que lhe antecederam como modelos proeminentes. Porto, contudo, cumpre esta tarefa de forma clara e objetiva:

Muitos afirmam que, no sistema capitalista, a relação de trabalho sofreu uma mudança radical, em relação à escravidão e a servidão, pois se fundamenta na idéia de contrato, no acordo de vontades entre dois sujeitos livres. O escravo e o servo, ao contrário, prestam o trabalho contra a sua vontade, sendo vinculados por razões diversas do seu consentimento (v.g., nascimento, guerra, condenação penal, etc.). Não são livres juridicamente, não cumprindo a sua vontade qualquer papel na

⁷ Ibidem, pág. 27.

formação e reprodução da relação produtiva. No contrato de trabalho, embora mediado pelo homem, o poder incide apenas sobre a sua atividade, ao passo que na escravidão e na servidão ele incide sobre o ser humano. Nesse sentido, liberdade e vontade são traços distintivos entre a relação de produção contemporânea e aquelas antiga e medieval.

A nosso ver, todavia, a grande diferença é que na escravidão e na servidão o poder jurídico incidia sobre a pessoa, ao passo que na relação de trabalho isso não ocorre, pois o trabalhador é juridicamente livre e igual ao seu patrão. Mas essa incidência ocorre de fato. No entanto, ela é dissimulada – e, assim, legitimada – pela idéia de trabalho livre. Não deixa de se fazer presente um discurso ideológico, para legitimar e manter o sistema. Com efeito, enquanto o escravo e o servo tinham consciência de que não eram livres e, assim, lutavam pela liberdade, o empregado é convencido de que é livre – quando de fato não é, pois que, despossuído dos meios de produção, não tem outra escolha – para não lutar pela sua liberdade real. **Destarte, se à primeira vista esse discurso parece ser humanitário e democrático – não é a pessoa e sim a sua energia que sofre a sujeição – é em verdade um discurso conservador, que cumpre uma função ideológica de manutenção do “status quo”, mascarando a realidade.** Por isso alguns autores observam que “o poder de sujeição jurídica nessa relação (de trabalho) resta mascarado, oculto, por detrás do véu da invenção do contrato individual de trabalho”.⁸ (grifos nossos)

Além disso, cabe destacar a estrita divisão de tarefas no ambiente fabril, que, tendo atingido seu ápice no modelo fordista de produção, levou à simplificação da prestação laborativa. Em contraste com a complexa e engenhosa habilidade demandada dos artesãos de outrora, dos operários era exigida a execução de tarefas elementares e repetitivas. Ocorria assim a perda de qualidade, que tornava os trabalhadores facilmente fungíveis e, conseqüentemente, permitia aos industriais decidir livremente quem empregariam, adotando “o critério do menor custo salarial, pois não precisava levar em conta o grau e a especificidade da qualificação do trabalhador e suportar as respectivas exigências remuneratórias”.⁹

Foi neste contexto que surgiu aquela que viria a ser considerada a primeira norma *stricto sensu* de Direito do Trabalho. Em resposta às atrocidades regularmente observáveis nos locais de trabalho, bem como às suas repercussões financeiras desagradáveis, foi editada a Lei de Peel (Inglaterra, 1802), cujo principal escopo era impor regras para a melhoria das condições de trabalho, tais como a redução da jornada para crianças e mudanças estruturais nas instalações que proporcionassem maior circulação de ar, entrada de luz e etc.

As explorações da época levaram ainda ao surgimento de um novo pensamento político-

⁸ Ibidem, pág. 29.

⁹ Ibidem, pág. 31.

filosófico. Publicado pela primeira vez em 1848, o Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels defendia a realização de diversas reformas sociais, identificando a burguesia moderna como nova classe opressora e buscando organizar o proletariado como classe social apta a reverter sua precária situação. A encíclica papal *Rerum Novarum* de 1891 foi mais uma resposta às atrocidades supramencionadas, defendendo melhorias das condições de trabalho a fim de evitar o “mal maior” que viria com uma possível consolidação do comunismo.

As referidas questões de natureza ideológica atreladas aos diversos movimentos de resistência dos trabalhadores resultaram numa alteração da postura estatal, que, abandonando a posição inerte própria do Liberalismo, passou a intervir nas relações de trabalho. Nasciam aqui as Constituições sociais, que buscavam “a igualdade substancial, em clara oposição à ordem jurídica liberal, que assegurava apenas a igualdade formal”¹⁰.

Surgia neste momento o Direito do Trabalho propriamente dito, numa clara concessão alternativa aos ideais mais radicais defendidos pelo socialismo da Revolução Russa de 1917. Não por acaso, seu advento coincide com a transição do Estado Liberal para o *Welfare State*, cujo constitucionalismo social defendia a manutenção dos métodos capitalistas de produção atrelada à inclusão de direitos sociais. É como destaca Godinho:

Um terceiro marco usualmente considerado relevante pelos autores reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT — Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). É também desse mesmo período a Constituição Mexicana (1917). **As duas cartas constitucionais mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX.**¹¹ (grifos nossos)

Por meio da intervenção do Estado, bem como de instrumentos de negociação coletiva,

¹⁰ Ibidem, pág. 33.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 93.

foram elaboradas normas com o escopo de estabelecer parâmetros mínimos para as relações de trabalho cujo conjunto comporia o Direito do Trabalho. Tendo surgido num contexto de intensa desigualdade econômica, tal ramo assumiu a missão de conferir proteção aos operários por meio de “normas imperativas, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes”, tutelando assim os “trabalhadores hipossuficientes, que necessitavam da sua proteção normativa para alcançar um nível de vida digno”.¹²

Como é característico de todo novo sistema normativo, foi necessário então definir formalmente quais seriam os destinatários das recém-criadas normas trabalhistas. Neste sentido, elaborou-se a figura do contrato de trabalho, de modo que “as partes que o celebrassem estariam sujeitas às normas trabalhistas, surgindo entre elas uma relação de emprego”.¹³ Assim, a fim de diferenciar esta relação das demais, foram estabelecidos critérios que a caracterizariam de forma única e distinguível, os quais serão objeto da seção seguinte.

2.2 Subordinação como Critério Principal da Relação de Emprego

Ainda que corresponda à relação de trabalho mais proeminente no sistema capitalista atual, a relação empregatícia, como descrito no subtítulo anterior, surgiu apenas recentemente na história humana. Como é de conhecimento geral, a doutrina tende a identificar quatro elementos fático-jurídicos necessários para a configuração de uma relação empregatícia: prestação de trabalho efetuada com *pessoalidade* por uma pessoa física, de forma *não-eventual* e com caráter *oneroso* sob a *subordinação* de um tomador de serviços.¹⁴ Contudo, este último elemento assume maior relevância em comparação aos demais para a caracterização de uma legítima relação de emprego.

Em verdade, o critério da subordinação é essencial não só para diferenciar a relação empregatícia das demais formas de trabalho que lhe são contemporâneas, a exemplo do trabalho autônomo, mas também para distingui-la com precisão dos modelos de organização e

¹² PORTO, Lorena Vasconcelos. Ob. cit., pág. 34.

¹³ Ibidem, pág. 35.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 283.

exploração do trabalho mais utilizados até seu surgimento na história humana. Na relação empregatícia, a subordinação se faz presente em seu prisma objetivo, atuando sobre a forma de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador.¹⁵ Por outro lado, tanto a escravidão quanto a servidão caracterizam-se pela incidência de uma subordinação subjetiva, por meio da qual os poderes diretivo, organizativo e disciplinar do explorador eram exercidos diretamente sobre o ser humano, e não sobre a atividade por ele desenvolvida.

De qualquer forma, como esclarece Porto, foi com base nas relações de trabalho fabris que se construiu o conceito genérico de relação de trabalho e, por conseguinte, o de seu principal elemento caracterizador: a subordinação.

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. **Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era o alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho.** (...) O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. **Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da idéia da heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc.**¹⁶ (grifos nossos)

Desta forma, a subordinação passou a ser identificada com o intenso controle exercido pelo empregador e por seus prepostos, que, por meio de ordens específicas e constantes, vigiariam assiduamente a realização da prestação laborativa a ser desenvolvida no próprio estabelecimento da empresa, determinando ainda um horário rígido e fixo para o empregado. Este, por sua vez, estaria intrinsecamente submisso aos comandos patronais quanto à fiel execução de suas tarefas, estando sempre sujeito a sanções diante de eventuais descumprimentos. Assim, em sua acepção clássica ou tradicional, a subordinação correspondia a uma ideia de “forte heterodireção patronal dos diversos aspectos da prestação laborativa obreira”.¹⁷

¹⁵ Ibidem, pág. 295.

¹⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. Ob. cit., pág. 48.

¹⁷ Idem.

Neste sentido, percebe-se que a definição do referido conceito foi construída a partir das rígidas relações observáveis nos ambientes fabris. Contudo, ainda que houvesse certa lógica à época – posto que o trabalho subordinado, na prática, desenvolvia-se principalmente nas fábricas –, tal fenômeno em verdade levou à restrição da noção de subordinação, reduzindo o conteúdo desta apenas ao de uma de suas manifestações concretas. Desta forma, identificada a ocorrência do referido reducionismo, cabe “proceder à sua ‘correção’, isto é, devolvendo ao conceito a sua acepção própria, mais ampla e abrangente”¹⁸, posto que os operários fabris correspondem a somente uma das espécies de trabalhadores subordinados. É como descreve Porto:

A sujeição à heterodireção patronal, constante e efetiva, representou apenas o modo, historicamente condicionado por um certo grau de desenvolvimento das técnicas produtivas, de utilizar a prestação laborativa de sujeitos em condição de dependência sócio-econômica. Naquela época, o modo mais simples, eficiente e rentável para as empresas de utilizar esses trabalhadores era o de submetê-los a uma heterodireção intensa e minuciosa. **Esta, na verdade, é tão somente uma das formas possíveis com que a subordinação se concretiza na realidade, mas não é a única e é cada vez menos prevalente nos dias atuais.** É como se, utilizando a linguagem aristotélica, tenha-se tomado como “substância” o que na verdade era mero “acidente”.¹⁹ (grifos nossos)

O exercício de ampliação conceitual supramencionado se justifica em razão do próprio motivo de existência do Direito do Trabalho. De fato, a adoção de um conceito restrito de subordinação vai de encontro à finalidade das normas justralhistas, qual seja, proteger os trabalhadores enquanto parte hipossuficiente da relação empregatícia. De outra forma, os demais obreiros que demandam tal proteção restariam excluídos do campo de incidência do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, dos direitos e garantias por este assegurados.

A partir de tal raciocínio, doutrina e jurisprudência trabalharam a fim de reverter o cenário narrado, buscando assim “‘depurar’ a representação jurídica das relações de trabalho – e a noção de subordinação – das referências ao caráter ‘industrial’, que havia em larga medida justificado a emanção das normas trabalhistas”.²⁰ Neste momento, passaremos a expor as releituras

¹⁸ Ibidem, pág. 50.

¹⁹ Idem.

²⁰ Ibidem, pág. 52.

operadas acerca do conceito de subordinação, inicialmente elencando as teorias construídas no sentido de expandi-lo para, num segundo momento, abordar os mecanismos elaborados para restringi-lo.

2.3 Subordinação na Doutrina Contemporânea

2.3.1 Movimento de Ampliação do Conceito de Subordinação

De início, torna-se imperativo destacar a relevância de uma precisa conceituação da ideia de subordinação. Como descreve DELGADO, este é sem dúvidas o elemento de maior proeminência para a caracterização de uma relação empregatícia:

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). **Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).**

Efetivamente, a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que **não importava à conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se o eram subordinadamente ou não.**²¹ (grifos nossos)

Assim, há um intenso esforço doutrinário e jurisprudencial no sentido de delimitar o conceito de subordinação: quaisquer modificações para ampliá-lo ou reduzi-lo acabam, em última análise, atingindo o próprio campo de incidência do Direito do Trabalho. No momento de criação deste ramo jurídico, adotou-se, com base nas relações de trabalho características dos ambientes fabris, a ideia de subordinação que viria a ser considerada como clássica ou tradicional. Contudo, percebeu-se que o referido critério não seria suficiente para concretizar a missão precípua das normas justralhistas – proteger os trabalhadores, posto que partes hipossuficientes das relações de trabalho –, tendo em vista que levaria à exclusão de diversos obreiros que, apesar de também demandarem proteção juslaboral, não se encaixavam nos

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 294.

parâmetros restritos e parciais então adotados.

Desta forma, houve, até meados da década de 1970, uma “tendência no sentido da expansão do conceito de subordinação – em comparação com a sua acepção tradicional ou clássica – com a conseqüente ampliação do campo de incidência das normas trabalhistas.”²² Tal movimento de ampliação acarretou a abrangência de trabalhadores anteriormente excluídos do Direito do Trabalho ou cuja tutela justralhista era controvertida, tais como os trabalhadores em domicílio e os altos empregados.

Um dos principais mecanismos utilizados em contraposição às limitações da noção clássica de tradição foi a técnica do “conjunto de indícios qualificadores”. Também conhecida por técnica do “feixe de indícios”, esta determina que o magistrado proceda a uma “avaliação global da relação de trabalho a ser qualificada (tipo de remuneração, propriedade dos meios de produção, organização do horário de trabalho, tipo e intensidade dos controles exercidos, etc.)”, para então concluir se haveria ou não um número suficiente de indícios para configuração de uma relação empregatícia.²³ Como esclarece PORTO, tal técnica viabilizou a adaptação do conceito de subordinação às novas relações de trabalho desenvolvidas ao longo do tempo, “tornando-o capaz de abranger situações em que o trabalhador gozava de grande independência técnica no exercício das suas funções.”²⁴

Outro relevante caso de ampliação do conceito clássico de subordinação deu-se com os trabalhadores em domicílio. Este grupo apresenta diversas distinções com relação aos operários fabris (que serviram de fundamento para a elaboração da noção tradicional do referido critério): encontram-se fora do estabelecimento empresarial, podendo determinar seu horário de trabalho e, eventualmente, ser inclusive proprietário de seus instrumentos de labor. Assim, estariam evidentemente sujeitos a um controle patronal menos rigoroso, recebendo em regra apenas instruções iniciais para a realização de sua atividade, cuja conformidade com as diretrizes patronais é normalmente verificada somente no momento de entrega da prestação ou do

²² PORTO, Lorena Vasconcelos. Ob. cit., pág. 52.

²³ Ibidem, pág. 53.

²⁴ Ibidem, pág. 55.

serviço.²⁵

É importante destacar que alguns dos possíveis elementos característicos de trabalhadores em domicílio foram tradicionalmente identificados como indícios de ausência de subordinação, posto que não-verificáveis nas relações fabris, a exemplo da propriedade dos instrumentos de trabalho e da matéria-prima pelo obreiro e do possível auxílio por terceiros para a realização da atividade. Entretanto, o cerne da questão para a caracterização de um trabalhador em domicílio como empregado deve ser o fato de a prestação ser executada, em última análise, para proveito alheio.

A subordinação pode ser visualizada no fato de o trabalhador em domicílio depender economicamente do tomador dos seus serviços, não ser dotado de uma organização empresarial própria (embora preste a sua atividade em local próprio), não trabalhar para uma pluralidade indeterminada de consumidores, mas, sim, para um ou poucos empresários ou intermediários e não assumir, substancialmente, os riscos de sua atividade. Embora nessa forma de trabalho não se faça presente uma personalidade rigorosa (pois o obreiro pode laborar, por exemplo, com o auxílio de seus familiares), há intervenção da empresa em sua atividade, revelada por fatos como “continuidade, expectativa permanente, a fiscalização, por vezes, a imposição de preço, correções, etc.”. Ao contrário, o trabalhador em domicílio autônomo (como o artesão), além de ser proprietário da matéria-prima, presta serviços a uma pluralidade indeterminada de fregueses, vende o produto diretamente ao mercado, assumindo os riscos e se apropriando dos lucros de seu trabalho.²⁶ (grifos nossos)

Outra relevante expressão do movimento de ampliação do conceito de subordinação corresponde ao princípio da primazia da realidade, o qual determina a prevalência da “prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços” em detrimento da vontade formal eventualmente manifestada pelas partes na relação de trabalho sob análise.²⁷ Estando expressamente previsto nos artigos 9º e 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, o referido princípio vem assumindo cada vez mais relevância em face do aumento de relações de trabalho em que a subordinação “não emerge clara e transparente, mas se encontra submersa, vindo à tona após cuidadosa investigação”.²⁸ Neste sentido, sua principal finalidade é evitar limitações ao nome ou à forma atribuídos pelas partes à relação de trabalho em questão para a correta

²⁵ Ibidem, pág. 57.

²⁶ Ibidem, pág. 58.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 202.

²⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. Ob. cit., pág. 84.

classificação desta, visto que a adoção de determinada nomenclatura pode ter exatamente o intuito de obstaculizar a incidência das normas justralhistas. É como sintetiza Porto:

Assim, toda vez que um trabalhador resulta ser, de fato, um empregado, como tal deve ser qualificado, com a conseqüente aplicação das normas trabalhistas, não importando que ele tenha sido formalmente qualificado como autônomo, pois o “nomen iuris” atribuído ao contrato em nada releva para a sua qualificação. **A distinção entre subordinação e autonomia deve se fundar em critérios objetivos, fáticos, e não na forma contratual adotada.**

O entendimento contrário levaria a se deixar ao livre arbítrio das partes – ou melhor, do empregador – a aplicação dos direitos e garantias trabalhistas, tornando letra morta a imperatividade e a indisponibilidade que lhes são inerentes. Daí a importância do fortalecimento do princípio em tela.²⁹ (grifos nossos)

Por fim, destacamos o teletrabalho, que constitui mais um exemplo notável da expansão do conceito de subordinação. Em decorrência das inovações tecnológicas operadas na segunda metade do século XX, bem como do processo de descentralização produtiva ocorrido em tal período, percebeu-se como necessário adaptar tal conceito a fim de acompanhar as transformações realizadas nas relações de trabalho³⁰.

O teletrabalho apresenta duas características fundamentais que o distinguem das relações de trabalho anteriores. Primeiramente, há aqui uma verdadeira situação de descentralização produtiva, visto que a execução da prestação laborativa ocorre em local diverso daquele onde se encontra o empregador. Já o segundo elemento distintivo deve-se à utilização de “tecnologias de informação e de comunicação no desenvolvimento da atividade laborativa e na conexão entre trabalhador e empregador”.³¹

Ainda que possa haver uma interpretação neste sentido num momento inicial, o fato de o obreiro realizar sua atividade em local externo ao estabelecimento empresarial e distante de seus superiores hierárquicos não implica dizer que não estaria sujeito aos poderes empresariais de direção e controle. De fato, as “novas tecnologias da informação e das telecomunicações mudaram a morfologia da subordinação, mas, na prática, esta pode continuar sendo tão intensa,

²⁹ Idem.

³⁰ Ibidem, pág. 96.

³¹ Idem.

senão até mais, do que no passado”.³² Como descreve Porto, o controle patronal pode ser exercido de diversas formas nesta relação de trabalho:

De fato, quando o tele-trabalhador presta a sua atividade de forma interativa (“on-line”), ou seja, quando se encontra em conexão direta com o sistema informático da empresa, o patrão pode dirigir-lhe instruções e controlar a execução do seu trabalho em tempo real, por vezes com mais facilidade do que se ele estivesse dentro da própria empresa. A mesma tecnologia que é por ele utilizada para realizar o trabalho em seu domicílio, com as margens de liberdade daí advindas, serve para controlar a sua atividade de forma bastante eficiente.

