

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

A UBERIZAÇÃO E O TRABALHO NO SÉCULO XXI

A Relação de Trabalho entre a Uber e seus Motoristas

JACKELINE CRISTINA GAMELEIRA CERQUEIRA DA SILVA

Rio de Janeiro
2018/2º Semestre

JACKELINE CRISTINA GAMELEIRA CERQUEIRA DA SILVA

A UBERIZAÇÃO E O TRABALHO NO SÉCULO XXI

A Relação de Trabalho entre a Uber e seus Motoristas

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

Rio de Janeiro
2018/2º Semestre

CIP - Catalogação na Publicação

G586u Gameleira Cerqueira da Silva, Jackeline Cristina
A Uberização e o Trabalho no Século XXI: A Relação
de Trabalho entre a Uber e seus Motoristas /
Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da Silva. -
Rio de Janeiro, 2018.
67 f.

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

1. Uberização. 2. Controle por programação. 3.
Trabalho no Século XXI. I. Conceição Penha, Ana
Carolina, orient. II. Título.

JACKELINE CRISTINA GAMELEIRA CERQUEIRA DA SILVA

A UBERIZAÇÃO E O TRABALHO NO SÉCULO XXI

A Relação de Trabalho entre a Uber e seus Motoristas

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

Data da Aprovação: __/__/____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2018/2º Semestre

Dedicatória

À minha família, por todo o apoio e amor. Em especial, a minha mãe e ao meu pai, Kátia e Izequiel, por todo o incentivo.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todos que contribuíram para a minha formação acadêmica, de alguma forma.

Ao professor Rodrigo de Lacerda Carelli, por despertar em mim a paixão pelo direito do trabalho e pela orientação inicial, muito valiosa e imprescindível para a realização desse estudo.

À professora Ana Carolina Conceição Penha, minha orientadora, que muito contribuiu para a continuidade dessa pesquisa e que me incentivou a concluí-la.

À professora Jéssica Carmo, que sempre lecionou com muito entusiasmo e me fez ter certeza de que eu queria seguir a área trabalhista.

“O precariado sabe que não há nenhuma sombra do futuro, da mesma forma como não há futuro no que eles estão fazendo agora. Estar “fora” amanhã não seria uma surpresa, e sair talvez não fosse ruim, caso outro trabalho ou uma explosão de atividade surjam no horizonte.”

(STANDING, GUY. O Precariado: A nova classe perigosa)

RESUMO

A sociedade empresária Uber veicula o discurso de que sua atividade se restringe ao ramo de tecnologia e que os motoristas da plataforma são parceiros que realizam a atividade de transporte com autonomia. O presente estudo analisou qual o impacto da utilização dos aplicativos para *smartphones* na organização da mão de obra, partindo da hipótese que os meios de controle empregados por meio da programação descaracterizam o trabalho autônomo. Especialmente, buscou verificar se há a caracterização da relação de emprego ou de um novo tipo de relação de trabalho entre a Uber e os motoristas.

Palavras-chave: Trabalho no século XXI; Uberização; Controle por programação.

ABSTRACT

The business society Uber conveys the discourse that its activity is restricted to the branch of technology and that the drivers of the platform are partners that carry out the activity of transport with autonomy. The present study analyzed the impact of the use of applications for smartphones in the organization of the workforce, starting from the hypothesis that the control means employed through the programmatic control discharacterizes the autonomous work. In particular, it verified the characterization of the employment relationship or a new type of working relationship between Uber and the drivers.

Palavras-chave: Work in XXI Century; Uberisation; Programmatic control.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	13
3. SUBORDINAÇÃO	21
3.1. Conceito clássico	22
3.2. Mutações no conceito da subordinação	27
3.2. Trabalho sem subordinação: o autônomo	32
4. REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS	35
4.1. Taylorismo e fordismo	36
4.2. Toyotismo	42
5. UBERIZAÇÃO	50
6. CONCLUSÃO.....	65
7. REFERÊNCIAS	67

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa os impactos da utilização dos aplicativos para *smartphones* para a administração da mão de obra pela sociedade empresária Uber na organização do trabalho no território brasileiro. A análise centrou-se na verificação da configuração da relação de emprego diante dessa nova dinâmica, ou se foi criado um novo tipo de relação de trabalho.

O objeto deste estudo foi a sociedade empresária Uber, tomada como paradigma, tendo em vista que a mesma possui grande influência sobre esse novo cenário.

A hipótese apresentada pela presente pesquisa é a de que os meios de controle por programação que a sociedade empresária Uber utiliza para gerir a mão de obra dos motoristas descaracteriza o trabalho autônomo. A relação entre os motoristas e a Uber caracteriza uma relação de emprego ou um novo tipo de relação de trabalho.