Quando o tele-trabalhador presta a sua atividade de forma desconectada (“off-line”), o controle não será exercitado em tempo real, mas pode ser igualmente intenso e eficiente. Por exemplo, um “software” aplicativo “ad hoc” pode registrar o tempo efetivo de trabalho, o respeito às pausas obrigatórias, o número de operações realizadas e os erros cometidos, podendo até mesmo determinar o ritmo do trabalho a ser feito e emanar instruções durante a sua realização. Nesse caso, a direção e o controle empresariais são incorporados ao próprio instrumento de trabalho, de modo que a máquina torna extremamente relativa a autonomia espacial do obreiro.

Quando, por fim, o tele-trabalhador não está submetido a esses controles, pode, todavia, encontrar-se sujeito a outros, como a recepção regular de ordens através de “e-mail” ou do telefone, assim como o controle sobre os resultados do trabalho realizado.³³

Evidencia-se assim que, no teletrabalho, não há o desaparecimento da subordinação, mas apenas a transformação desta numa modalidade mais sutil e difusa. Diante das diversas modificações operadas nas relações de trabalho atuais, torna-se necessária a “reformulação do conceito [de subordinação] e dos indícios tradicionalmente utilizados para detectá-la”, de forma que o “o Direito do Trabalho continue cumprindo a sua tão elevada e imprescindível missão”.³⁴ Em verdade, a integração do teletrabalhador na organização empresarial alheia revela-se de forma bastante peculiar em comparação aos modelos tradicionais, a exemplo da substituição da “coordenação espaço-temporal da prestação laborativa com o restante da organização empresarial” pela coordenação informática e telemática, bem como da medição da quantidade de trabalho em termos do volume de informações produzidas, transmitidas e recebidas ao invés de meros parâmetros temporais.³⁵

Outra peculiaridade do teletrabalho ocorre quanto à propriedade dos instrumentos de

³² Ibidem, pág. 98.

³³ Idem.

³⁴ Ibidem, pág. 99.

³⁵ Ibidem, pág. 100.

trabalho. Ainda que, tradicionalmente, este seja um critério considerado como indício de autonomia, percebe-se que sua força qualificadora vem gradualmente se enfraquecendo. De fato, com o recente barateamento de equipamentos informáticos tais como computador, modem e seus periféricos, sua aquisição pelo obreiro “não pode ser considerada como um aporte significativo de capital, não tendo, assim, o condão de caracterizar o obreiro como autônomo.”³⁶ Assim, tende-se a adotar como critério principal a titularidade do *software*, o qual, além de incorporar o *know-how* da empresa, permite revelar a dependência tecnológica do obreiro que trabalha com tal tecnologia de propriedade alheia.

Neste momento, cumpre destacar que a vinculação dos direitos do trabalho à existência de uma relação de emprego propriamente dita não é algo imutável. Como já discutido anteriormente, tal fenômeno ocorreu sobretudo devido ao fato de as relações de trabalho desenvolvidas nos ambientes fabris terem sido eleitas como modelo para a idealização inicial das normas justralhistas. Contudo, à luz do princípio da proteção, principal norte do Direito do Trabalho, torna-se evidente que tal aspecto formal não pode servir para afastar a legislação trabalhista dos grupos que demandam sua tutela.

O argumento anterior encontra respaldo em diversas esferas. A Recomendação n.º 198 de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, por exemplo, considerando a existência de acordos contratuais que possam “privar trabalhadores da proteção que lhes é devida” e “reconhecendo que tal proteção deva ser acessível para todos, sobretudo trabalhadores vulneráveis”³⁷, traz relevantes previsões visando, entre outros, proteger relações de emprego disfarçadas como outras relações de trabalho.

I. POLÍTICA NACIONAL DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES EM UMA RELAÇÃO DE EMPREGO

1. Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, esclarecer e adaptar o alcance de regulamentos e leis relevantes, a fim de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que exerçam seus trabalhos no contexto de uma relação de emprego. (...)

³⁶ Ibidem, pág. 101.

³⁷ “The General Conference of the International Labour Organization, (...) noting that situations exist where contractual arrangements can have the effect of depriving workers of the protection they are due, and (...) Further recognizing that such protection should be accessible to all, particularly vulnerable workers (...)”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 198**. Genebra, 2006.

4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:

a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo;

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

II. DETERMINAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE UMA RELAÇÃO DE EMPREGO

9. Para os fins da política nacional de proteção de trabalhadores numa relação empregatícia, a determinação da existência de tal relação deve ser orientada primeiramente pelos fatos relacionados à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador, independentemente de como a relação seja caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou diverso, que possa ter sido firmado entre as partes.

10. Os Membros devem promover métodos claros para orientar trabalhadores e empregadores com o fim de determinar a existência de uma relação de emprego. (...)

12. Para os fins da política nacional mencionada nesta Recomendação, os Membros podem considerar definir claramente as condições aplicadas para determinar a existência de uma relação de emprego, por exemplo, subordinação ou dependência.

13. Os Membros devem considerar a possibilidade de definir em suas leis e regulamentos, ou por outros meios, indicadores específicos da existência de uma relação de trabalho. Estes indicadores podem incluir:

(a) o fato de o trabalho: ser realizado de acordo com as instruções e sobre o controle de terceiro; envolver a integração do trabalhador na organização da empresa; ser executado única ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deva ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; ser realizado em horas de trabalho específicas ou dentro do local de trabalho especificado ou acordado pela parte que requisitou o trabalho; ter uma duração específica uma certa continuidade; requerer a disponibilidade do trabalhador; ou envolver o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinário pela parte que requisitou o trabalho;

(b) pagamento periódico da remuneração para o trabalhador; o fato de tal remuneração constituir a única ou principal fonte de renda do trabalhador; fornecimento de pagamento em espécie, como alimentação, abrigo ou transporte; reconhecimento de direitos tais como descanso semanal e férias anuais; pagamento da parte que requisitou o trabalho por viagens realizadas pelo trabalhador a fim de realizar o trabalho; ou ausência do risco financeiro para o trabalhador. (...)

17. Os Membros devem desenvolver, como parte da política nacional mencionada nesta Recomendação, medidas efetivas que visem eliminar incentivos para disfarçar uma relação de emprego.³⁸ (grifamos)

³⁸ "I. NATIONAL POLICY OF PROTECTION FOR WORKERS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

1. Members should formulate and apply a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of relevant laws and regulations, in order to guarantee effective protection for workers who perform work in the context of an employment relationship. (...)

4. National policy should at least include measures to:

(a) provide guidance for the parties concerned, in particular employers and workers, on effectively establishing the existence of an employment relationship and on the distinction between employed and self-employed workers;

É possível encontrar ainda amparo em instrumentos da esfera normativa brasileira. A Constituição da República, por exemplo, estabeleceu em seu artigo sétimo, inciso XXXIV a igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo empregatício permanente e trabalhadores avulsos. Há ainda um movimento de concessão progressiva de direitos a formas de trabalho diversas da relação empregatícia, tais como aos estagiários³⁹ e aos trabalhadores cooperados⁴⁰, fenômeno este que corrobora a premissa anterior: a percepção de direitos trabalhistas tidos classicamente como empregatícios não depende necessariamente da existência de uma relação de emprego típica.

(b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due; (...)

II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

9. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

10. Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship. (...)

12. For the purposes of the national policy referred to in this Recommendation, Members may consider clearly defining the conditions applied for determining the existence of an employment relationship, for example, subordination or dependence.

13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the existence of an employment relationship. Those indicators might include:

(a) the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;

(b) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.

17. Members should develop, as part of the national policy referred to in this Recommendation, effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relationship." Idem.

³⁹ Por meio da Lei 11.788/08, foram concedidos diversos direitos tipicamente empregatícios aos estagiários, a exemplo do "recesso" previsto no artigo 13 da referida lei, que se aproxima fortemente do instituto das férias. Há ainda a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre o educando e a parte concedente do estágio em casos de descumprimento das normas do diploma em questão, conforme o artigo 15 da mesma lei.

⁴⁰ A Lei 12.690/12 garante aos trabalhadores de cooperativas direitos como renda mensal não inferior ao salário mínimo, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais, repouso semanal remunerado, entre outros.

Por fim, cabe destacar a advertência de Porto que, fazendo referência a Luigi Mariucci elucida a relevância da releitura do conceito de subordinação em face das novas relações de trabalho existentes na sociedade contemporânea.

LUIGI MARIUCCI, no que tange às novas formas de trabalho relacionadas aos avanços tecnológicos, observa que **a subordinação continua existindo, mas, em razão da sua “diversificação morfológica”, é necessário identificar a sua substância no fato de que o produto do trabalho e a organização na qual a prestação laborativa encontra-se inserida são alheios ao trabalhador.** Segundo o autor, os novos fenômenos apresentam uma perspectiva muito estimulante: longe de decretarem o declínio, tornam ainda mais complexa a função do Direito do Trabalho. O importante é desconfiar de toda tendência dirigida a simplificar ou mitificar o problema. **Se, por um lado, não se pode afirmar que, em razão das mudanças ocorridas, houve o declínio da subordinação, que perdeu a sua idoneidade como critério qualificador essencial, por outro lado é imprescindível a reformulação do conceito e dos indícios que o revelam.** (...)

Assim, mais uma vez, resta evidenciada a importância da ampliação da noção de subordinação. **Caso seja mantido o conceito clássico – com seus rígidos indícios relativos à modalidade, ao tempo e local do trabalho – novas figuras que já existem e podem vir a se difundir ainda mais no futuro, como o tele-trabalho, serão enquadradas como trabalho autônomo.** Isso as tornaria ainda mais atrativas para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reorganização produtiva, seriam vistas como uma via vantajosa para elidir a aplicação das normas trabalhistas.⁴¹ (grifos nossos)

2.3.2 Movimento de Restrição do Conceito de Subordinação

Se a primeira parte do século XX foi caracterizada por uma tendência à expansão do conceito de subordinação, a partir da década de 1980 observou-se o movimento contrário. Em verdade, as crises econômicas da época - a exemplo das Crises do Petróleo do decênio anterior - e o crescimento do pensamento neoliberal - o qual primava por uma redução da intervenção estatal, inclusive no mercado de trabalho - confluíram para a defesa do desmantelamento do Direito do Trabalho e a subsequente restrição do seu campo de incidência.⁴² Nesse sentido, por mais necessária que a ampliação do conceito clássico de subordinação se fizesse - a fim de compensar as modificações realizadas nas relações de trabalho em decorrência de avanços tecnológicos e mudanças na dinâmica de organização empresarial, de forma a evitar a inadequada exclusão de obreiros do círculo de proteção do Direito do Trabalho-, o referido

⁴¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. Ob. cit., pág. 101.

⁴² Ibidem, pág. 105.

período foi paradoxalmente marcado por tentativas de restrição do conceito supramencionado.

Importante destacar que o movimento em análise não possui necessariamente um caráter inovador. De fato, seria possível argumentar que as diversas releituras restritivas do conceito de subordinação não passaram de mera tentativa de escapar da regulação do Direito do Trabalho, fenômeno este presente desde o nascimento do referido ramo jurídico. Neste sentido, criar-se-iam diferentes modelos de organização do trabalho a fim de afastá-los formalmente do campo de incidência das normas justralhistas e, em última análise, evitar o cumprimento da legislação trabalhista.

De qualquer forma, podemos identificar duas principais formas de desregulamentação do Direito do Trabalho: a restrição do seu campo de aplicação e a redução das tutelas trabalhistas em si; ou seja, “diminui-se o campo de incidência do Direito do Trabalho e, na parte remanescente, restringem-se as tutelas.”⁴³ Enquanto a redução do conceito de subordinação se enquadra na primeira forma de desregulamentação, a segunda pode ser exemplificada pela fragmentação do trabalho subordinado e subsequente criação de subtipos com regramentos específicos e desprovidos de diversas garantias trabalhistas, como “contrato por tempo determinado, terceirização, contratos que implicam uma suposta formação profissional, como o de aprendizagem, contrato a tempo parcial e de trabalho repartido - não escolhidos livremente pelo trabalhador, mas impostos pelo patrão -” e outros.⁴⁴

O continente europeu nos forneceu diversos casos de tentativas legislativas e jurisprudenciais de restringir a subordinação. Na Inglaterra, não só houve o aumento do período mínimo necessário para usufruir dos direitos previstos no “Employment Protection (Consolidation) Act”, como a duração mínima de um contrato por prazo determinado, modalidade excluída da proteção legislativa, foi reduzida de dois para um ano.⁴⁵ Já o legislador italiano procurou restringir a incidência das normas justralhistas por meio de diplomas que obstaculizavam o enquadramento de determinadas relações laborais como empregatícias,

⁴³ Ibidem, pág. 106.

⁴⁴ Idem.

⁴⁵ Ibidem, pág. 107.

tentativas essas que foram, em sua maioria, barradas pela Corte Constitucional.⁴⁶ Na França, por sua vez, as grandes empresas de táxi da capital nacional foram bem-sucedidas em convencer o legislador a impedir a qualificação de trabalhadores que alugavam os veículos de tais companhias como empregados pela via judicial, passando o risco econômico da atividade a ser suportado pelos obreiros.

A jurisprudência inglesa produziu ainda outro relevante exemplo desta onda reducionista. Em verdade, após décadas ampliando o conceito de subordinação por meio da aplicação do critério da “realidade econômica”, parcela dos magistrados ingleses passou a adotar o critério da “mutualidade das obrigações”. Este, em suma, “atribui grande relevância à continuidade e [à] estabilidade da autoridade exercida sobre o trabalhador, impondo a necessidade de um compromisso formal recíproco, entre patrão e empregado, no sentido de uma relação de trabalho contínua e estável, para que se configure o vínculo empregatício”, reaproximando assim o conceito de subordinação de sua noção tradicional.⁴⁷ Ademais, cita-se ainda a polêmica decisão da Corte Federal do Trabalho alemã que permitiu a um empregador reorganizar sua empresa substituindo o trabalho subordinado até então utilizado pelo trabalho autônomo, em detrimento dos direitos de seus então empregados.⁴⁸

⁴⁶ “Assim, na decisão n. 121, de 1993, a Corte declarou a invalidade da lei que excluía a possibilidade de configuração da relação de emprego no caso de trabalhadores contratados por determinados setores da Administração Pública (notadamente através de contratos a termo renováveis) para a prestação de atividade especializada relativa aos serviços de informação e de propriedade literária, artística e científica, ou relacionada aos serviços do turismo e do espetáculo. A Corte entendeu não ser possível ‘ao legislador negar a qualificação jurídica de relação de emprego a relações que objetivamente tenham essa natureza, quando disso derive a inaplicabilidade das normas inderrogáveis previstas pelo ordenamento para dar atuação aos princípios, às garantias e aos direitos ditados pela Constituição para a tutela do trabalho subordinado.’ Na decisão n. 115, de 1994, foi levada à apreciação da Corte uma lei que afirmava que, quando determinados entes públicos celebrassem contratos por eles formalmente classificados como de natureza civil, restaria excluída a possibilidade de posterior qualificação (mesmo em sede judicial) de tais pactos como contrato de trabalho. Tratava-se, assim, de uma presunção absoluta da ausência de subordinação. A Corte conferiu a esses dispositivos legais uma interpretação conforme à Constituição, entendendo que somente se aplicavam quando a relação de trabalho fosse realmente autônoma, de modo que, uma vez configurada de fato uma relação de emprego, deveriam ser aplicados todos os direitos e garantias a esta correlatos. Assim, a sanha desregulamentadora do legislador também foi, nesse caso, detida pela Corte Constitucional.” Ibidem, pág. 107-108.

⁴⁷ Ibidem, pág. 109.

⁴⁸ “(...) a Corte Federal do Trabalho (‘Bundesarbeitsgericht’ – BAG) admitiu, em uma decisão muito comentada, proferida em 09 de maio de 1996, que o patrão era livre para reorganizar a sua empresa por meio do recurso ao trabalho autônomo e não ao trabalho subordinado. O empregador pretendia transformar a sua rede de estabelecimentos em uma rede de agências de franquia e teve reconhecido o direito de dispensar os seus empregados, para esse fim, e de propor-lhes, em seguida, a sua incorporação como ‘colaboradores autônomos’,

No Brasil também foi possível observar a influência do pensamento neoliberal, cuja principal expressão ocorreu durante os dois mandatos do Presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002). Um grande exemplo na seara legislativa deu-se com a aprovação de diplomas flexibilizadores como a Lei n.º 9.601/98, que, além de instituir o regime de compensação anual de horas laboradas (“banco de horas”), introduziu ainda a figura do contrato provisório de trabalho, o qual “permite a contratação do empregado por prazo determinado sem as restrições estabelecidas pela CLT e com a redução de direitos trabalhistas”.⁴⁹

Tal tendência conservadora esteve presente também na esfera judicial, a exemplo da recuperação da noção de autonomia da vontade na esfera trabalhista em desfavor do princípio da primazia da realidade.⁵⁰ Outro relevante caso deu-se com a edição pelo Tribunal Superior do Trabalho da Súmula n.º 331, a qual expandiu as hipóteses lícitas de terceirização, permitindo que toda atividade-meio pudesse ser terceirizada desde que desprovida de pessoalidade e subordinação direta ao tomador de serviços. É como argumenta Porto:

Outro bom exemplo dessa tendência jurisprudencial conservadora é a Súmula n. 331, do TST, que estabelece as hipóteses em que a terceirização trabalhista é considerada lícita. **Antes dela, vigorava a Súmula n. 256, a qual contemplava apenas os casos previstos na Lei n. 6019/74 (relativa ao denominado trabalho temporário) e na Lei n. 7102/83 (referente ao serviço de vigilância).** A doutrina a criticava, pois que a Súmula, ao prever um elenco por ela definido como taxativo, não havia considerado as hipóteses ventiladas no Decreto-Lei n. 200/67 e na Lei n. 5645/70, relativas à possibilidade de terceirização de atividades-meio no âmbito da Administração Pública. **Logo, ela deveria ser revisada, para incluir tais hipóteses, de modo que o elenco por ela previsto se tornasse realmente taxativo. Todavia, ela foi revogada**

nas referidas agências. Nesse caso, assim como ocorreu na Espanha, a jurisprudência deu primazia à declaração de vontade das partes (leia-se: à imposição unilateral da vontade do empregador), em clara violação ao princípio da primazia da realidade, basilar ao Direito do Trabalho.” Ibidem, pág. 110.

⁴⁹ Ibidem, pág. 111.

⁵⁰ “Jornalista. Serviço de consultoria. Vínculo empregatício. Tratando-se de profissional de nível superior, de alta capacidade técnica e intelectual, não de trabalhador comum que tivesse de submeter-se a uma oferta de trabalho sem poder questionar a forma contratual, mas, pelo contrário, sendo pessoa esclarecida, que detinha informações suficientes para distinguir formas contratuais que lhe fossem prejudiciais ou não correspondessem às reais condições de trabalho e, mesmo assim, aceitou assinar contratos com a finalidade de realização de serviços de consultoria, sem vínculo empregatício, renovando tais contratos por dez vezes seguidas e, durante esses períodos, nenhuma insatisfação manifestou à reclamada, tais fatos demonstram que havia plena coerência entre vontade de trabalhar como jornalista e o regime de prestação de serviços, sem relação empregatícia, certamente porque lhe era mais favorável e correspondia às condições do trabalho efetuado”. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário 2458/97. Primeira Turma, Redator Juiz João Mathias de Souza Filho. DJU 24/07/1998.

e, em seu lugar, foi editada a atual Súmula n. 331.

O grande problema é que essa Súmula não se limitou a elencar as formas de terceirização permitidas pela legislação em vigor, mas as ampliou. **De fato, até então era possível, no setor privado, a utilização permanente da terceirização apenas no caso da atividade-meio de “vigilância”; a partir da Súmula, toda e qualquer atividade-meio pode ser terceirizada, desde que sem pessoalidade e subordinação direta do obreiro ao tomador. Assim, a Súmula foi mais permissiva ao fenômeno da terceirização do que a legislação em vigor.** Considerando que essa figura é prejudicial ao trabalhador, que afronta os princípios basilares do Direito Trabalho, tal Súmula violou o princípio da norma mais favorável, que preside a criação e a interpretação das normas trabalhistas. Esse princípio é consagrado expressamente pelo art. 7º, caput, da CF/88, que dispõe: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.⁵¹ (grifamos)

Desta forma, torna-se evidente que, a depender do cenário econômico da época, o Direito do Trabalho era e permanece sendo constante alvo de releituras. Neste sentido, o conceito de subordinação, enquanto principal critério distintivo para a caracterização de relações empregatícias e delimitação do raio de influência das normas justralhistas, também passa por diversas tentativas de reinterpretação, a fim de viabilizar a persecução dos interesses econômicos mais proeminentes do período histórico sob análise.

Contudo, deve o intérprete manter sempre em mente a razão de ser do Direito do Trabalho, qual seja, a proteção dos trabalhadores enquanto parte hipossuficiente de uma relação de trabalho. Ante o exposto, percebe-se ser possível a releitura dos conceitos basilares de tal ramo jurídico, mas este processo deve ser realizado de forma a lhes conferir maior efetividade, considerando a natureza protetiva das normas justralhistas, sob pena de vilipendiar a finalidade precípua destas.

3. NOVA FORMATAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO

No capítulo anterior, analisamos as principais características distintivas de uma relação empregatícia na atualidade com relação às demais relações de trabalho existentes, apresentando ainda um panorama histórico das principais técnicas de exploração do trabalho humano utilizadas até o surgimento daquela. Isto tudo na tentativa de reunir os subsídios necessários para a devida compreensão da relevância do conceito de subordinação, bem como as

⁵¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. Ob. cit., pág. 113.

implicações de sua interpretação sob uma ótica mais ampliata ou restritiva.

Por sua vez, o cerne da presente seção será a evolução do exercício dos poderes diretivo, punitivo e organizacional na atualidade no contexto das relações de trabalho. Neste sentido, faremos uma análise das formas de estruturação da produção e de organização do trabalho preponderantes no início do século XX, perpassando a crise do paradigma fordista para então compreendermos como ocorreu a reestruturação da organização produtiva a partir dos anos 1970. Num segundo momento, examinaremos as repercussões provocadas pelas inovações tecnológicas do Toyotismo para, por fim, analisarmos as peculiaridades do controle exercido por empregadores sobre seus subordinados no âmbito da atualidade pós-fordista.

3.1 Reestruturação Produtiva

Combinando seu conhecimento prático após anos de trabalho no ambiente fabril com observações e análise das práticas de labor então empregadas, Frederick Winslow Taylor condensou suas conclusões na obra “Os Princípios da Administração Científica”, publicada pela primeira vez em 1911. Tendo observado que cada trabalhador desenvolvia uma mesma atividade de forma distinta, por vezes mais ou menos eficiente, Taylor percebeu que a regulação do trabalho humano de forma mais lógica, tal qual ocorre com as máquinas, possibilitaria verdadeiros aumentos de produtividade. Neste sentido, a base da *scientific management theory*, como seria difundida sua teoria, seria a promoção de tais incrementos de produtividade por meio da decomposição do processo produtivo em tarefas simples e fragmentadas submetidas a rigorosos padrões de tempo e estudo do movimento. É como descreve Rodrigo Carelli:

Com a organização do trabalho sendo totalmente decomposta, o trabalho a ser objetivamente realizado pelo obreiro seria totalmente predeterminado pela gerência de administração, retirando-se toda e qualquer autonomia do trabalhador, que se restringiria a cumprir os movimentos pré-estabelecidos pelo empregador, tanto em relação à forma quanto ao tempo de cada operação. Quanto ao tempo, Taylor insistia na sua importância, criando inclusive a função de “cronometrista” dentro da planta industrial, para a verificação do cumprimento do tempo estabelecido para as operações determinadas a cada trabalhador. (...) Era a transformação de homens em máquinas de trabalhar, como bem observou Gramsci.⁵²

⁵² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**. Rio de Janeiro, 2014. E-Book.. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2017/02/06/terceirizacao-como-intermediacao-de-mao->

A teoria de Taylor propunha assim o rompimento com o modelo até então vigente. De fato, na transição para o século XX, os trabalhadores industriais assemelhavam-se a artesãos, posto que participavam de todo o processo produtivo, dominando completamente o ofício realizado. Taylor, por sua vez, visava expropriar tal conhecimento dos trabalhadores e repassá-lo aos administradores, tornando a produção mais mecânica e supostamente mais eficiente. Haveria assim uma segmentação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual.

Foram os trabalhadores, destarte, alijados de qualquer forma de discricionarieidade na realização das operações, que foi passada aos organizadores e administradores da fábrica. Portanto, o trabalho manual é deixado aos trabalhadores do chão da fábrica, enquanto que todo o trabalho intelectual foi transferido para os altos empregados, engenheiros e administradores.⁵³

Na mesma linha de raciocínio, Alain Supiot destaca ainda o processo de “negação de pensamento” ao qual os trabalhadores eram submetidos no âmbito do Taylorismo. Na tentativa de equiparar a eficiência do trabalho humano ao das máquinas, ocorria uma desumanização do trabalho, reduzindo-se este a uma sucessão de gestos cronometrados. Assim, os operários estavam na prática proibidos de pensar por si mesmos no desenvolvimento de suas atividades, posto que terceiros (i.e., seus dirigentes) eram pagos para fazê-lo em seu lugar.⁵⁴

A implementação do “gerenciamento científico do trabalho” não foi pacífica. Em verdade, a obsessão pela perfeição na realização de tarefas pelos trabalhadores atrelada à eliminação da subjetividade na execução destas foram recebidas com forte resistência pelos operários fabris. Contudo, os ensinamentos de Taylor seriam aperfeiçoados posteriormente num modelo organizacional do trabalho cujos efeitos seriam imensamente mais intensos: o Fordismo.

O modelo idealizado por Henry Ford distinguia-se por sua busca por um novo ideal de sociedade baseado no consumo em massa, o qual seria possibilitado pela produção em massa.

de-obra/>. Acessado em 03/06/17. Página 27.

⁵³ Ibidem, pág. 28.

⁵⁴ SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015. Pág. 331.

A principal inovação do Fordismo foi, sem dúvidas, a linha de montagem contínua (*moving assembly line*): a problemática do controle de tempos e movimentos, intensamente debatida por Taylor, foi resolvida por meio da esteira (*conveyor belt*), a qual levava o trabalho diretamente ao operário. Assim, o controle sobre o trabalho humano passa a ser feito automaticamente pela máquina, e não mais por meio da ingerência direta do administrador. Carelli resume com precisão as principais características do modelo fordista de produção:

Assim, as bases de Ford são: a mecanização da produção, a padronização das partes do produto, a aplicação de novas formas de energia e o fluxo contínuo dos materiais através de uma série de máquinas, ou seja, a própria linha de montagem semovente, tudo isso com o fim de criar a produção em massa. A linha de montagem aumentou a importância da divisão do trabalho, ou melhor, da organização do inteiro processo laborativo, pois esta era parte integrante e indispensável para o funcionamento da própria fábrica, sendo a divisão do trabalho total e minuciosamente planejada.⁵⁵

Como afirmado anteriormente, o Fordismo importou diversos elementos da teoria idealizada por Frederick Taylor, adaptando-os à linha produtiva. Dentre estes, destacam-se o controle mecânico do ritmo de trabalho por meio da linha de montagem semovente, a execução repetitiva de movimentos simples, a exigência de habilidade, capacidade decisional e experiência mínimas, a pré-determinação de procedimentos operacionais (com equipamentos e técnicas selecionados previamente para o operário), a decomposição fracionada da produção em tarefas simplificadas (alto grau de especialização de tarefas) e a exigência de um nível de atenção automático mínimo por parte do operário⁵⁶. A importância da participação do indivíduo na cadeia produtiva era assim minimizada, transformando-se o operário em apenas mais uma parte substituível do processo.

Um dos diferenciais que contribuíram para o sucesso inicial do Fordismo foram as medidas então implantadas a fim de criar um “novo tipo de trabalhador”. Visando estimular a aceitação e a motivação dos trabalhadores, Ford passou a estabelecer limites razoáveis para a jornada de trabalho de seus operários, bem como a pagar-lhes salários considerados altos para a época. Nascia assim um novo ideal de indivíduo, dotado de poder aquisitivo suficiente para participar da sociedade de consumo em massa e, conseqüentemente, auxiliar no crescimento da

⁵⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Ob. cit., pág. 30.

⁵⁶ Idem.

economia.⁵⁷ Outro fator relevante para a aceitação do Fordismo foi sua aliança ao Keynesianismo, cobrando medidas ativas do Estado para intervir na Economia. Demandava-se assim uma “política estatal de pleno emprego, alcançável através de maciços e contínuos investimentos e gastos públicos na produção, bem como políticas fiscais voltadas para o crescimento da economia.”⁵⁸

É importante destacar que, ao contrário do que possa parecer inicialmente, a disseminação do Fordismo pelo globo não se deu de forma uniforme. Em verdade, os benefícios idealizados em tal modo de regulação do trabalho não eram concedidos a todas as categorias de trabalhadores, estando a negociação de salários, por exemplo, restrita a determinados setores da economia e a Estados mais centrais.⁵⁹ Ademais, mesmo no ápice do modelo, a utilização de formas de subcontratação como estratégia para fuga dos ônus decorrentes da estrutura fordista às custas dos próprios trabalhadores se fazia presente.⁶⁰

Posteriormente, mesmo sem ter conseguido se estabelecer de forma hegemônica pelo globo, o modelo fordista de produção entra em crise. O estopim para tal acontecimento foram os seguidos choques do petróleo que ocorreram ao longo da década de 1970. Como descreve Carelli, a partir de então surgiriam dois movimentos intrinsecamente conectados: “a globalização, principalmente em sua faceta financeira e econômica, e o regime de acumulação flexível do capital, com suas características de reorganização produtiva e remodelação do próprio giro do capital.”⁶¹

Diversas foram as causas que contribuíram diretamente para a crise do modelo fordista, dentre as quais destacam-se “a queda da lucratividade, a saturação dos mercados nacionais e, consequência destes dois primeiros fatores, a pressão em cima do mais fraco para a tentativa de recuperação dos lucros.”⁶² É possível acrescentar ainda a rigidez que se fazia presente em

⁵⁷ Ibidem, pág. 31.

⁵⁸ Ibidem, pág. 32.

⁵⁹ HARVEY *apud* CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Ob. cit., pág. 33.

⁶⁰ Ibidem, pág. 33.

⁶¹ Ibidem, pág. 36.

⁶² Ibidem, pág. 37.

diversos aspectos do sistema em questão, impedindo o crescimento do capital e levando, em última análise, à busca do mercado por flexibilidade.⁶³

Em tempo, antes de adentrarmos no tema da reestruturação produtiva operada a partir da implementação do modelo toyotista de produção, ponto central para o presente trabalho, cumpre realizar uma análise prévia acerca do fenômeno da globalização. De fato, apenas após a compreensão da intensidade das modificações promovidas por esta será possível compreender as suas repercussões em todas as esferas da sociedade, inclusive nas relações de trabalho.

Também denominada de mundialização, o fenômeno em tela é frequentemente caracterizado como multifacetado, multidimensional, dinâmico e, sobretudo, de complexa definição. Neste trabalho, adotaremos a conceituação elaborado por Anthony Giddens, segundo o qual a globalização corresponderia à “intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa.” Aprofundando seu conceito, o autor afirma que a globalização estaria intrinsecamente ligada a um “processo de alongamento, na medida em que as modalidades de conexão entre diferentes regiões ou contextos sociais se enredaram através da superfície da Terra como um todo.”⁶⁴

Conforme destacado por Carelli, percebe-se assim a presença de dois elementos primordiais para a conceituação de globalização: a “dialética entre os polos local/global” e o “alongamento tempo-espço”.⁶⁵ O primeiro deve-se à intensa interação contemporânea entre fatos locais e globais, o que inclusive dificulta por vezes a qualificação de tais eventos tendo em vista seu potencial de repercussão por todo o globo. Como exemplificado pelo autor supramencionado, fatos “em um ponto do mundo, como a queda da bolsa de Tóquio, atingem ponto do outro lado do globo, como um pequeno botequim no interior do Ceará, em questão de

⁶³ “Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (especialmente no chamado setor ‘monopolista’).” ALVES *apud* CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Ob. cit., pág. 37.

⁶⁴ *Ibidem*, pág. 13.

⁶⁵ *Ibidem*, pág. 14.

horas”. Por outro lado, um evento local, “como a quebra de um banco em Londres, faz mudar a vida de pessoas comuns no interior da África, em um país dependente de empréstimos exteriores.”⁶⁶

Importante destacar aqui a relevância do desenvolvimento dos meios de comunicação e de locomoção para que a interação local/global anteriormente descrita seja possível na atualidade. Na segunda metade do século XX, houve intensas transformações na forma como a humanidade se comunica e se locomove a partir da popularização de invenções como o telefone, a televisão, o carro e o avião. A rede mundial de computadores, sobretudo, foi a verdadeira responsável pelas referidas transformações, permitindo o compartilhamento praticamente instantâneo e a baixo custo de toda e qualquer informação existente entre dois indivíduos localizados em qualquer lugar do planeta.⁶⁷

Ademais, tal evolução tecnológica viabiliza ainda o segundo elemento de nosso conceito de globalização, qual seja, o deslocamento tempo-espço. Na concepção de Giddens, haveria aqui um “desencaixe”, tendo em vista o “deslocamento das relações sociais de contextos locais de interação e sua reestruturação através de extensões indefinidas de tempo-espço”.⁶⁸ Neste sentido, ocorreria em última análise a “anulação tecnológica das distâncias temporais e espaciais”.⁶⁹

Além das repercussões sociais apontadas, a globalização trouxe ainda relevante consequência de caráter econômico: a constituição de um mercado financeiro global, no qual o capital pode circular livremente pelo mundo numa constante busca por melhores oportunidades de lucro.⁷⁰ Possibilitada mais uma vez pelos avanços das tecnologias de comunicação, a “globalização financeira”, como é denominada, apresenta três elementos básicos: “a transferência em volume e velocidades incríveis de capital, o aumento no número de locais possíveis para instalação de empresas no mundo inteiro e aumento da competitividade

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ Ibidem, pág. 16.

⁶⁸ Ibidem, pág. 15.

⁶⁹ Ibidem, pág. 17.

⁷⁰ Ibidem, pág. 18.

internacional.”⁷¹

Feito este panorama geral acerca do mundo globalizado contemporâneo, torna-se mais simples compreender o contexto de surgimento do modelo toyotista. A busca por flexibilidade constitui, sem dúvidas, a principal característica do novo modelo de organização produtiva. Em substituição à rigidez característica do sistema anterior, no Toyotismo invoca-se a flexibilidade como uma “solução mágica” para a concretização dos objetivos do capitalismo, o qual “deseja a qualquer custo a flexibilidade de tudo aquilo que o impede ou atrasa na sua obtenção de lucros.”⁷²

No âmbito da produção industrial, a reestruturação toyotista propunha diversos ajustes modificativos com relação ao modelo então vigente. Em contraposição à automação rígida fordista, surge “um maquinário provido de tecnologia digital e com componentes microeletrônicos, totalmente readaptável e reprogramável, para a mudança brusca e rápida nos produtos, atendendo imediatamente à demanda”.⁷³ Os avanços tecnológicos possibilitam a expansão da robótica, levando à automação de tarefas anteriormente passíveis de realização apenas por humanos. Outra modificação importante ocorreu quanto ao volume de produção, substituindo-se a prática anterior de produção em massa de produtos padronizados e manutenção de grandes estoques por pequenos lotes de bens diversificados, possibilitando o acompanhamento de mudanças nos hábitos de consumo no mercado que demandem eventuais alterações qualitativas ou quantitativas no produto fabricado. Há assim um estreitamento da relação entre indústria e mercado, ficando aquela mais atenta aos hábitos e às demandas de consumidores.⁷⁴

De o consumo ser adaptado aos produtos padronizados, passa-se à adaptação da produção aos usos, costume, vontades e necessidades do consumidor. **Ou melhor, o produto adapta-se aos consumidores, no plural, pois foi a existência da diversidade nos tipos de consumidores que justamente obrigou às indústrias a realizarem a especialização dos seus produtos, com maior diversidade de opções, para um mercado consumidor cada vez mais multifacetado.** Esta característica é tão importante que deu nome à própria forma de organização da produção

⁷¹ Idem.

⁷² Ibidem, pág. 41.

⁷³ Idem.

⁷⁴ Ibidem, pág. 42.

(especialização flexível).⁷⁵ (grifamos)

A estruturação das empresas também passa por modificações. Se no modelo fordista havia uma estrutura verticalizada, onde todas as etapas produtivas concentravam-se numa mesma grande empresa, há no toyotismo uma organização horizontalizada, delegando-se parcela da produção para outras empresas. Por meio de tal descentralização e externalização da produção, ocorre a formação de uma rede de empresas, cada uma delas contribuindo para o processo produtivo. É como elucida Carelli:

Como se deu no Fordismo, o exemplo paradigmático do modo de organização da produção também se dá com a indústria automobilística. A indústria automobilística, quando se estabelece, constrói suas instalações em um espaço amplo, para abrigar ao seu redor uma rede de empresas que atuarão única e exclusivamente em sua função, para realizar atividades que antes eram centralizadas na própria fábrica de automóveis. Observe-se que a ideia de Ford era justamente o contrário, ou seja, a de toda a produção do automóvel ser realizada em um mesmo lugar unificado pela linha de montagem, para barateamento, controle e rapidez na produção. Atualmente não se usa mais o termo “fábrica de automóveis”, e sim “montadora”, pois, na realidade, é essa a única atividade atualmente ali desenvolvida, isto é, a montagem dos veículos automotores.⁷⁶

No modelo de produção enxuta, há ainda a valorização do trabalho em equipe, o recurso à técnica de aperfeiçoamento continuado e a aplicação do método *just-in-time*. Este último, fundamento do sistema de produção toyotista, prega a manutenção de estoques mínimos, vinculando-se a produção diretamente à demanda. Tendo em vista que seu maior objetivo é a contenção de custos ao estritamente necessário, tal princípio é aplicado ainda à compra de matérias-primas - que devem ser adquiridas em conformidade com a necessidade da clientela - e ao contingente de mão de obra, acarretando assim a “flutuação do número de trabalhadores na empresa conforme o aquecimento ou desaquecimento da produção.”⁷⁷

Como evidenciado por Carelli, as modificações realizadas quanto à organização do trabalho no âmbito da reestruturação produtiva promovida pelo novo regime de acumulação de capital possuem um objetivo claro: reduzir os custos do trabalho, subjungando os trabalhadores

⁷⁵ Idem.

⁷⁶ Idem.

⁷⁷ Ibidem, pág. 44.

ao domínio econômico do capital.⁷⁸ Uma das principais mudanças ocorridas neste sentido foi a fragmentação da atividade produtiva numa rede de diversas empresas menores, como descrito no trecho abaixo.