O surgimento dos aplicativos para *smartphones* como alternativa para a administração da mão de obra pelas sociedades empresárias, sobretudo no ramo de transportes, como é o caso da Uber, traz alguns desafios para o direito do trabalho.

Algumas indagações surgem a partir dessa novidade que o ordenamento jurídico brasileiro ainda não definiu com clareza. Qual é o enquadramento jurídico da relação estabelecida entre os motoristas e a sociedade empresária administradora do aplicativo? Os métodos de controle empregados pelas sociedades empresárias que administram os aplicativos são suficientes para configurar a relação de emprego ou há o surgimento de um novo tipo de relação?

Adotou-se na presente pesquisa uma perspectiva jurídica crítica, no sentido de que o direito deve ser compreendido a partir do contexto social que pretende regular, ou seja, é necessário analisar o contexto histórico em que as normas jurídicas estão inseridas, para melhor compreendê-las, bem como para adaptá-las às novas realidades que surgem com as mudanças culturais e tecnológicas.

Como ressalta Maria Guadalupe Piragibe da Fonseca, “a história nos mostra que não é possível perder de vista a estreita ligação das formas jurídicas com as vicissitudes da época em que surgiram, bem como, com as características da sociedade para a qual foram criadas e do território que essa sociedade ocupa.”¹

A análise da relação existente entre os motoristas e a Uber foi realizada por meio de uma pesquisa teórica sobre o tema da relação de emprego e de seus requisitos. O marco teórico para realizar a análise do elemento fático-jurídico da subordinação foi a autora Lorena Vasconcelos Porto.

Em seguida, realizou-se uma análise sobre os modelos produtivos Taylorista, Fordista e Toyotista que foram adotados de acordo com cada época do capitalismo.

Posteriormente, apresentou-se a ideia de que há um novo modelo, denominado de Uberização, que utiliza os algoritmos e a programação para a organização da mão de obra. A análise sobre a Uberização foi realizada a partir de pesquisa empírica. A referida pesquisa foi feita por meio de questionários semi-estruturados, com o total de entrevistados de 28 motoristas da Uber. A partir da interpretação dos questionários foi feita a partir de uma análise qualitativa e quantitativa dos depoimentos dos motoristas².

Para realizar a interpretação da pesquisa empírica utilizou-se como marco teórico o autor Allain Supiot, mais especificamente sua obra que trata da governança pelos números³, em tradução literal.

Após o cotejo entre os dados teóricos colhidos e os dados empíricos, o presente estudo, por meio do método indutivo⁴, concluiu que os motoristas da Uber possuem uma relação de emprego com a sociedade empresária, uma vez que foi detectada a presença de todos os requisitos ou elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego.

1 FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. **Iniciação à Pesquisa no Direito: Pelos caminhos do conhecimento e da invenção**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 30.

2 GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2015, p. 67.

3 SUPIOT, Allain. **Governance by Numbers: Making of a Legal Modelo of Allegiance**. Oregon: Hart Publishing: 2017.

4 FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. *Ob. cit.*, p. 45 e GOLDENBERG, Mirian. *Ob. cit.*, p. 67.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

No Direito do Trabalho distingue-se a relação de trabalho da relação de emprego. É usual ocorrer uma metonímia entre elas, usando-se o todo (relação de trabalho) para referir-se à parte (relação de emprego), entretanto, a diferenciação técnica-jurídica persiste e é muito relevante para a delimitação da aplicabilidade das normas justralhistas.

Como afirma Mauricio Godinho Delgado, a relação jurídica “é categoria básica do fenômeno do Direito” e, “no ramo jurídico trabalhista, esse núcleo básico centra-se na relação de trabalho, mais propriamente na *relação de emprego*.”⁵

Seguindo a mesma linha, Augusto Cesar Leite de Carvalho assevera que “o contrato, regra geral, constitui uma relação jurídica”, e que “somente uma relação de trabalho é regida pelo direito do trabalho: a relação de emprego”.⁶

Diante dessa imperativa necessidade de diferenciação, será esclarecida a seguir a “clara distinção” entre as referidas relações jurídicas.⁷

Etimologicamente, Vólia Bonfim Cassar observa que “a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura” e que “tem origem no latim – *tripalium*”, que seria um instrumento de tortura. Entretanto, atualmente o termo possuiria nova conotação, conforme observa a autora, significando “toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”.⁸

Conforme Mauricio Godinho Delgado descreve, a palavra trabalho possui “inquestionável delimitação”, referindo-se “a dispêndio de energia pelo *ser humano*, objetivando resultado útil”.⁹ “Trabalho”, segundo a definição do dicionário Houaiss, é também

5 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo : LTr, 2017. p. 309.