(...) a constituição de uma “empresa-rede”, havendo a centralização das atividades diretamente realizadas pela empresa em uma atividade que entende ser seu “core business”, ou seja, sua atividade-fim, e a reunião de uma série de empresas satélites à sua volta, realizando atividades que antes eram realizadas dentro do próprio negócio, gerando o fenômeno denominado de “terceirização” ou “externalização”. Com isso, dando ênfase na “empresa enxuta”, restringe a empresa o número de empregados diretamente contratados, entregando a outras empresas atividades essenciais, porém não centrais, às vezes só formalmente. **Daquela grande fábrica incorporando todas as atividades da produção, passa-se à ideia de rede, uma empresa central, realizando atividades centrais, principalmente de planejamento e projetos, e empresas satélites, realizando todas as demais atividades.**⁷⁹ (grifamos)

Tal fenômeno ocorre num claro contraste à estrutura verticalizada anteriormente aplicada no âmbito do Fordismo. Se antes os trabalhadores realizavam apenas tarefas especializadas e específicas, no ambiente toyotista há mais espaço para autonomia e poder de iniciativa na execução do trabalho. Contudo, ainda que esta possa parecer uma melhoria do ponto de vista dos operários, destaca-se a permanência de uma rígida supervisão quanto ao desenvolvimento das atividades laborativas, desta vez realizada por outros colegas de trabalho devido à possibilidade de os resultados alheios influenciarem nos rendimentos dos trabalhadores como um todo.

Ainda sobre as mudanças promovidas pelo Toyotismo no mercado de trabalho, é possível notar também o fortalecimento da tese da flexibilização do Direito do Trabalho em razão de argumentos como aumento da competição internacional e possibilidade de criação de novos postos de trabalho. Ainda que o número de adeptos desta tese continue em ascensão pelo globo, é importante notar seu caráter altamente falacioso, como esclarece Carelli:

De fato, falaciosa é a tese de que a flexibilização do direito do trabalho traria um aumento no nível dos empregos, como já havia percebido Keynes no início do século passado. **O capital não emprega nem mesmo um só trabalhador se não for de sua extrema necessidade e imprescindibilidade. Não será a redução de direitos sociais, ou a queda de nível de salários que o fará contratar mais pessoas do que**

⁷⁸ Ibidem, pág. 45.

⁷⁹ Idem.

o estritamente necessário para a sua produção. Nem mesmo o aumento da produção, na maioria das vezes, faz com que o empresário contrate mais pessoas do que necessita, pois abre mão de recursos outros escusos, como horas extraordinárias abusivas e subcontratação em massa, sendo a maioria de trabalhadores temporários ou informais. **Não é consequência direta da diminuição dos encargos sociais a diminuição do desemprego e o aumento dos postos de trabalho.** (...)

A precarização do trabalho humano gera somente precarização da vida humana, e não há justificativa para isso, somente podendo ser fruto de desorientação causada pela força destrutiva do capital. ⁸⁰ (grifamos)

Por fim, ressaltam-se as consequências da aplicação do princípio do *just-in-time*. Além de impor a manutenção de um estoque mínimo de produção e de matéria-prima, aquele, como descrito anteriormente, aplica-se também ao contingente de mão de obra. Neste sentido, a busca por flexibilidade ocorreria por meio da desintegração de garantias de emprego já constituídas, bem como da criação de novas formas de trabalho que permitam a rápida substituição dos indivíduos nelas inseridos.⁸¹

Haveria assim a segmentação de trabalhadores em grupos distintos e com níveis de garantias legais inteiramente diversos, como descrito por David Harvey em sua obra “*Flexible Patterns of Work*”. No centro do novo mercado de trabalho, estaria um grupo “duro, de difícil entrada, com trabalhadores qualificados, em que existe uma flexibilidade de horário e de trabalho e uma proteção total do Direito do Trabalho.”⁸² Já na periferia, coexistiriam dois subgrupos: o primeiro composto por empregados em tempo integral de habilidades facilmente encontradas no mercado - no qual haveria, conseqüentemente, alta rotatividade - e o segundo, com ainda maior flexibilidade, composto por indivíduos em distintos graus de terceirização e subcontratação.

É neste cenário que são criadas novas formas de trabalho, a fim de consolidar os objetivos da reestruturação produtiva. Nestas, “os trabalhadores não são mais todos concentrados na empresa, trabalhando naquele mesmo território denominado de estabelecimento, sob ordens diretas de uma hierarquia predeterminada.”⁸³ A título exemplificativo, podemos citar o teletrabalho, o *part-time*, e os contratos por prazo determinado. Importante destacar que

⁸⁰ Ibidem, pág. 47.

⁸¹ Ibidem, pág. 48.

⁸² Ibidem, pág. 49.

⁸³ Ibidem, pág. 50.

algumas dessas novas modalidades de labor, como a primeira, apenas se tornaram possíveis com as inovações tecnológicas implementadas a partir do Toyotismo, as quais passaremos a analisar na seção seguinte.

3.2 Revolução Tecnológica

Como já descrito anteriormente, o final do século passado foi marcado por intensas transformações no campo da tecnologia, desencadeadas principalmente pela aproximação entre conhecimento científico e produção industrial. Assim, a Terceira Revolução Industrial (ou Revolução Tecnocientífica) viabilizou o desenvolvimento de atividades industriais em que há a aplicação de tecnologias de ponta em todas as etapas produtivas.

Este é o momento em que a nanoengenharia permite à humanidade alcançar horizontes completamente novos. O período caracteriza-se pela inovadora produção de *softwares* e componentes como *chips*, transistores e circuitos eletrônicos, além da disseminação da robótica em indústrias, na área das telecomunicações e da informática em geral. Em tempo, o desenvolvimento destes meios de comunicação merece especial destaque: dentre as melhorias realizadas quanto a rádios, aparelhos televisivos, telefônicos e outros, sem dúvida as inovações que mais se sobressaem são o computador e a *internet* (ou rede mundial de computadores). Há ainda uma constante busca pela criação de produtos e mercadorias cada vez mais diferenciados, dinamizando-se a produção a fim de aumentar o potencial lucrativo num mercado crescentemente competitivo.

Importante ressaltar a distinção entre a mecanização característica dos modelos anteriores de organização produtiva e a automação operada no ambiente fabril a partir do Toyotismo. De fato, enquanto aquela corresponde à realização de trabalho físico pelo homem por meio de uma máquina, esta opera-se quando “a máquina realiza o trabalho humano, controlando as suas próprias operações e corrigindo os seus próprios erros”, consistindo assim “na substituição dos órgãos humanos de esforço, de memória e de decisão por órgãos tecnológicos.”⁸⁴

⁸⁴ MARÉCHAL, Jean-Paul. Imaginar uma outra sociedade. Por uma economia solidária. **CEPAT Informa**, Curitiba, n. 39, maio/1999. Pág. 2.

Um grande exemplo prático dos impactos causados no mundo do trabalho pela referida revolução tecnológica foi o surgimento de novas formas de trabalho, viabilizadas apenas após os recentes avanços operados na informática e nos meios de comunicação em geral. Dentre aquelas, destaca-se o teletrabalho, o qual se caracteriza por sua execução “em lugar afastado da sede da empresa, utilizando-se dos novos meios tecnológicos de telefonia e informática.”⁸⁵ A disseminação do acesso à *internet* assume, por óbvio, um papel essencial neste ponto.

De fato, pois foi somente com o avanço tecnológico dessas duas áreas que foi possível a implantação em massa desse novo modo de trabalho. Utilizando-se da Internet, ou mesmo de rede interna da própria empresa, todo o trabalho realizado frente a um computador não necessita do deslocamento do empregado à sede da empresa, podendo este ficar em casa ou em uma filial, que pode distar a milhares de quilômetros da receptora final dos dados.⁸⁶

A princípio, o modelo apresenta benefícios para ambas as partes envolvidas. Para a empresa, a principal vantagem seria a redução de gastos no local de trabalho, como água, luz, café, limpeza e etc, bem como a possibilidade de maior controle sobre o trabalho executado. Isto porque, ao contrário do que se poderia pensar inicialmente, o sistema de computação utilizado para a execução do trabalho à distância permite o monitoramento preciso do tempo gasto para a realização de cada tarefa demandada. Além disso, outra vantagem seria o possível deslocamento de mão de obra para locais com normas trabalhistas menos rígidas, reduzindo assim os custos do trabalho ainda mais. O empregado, por sua vez, seria beneficiado pela eliminação do tempo de deslocamento até a sede da empresa, bem como com o potencial aumento do convívio com sua família.

Em tempo, é relevante ressaltar também outra consequência da evolução tecnológica em análise para o mundo do trabalho como um todo, e não apenas no âmbito de tais novas formas de labor: a potencialização da exploração do trabalhador. Como elucidado por Jorge Luiz Souto Maior, a tecnologia, além de substituir o ser humano em diversas etapas da cadeia produtiva, serviria como um instrumento para extrair dele cada vez mais trabalho.

⁸⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Ob. cit., pág. 50.

⁸⁶ Idem.

[O ser humano] é dominado pela máquina de duas formas: a) quando a tecnologia faz com que as obrigações do trabalho acompanhem o trabalhador em qualquer lugar e a qualquer momento, favorecendo a mais-valia absoluta; e b) quando a tecnologia no ambiente do trabalho suga do trabalhador o tempo livre e lhe furta o conhecimento tornando o trabalhador mera peça da engrenagem produtiva, intensificando a mais-valia relativa.⁸⁷

Tal processo ocorreria de duas formas. Primeiramente, as novas formas de comunicação, tais como computador, celular e a *internet* de forma geral, seriam utilizadas com o fim de manter o indivíduo conectado ao trabalho a qualquer momento e em qualquer lugar. Desta forma, o trabalhador estaria constantemente à disposição do capital, para o potencial desenvolvimento da atividade laborativa sempre que demandado e de forma praticamente instantânea. Num segundo momento, a própria percepção do indivíduo acerca de seu ambiente de trabalho seria modificada: as tarefas laborativas passaram a ser prestadas, principalmente no setor terciário, quase que integralmente diante do computador. Ainda que tal fenômeno possa parecer pouco importante numa análise superficial, Souto Maior esclarece com precisão seu potencial nocivo.

Além disso, como o serviço passou a ser prestado durante toda a jornada em frente ao computador retirou-se do trabalhador o tempo livre, que muitas vezes servia para aliviar a tensão do trabalho e mesmo para a realização de uma pequena atividade física, importante por menor que fosse, de procurar um processo ou de pegar um processo no arquivo. **Se a eliminação desse tempo livre, denominado pela lógica administrativa de “tempo morto”, melhora a eficiência do serviço, também torna o trabalhador cada vez mais identificado com a máquina e a ela submisso, vez que ela detém o “conhecimento”, gerando efeitos danosos físicos e mentais. Além disso, sua atividade passa a estar sobre o controle direto via on line, de modo que qualquer interrupção pode ser imediatamente identificada, o que por certo aumenta o estado de pressão do trabalho. (...)**

Tudo isso é acompanhado de metas de produção quase sempre inatingíveis. O resultado é a desconsideração plena da condição humana dos trabalhadores, de seus limites, das suas deficiências, das suas angústias e de seus problemas, produzindo assim o fenômeno da perda da auto estima que caracteriza o assédio moral, do qual resultam as doenças no trabalho que são psicossomatizadas, sendo a principal delas a loucura no trabalho. Explicam-se, assim, os aumentos vertiginosos de adoecimentos no trabalho, havendo já alguns casos de suicídios.⁸⁸ (grifamos)

A partir deste momento histórico, ocorrem ainda modificações quanto à forma de controle

⁸⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da Tecnologia no Mundo do Trabalho, no Direito e na Vida do Juiz. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. Pág. 46.

⁸⁸ Ibidem, pág. 53.

exercida pelo empregador sobre seus empregados. Conforme apontado no capítulo anterior, a noção de subordinação clássica é lentamente substituída por meios de monitoramento mais sutis (mas não menos eficientes ou contundentes), como passaremos a analisar na seção seguinte.

3.3 Controle por Programação

O Toyotismo, enquanto modelo de organização produtiva, modificou também a forma pelo qual os detentores dos meios de produção exercem seus poderes diretivo, organizacional e disciplinar sobre seus subordinados. De fato, a lógica racional de aplicação da tecnologia ao processo produtivo levou ao surgimento de uma nova forma de organização empresarial: o controle por programação.

No regime fordista, o contrato de trabalho assumia a forma de uma troca quantificada: em troca de uma determinada quantidade de horas trabalhadas, o indivíduo receberia uma certa quantia em dinheiro. Tal negociação estaria, via de regra, condicionada a parâmetros legais, que estabeleceriam um patamar salarial mínimo e um limite máximo para a duração da jornada de trabalho, determinando ainda um marco nesta para além do qual o exercício de labor levaria a uma majoração salarial.⁸⁹ Nesta lógica, ao empregador estaria garantido o direito de explorar o tempo de trabalho pelo qual havia pago e durante o qual o trabalhador abdicaria de toda sua vontade própria para obedecer às ordens que seu empregador ou o representante deste impor-lhe-iam.⁹⁰

Contudo, como evidenciado por Alain Supiot, o trabalho no âmbito do Toyotismo deixa de ser concebido segundo a lógica mecânica de um relógio, como ocorria no Fordismo, passando a ser compreendido conforme a estrutura cibernética de um computador.⁹¹ A partir da revolução numérica inaugurada com o modelo toyotista, não basta mais que o trabalhador apenas obedeça ordens previamente estabelecidas pelo empregador: este deve ser constantemente competitivo e eficiente. A configuração atual do trabalho não demanda somente

⁸⁹ SUPIOT, Alain. Ob. cit., pág. 351.

⁹⁰ Ibidem, pág. 352.

⁹¹ Ibidem, pág. 337.

que o indivíduo obedeça mecanicamente aos impulsos recebidos, tal qual uma simples engrenagem ou um êmbolo, mas sim que reaja aos estímulos percebidos a fim de concretizar os objetivos estabelecidos pela programação do sistema.⁹² A organização contemporânea do trabalho deixa de ser baseada numa divisão entre dirigentes e subordinados, bem como na decomposição do trabalho desenvolvido por estes em operações simples e mensuráveis: todos os trabalhadores (inclusive os ocupantes de cargos de gestão) devem se mostrar reativos, atuando sempre a fim de atingir as metas que lhes tenham sido atribuídas.⁹³

A ideia de subordinação contemporânea sofreria assim modificações com a aplicação da “direção por objetivos” e do “gerenciamento participativo”, passando-se da lógica de trabalho-mercadoria anteriormente predominante no Fordismo para a de liberdade programada. Aos trabalhadores, não caberia simplesmente seguir ordens diretas, e sim regras de programação, que os levam a realizar reações previamente esperadas.⁹⁴

Desta forma, o próprio núcleo do contrato de trabalho estaria modificado, aproximando-se a ideia de subordinação da lógica da programação. Outra mudança relevante ocorre quanto aos limites entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, que perderiam parte de sua clássica rigidez estanque. Assim, de acordo com Supiot, o Direito do Trabalho contemporâneo seria palco de dois processos complementares entre si: a concretização da autonomia no âmbito da subordinação e a multiplicação de situações de dependência em contextos de autonomia.⁹⁵

No cenário atual da direção por objetivos, demanda-se dos trabalhadores algo além da mera obediência: exige-se a capacidade de reagir em tempo real a todo e qualquer estímulo, a fim de atender aos objetivos impostos pela programação.⁹⁶ Diferentemente do que ocorria no

⁹² Ibidem, pág. 338.

⁹³ Ibidem, pág. 338-339.

⁹⁴ Ibidem, pág. 354.

⁹⁵ “En droit du travail, on assiste à l’affirmation d’une certaine *autonomie dans la subordination*, résultant notamment du droit reconnu au salarié de s’affranchir de celle-ci pour des raisons de sécurité (droit de retrait) ou bien pour se consacrer à d’autres activités rémunérées ou non (congés spéciaux). Et réciproquement, on observe parmi les travailleurs juridiquement indépendants la multiplication de situations de *dépendance dans l’autonomie*, résultant notamment de contrats intégrant leur activité à des réseaux de production ou de distribution. Ces deux tendances sont complémentaires et métamorphosent les relations de travail, qu’elles soient salariales ou commerciales, en rapports d’allégeance.” Ibidem, pág. 354-355.

⁹⁶ Ibidem, pág. 355.

Fordismo, onde bastava a execução de ordens dadas num lapso temporal previamente combinado, no atual regime de organização do trabalho tais indivíduos devem manter-se prontos para atender às demandas frequentemente mutáveis do mercado.

Desta forma, o mercado atual busca mobilizar a capacidade intelectual dos trabalhadores, tendo em vista que o trabalho destes não mais consiste num conjunto de operações simples a serem concluídas no menor tempo possível. A direção por objetivos estabelece resultados a serem atingidos por seus subordinados, restituindo-se assim parcela do domínio da atividade laboral ao trabalhador, que recupera certa liberdade para o desenvolvimento desta.⁹⁷ A fim de concretizar tal “autonomia programada”, a avaliação da realização de objetivos assume grande relevância na atualidade, aplicando-se critérios quantitativos e qualitativos com o propósito de determinar se as metas previamente estabelecidas foram atendidas a contento.⁹⁸

Em tempo, ressalta-se o caráter ambivalente desta emancipação do trabalhador pós-fordista. Ainda que não esteja mais submetido à execução de uma rigorosa sequência de tarefas simplificadas, a autonomia parcial que lhe é concedida está limitada pela própria subordinação inerente a uma relação de trabalho. Na prática, isto implica a redução das garantias e seguranças contratuais e o aumento das responsabilidades impostas ao trabalhador, que fica mais diretamente exposto às restrições do mercado, às quais precisará se adaptar a fim de manter seu meio de subsistência.⁹⁹

Este é o quadro atual da organização do trabalho, como analisado de forma clara e precisa por Supiot. A relação entre trabalhador e empresa assume uma fachada de aparente aliança, que se concretiza por meio do engajamento total do indivíduo ao serviço de outro. Diferentemente da ideia anteriormente concebida por Taylor, tal mobilização visa algo além da obediência mecânica a ordens: busca-se aqui o estabelecimento da *programação* como modo de organização do trabalho. Desta forma, concede-se parcela de autonomia ao trabalhador para o desenvolvimento de suas atividades, sempre em conformidade com objetivos e metas

⁹⁷ Ibidem, pág. 365.

⁹⁸ Ibidem, pág. 366.

⁹⁹ Ibidem, pág. 370.

previamente estipulados. Por fim, a performance do indivíduo será então avaliada por meio de “indicadores objetivos” definidos por terceiro, que determinarão numericamente se esta desenvolveu-se de forma satisfatória ou não.¹⁰⁰

4. A UBER

No presente capítulo, iremos inicialmente analisar as principais características da economia colaborativa, ramo em que a Uber busca formalmente se inserir. Num segundo momento, examinaremos o modelo de organização empresarial empregado pela referida companhia no desenvolvimento de suas atividades, para por fim, investigarmos de forma pormenorizada a natureza de sua relação com seus motoristas “parceiros” à luz dos institutos do ordenamento jurídico brasileiro.

4.1 Empresas de Companhia Colaborativa e Afins

Fenômeno recente no mercado global, a economia colaborativa corresponde a mais uma expressão da constante busca por flexibilização típica do modelo de gestão empresarial toyotista. Baseada na “subversão do paradigma tradicional da conformação da empresa e do trabalho”, tal ramo consiste no desenvolvimento de “atividades baseadas na utilização de plataformas de internet que permitem o *matching* imediato entre o usuário que solicita um bem ou serviço e o sujeito que pode facilitá-lo, compartilhando o patrimônio de seus bens, competências e tempo que possui.”¹⁰¹ Evidencia-se assim que, originalmente, a economia colaborativa possuía por fundamento o compartilhamento de habilidades, informações, conhecimentos e bens, de forma a gerar benefícios para todas as partes envolvidas.¹⁰² Um exemplo da implementação dessa ideia em sua concepção original é a plataforma *CouchSurfing*, por meio da qual anfitriões com espaço disponível em seus lares podem fornecer hospedagem

¹⁰⁰ Ibidem, pág. 412.

¹⁰¹ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexos sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. Página 181.

¹⁰² McCANN, Duncan. The Sharing Economy: The Good, The Bad and The Real. **New Economics Foundation**, 10 dez. 2015. <<http://neweconomics.org/2015/12/the-sharing-economy-the-good-the-bad-and-the-real/>>. Acessado em 06/06/17.

de forma gratuita àqueles que solicitarem, proporcionando assim a troca de experiências entre indivíduos de contextos culturais e sociais potencialmente distintos.¹⁰³

Entretanto, pouco a pouco este modelo foi sendo adotado por companhias com objetivos diversos dos originalmente propostos pela economia compartilhada. Assim, atualmente é possível encontrar no âmbito do referido ramo plataformas *online* e aplicativos digitais que oferecem uma variada gama de serviços, como faxina, transporte de passageiros e montagem de móveis ou até mesmo aqueles prestados por profissionais mais qualificados tais como advogados e médicos.¹⁰⁴

Mais uma vez, ressalta-se a relevância do desenvolvimento dos meios de comunicação e de tecnologia para que a existência do fenômeno em pauta tenha se tornado possível. De fato, sem a estrutura das plataformas digitais, os elevados custos e esforços necessários para realizar a conexão entre os agentes em potencial da economia colaborativa acabariam por inviabilizar sua concretização.

Cumprir destacar ainda que, em razão da novidade do tema, por enquanto não há consenso quanto à nomenclatura a ser utilizada. Desta forma, é possível encontrar na literatura uma multiplicidade de termos empregados em referência a esta nova modalidade de gestão do trabalho, tais como economia colaborativa, compartilhada ou participativa, prestação de serviços por meio de plataforma digital/virtual, *gig economy*, *sharing economy*, *peer-to-peer networking*, *crowdsourcing*, *crowdfunding*, *cloudsourcing*, *virtual work*, entre outros.

Outro ponto importante a ser ressaltado é o contexto em que a economia compartilhada assumiu maior força. A partir da crise financeira que abalou o final da primeira década dos anos 2000, um grande contingente de indivíduos recém-desempregados viu-se obrigado a buscar meios alternativos de complementação de renda, encontrando na economia compartilhada uma aparente solução para seus problemas.

¹⁰³ <<http://www.couchsurfing.com/about/about-us/>>. Acessado em 06/06/17.

¹⁰⁴ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Ob. cit., pág. 181.

A economia do compartilhamento é reaganismo por outros meios. Dando um passo atrás, sustento que existe uma conexão entre os efeitos da “economia do compartilhamento” e os choques deliberados de austeridade que seguiram a crise financeira em 2008. Xs bilionárixs da tecnologia surfaram na onda, subindo nas costas daqueles que estavam procurando por trabalho desesperadamente, não somente aumentando a desigualdade, mas também reestruturando a economia de um modo que faz disso uma nova forma de trabalho, privada de todos os direitos trabalhistas, voltada à sobrevivência, como dizem, “sustentável”.¹⁰⁵

Ainda que possuam como característica comum a conexão de indivíduos por meio de plataformas virtuais, é possível classificar as atividades desenvolvidas no âmbito da economia colaborativa em dois grupos em razão de suas particularidades distintivas: *crowd work* e trabalho sob demanda (ou *on demand*) por meio de aplicativos. O primeiro caracteriza-se pela prestação de trabalho integralmente virtual e à distância em resposta a solicitações *online*, potencialmente envolvendo partes localizadas em qualquer lugar do mundo. Por sua vez, o segundo demanda a realização de trabalho no mundo real, envolvendo agentes localizados num mesmo espaço. Seguindo tal linha de raciocínio, alguns autores inclusive diferenciam as atividades entre tarefas realizadas *online* e tarefas realizadas *offline*.¹⁰⁶

Fazendo referência a autores como Alek Felstinert e Valerio de Stefano, Wanessa Mendes de Araújo pormenoriza as particularidades do *crowd work*:

Felstinert conceitua *crowdsourcing* – variação do termo *crowd work* – como o processo de distribuição de tarefas que normalmente seriam delegadas a um empregado, mas que passam a ser distribuídas, sob a forma de um chamado aberto, para um grande número indefinido de pessoas *online*, chamada *crowd*. Stefano acrescenta que essa modalidade coloca em contato um número indefinido de organizações e indivíduos por meio das plataformas, possibilitando a conexão entre clientes e trabalhadores em bases globais.

Com poucas variações, a definição apresentada pela doutrina contemporânea tem como elemento comum que o *crowd work* ou *crowdsourcing* possibilita a prestação de serviços integralmente por meio da internet, de modo que qualquer pessoa conectada por esse sistema, em qualquer lugar do mundo, poderá responder ao chamado e executar o serviço.¹⁰⁷ (grifamos)

¹⁰⁵ SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma: Contestando a Economia do Compartilhamento Corporativa**. São Paulo: Editora Elefante, 2016. Pág. 34.

¹⁰⁶ ALOISI, Antonio *apud* KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. Página 148.

¹⁰⁷ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Ob. cit., pág. 182.

Via de regra, o *crowd work* caracteriza-se ainda pela realização de “micro tarefas extremamente fragmentadas, que normalmente não demandam muita qualificação e são monótonas, mas inexequíveis por computadores ou sistemas automatizados”, tais como a transcrição de áudios, respostas a pesquisas e revisões textuais. É possível inclusive pulverizar um projeto único em diversas pequenas tarefas a serem executadas de forma independente e, após sua conclusão, reagrupadas novamente pelo solicitante.¹⁰⁸ Ainda que mais incomum, a execução de tarefas mais complexas também se faz possível no âmbito do *crowd work*, como exemplificado por Renan Bernardi Kalil:

Ainda, há a possibilidade do “crowdwork” [sic] envolver macro tarefas (menos automatizadas e que demandam melhor capacidade de análise), projetos simples (não automatizadas e que exigem investimentos do trabalhador) e projetos complexos, que são mais incomuns. Nesses casos, pode ocorrer a criação de logomarcas, o desenvolvimento de sítios eletrônicos, a elaboração inicial de campanhas de marketing ou a concepção de design de interiores.¹⁰⁹

Evidencia-se assim o forte caráter taylorista deste novo ramo da economia. Com o uso da tecnologia, projetos complexos são divididos em tarefas menores correspondentes a atividades simples, repetitivas e de curta duração. Desta forma, torna-se possível que qualquer trabalhador menos qualificado realize tarefas que, via de regra, demandariam a contratação de um profissional mais capacitado.¹¹⁰

Estar-se-ia enfrentando uma espécie de Taylorismo do século XXI. (...) **Com a nova tecnologia, a subdivisão do trabalho leva a uma espécie de linha de montagem virtual, onde as tarefas são divididas para serem simplificadas, ficando o trabalhador formado como supervisor.** Ademais, no neotaylorismo a duração do trabalho é irrelevante, já que se paga por tarefa executada e não por tempo. **Da mesma maneira, ao pagar por tarefa e não por tempo, a forma em que se executa o trabalho não merece atenção, já que em vez de controlar o processo produtivo – quer dizer, como se realiza a tarefa – se realiza um controle *ex-post*, podendo rejeitar o trabalho se não possui qualidade suficiente, e um controle *ex-ante*, não contratando os trabalhadores que não tem boas avaliações no sistema de avaliação online.**¹¹¹ (grifamos)

¹⁰⁸ KALIL, Renan Bernardi. Ob. cit., pág. 148.

¹⁰⁹ Idem.

¹¹⁰ 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: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. Página 33.

¹¹¹ Idem.

O principal expoente do *crowd work* é, sem dúvidas, a plataforma digital *Mechanical Turk*, desenvolvida pela gigante da tecnologia *Amazon*. Nesta, solicitantes cadastrados anunciam a tarefa a ser executada, bem como o preço a ser pago ao fornecedor (ou *turker*, na linguagem da *Amazon*) que eventualmente aceitá-la. Cumpre ressaltar as contrastantes diferenças entre as partes, visto que somente os primeiros possuem poderes para estabelecer as condições de contratação e para avaliar as tarefas concluídas, não havendo espaço para negociações sobre o preço oferecido pela tarefa. Ademais, tal avaliação é de suma importância para os *turkers*, uma vez que futuras contratações dependem da reputação do fornecedor e a *Amazon* pode eventualmente encerrar sua conta de forma unilateral com base nesta nota.¹¹²

Já o trabalho sob demanda por meio de aplicativos caracteriza-se pela oferta de atividades clássicas como limpeza e transporte intermediada por um agente responsável por garantir um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, selecionando e gerenciando a mão de obra envolvida.¹¹³ É como descreve Araújo:

Por sua vez, o trabalho sob demanda por meio de aplicativos não goza do mesmo patamar de abrangência que o *crowd work*. Conforme leciona Stefano, trata-se da forma de trabalho em que a execução de atividades tradicionais – como transporte e limpeza assim como formas de trabalho administrativo – são canalizadas por meio de aplicativos gerenciados por firmas que também intervém [sic] em configurações mínimas quanto aos padrões de qualidade do serviço e na seleção e no gerenciamento da força de trabalho.

Enquanto expoente desse novo segmento, a *Uber Technologies* se apresenta como uma plataforma de tecnologia que permite aos usuários de aplicativos móveis ou sítios de Internet providenciar e programar serviços de transporte e/ou logística com terceiros provedores independentes.¹¹⁴ (grifamos)

Neste momento, cumpre fazer a ressalva de que a companhia Uber, agente de maior destaque no âmbito das plataformas de trabalho *on demand*, terá sua estrutura organizacional analisada oportunamente numa seção futura deste trabalho.

Quanto ao tratamento jurídico concedido aos fornecedores de serviço no âmbito da

¹¹² KALIL, Renan Bernardi. Ob. cit., pág. 148.

¹¹³ Idem.

¹¹⁴ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Ob. cit., pág. 182.

economia compartilhada, estes são, via de regra, formalmente admitidos como profissionais autônomos por parte das companhias proprietárias das plataformas por meio das quais as atividades em questão são ofertadas. Isto ocorre porque, em tese, haveria plena liberdade na execução das tarefas solicitadas, seja quanto ao tempo disponibilizado para sua realização ou quanto à própria forma de execução. Assim, considerando que a subordinação jurídica clássica tende a ser utilizada como chave de acesso para a concessão de direitos trabalhistas, não são asseguradas aos referidos indivíduos garantias básicas como remuneração mínima, limite de jornada, licença remunerada, etc.

Contudo, a realidade prática em que as atividades da economia colaborativa se desenvolvem leva ao surgimento de questionamentos acerca de qual seria a correta classificação jurídica dos indivíduos pagos para desenvolver tais tarefas. Em documento publicado em junho de 2016, a Comissão Europeia chamou atenção para o fato de os potenciais benefícios da economia colaborativa serem frequentemente acompanhados por incertezas quanto à regulamentação aplicável, destacando ainda a possibilidade de “zonas cinzentas” serem utilizadas a fim de burlar a aplicação de regras destinadas a tutelar o interesse público geral.

A economia colaborativa gera novas oportunidades, tanto para as empresas como para os consumidores. Pode, pois, do ponto de vista da Comissão, dar um importante contributo para a criação de empregos e para o crescimento na União Europeia, se for devidamente incentivada e desenvolvida de forma responsável. Impulsionados pela inovação, os novos modelos empresariais têm um forte potencial para contribuir para o crescimento e a competitividade. As plataformas colaborativas desafiam os operadores de mercado e as práticas correntes, mas, na medida em que possibilitam a oferta de serviços pelos cidadãos, são também promotoras de novas oportunidades de emprego, de regimes de trabalho flexíveis e de novas fontes de rendimento. Do ponto de vista dos consumidores, a economia colaborativa pode proporcionar vantagens graças a novos serviços, maior oferta e preços mais baixos. Pode também incentivar a partilha de ativos e uma utilização mais eficiente dos recursos, contribuindo assim para a estratégia da UE para o desenvolvimento sustentável e para a transição para a economia circular.

Ao mesmo tempo, a economia colaborativa levanta frequentemente questões no que diz respeito à aplicação dos quadros jurídicos em vigor, diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, prestação de serviços profissionais e não profissionais. Daqui poderá resultar incerteza quanto à regulamentação aplicável, em especial em conjugação com a fragmentação regulamentar decorrente da divergência das abordagens regulamentares ao nível nacional ou local. Esta situação constitui um entrave ao desenvolvimento da economia colaborativa na Europa, impedindo que as suas vantagens se concretizem plenamente. Por outro lado, há o risco de as zonas cinzentas do ponto de vista regulamentar serem utilizadas para contornar as regras destinadas a preservar o interesse

público.¹¹⁵ (grifamos)

De fato, estudos recentes sobre o cotidiano das principais companhias atuantes na economia colaborativa revelam a ocorrência de práticas dissonantes dos valores de libertação e autonomia supostamente defendidos por tal ramo. Na realidade, o que mais se observa são indivíduos em situações precárias de labor, trabalhando por jornadas excessivamente longas a fim de compensar a baixa remuneração que receberão em troca de seus serviços.

Nos Estados Unidos, a ilegalidade é um método da “economia do compartilhamento” e não um defeito, e o governo federal, pelo menos até o momento, não está interferindo, deixando o campo (e única esperança) com a municipalização da regulação. **A economia do compartilhamento também tem sido criticada pelo “descumprimento das leis federais”, pela falta de dignidade aos trabalhadoras e pela eliminação dos direitos trabalhistas e dos valores democráticos de transparência e consentimento.** Empresas na economia do compartilhamento falharam em pagar impostos, violando leis federais. **Seu modus operandi segue um padrão. Primeiro, empresas como Uber violam várias leis – leis antidiscriminação, por exemplo – para então conquistar uma base crescente de consumidores, que demandam mudanças jurídicas.** A Airbnb gastou mais de 8 milhões de dólares em lobby em São Francisco quando residentes votaram a favor de regular a operação da empresa. A Uber gasta mais dinheiro com lobistas do que a Walmart. De forma significativa, tanto Uber quanto Airbnb estão usando seus aplicativos como plataformas políticas que podem ser usadas para ativar clientes para opor qualquer esforço regulatório contra eles.

Quando você descobre que os motoristas da Uber em Los Angeles estão recebendo menos que o salário mínimo; quando você sabe que os trabalhadores da CrowdFlower e da Mechanical Turk ganham não mais que dois ou três dólares por hora; quando você entende que muito (senão a maioria) da receita da Airbnb na cidade de Nova York vem de pessoas que alugam seus apartamentos inteiros por menos de trinta dias; quando você ouve que as startups estão navegando em torno da definição de “emprego” ao reestruturar o trabalho de uma forma que as pessoas que estão trabalhando para elas são categorizadas como trabalhadores autônomos em vez de empregados; quando você entende que o status de trabalhador autônomo evita proteções oferecidas aos trabalhadores pelo Fair Labor Standards Act; quando Uber, Lyft e Airbnb continuam a operar seus negócios em cidades que tentam fechar suas operações; aí então você irá entender por que o governo e as municipalidades tentaram agir contra esse “descumprimento das leis federais”. Em 2015, um estudante de Princeton mostrou que motoristas da Uber em 20 cidades ganham em torno de US\$ 17,50 por hora, o que, de acordo com os motoristas, resulta em algo em torno de US\$ 10,00 a US\$ 13,00, descontando os custos de gasolina, seguro obrigatório, impostos do veículo e manutenção. Los Angeles aprovou um salário mínimo de US\$ 15,00 por hora, o que torna a prática da Uber ilegal. **Agora, qualquer um com noções básicas do Fair Labor Standards Act de 1938 diria que tais pagamentos**

¹¹⁵ COMISSÃO EUROPEIA. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa. Bruxelas, 2016. Disponível em <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>>. Acessado em 13/05/17.

são ilegalmente baixos; eles não cumprem os padrões de salário mínimo. ¹¹⁶
(grifamos)

Um grande exemplo disto pode ser observado no âmbito da plataforma *Mechanical Turk*, onde o roubo de salário é uma ocorrência não só frequente, mas tolerada. Nesta, solicitantes podem rejeitar tarefas perfeitamente executadas com o fim de evitar o pagamento devido, sem que haja qualquer obrigação de devolver o trabalho supostamente inadequado ou de justificar o motivo da rejeição.¹¹⁷ Ao contrário do que se poderia pensar, tal fato não é uma falha do sistema, mas uma característica desta plataforma, que visa atrair de todas as formas o maior número de solicitantes possível, visto que estes são os indivíduos que efetivamente geram lucro para a *Amazon*.¹¹⁸

Outro ponto negativo advém dos intensos métodos de controle e monitoramento aos quais os trabalhadores da economia colaborativa são por vezes submetidos. Numa maximização da lógica taylorista de gerenciamento do tempo, há relatos de repreensão de indivíduos devido a curtos períodos de inatividade, relativos a idas ao banheiro e conversas entre colegas.¹¹⁹ Desta forma, os meios tecnológicos, inicialmente empregados como instrumentos para viabilizar as atividades da economia colaborativa, acabam sendo utilizados como meios de controle e fiscalização sobre os prestadores de serviço por parte das empresas responsáveis pelas plataformas virtuais.

Por fim, cabe citar ainda a controvérsia acerca da adequada classificação dos fornecedores de serviços da economia compartilhada. Apesar de a maior parte das operadoras de plataformas *online* admitir tais indivíduos formalmente como colaboradores autônomos e independentes, a verificação na prática de indícios de subordinação - como controle de jornada, determinação unilateral do modo de atendimento de clientes, aplicação de sanções, estipulação do preço a ser pago exclusivamente pela operadora da plataforma e outras ingerências na forma de execução da atividade - no âmbito de companhias de serviços de transporte como Uber e Lyft, por

¹¹⁶ SCHOLZ, Trebor. Ob. cit., pág. 36-40.

¹¹⁷ SIGNES, Adrián Todolí. Ob. cit., pág. 34.

¹¹⁸ SCHOLZ, Trebor. Ob. cit., pág. 43.

¹¹⁹ Ibidem, pág. 44.

exemplo, levou à propositura de ações judiciais com o fim de reconhecer o vínculo empregatício entre as partes.¹²⁰ Dentre estes casos, tribunais ingleses e americanos já proferiram decisões favoráveis ao pleito dos motoristas.¹²¹

O referido quadro de precarização das relações sociais leva então à busca por possíveis soluções para os principais problemas atuais da economia colaborativa. Desta forma, elaboram-se diversas propostas alternativas, numa tentativa de discutir e repensar as atuais condições trabalho às quais os agentes de tal ramo são submetidos. Uma dessas propostas corresponde ao cooperativismo de plataforma, conceito tripartido defendido por Trebor Scholz.