6 CARVALHO, Augusto Cesar de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 297.

7 DELGADO, Mauricio Godinho. *Ob. cit.*, p. 309.

8 CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 3.

9 *Ob. cit.*, p.310 (grifo nosso).

definido como “conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”¹⁰.

Nesse sentido, o trabalho é conceitualmente referido à energia empregada pelo ser humano com um objetivo determinado, ou seja, engloba uma série de atividades que não interessam ao direito, como a atividade de ler para realizar uma prova.

No que se refere à relação de trabalho, Mauricio Godinho Delgado observa seu “caráter genérico”, uma vez que se refere “a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor* humano.”¹¹

Analisando a relação de trabalho, Augusto César Leite de Carvalho e Alice Monteiro de Barros fazem uso da expressão “contratos de atividade” para conceituá-la¹². Nesse diapasão, a referida expressão é definida como “todos os contratos nos quais a atividade pessoal de uma das partes constitui o objeto da convenção ou uma das obrigações que ela comporta”¹³, expressando, assim como Delgado, a generalidade da referida relação.

Segundo a bibliografia consultada, juridicamente a relação de trabalho é um gênero que abarca diversas espécies, tais como a relação de emprego, trabalho autônomo, o contrato de estágio, o trabalho voluntário, o trabalho avulso, o trabalho eventual, inclusive a relação de emprego, que são, portanto, suas espécies.¹⁴

A relação de emprego, como dito, é espécie da relação de trabalho, correspondendo “a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes”. Ademais, “é a modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo.”¹⁵

10 *Ob. cit.*, p. 310.

11 *Ob. cit.*, p.309.

12 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 147; CARVALHO, Augusto Cesar de. *Ob. cit.*, p. 297.

13 BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 147.

14 O conceito de cada uma dessas espécies não foi abordado, pois, com exceção do trabalho autônomo, não é relevante para o presente estudo uma análise aprofundada de tal modo. CASSAR, Vólia Bonfim. *Ob. cit.*, p. 277, 282, 285, 321 e 330; DELGADO, Mauricio Godinho. *Ob. cit.*, p. 309 e 353.

15 *Ob. cit.*, p. 310 e 311.

Lorena Vasconcelos Porto realiza um aprofundado estudo sobre a relação de emprego, tratando, inclusive, sobre as relações de trabalho que a antecederam, tais como o comunismo primitivo, a escravidão e a servidão, cada qual predominante no sistema econômico vigente na época. Nesse estudo, o marco temporal estabelecido para a instauração definitiva do capitalismo, e da sua relação de trabalho característica (a relação de emprego), é a Revolução Industrial, ocorrida nos séculos XVIII e XIX.¹⁶

É interessante ressaltar a abordagem realizada por Porto, que enfatiza que a técnica de produção adotada por cada época influenciou na modalidade de relação de trabalho predominantemente adotada.¹⁷ Segundo sua abordagem, a inovação de tal técnica continua influenciando a caracterização da relação de emprego, conforme abordado mais adiante neste trabalho.

Porto não se limitou a analisar o ordenamento jurídico brasileiro, tendo observado que a relação de emprego é uma “noção jurídica de uso universal, sendo comum às diversas tradições e sistemas jurídicos do mundo”. Assim, “variam os critérios para determinar se existe ou não uma relação empregatícia, mas é possível encontrar noções comuns como as de subordinação e dependência”.¹⁸

Por essa razão, e por ser o elemento que “ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”¹⁹, segundo Maurício Godinho Delgado, que nos aprofundaremos na noção de subordinação. Entretanto, faz-se necessário também analisar os demais elementos caracterizadores da relação de emprego segundo dispõe o ordenamento jurídico brasileiro.

Mauricio Godinho Delgado define tais elementos como sendo “fático-jurídicos”²⁰, nomenclatura também utilizada por Lorena Vasconcelos Porto.²¹ A justificativa para a adoção

16 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 19 – 23.

17 *Ob. cit.*, p.19.

18 *Ob. cit.*, p. 3.

19 *Ob. cit.*, p. 324.

20 *Ob. cit.*, p. 314.