O conceito de cooperativismo de plataforma tem três partes. Primeiro, ele baseia-se na clonagem do coração tecnológico de Uber, TaskRabbit, Airbnb ou UpWork. **Ele recebe a tecnologia, mas quer colocar o trabalho em um modelo proprietário distinto, aderindo a valores democráticos, para desestabilizar o sistema quebrado da economia do compartilhamento/ economia sob demanda, que beneficia somente poucos. É nesse sentido que o cooperativismo de plataforma envolve mudança estrutural, uma mudança de propriedade.**

Segundo, o cooperativismo de plataforma trata de solidariedade, que faz muita falta nessa economia baseada em força de trabalho distribuída e muitas vezes anônima. Plataformas podem ser possuídas e operadas por sindicatos inovadores, cidades e várias outras formas de cooperativas, tudo desde cooperativas multissetoriais (multi-stakeholder co-op), cooperativas de propriedade dos trabalhadores (worker-owned co-op) ou plataformas cooperativas de propriedade dos “produsuários” (producer-owned platform cooperatives).

Terceiro, o cooperativismo de plataforma é construído na resignificação de conceitos como inovação e eficiência, tendo em vista o benefício de todos, e não a sucção de lucros para poucos. Proponho dez princípios para o cooperativismo de plataforma que são sensíveis aos problemas críticos que a economia digital enfrenta hoje. O capitalismo de plataforma é incrivelmente não efetivo em cuidar das pessoas.¹²²

Neste sentido, Scholz apresenta dez princípios/fundamentos que orientariam a atuação das plataformas cooperativas: (i) a titularidade destes instrumentos deveria passar para as mãos dos próprios fornecedores de serviço, numa ideia de propriedade coletiva; (ii) a garantia de pagamentos decentes e de seguridade de renda; (iii) a transparência na coleta, na análise, no manuseio e na eventual venda de dados de consumidores e fornecedores; (iv) a apreciação e o tratamento respeitoso de trabalhadores, assegurando-lhes meios de comunicação claros e

¹²⁰ KALIL, Renan Bernardi. Ob. cit., pág. 147.

¹²¹ Idem.

¹²² SCHOLZ, Trebor. Ob. cit., pág. 61-62.

efetivos com as operadoras das plataformas em que atuam; (v) a codeterminação do trabalho, baseada no maior envolvimento dos trabalhadores na programação e no uso da plataforma; (vi) uma moldura jurídica protetora, por meio da qual as cooperativas de plataforma poderiam desenvolver suas atividades numa competição paritária com grandes corporações já estabelecidas no mercado; (vii) proteções sociais mínimas por meio do pagamento de uma “taxa de rede de segurança” por parte de todo negócio que contratasse o trabalhador em questão, formando-se um fundo que garantiria benefícios como plano de saúde, seguro desemprego, auxílio-doença e férias pagas; (viii) proteção contra comportamento arbitrário, tanto por parte das operadoras de plataforma quanto dos consumidores responsáveis por avaliar a execução das atividades; (ix) a rejeição da vigilância excessiva do ambiente de trabalho, que acaba por violar a dignidade dos trabalhadores; (x) a garantia do direito de se desconectar, por meio do estabelecimento de limites claros que permitissem aos trabalhadores tempo para relaxamento, aprendizado, lazer e convívio familiar.¹²³

Uma segunda proposta apresenta como solução a ampliação do âmbito subjetivo do Direito do Trabalho, invocando-se o princípio da proteção como justificativa para a necessidade de proteger a parte contratualmente mais frágil de toda a relação de trabalho. Isto não implicaria necessariamente o aumento da definição de relação empregatícia, mas sim repensar a necessidade de configuração de um vínculo empregatício formal como pressuposto para a concessão de garantias mínimas para o exercício digno do trabalho, como limitação da jornada e remuneração mínima. Assim, o objetivo desta proposta seria incluir no raio de proteção do Direito do Trabalho “aqueles prestadores de serviços pessoais que, independentemente da forma da prestação do serviço, teriam sua autonomia da vontade diminuída devido a sua frágil posição negocial”.¹²⁴

Isso não significa, em todos os casos, aumentar a definição de contrato de trabalho, mas, ao contrário, livrar o direito do trabalho da âncora do contrato de trabalho como âmbito de aplicação. **Na verdade, de uma forma ou de outra, todas as propostas estão apostando que a legislação laboral não é limitada pela definição de contrato de trabalho, tendo em vista que seu âmbito deveria ser ampliado a todo o “mundo do trabalho”. Isso teria como primeira consequência que o trabalho pessoal, esse formulado sob a dependência ou independência, permaneceria sujeita ao direito**

¹²³ Ibidem, pág. 78-84.

¹²⁴ SIGNES, Adrián Todolí. Ob. cit., pág. 42.

do trabalho. (...)

Neste panorama, é interessante a recente proposta realizada por Freedland e Kountouris. Esses autores também propõem o abandono da noção de subordinação como definição do âmbito do direito do trabalho. Deve-se notar que esses autores não propõem a modificação do âmbito subjetivo do contrato de trabalho – que continuaria limitado à subordinação –, mas que sua proposta é a de incluir dentro do âmbito do direito do trabalho outras relações de trabalho pessoais, que atualmente encontram-se no âmbito do direito privado. (...)

Diante desse fato, esses autores propuseram que o direito do trabalho deveria ampliar seu âmbito, para abranger todas as prestações de trabalho realizadas pessoalmente. Com isso, pretende-se que o direito do trabalho deixe de centrar-se no contrato de trabalho para passar a centrar-se na “pessoa que trabalha”.¹²⁵
(grifamos)

A concessão aos participantes da economia colaborativa de benefícios trabalhistas básicos tradicionalmente outorgados apenas a empregados formais constitui uma proposta com muitos adeptos. De fato, uma coalizão composta por *start-ups* de economia compartilhada e grupos de trabalhadores organizados foi formada nos EUA a fim de defender a concessão de proteções sociais mínimas que, no seu entendimento, viabilizariam a continuidade da economia *on demand*. Em documento encaminhado a agentes reguladores americanos a nível estadual e federal, a referida coalizão afirmou sua intenção de garantir aos trabalhadores direitos como férias pagas, auxílio-doença e contribuição para órgãos de seguridade social. Ainda que tal coligação conte com a participação de um expoente do ramo como a Lyft, ressalta-se que a Uber, um dos principais alvos das demandas trabalhistas propostas, não é um de seus membros.¹²⁶

Por fim, a criação de uma nova categoria de trabalhadores corresponde a mais uma proposta feita a fim de solucionar a problemática do enquadramento jurídico das relações de trabalho *on demand*. Os principais argumentos invocados em favor da criação desta nova categoria são a dificuldade atual de classificar tais relações com base nos institutos jurídicos ora vigentes (tendo em vista a presença simultânea de elementos característicos de relações tipicamente empregatícias e autônomas), a possível inviabilização de determinados modelos de economia compartilhada com a caracterização das relações de trabalho como empregatícias e a

¹²⁵ Ibidem, pág. 40-41.

¹²⁶ KANG, Cecilia. Coalition of Start-Ups and Labor Call for Rethinking of Worker Policies. **The New York Times**, Nova Iorque, 9 nov. 2015. Disponível em <<https://bits.blogs.nytimes.com/2015/11/09/coalition-of-start-ups-and-labor-call-for-rethinking-of-worker-policies/>>. Acessado em 10/06/2017.

segurança jurídica que supostamente viria com a criação de uma nova figura de trabalhador, reduzindo-se a judicialização das demandas.¹²⁷

Assim, no entendimento de autores como Seth D. Harris e Alan B. Krueger¹²⁸, as peculiaridades da economia compartilhada demandariam a criação da nova figura do “trabalhador independente”, com características intermediárias às de um empregado e de um trabalhador autônomo. A identificação de uma “relação de trabalho independente” ocorreria a partir da verificação dos seguintes elementos: inexistência de dependência econômica de um único empregador, estabelecimento de relações com mais de uma empresa e inviabilidade de controle sobre as horas efetivamente trabalhadas.¹²⁹

Contudo, tal proposta encontra oposições em diversos sentidos. Um dos argumentos remete à possibilidade de a criação de uma nova figura ter, em verdade, chances maiores de dificultar a análise das relações entre trabalhador e empresa, ao invés de simplificar tais questões. Assim, “a zona cinzenta atualmente apontada seria deslocada para um outro espaço, sem que seja possível classificar o trabalhador com clareza, mantendo a judicialização dessas situações.”¹³⁰

Ademais, o argumento de uma possível inviabilização da *gig economy* diante da classificação de seus trabalhadores como empregados não merece prosperar. A imperatividade das normas trabalhistas demanda a aplicação destas a partir da verificação dos requisitos legalmente previstos, não se admitindo exceções sob pena de vilipendiar o próprio escopo do Direito do Trabalho. Desta forma, caso se verifique na prática a presença de elemento característicos de uma relação empregatícia, por exemplo, esta deverá ser reconhecida com todas as repercussões jurídicas deste instituto. É como elucida Kalil:

¹²⁷ KALIL, Renan Bernardi. Ob. cit., pág. 151.

¹²⁸ HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”**. Dezembro, 2015. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acessado em 13/06/2017.

¹²⁹ Ibidem, pág. 13.

¹³⁰ KALIL, Renan Bernardi. Ob. cit., pág. 152.

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.¹³¹

Por fim, ressalta-se que a economia compartilhada, se implementada de acordo com sua concepção original, tem um claro potencial de trazer benefícios para toda a sociedade. Contudo, problemas começam a surgir a partir do momento em que seus princípios são abandonados em favor da busca exclusiva pela maximização de lucros. Neste sentido, cabe encerrar esta seção com a pertinente observação feita pelo espanhol Adrián Todolí Signes:

No futuro, a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado, no entanto, **se está diante de um modelo baseado não em melhorar a competitividade e a eficiência produtiva, mas em reduzir custos, diminuindo as proteções sociais e permitindo a concorrência de remuneração entre trabalhadores. Tudo isso fará com que aquelas empresas que não quiserem entrar no jogo desapareçam por serem consideradas ineficientes.** A partir do momento em que se permite que certas empresas aproveitem dessas “vantagens corporativas”, o restante terá duas opções: unir-se ao modelo ou desaparecer. Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os “novos” trabalhadores.

Não se deveria aceitar que o novo modelo produtivo se baseasse em um paradigma de exploração e degradação da dignidade humana no trabalho. Deve-se permitir que a tecnologia melhore as formas de organização e produtividade empresarial. Contudo, a legislação não pode permitir que as vantagens competitivas dos modelos de negócios do século XXI provenham de exploração de brechas legais para não ter que aplicar as proteções aos trabalhadores obtidas nos últimos séculos.¹³² (grifamos)

4.2 A Companhia Uber

Numa fria tarde de 2008, Travis Kalanich e Garret Camp, dois empreendedores do Vale do Silício, conversavam em Paris sobre suas empreitadas anteriores no mundo dos negócios. Lembrando em dado momento da dificuldade de se conseguir táxis em determinadas situações, Garret vira para seu colega e pergunta:

– Por que não compramos umas limusines, contratamos alguns motoristas, alugamos

¹³¹ Idem.

¹³² SIGNES, Adrián Todolí. Ob. cit., pág. 42-43.

uma garagem e, através de um aplicativo, tornamos possível que uma pessoa contrate uma viagem ao simples apertar um botão, aparecendo uma limusine com um motorista em frente à sua casa em apenas um minuto?¹³³

Ao que Travis retrucou em seguida:

– Nós não vamos comprar nenhum carro, nós não vamos contratar nenhum motorista e muito menos vamos alugar garagem, porém, a ideia de criar um aplicativo em que a pessoa aperte um botão e o seu motorista particular apareça em poucos minutos, como num passe de mágica, é fantástica.¹³⁴

Assim nasceu a ideia que levaria à fundação da Uber Technologies. Tendo iniciado suas atividades apenas para um pequeno grupo de amigos na cidade de São Francisco, atualmente a Uber já atua em mais de 600 cidades espalhadas por 68 países por todo o globo. Ademais, como seu próprio nome indica, a companhia procura apresentar-se constantemente como uma empresa de tecnologia que conecta “pessoas que precisam de uma viagem confiável com pessoas que querem ganhar dinheiro dirigindo seu carro.”¹³⁵

Os serviços da Uber são ofertados por meio de um aplicativo para dispositivos móveis. Por meio deste, clientes (ou “usuários”, na linguagem adotada pela companhia) cadastrados podem solicitar suas viagens, sendo seus pedidos processados pelo algoritmo que localiza, dentre os motoristas disponíveis, aquele que estaria mais próximo. O motorista selecionado recebe então uma notificação em seu *smartphone*, sendo-lhe concedido dez segundos para aceitar ou não a viagem, cujo destino final apenas lhe é informado no momento em que a corrida é efetivamente iniciada com a entrada do passageiro no veículo.¹³⁶

Ao final da corrida, o algoritmo da Uber calcula o valor a ser pago com base nos dados

¹³³ LEME, Ana Carolina Reis Paes. UBER e o Uso do *Marketing* da Economia Colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. Página 77.

¹³⁴ Idem.

¹³⁵ <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acessado em 10/06/17.

¹³⁶ AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!* In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. Página 334.

colhidos pelo GPS do telefone do motorista relativos à distância percorrida e ao tempo despendido. Inicialmente, o pagamento apenas poderia ser realizado diretamente à Uber via aplicativo, que repassaria o montante devido ao motorista semanalmente após descontar uma “taxa de serviço” de 20% a 30% referente à intermediação do serviço. Contudo, recentemente a companhia passou a permitir também o pagamento em dinheiro feito diretamente pelo passageiro ao motorista. O repasse da taxa de serviço atinente a estas corridas é feito por meio da dedução do total a ser transferido pelas corridas pagas via cartão ou, caso este não seja suficiente, pelo pagamento de um boleto emitido pela Uber especialmente para este fim.¹³⁷

A tarifa final pode ser influenciada ainda pelo “preço dinâmico”. Em tese, este mecanismo seria automaticamente ativado pelo algoritmo do aplicativo diante de aumentos na demanda em uma dada região, majorando-se o valor das corridas locais a fim de motivar motoristas a deslocarem-se para o local em questão. Desta forma, se “a oferta de motoristas parceiros subir suficientemente (por conta dos maiores ganhos que os parceiros podem ter fazendo viagens nesses locais e horários), e o número de solicitações cair por conta dos preços elevados, os preços voltam ao normal.”¹³⁸ Destaca-se que os motoristas não possuem qualquer ingerência indireta no acionamento ou na desativação do referido recurso, cuja suposta finalidade é descrita pela companhia em seu *site* oficial:

Motoristas voluntariamente se tornaram parceiros da Uber e tem a opção de escolher quando estarão disponíveis na plataforma. O mecanismo do Preço Dinâmico ajuda a equilibrar a oferta e a demanda na plataforma, pois, de um lado, incentiva os motoristas parceiros a estarem disponíveis em uma determinada região e, de outro, desincentiva o aumento da demanda momentaneamente com o aumento dos preços, por exemplo, após o fechamento de bares no sábado a noite ou durante uma tarde chuvosa. Assim, nossos usuários podem confiar que não ficarão na mão.¹³⁹

Além disso, a companhia demanda ainda que, ao final da viagem, o usuário forneça uma nota de zero a cinco estrelas a fim de avaliar o serviço prestado, considerando aspectos como atendimento do motorista e condições do veículo. Caso a média das notas atribuídas não se mantenha nos parâmetros considerados satisfatórios pela Uber, esta reserva-se os poderes para

¹³⁷ <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheiro/>>. Acessado em 14/06/17.

¹³⁸ <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/baixada-santista/va-de-uber-a-qualquer-hora-de-qualquer-lugar-em-sao-paulo/#4>>. Acessado em 10/06/17.

¹³⁹ Idem.

aplicar penalidades - como suspensões, que podem perdurar por minutos, horas ou dias - ou até mesmo excluir permanentemente sua conta de forma unilateral.

Como dito anteriormente, a Uber busca a todo momento se estabelecer formalmente como mera intermediária entre o passageiro e o fornecedor do serviço de transporte. Nos Termos de Uso da companhia, cujo aceite é necessário para que o usuário possa usufruir do serviço ofertado, esta informação aparece inclusive destacada em caixa alta.

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(às) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sites de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “*Aplicativo*”), providenciar e programar Serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros provedores independentes desses Serviços, inclusive terceiros fornecedores independentes de transporte, terceiros fornecedores independentes de logística e terceiros fornecedores independentes de bens, mediante contrato com a Uber ou determinadas Afiliadas da Uber (“*Prestadores Terceiros*”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito em separado firmado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial. **VOCE 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.**¹⁴⁰ (grifamos)

A referida passagem revela ainda a forma pela qual a Uber compreende sua relação com os motoristas. De fatos, estes são formalmente admitidos como prestadores independentes, sem o reconhecimento de qualquer vínculo laboral com a companhia. Apesar disto, a Uber impõe uma série de regras de comportamento aos “motoristas parceiros”, que deverão segui-las sob pena de ter seu cadastro permanentemente excluído. Nos termos da “Política de Desativação” da companhia, é vedado ao motorista realizar as seguintes condutas: ficar *online* no aplicativo sem estar realmente disponível para realizar viagens, possuir uma taxa de aceitação de corridas abaixo do padrão estabelecido pelo algoritmo como aceitável na cidade em questão, possuir uma taxa de cancelamento de viagens acima do padrão localmente aceitável, combinar corridas previamente com usuários, angariar clientes da Uber e oferecer serviços de transporte fora do aplicativo, sugerir ou solicitar aos usuários uma avaliação específica, entre outros. Ressalta-se

¹⁴⁰ <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>>. Acessado em 10/06/17.

que a lista de comportamentos proibidos não é exaustiva, como esclarecido no trecho a seguir:

A lista acima é meramente exemplificativa. Quaisquer outros comportamentos e/ou usos da plataforma por parte dos parceiros que coloquem em risco a confiabilidade da plataforma, podem levar à rescisão contratual e fazer com que o motorista parceiro perca acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, conforme os Termos de Uso da Plataforma.¹⁴¹

Apesar de todas essas ingerências e determinações expressamente estabelecidas pela Uber, todo o *marketing* da companhia é centrado na ideia de autonomia e independência que o indivíduo supostamente adquiriria ao se cadastrar como motorista. Suas peças publicitárias trazem frases como “Dirija quando quiser”, “Seja seu próprio patrão”, “Pronto para ganhar dinheiro?” e “Defina seu próprio horário”, todas invocando a sedutora promessa de liberdade que a suposta “parceria” com a Uber traria. No sítio virtual da empresa, há depoimentos de motoristas ratificando essa mensagem, com relatos como “Gosto de gente e de dirigir, nada como unir as duas coisas, ser feliz e ainda ter uma renda extra em casa”, “Agora consigo conciliar tudo: os estudos, o trabalho e consigo ter um tempo com minha família” e “Comecei a dirigir com a Uber porque gostei da ideia de poder ganhar dinheiro com o meu próprio carro. Depois de apenas duas semanas vi que isso era algo que eu queria fazer de forma permanente”, acompanhados por fotos de indivíduos de diversas etnias e faixas etárias, todos sorridentes e bem arrumados.¹⁴² Percebe-se ainda uma clara tentativa da companhia de demonstrar seus benefícios em comparação ao clássico trabalho subordinado, indagando-se ao futuro motorista em potencial se este preferiria fazer seu próprio horário e dirigir apenas quando lhe fosse conveniente ou comprometer-se a trabalhar conforme as determinações de outra pessoa, tendo menos flexibilidade no seu dia a dia.¹⁴³

O que começou como um aplicativo para solicitar carros pretos premium em algumas áreas metropolitanas está agora mudando a malha logística das cidades em todo o mundo. **Seja uma viagem, um sanduíche, ou um pacote, usamos a tecnologia para dar às pessoas aquilo que elas querem, quando querem. Para as mulheres e homens que dirigem com a Uber, nosso aplicativo representa uma forma flexível de ganhar dinheiro. Para as cidades, ajudamos a fortalecer**

¹⁴¹ <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acessado em 09/06/2017.

¹⁴² <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/>>. Acessado em 12/06/2017.

¹⁴³ “Do you want to set your own schedule and only drive when it works for you or your family? Or do you want to commit to working on somebody else’s schedule and have less flexibility in your day-to-day life?” <<https://www.uber.com/driver-jobs/>>. Acessado em 08/06/17.

as economias locais, melhorar o acesso ao transporte e tornar as ruas mais seguras. Quando você torna o transporte tão confiável como água corrente, todos se beneficiam. Especialmente, quando está nevando lá fora.¹⁴⁴ (grifamos)

Além disso, a Uber busca constantemente se apresentar como uma empresa engajada e socialmente consciente. Neste sentido, a companhia elenca em seu *website* os diversos benefícios que suas atividades proporcionariam para a coletividade: fornecimento de “oportunidades flexíveis de renda”, revitalização de áreas com altos índices de desemprego, fornecimento de transporte seguro e acessível independentemente de “sua aparência, onde você mora ou para onde você quer ir”, redução de colisões causadas por embriaguez, melhorias no trânsito e diminuição do consumo de combustível e da emissão de gás carbônico.¹⁴⁵

Outrossim, a companhia faz intenso uso de estratégias de *marketing* a fim de consolidar sua imagem como uma empresa amigável, inclusiva e divertida. Nas redes sociais, a empresa demonstra seu apoio ao movimento LGBTQ+, afirmando seu compromisso em combater qualquer forma de discriminação. A Uber anuncia ainda seu apoio a pessoas com deficiências auditivas, visuais e motoras, programando, por exemplo, recursos em seu *app* que viabilizam seu uso por motoristas surdos e deficientes auditivos.¹⁴⁶ Em suma, uma das mensagens mais relevantes que a companhia tenta passar para o público é a sua capacidade de atender todos os tipos de pessoas, independentemente de gênero, idade, etnia, religião, orientação sexual, nível de escolaridade ou classe social: no mundo da Uber, todos são iguais, todos podem dirigir ou ser clientes. Ao solicitar uma corrida pelo aplicativo da empresa, uma viagem divertida, agradável e segura estaria garantida quaisquer que fossem as circunstâncias.

E, pelo que os números indicam, essas estratégias têm sido bem-sucedidas em atrair o público. Pouco antes de completar seis anos de existência, a Uber atingiu um valor de mercado de US\$68 bilhões, superando companhias há muito consolidadas como General Motors, Ford,

¹⁴⁴ <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acessado em 08/06/17.

¹⁴⁵ <<https://www.uber.com/pt-BR/helping-cities/>>. Acessado em 08/06/17.

¹⁴⁶ <<https://accessibility.uber.com/>>. Acessado em 09/06/17.

Bradesco, Itaú e Petrobras.^{147, 148} Em outubro de 2016, seu CEO e cofundador Travis Kalanick afirmou ainda que a companhia estaria realizando cerca de quarenta milhões de corridas mensalmente por todo o globo.¹⁴⁹

Contudo, a realidade vem demonstrando que muitas dessas promessas permanecem apenas no plano da ficção, principalmente quanto às propostas de emancipação financeira e liberdade na prestação do serviço feitas aos motoristas. Neste sentido, passaremos a analisar na próxima seção o que ocorre por trás de todo esse aparente sucesso da companhia, i.e., como a relação da Uber com seus “parceiros” efetivamente se desenvolve na prática.

4.3 Forma de Organização do Trabalho na Uber

Conforme exposto em capítulo prévio, a subordinação constitui o elemento mais relevante para a correta e precisa identificação de uma dada relação de trabalho. Neste sentido, a presente seção destina-se à análise da forma pela qual a relação da Uber com seus “parceiros” desenvolve-se na prática, com enfoque nos meios de controle eventualmente utilizados no âmbito desta.

Em termos formais, a Uber apresenta-se como uma mera plataforma de tecnologia por meio da qual usuários previamente cadastrados podem solicitar serviços de viagem, os quais serão fornecidos por motoristas supostamente independentes e autônomos sem qualquer vínculo empregatício com a referida companhia. Contudo, as exigências impostas pela empresa em questão a estes indivíduos revelam que, na prática, tal independência de atuação não se concretiza.

¹⁴⁷ CHEN, Liyan. At \$68 Billion Valuation, Uber Will Be Bigger Than GM, Ford, And Honda. **Forbes**, 4 dez. 2015. Disponível em <<https://www.forbes.com/sites/liyanchen/2015/12/04/at-68-billion-valuation-uber-will-be-bigger-than-gm-ford-and-honda/#5fa77e9e32e3>>. Acessado em 10/06/17.

¹⁴⁸ MORENO, Felipe. Uber vale mais que o Bradesco, Itaú, Petrobras e Vale; mas merece? **StartSe**, 11 set. 2015. Disponível em <<https://conteudo.startse.com.br/startups/felipe/uber-vale-mais-que-o-bradesco-ita-petrobras-e-vale-mas-merece/>>. Acessado em 10/06/17.

¹⁴⁹ KOKALITCHEVA, Kia. Uber Now Has 40 Million Monthly Riders Worldwide. **Fortune**, 19 out. 2016. Disponível em <<http://fortune.com/2016/10/20/uber-app-riders/>>. Acessado em 10/06/17.

A ausência de autonomia se faz presente já no momento de cadastro do “parceiro”. Além de precisar apresentar uma série de documentos pessoais como CNH e certidão de antecedentes criminais, são estabelecidos requisitos mínimos para que o veículo do futuro motorista seja considerado admissível. A rigorosidade das exigências varia de acordo com a modalidade em que os serviços serão operados (UberX, UberSELECT ou UberBLACK), abarcando detalhes como ar condicionado, ano de fabricação do carro e quantidade de portas e assentos. Para a atuação nas categorias UberSELECT e UberBLACK, é necessário ainda que o veículo em questão corresponda a um dos modelos elencados na lista estabelecida unilateralmente pela Uber.¹⁵⁰

Supondo que o motorista tenha atendido a todos os requisitos demandados pela empresa, continuará sujeito aos seus mecanismos de controle também ao longo da prestação do serviço, os quais se manifestam desde o momento de atribuição das viagens. Assim que o motorista ativa seu *status* como disponível no aplicativo, o algoritmo da companhia passa a redirecionar-lhe corridas com base na proximidade dos solicitantes. Tal processo ocorre sem que o prestador tenha sequer acesso ao destino final da viagem, o qual lhe será informado apenas com a entrada do passageiro no veículo e o subsequente início da corrida. Destaca-se ainda que, com base na “Política de Desativação” da companhia, não é facultada ao motorista a possibilidade de recusar ou cancelar corridas livremente, tendo em vista que estas condutas podem levar à aplicação de penalidades como suspensão ou exclusão de seu cadastro.

O padrão de atendimento a clientes também deve seguir os parâmetros estipulados pela empresa. A fim de manter seu cadastro, o motorista deve seguir um roteiro previamente estabelecido: portar as vestimentas adequadas, manter o veículo limpo e bem conservado, dirigir-se ao passageiro de forma cordial, indagar-lhe se a temperatura do veículo está satisfatória, perguntar se haveria alguma preferência de caminho diferente da indicada pelo GPS, entre outros. Todos esses aspectos refletirão na avaliação concedida pelo usuário ao final da viagem, a qual consiste numa nota de zero a cinco estrelas.

¹⁵⁰ <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acessado em 09/06/17.

A verdadeira finalidade desta avaliação merece especial destaque. A princípio, a Uber afirma que seu objetivo seria “fazer de cada viagem uma ótima experiência”, garantindo a satisfação e a segurança dos passageiros.¹⁵¹ Contudo, considerando que o usuário não possui o poder de escolher motoristas no momento de solicitação da corrida (muito menos restringir tal seleção com base na avaliação destes), percebe-se que o real propósito deste mecanismo é permitir à Uber um controle mais eficaz sobre a prestação do serviço por meio da aplicação de sanções a motoristas que não se mantenham nos padrões desejados. É como descrito no próprio sítio oficial da empresa:

É importante levar em consideração a performance do motorista e a qualidade do serviço, além das condições do carro. Todas estas informações nos ajudam a manter o padrão elevado dos serviços. **Os motoristas parceiros que não mantêm uma nota mínima de aprovação por parte dos usuários são desconectados pela plataforma.**¹⁵² (grifamos)

Ainda sobre as notas atribuídas aos motoristas, Carelli narra com precisão como este mecanismo afasta a Uber ainda mais da lógica da economia compartilhada em sua concepção original:

(...) a nota, pelo poder de retirar o motorista do sistema da Uber, exerce irresistível poder que sobre a forma de prestação dos serviços. O fornecimento de água aos passageiros e o jeito de se vestir ou portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte. Assim, da mesma forma que não é obrigatório – mas é inescapável – o trabalho por período integral (ou até em jornadas estafantes), não há como fugir do padrão do serviço imposto pela própria empresa.

A nota – ou avaliação – assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota. O algoritmo da Uber seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente. **Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Na Uber, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados. A nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle da Uber sobre o trabalho do seu motorista.** E não teria como ser de outra forma, pois a empresa deseja a confiabilidade do seu negócio. Por isso dá tanta atenção aos seus clientes, como notaram os motoristas.¹⁵³ (grifamos)

¹⁵¹ <<https://www.uber.com/pt-BR/ride/safety/>>. Acessado em 09/06/17.

¹⁵² <<https://newsroom.uber.com/brazil/como-e-por-que-avaliar-seu-motorista-no-app-da-uber/>>. Acessado em 10/06/17.

¹⁵³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves

Outro ponto relevante consiste na precificação do serviço. De fato, apesar de o motorista arcar com todos os custos relativos a aquisição do veículo, manutenção deste, abastecimento de combustível, pagamento de pacote de serviços de dados móveis e outros, o valor a ser pago pela realização do serviço de transporte é exclusiva e unilateralmente estipulado pela própria Uber. A companhia dispõe inclusive de poderes para reduzir o valor da tarifa sem qualquer ingerência dos motoristas, como já foi realizado em múltiplas ocasiões tanto no Brasil¹⁵⁴ quanto no exterior¹⁵⁵. Carina Rodrigues Bicalho sintetiza as condições às quais os motoristas são submetidos neste aspecto:

Ainda que o motorista vinculado a empresa Uber receba valor diferenciado de acordo com a demanda – a empresa confirma que a utilização desse modelo de tarifa tem por finalidade também incentivar o motorista a trabalhar em determinados locais e horários – , **a utilização dessa tarifa indica que (1) é o Uber quem define o valor da tarifa a ser cobrada do cliente que utiliza o transporte, sem qualquer interferência do trabalhador; (2) o motorista não pode cobrar um valor inferior ou superior ao fixado pelo Uber, portanto, não há qualquer negociação entre o motorista e o cliente, que é transportado pelo motorista; (3) não há concorrência entre os motoristas que ofertam o mesmo produto no mercado a partir do preço do serviço, pois o preço é definido pelo Uber e não pelo motorista ao cliente que está sendo transportado, logo, não é possível ganhar um cliente a partir da definição de menor preço.**

Portanto, não está presente a determinação negocial entre o prestador de serviços – quem fornece (motorista) e quem recebe o serviço de transporte (passageiro), com influência da concorrência de outros autônomos que ofertam o mesmo produto ou serviço no mercado, como é caractere do pagamento ao prestador de serviços autônomo pelo tomador, e tampouco há negociação entre motoristas e o Uber, que fixa unilateralmente o percentual do valor cobrado do cliente pelo Uber [que] caberá ao motorista.¹⁵⁶ (grifamos)

Os mecanismos de controle da Uber sobre os motoristas são exercidos também por meio da concessão de incentivos financeiros diversos. A fim de estimular que os prestadores permaneçam conectados pelo maior tempo possível, a companhia oferece “bonificações” pela conclusão de um determinado número de corridas, prestação de serviços por um dado lapso

(Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. Página 143.

¹⁵⁴ BICALHO, Carina Rodrigues. A Natureza da Onerosidade no Contrato de Trabalho: um estudo preliminar sobre Uber(ização). In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. Página 193.

¹⁵⁵ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Ob. cit., pág. 84.

¹⁵⁶ BICALHO, Carina Rodrigues. Ob. cit., pág. 193.

temporal ou realização de viagens em ocasiões específicas como datas festivas, domingos e feriados.¹⁵⁷ Neste sentido, os motoristas sentem-se motivados a permanecer à disposição da Uber por mais tempo do que o inicialmente planejado, sob a pretensão de fazer jus às referidas recompensas pecuniárias.

A Uber emprega ainda uma série de mecanismos com o intuito de exercer maior domínio sobre seus motoristas. De fato, com o enquadramento formal destes como meros “parceiros” autônomos, surgiriam dificuldades para convencê-los a oferecer seus serviços nos locais e momentos desejados pela companhia, a fim de passar para os passageiros uma imagem de eficiência e qualidade no atendimento. Contudo, a Uber resolve esta questão por meio da implementação de incentivos psicológicos.

Com a finalidade de manter os motoristas dirigindo pelo maior tempo possível, a empresa passou a enviar-lhes mensagens com alertas de metas e objetivos próximos de serem atingidos, num sistema de conquistas e recompensas similar ao utilizado em *videogames*. Desta forma, os prestadores recebiam *e-mails*, mensagens de texto e *pop-ups* informando-os de que estavam a tantas corridas de atingir seu total de ganhos da semana anterior, por exemplo.¹⁵⁸ Outra técnica da mesma natureza é o *forward dispatch*, por meio do qual o algoritmo atribui novas corridas ao motorista antes mesmo que este finalize uma viagem já em curso. Reduz-se assim o tempo de ociosidade entre corridas, um dos fatores que mais contribui para que motoristas fiquem *offline* e parem de dirigir.

O preço dinâmico corresponde a mais uma ferramenta de controle da Uber. Sob o pretexto de atender melhor a áreas com demanda elevada, a companhia modifica o valor da tarifa por meio de seu algoritmo, estimulando motoristas a redirecionarem-se para os locais em questão com a promessa de uma remuneração majorada. Desta forma, a companhia adquire um domínio mais eficiente sobre a distribuição dos prestadores em cada região de atendimento. Há inclusive relatos de manipulação direta do preço dinâmico mesmo fora de situações com aumento de

¹⁵⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Ob. cit. (2017), pág. 137, 143.

¹⁵⁸ SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Driver’s Buttons. **The New York Times**, Nova Iorque, 2 abr. 17. Disponível em <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?_r=0>. Acessado em 10/06/17.

demanda, como descrito no trecho abaixo:

Sobre a tarifa dinâmica, esclareceu o gerente-geral que o preço dinâmico era ativado por um algoritmo, “o preço máximo e a vigência na cidade” determinados pelos gerentes. Contudo, o gerente de operações informou que uma de suas funções era desligar esse sistema em casos excepcionais, como por exemplo, no dia das manifestações dos taxistas, para evitar que o preço ficasse mais caro. Tais dados apontam que o preço cobrado não é diretamente relacionado à demanda, afastando, mais uma vez, o modelo de negócios da Uber de economia colaborativa.¹⁵⁹

Por meio dessas técnicas, a Uber consegue garantir um serviço contínuo e com baixo tempo de espera para os passageiros, levando motoristas a permanecer conectados e disponíveis por períodos cada vez mais extensos. Assim, por mais que faticamente lhes seja facultada a opção de interromper a realização de corridas a qualquer momento “com o toque de um botão”, os referidos incentivos psicológicos e pecuniários são altamente eficientes em mantê-los a serviço da companhia, sem que qualquer ordem direta seja sequer comunicada.

Evidencia-se deste modo a clara tentativa da Uber de dissimular a verdadeira natureza de sua relação com os motoristas. Por meio do “sistema de parceria”, confere-se uma nova e falaciosa roupagem à conhecida figura do trabalho subordinado, visando-se escapar do raio de incidência das normas justralhistas e, conseqüentemente, de todas as suas repercussões jurídicas.

Por óbvio, este fenômeno não é novidade no mundo do trabalho, mas sim uma prática antiga e infelizmente rotineira, cuja finalidade é a maximização do potencial de lucro por meio da superexploração do obreiro. Assim, criam-se artifícios velando a real essência do contrato, como descrito no trecho abaixo:

Ora, aqui chegados, dir-se-ia: se o Direito do Trabalho existe e se este ramo do direito protege os trabalhadores dependentes, então, numa perspectiva patronal algo simplista mas nem por isso pouco frequente, o melhor será que, ao menos na aparência, deixe de haver trabalhadores dependentes... **Daí a larga difusão do fenômeno da chamada “fuga ao Direito do Trabalho” ou “fuga ilícita para o trabalho autônomo”, através da dissimulação fraudulenta de uma relação de trabalho subordinado sob a capa de um falso trabalho independente.**

Este fenômeno da manipulação abusiva da qualificação do contrato é, aliás, bem conhecido dos juslaboralistas, traduzindo-se numa simulação relativa sobre a natureza

¹⁵⁹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Ob. cit., pág. 84.

do negócio, com o objetivo de evitar a aplicação da legislação laboral. **Trata-se de uma simulação relativa sobre a natureza do negócio, visto que o negócio ostensivo ou simulado (por exemplo, contrato de prestação autónoma de serviço, um qualquer contract for services) resulta de uma alteração do tipo negocial correspondente ao negócio dissimulado ou oculto (contrato de trabalho, contract of service). E tratar-se-á de uma simulação fraudulenta, dado que o intuito é o de contornar a legislação laboral. In casu, este é um acordo simulatório no qual, naturalmente, o trabalhador também participa, mas o qual, normalmente, lhe é imposto pelo empregador como condição sine qua non para proceder à respetiva admissão na empresa.**¹⁶⁰ (grifamos)

Ressalta-se ainda que nem mesmo no mundo da economia colaborativa a referida prática é incomum. De fato, ciente da ocorrência de simulações fraudulentas em tal área, a Comissão Europeia elaborou diretrizes a fim de facilitar a identificação de uma relação empregatícia dissimulada:

A questão de saber se existe ou não uma relação de trabalho tem de ser apreciada caso a caso, tendo em conta as circunstâncias de facto que caracterizam a relação entre a plataforma e o prestador de serviços subjacentes e o desempenho das funções em causa, com base, cumulativamente, em três critérios essenciais: a existência de um laço de subordinação; a natureza do trabalho; e a existência de uma remuneração.

Para que o critério da subordinação seja preenchido, o prestador de serviços deve agir sob a direção da plataforma colaborativa, que determina o tipo de atividade, a remuneração e as condições de trabalho. Por outras palavras, o prestador de serviços subjacentes não é livre de escolher quais os serviços a prestar ou a forma como o fará, no quadro da relação contratual que estabeleceu com a plataforma colaborativa. Se a plataforma colaborativa se limitar a processar o pagamento efetuado por um utilizador e a reencaminhá-lo para o prestador dos serviços subjacentes, tal não significa que a plataforma colaborativa determina a remuneração. A existência de subordinação não depende necessariamente do exercício efetivo de atividades de gestão ou supervisão numa base contínua.