21 *Ob. cit.*, p. 32.

dessa nomenclatura é de que tais elementos “não são criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo direito de realidades fáticas relevantes”.²²

Nesse contexto, quando os elementos fático-jurídicos são conjugados “em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada”. Dessa forma, o direito “captura” tais elementos fáticos, considerados como relevantes, conferindo-lhes efeitos jurídicos compatíveis.²³

Feita essa análise terminológica, cabe tratar dos elementos fático-jurídicos consignados pelo ordenamento jurídico pátrio, que, conforme a doutrina aponta²⁴, são decorrentes dos artigos 2º, caput e 3º, caput da Consolidação das Leis Trabalhistas, abaixo transcritos:

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

(...)

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, **sob a dependência deste e mediante salário.**” (grifos nossos)²⁵

Os cinco elementos fático-jurídicos decorrentes desses artigos, segundo a referida doutrina, consistem em (i) trabalho prestado por pessoa natural (ou física), (ii) com pessoalidade, (iii) de forma não eventual e (iv) onerosa e, por fim, (v) com subordinação, sendo este último elemento considerado como central para a caracterização da relação de emprego.²⁶

O primeiro elemento fático-jurídico, abordado por Mauricio Godinho Delgado e por Lorena Vasconcelos Porto, é o trabalho prestado por pessoa natural, o qual consiste na necessidade de que o empregado, ou seja, o prestador do trabalho objeto do contrato de emprego (ou de trabalho)²⁷ seja uma pessoa humana. Isso se justifica porque, como Delgado observa,

22 DELGADO, Maurício Godinho, *Ob. cit.*, p. 314.

23 *Ob. cit.*, p. 314.

24 BARROS, Alice Monteiro de, *Ob. Cit.*, p. 174; CASSAR, Vólia Bonfim, *Ob. Cit.*, p. 248; DELGADO, Maurício Godinho, *Ob. Cit.*, p. 314; PORTO, Lorena Vasconcelos, *Ob. Cit.*, p. 32.

25 BRASIL. Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação sobre as Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 jun. 2018.

26 DELGADO, Maurício Godinho, *Ob. Cit.*, p. 324; PORTO, Lorena Vasconcelos, *Ob. Cit.*, p. 32.

27 Tais termos são utilizados como sinônimos, tendo em vista que o contrato empregatício foi denominado pela legislação brasileira de “contrato individual de trabalho”, no artigo 442, caput, que inaugura o

“os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoa jurídica.”²⁸

Ademais, como já foi ressaltado, o trabalho, objeto do contrato de emprego, é definido pela doutrina²⁹ como energia empregada pelo ser humano, não podendo, portanto, ter como sujeito uma pessoa jurídica. Mauricio Godinho Delgado também observa essa questão, asseverando que “a própria palavra *trabalho* já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural”.³⁰

Possuindo relação estreita com o elemento retromencionado, a pessoalidade “exige que o empregado execute as atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador”, conforme observa Alice Monteiro de Barros.³¹

Barros ressalta que a proteção do direito do trabalho é decorrente desse caráter pessoal da prestação dos serviços, pelo fato “de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado”. Nesse diapasão, demanda-se a intervenção estatal para a proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana, para a “edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade”.³²

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado, ao conceituar a pessoalidade, observa que “é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo carácter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador”. A relação jurídica de emprego deve ser “*intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços”, não sendo possível que este seja substituído “intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados”.³³

“Título IV – DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO” da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual também utiliza o referido termo para tratar do contrato empregatício.

28 *Ob. cit.*, p. 314.

29 CASSAR, Vólia Bonfim, *Ob. Cit.*, p. 3; DELGADO, Maurício Godinho, *Ob. Cit.*, p. 310.

30 *Ob. cit.*, p. 315.

31 *Ob. cit.*, p. 174.

32 *Ob. cit.*, p. 174.

33 *Ob. cit.*, p. 315.

Dessa forma, a pessoalidade determina que o empregado deve executar a prestação laborativa pessoalmente, empregando sua própria energia, ou seja, sem fazer-se substituir por outrem, em regra.

Como Maurício Godinho Delgado observa, há hipóteses em que a pessoalidade persiste, apesar de relativizada. Uma delas é a eventual substituição do obreiro com consentimento do empregador, “seja mais longa, seja mais curta”, que não teria o condão de descaracterizar a pessoalidade com relação empregado original.³⁴

Há também as hipóteses das “substituições normativamente autorizadas”, tais como “férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc.” Nesses casos, o trabalhador afastado (e porventura substituído) tem seu contrato de trabalho suspenso ou interrompido, sem que a pessoalidade seja descaracterizada.³⁵

No que diz respeito ao terceiro elemento fático-jurídico, a não eventualidade, Godinho Delgado observa que o “caráter de permanência” da relação de emprego é relevante para a sua caracterização. Entretanto, há que se ressaltar que tal conceito é “um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho”.³⁶

Para realizar a conceituação desse elemento, Delgado parte de uma interpretação a *contrario sensu* do trabalho de natureza eventual. Dessa forma, o trabalho não eventual, para ser caracterizado como tal, não deve possuir as características do trabalho eventual, quais sejam, de “descontinuidade da prestação do trabalho”, de “não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho”, de “natureza do trabalho concernente a um evento certo” (que não faz parte da “dinâmica regular” da empresa) e, por fim, de não corresponder “ao padrão dos fins normais do empreendimento”.³⁷

34 *Ob. cit.*, p. 316.