Para que o critério relativo à natureza do trabalho seja preenchido, o prestador dos serviços subjacentes deve exercer uma atividade de valor económico genuína e efetiva, excluindo os serviços com uma dimensão de tal forma reduzida que possam ser considerados como puramente marginais ou acessórios. (...) No contexto da economia colaborativa, quando as pessoas prestam efetivamente serviços puramente marginais e acessórios através de plataformas colaborativas, tal constitui uma indicação de que essas pessoas não seriam consideradas como trabalhadores, embora a curta duração, um horário laboral limitado, a natureza descontínua do trabalho prestado ou uma baixa produtividade não possam, por si só, excluir uma relação de trabalho. Por outro lado, as pessoas que prestam serviços numa base mais do que ocasional, podem ser trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria, na medida em que a definição do seu estatuto resulta de uma aferição global dos três critérios.

O critério de remuneração é essencialmente utilizado para distinguir um voluntário de um trabalhador. Assim, se o prestador não auferir qualquer remuneração ou receber apenas uma compensação dos custos incorridos pelas

¹⁶⁰ AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. Ob. cit., pág. 344.

suas atividades, o critério de remuneração não se encontra preenchido.¹⁶¹
(grifamos)

Neste sentido, diante de indícios de dissimulações no âmbito de uma dada relação de trabalho, cabe ao intérprete realizar uma análise aprofundada do caso concreto, a fim de identificar sua verdadeira natureza. Desta forma, passaremos a examinar a relação de trabalho existente entre a companhia Uber e seu “parceiros”, à luz dos princípios e institutos normativos consagrados no ordenamento brasileiro.

Com base no artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho, a doutrina identifica os seguintes elementos como essenciais à existência de uma relação jurídica de emprego válida: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.¹⁶² Quanto ao primeiro critério, esclarece Mauricio Godinho Delgado que a pessoalidade restaria configurada quando a prestação do trabalho pela pessoa física adquirisse caráter de infungibilidade, levando ao surgimento de uma relação jurídica *intuitu personae*. Desta forma, seria vedado ao prestador de serviços, salvo casos excepcionais, “fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.”¹⁶³ No caso prático em tela, tal requisito faz-se presente na medida em que a Uber veda aos seus motoristas o compartilhamento do cadastro destes com terceiros, devendo o serviço de transporte ser fornecido exclusivamente pelo indivíduo cadastrado previamente como “parceiro” naquela conta específica. Em caso de descumprimento dessa determinação, a companhia reserva-se o direito de, nos termos de sua Política de Desativação, excluir permanentemente o cadastro do motorista infrator.¹⁶⁴

O critério da não eventualidade, por sua vez, não possui conceituação pacífica na doutrina brasileira. À luz da Teoria dos Fins do Empreendimento, uma das formulações mais aceitas neste âmbito, entende-se como trabalhador eventual aquele chamado para executar tarefas não inseridas nos fins normais da empresa, sendo assim esporádicas e de curta duração. Neste

¹⁶¹ COMISSÃO EUROPEIA. Ob. cit., pág. 14.

¹⁶² “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). In: ANGER, Anne Joyce. Vade Mecum Universitário de Direito. São Paulo: Rideel, 2016.

¹⁶³ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 285.

¹⁶⁴ <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acessado em 12/06/17.

sentido, circunstâncias transitórias exigiriam a contratação de um indivíduo a fim de atender a uma necessidade “que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento.”¹⁶⁵ Desta forma, resta claro que os motoristas da Uber não poderiam ser considerados trabalhadores eventuais, tendo em vista que a principal atividade desenvolvida pela companhia é, como evidenciado ao longo deste trabalho, o fornecimento de serviços de transporte. Assim, a atividade desenvolvida pelos motoristas coincidiria perfeitamente com os fins almejados pela Uber, sendo a prestação contínua do serviço essencial para a efetivação de tais objetivos. Somando-se a isto os inúmeros relatos de motoristas que afirmam dirigir para a Uber por mais de quarenta e quatro horas por semana¹⁶⁶, seria simplesmente fantasioso acreditar que estes indivíduos fornecem seus serviços para a Uber em caráter eventual.

Acerca do elemento da onerosidade, Delgado sustenta que sua análise seja realizada a partir da perspectiva do prestador de serviço por meio de duas dimensões. No plano objetivo, o referido elemento manifestar-se-ia por meio do “pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado.”¹⁶⁷ Já no plano subjetivo, a onerosidade estaria presente caso “a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado.”¹⁶⁸ Este é, por óbvio, o elemento mais evidente na relação da Uber com seus motoristas, posto que as promessas de grandes ganhos econômicos e de aquisição de liberdade financeira constituem um relevante chamariz da companhia. Na prática, o principal incentivo para a adesão de motoristas é a possibilidade de aferição de renda, a qual ocorre por meio do repasse pela Uber dos pagamentos feitos por passageiros. Assim, fica claro que a remuneração dos motoristas é feita, via de regra, diretamente pela companhia, que processa os pagamentos de seus clientes e, após deduzir sua “taxa de serviço”, repassa o valor remanescente àqueles.

Por fim, sobre o elemento da subordinação, este revela-se nos exatos moldes idealizados

¹⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 289.

¹⁶⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Ob. cit. (2017), , pág. 132.

¹⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 291-292.

¹⁶⁸ Ibidem, pág. 292-293.

por Alain Supiot, como descrito no capítulo anterior. Ao contrário das ordens diretas e constantes características do Fordismo e do Taylorismo, no modelo atual de organização empresarial o foco transfere-se para a programação do indivíduo, que deve se comprometer ao atendimento das metas estipuladas pelo tomador de serviços a fim de manter seu trabalho. Trata-se da direção por comandos, no âmbito da qual os trabalhadores são mobilizados a cumprir os objetivos que lhe são consignados a partir da “estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador”.¹⁶⁹ Não há mais um controle contínuo acerca da realização de cada tarefa, e sim a percepção de estímulos que mantêm o obreiro em conformidade com os padrões genericamente esperados pelo tomador de serviços, concedendo-se ao trabalhador certo espaço para autonomia na execução de suas atividades laborais. É como esclarece Carelli, ao analisar os ensinamentos de Supiot:

[A inovação] foi o reconhecimento das mutações (ou deslocamento de sentido) que a direção por objetivos imprimem à subordinação, truncando-se a ficção do trabalho-mercadoria pela noção de liberdade programada. **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.**

Há, segundo Supiot, a ruptura do compromisso fordista pelos defensores do ultraliberalismo, que pregam a concorrência entre todos os trabalhadores, seja em nível de ramo de atuação, seja em âmbito nacional ou internacional. **A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por “stick” (porrete) e “carrots” (premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos.**¹⁷⁰ (grifamos)

A mesma noção de *carrots* e *sticks* é identificada por Ana Carolina Reis Paes Leme no âmbito da Uber. Como descrito pela autora, os incentivos financeiros oferecidos pela companhia, associados às medidas de controle de qualidade unilateralmente impostas aos motoristas, exercem a finalidade de garantir um domínio geral e efetivo da empresa sobre os serviços ofertados em seu nome.¹⁷¹

¹⁶⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Ob. cit. (2017), pág. 140.

¹⁷⁰ Ibidem, pág. 141.

¹⁷¹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Ob. cit., pág. 84.

Entendimento similar advém da compreensão do conceito de subordinação em sua dimensão estrutural, que se caracteriza pela integração do trabalhador à dinâmica do tomador de serviços, independentemente do recebimento ou não de ordens diretas, desde que acolha, estruturalmente, sua lógica de organização e funcionamento.¹⁷² No caso específico da Uber, apesar de a empresa alegar que sua atividade precípua é o fornecimento de serviços de tecnologia, na prática, percebe-se que seu ramo de atuação verdadeiro é o fornecimento de serviços de transporte particular de passageiros, no qual o motorista acaba por se inserir, incorporando a dinâmica operacional da referida companhia.

Ressalta-se ainda que, para os fins de reconhecimento da presença de subordinação jurídica, indifere para o Direito do Trabalho brasileiro que o exercício dos poderes de controle e gestão por parte do tomador de serviços ocorra por meio de dispositivos eletrônicos, como é o caso da Uber. Conforme preceituado pelo parágrafo único do artigo sexto da CLT, os “meios telemáticos e informatizados” de comando equiparam-se aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho.¹⁷³

Ante o exposto, sob o manto do ordenamento jurídico brasileiro, não haveria óbice para que a relação jurídica da Uber com seus motoristas fosse reconhecida como empregatícia, com todos os reflexos desta condição, tal qual ocorrido no Reino Unido, posto que presentes todos os pressupostos demandados no artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho. Em verdade, constatada a presença dos referidos elementos, o reconhecimento da natureza empregatícia da relação contratual em tela torna-se compulsório, tendo em vista os princípios específicos regentes do Direito do Trabalho.

Primeiramente, informa o Princípio da Proteção que o Direito do Trabalho, com os seus princípios, regras e presunções, tem por finalidade a formação de uma teia de proteção para a parte hipossuficiente da relação de trabalho (o obreiro), visando compensar, no plano jurídico,

¹⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 298.

¹⁷³ “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.” BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). In: ANGHER, Anne Joyce. Vade Mecum Universitário de Direito. São Paulo: Rideel, 2016.

o desequilíbrio fático existente perante os poderes do tomador de serviços. Este seria, sem dúvidas, o norte do referido ramo jurídico, orientando a aplicação de todos os seus institutos e mecanismos.¹⁷⁴

Ademais, invoca-se também o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, o qual determina o caráter essencialmente imperativo das regras justralhistas. Desse modo, não seria possível afastar a incidência destas por meio da simples manifestação de vontade das partes. Haveria no âmbito dos contratos de trabalho uma efetiva restrição à autonomia da vontade, a qual atuaria como um “instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego.”¹⁷⁵

Reflexo do anterior, o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas impõe a “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.”¹⁷⁶ Como elucida Delgado, o “aparente contingenciamento da liberdade obreira” que a observância deste princípio provoca tem por finalidade assegurar uma liberdade maior no contexto da relação de trabalho, considerando as inevitáveis restrições de vontade sofridas perante as naturais imposições do tomador de serviços.¹⁷⁷

Por fim, o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma demanda a prevalência da prática concreta efetivamente observada ao longo da prestação de serviços, independentemente daquilo que tenha sido formalmente acordado pelas partes. Neste sentido, seria plenamente possível a “descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego”¹⁷⁸, como é a hipótese do caso em tela. De fato, a despeito da “parceria” formalmente pactuada entre a Uber e seus motoristas, a verificação da incidência dos critérios típicos de uma relação de emprego impõe a caracterização daquela como tal, afastando-se

¹⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., pág. 193.

¹⁷⁵ Ibidem, pág. 196.

¹⁷⁶ Idem.

¹⁷⁷ Ibidem, pág. 196-197.

¹⁷⁸ Ibidem, pág. 202-203.

qualquer previsão contratual firmada pelas partes em sentido diverso.

Finalmente, apesar de o reconhecimento do vínculo empregatício ser, no entendimento do presente trabalho, a solução para o caso dos motoristas da Uber, cabe destacar que a discussão em tela não se encerra no âmbito da referida empresa. De fato, esta apenas corresponde a um dos principais expoentes da tendência atual capitalista de precarização das relações de trabalho, baseando-se na superexploração de trabalhadores como meio para a maximização dos potenciais de lucro. Apesar de todo o investimento em *marketing* para passar uma imagem dinâmica e amigável ao público, o principal atrativo da Uber permanece essencialmente o baixo preço de seu serviço. O sucesso da companhia foi construído com base na exploração e na precarização das condições laborais de seus prestadores, numa lógica imediatista que traduz sua insustentabilidade a longo prazo. À vista disso, o perigo surge diante das tentativas de reprodução deste modelo de organização empresarial por outros empreendedores seduzidos pelas vultosas margens de lucro percebidas pela Uber. Contudo, tal prática deve ser combatida por todos os agentes do mercado, sob pena de situações de superexploração como a analisada acabarem por se tornar a regra das relações de trabalho atuais.

Neste sentido, encerramos o presente trabalho com a pertinente observação de Carelli sobre os potenciais nocivos para toda a sociedade da adoção e expansão deste modelo de produção.

O perigo não é a Uber, mas seu modelo de exploração, que faz uma promessa cara ao ser humano – a concessão da liberdade –, mas que a toma de maneira sub-reptícia por meio da impossibilidade de ser alcançada. Assim, o trabalhador-livre do século XXI se parece muito mais com o seu homônimo do século XIX do que com o reconhecidamente subordinado do século XX. Ou seja, o trabalhador livre de hoje está mais para um mineiro do *Germinal*, de Émile Zola, do que para o personagem de Charles Chaplin em *Tempos Modernos*: o tempo de trabalho sendo ditado e aumentado pela necessidade cada vez maior de atingimento de resultados. E de forma livre: quem não quiser trabalhar, que dê lugar a outro. Assim, vamos de carona – e pior, carona paga! – ao século XIX.¹⁷⁹

¹⁷⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Ob. cit. (2017), pág. 146.

5. CONCLUSÃO

Ao longo da história da humanidade, diversas foram as técnicas de exploração do trabalho alheio utilizadas na busca pela acumulação de riquezas. Atualmente, as relações de trabalho desenvolvem-se, em sua maioria, sob o modelo do trabalho subordinado, caracterizado, sobretudo, pela presença do elemento da subordinação.

Na gênese do Direito do Trabalho, a conceituação de seu principal objeto de tutela, qual seja, a relação de emprego, foi elaborada a partir dos elementos encontrados no ambiente em que esta desenvolvia-se com maior frequência: as fábricas. Assim, em sua acepção clássica ou tradicional, a subordinação, pressuposto-fático caracterizador de toda relação empregatícia, passou a ser identificada com a ideia de intensa heterodireção patronal que se faz presente em todos os aspectos da prestação laborativa pelo obreiro, típica das rígidas relações fabris do Fordismo.

Contudo, a evolução das relações sociais impôs uma releitura do referido conceito, tendo em vista que sua restrita concepção original inviabilizava a efetivação da missão protetiva do Direito do Trabalho. No âmbito do Toyotismo, modelo de organização empresarial pautado na flexibilização e na incorporação dos meios tecnológicos ao ambiente produtivo, a subordinação assume moldes mais sutis e velados, mas não menos eficientes em permitir o controle do tomador de serviços sobre o obreiro.

É neste contexto pós-fordista que surge o controle por programação. Também chamada de direção por objetivos, a referida modalidade de subordinação consiste no estabelecimento de metas aos indivíduos subordinados, que recuperam certa liberdade na execução de suas tarefas, sempre em conformidade com os objetivos estipulados, numa lógica de autonomia programada. A mesma ideia faz-se presente na subordinação em sua dimensão estrutural, a qual se caracteriza pela integração do trabalhador à dinâmica empresarial do tomador de serviços, acolhendo, estruturalmente, a lógica de organização e funcionamento do empreendimento.

O modelo de organização empresarial adotado pela Uber subsume-se perfeitamente ao do

trabalho subordinado, sob a sistemática do controle por objetivos vigente atualmente no Capitalismo pós-fordista. Apesar de a companhia pactuar formalmente um “contrato de parceria” com seus motoristas, na prática, há o uso constante e intenso de fortes mecanismos de controle destinados a assegurar o domínio da referida empresa sobre o fornecimento de serviços de transporte em seu nome. Dentre tais técnicas de monitoramento e controle, estão a determinação de requisitos para o cadastro na plataforma, a estipulação unilateral do preço do serviço, a imposição de exigências no padrão de atendimento a clientes, o uso de um sistema de recompensas e bonificações, o recurso do preço dinâmico e a possibilidade de aplicação de penalidades àqueles que não se adequarem aos parâmetros de qualidade impostos pela companhia em questão.

Deste modo, considerando que, além da subordinação, os demais pressupostos fáticos característicos de uma relação empregatícia previstos no artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho - pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade - encontram-se presentes na relação de trabalho em questão, não haveria óbice para o reconhecimento de sua natureza empregatícia à luz dos institutos normativos do Direito do Trabalho brasileiro. De fato, tal feito torna-se compulsório em face dos Princípios da Proteção, da Imperatividade das Normas Trabalhistas, da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas e da Primazia da Realidade sobre a Forma.

Por fim, cabe a ressalva de que a discussão em pauta não se encerra no âmbito da companhia Uber. Em verdade, esta apenas corresponde a um dos principais expoentes da tendência atual capitalista de precarização das relações de trabalho, baseando-se na superexploração de trabalhadores como meio para a maximização dos potenciais de lucro. Contudo, tal prática deve ser combatida por todos os agentes do mercado, sob pena de situações de superexploração como a analisada acabarem por se tornar a regra das relações de trabalho atuais.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5.1 Doutrina

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!* In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexos sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

BICALHO, Carina Rodrigues. A Natureza da Onerosidade no Contrato de Trabalho: um estudo preliminar sobre Uber(ização). In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**. Rio de Janeiro, 2014. E-Book.. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2017/02/06/terceirizacao-como-intermediacao-de-mao-de-obra/>>. Acessado em 03/06/17.

_____. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. UBER e o Uso do *Marketing* da Economia Colaborativa. In:

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da Tecnologia no Mundo do Trabalho, no Direito e na Vida do Juiz. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Belo Horizonte, 2008. Disponível em <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf> . Acessado em dez. 2016.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma: Contestando a Economia do Compartilhamento Corporativa**. São Paulo: Editora Elefante, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

5.2 Legislação

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). In: ANGHER, Anne Joyce. *Vade Mecum Universitário de Direito*. São Paulo: Rideel, 2016. p. 653-729.

5.3 Documentos

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário 2458/97. Primeira Turma, Redator Juiz João Mathias de Souza Filho. DJU 24/07/1998.

CHEN, Liyan. At \$68 Billion Valuation, Uber Will Be Bigger Than GM, Ford, And Honda. **Forbes**, 4 dez. 2015. Disponível em <<https://www.forbes.com/sites/liyanchen/2015/12/04/at-68-billion-valuation-uber-will-be-bigger-than-gm-ford-and-honda/#5fa77e9e32e3>>. Acessado em 10/06/17.

COMISSÃO EUROPEIA. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho,

ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa. Bruxelas, 2016. Disponível em <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>>. Acessado em 13/05/17.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”**. Dezembro, 2015. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acessado em 13/06/2017.

KANG, Cecilia. Coalition of Start-Ups and Labor Call for Rethinking of Worker Policies. **The New York Times**, Nova Iorque, 9 nov. 2015. Disponível em <<https://bits.blogs.nytimes.com/2015/11/09/coalition-of-start-ups-and-labor-call-for-rethinking-of-worker-policies/>>. Acessado em 10/06/2017.

KOKALITCHEVA, Kia. Uber Now Has 40 Million Monthly Riders Worldwide. **Fortune**, 19 out. 2016. Disponível em <<http://fortune.com/2016/10/20/uber-app-riders/>>. Acessado em 10/06/17.

MARÉCHAL, Jean-Paul. Imaginar uma outra sociedade. Por uma economia solidária. **CEPAT Informa**, Curitiba, n. 39, maio/1999.

McCANN, Duncan. The Sharing Economy: The Good, The Bad and The Real. **New Economics Foundation**, 10 dez. 2015. <<http://neweconomics.org/2015/12/the-sharing-economy-the-good-the-bad-and-the-real/>>. Acessado em 06/06/17.

MORENO, Felipe. Uber vale mais que o Bradesco, Itaú, Petrobras e Vale; mas merece? **StartSe**, 11 set. 2015. Disponível em <<https://conteudo.startse.com.br/startups/felipe/uber-vale-mais-que-o-bradesco-ita-petrobras-e-vale-mas-merce/>>. Acessado em 10/06/17.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 198**. Genebra, 2006.

SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Driver’s Buttons. **The New York Times**, Nova Iorque, 2 abr. 17. Disponível em <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?_r=0>. Acessado em 10/06/17.