35 *Ob. cit.*, p.316. Insta ressaltar que o referido autor ainda aborda as consequências jurídicas da substituição, asseverando que “a ocorrência da substituição tende a configurar, com respeito ao trabalhador substituído, uma situação jurídica nova. Tratando-se o substituído de empregado da mesma empresa, e não sendo a substituição meramente eventual, deverá ser beneficiado, temporariamente, pelas vantagens inerentes ao cargo ocupado (art. 450, CLT; Súmula 159, I, TST). Tratando-se de obreiro recrutado externamente, poderá ser contratado até mesmo — conforme o tipo e duração da substituição — por contrato a prazo (art. 443, CLT), ou, se configurados os permissivos da Lei n. 6.019/74, por contrato de trabalho temporário (assegurado o patamar remuneratório inerente ao cargo ocupado).”

36 DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 317.

37 *Ob. cit.*, p. 320.

Para Augusto Cesar Leite de Carvalho, o trabalho de caráter não eventual também é caracterizado a *contrario sensu* do serviço eventual. Entretanto, Carvalho define a prestação eventual de forma diferente, atestando que ela é “aquela que depende de fato *incerto* e *imprevisto*.”³⁸

Vólia Bonfim Cassar segue a mesma linha no que diz respeito à incerteza da prestação para a caracterização da eventualidade. Segundo a autora, eventual é apenas o serviço que decorre de uma necessidade “acidental, fortuita, rara” e, por outro lado, a não eventualidade “caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento”, sendo interpretada, portanto, “sob a ótica do empregador” e não do trabalhador.³⁹

Passando a tratar do quarto elemento fático-jurídico, a onerosidade, faz-se necessário ressaltar o “essencial fundo econômico”⁴⁰ da relação de emprego, uma vez que ela surgiu no âmbito do sistema capitalista. Inclusive, é interessante destacar o processo de mercantilização do trabalho ocorrido na implantação desse sistema econômico.⁴¹

É igualmente instigante o fato de esse processo ser combatido e, ao mesmo tempo, reconhecido pelo Direito do Trabalho. Uma vez que, ao passo que tal ramo jurídico tem como princípio a não mercantilização do trabalho, que significa que o trabalho não pode ser considerado como mercadoria⁴², tendo em vista que nada mais é do que a energia do ser humano e, em última análise, é o próprio ser humano que é mercantilizado, o direito do trabalho também reconhece, por outro lado, a dimensão econômica da relação de trabalho, legitimando a contraprestação paga por sua realização.

A autora Lorena Vasconcelos Porto faz uma interessante reflexão sobre o assunto, afirmando que o capitalismo retirou a dimensão ética das relações de trabalho e deixou apenas

38 *Ob. cit.*, p. 115.

39 *Ob. cit.*, p. 265.

40 DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 321.

41 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: 2013. p. 196-215. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/50179>>. Acesso em: 19 jun. 2018. p. 209.

42 BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 54.

a dimensão econômica, suprimindo a possibilidade de autorrealização no processo de trabalho.⁴³

Nessa conjuntura, o trabalho, tratado como mercadoria, tem a sua prestação laborativa apropriada pelo empregador, não sendo, portanto, realizada em busca de interesses próprios do obreiro, mas em busca do interesse do patrão. Desse processo, decorre a supressão da possibilidade de autorrealização no processo laborativo.

Superada essa reflexão, o elemento da onerosidade consiste na “contrapartida econômica em benefício do obreiro”, que corresponde “ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador”⁴⁴, conforme assevera Mauricio Godinho Delgado.

Tanto Godinho como Vólia Bomfim Cassar analisam esse elemento pelas dimensões objetiva e subjetiva⁴⁵. A dimensão objetiva consiste no pagamento concreto da contraprestação pelo empregador ao obreiro, ao passo que a dimensão subjetiva consiste na intenção que o obreiro possui de receber a referida contraprestação. Nesse sentido, seria a “intenção onerosa” do trabalhador.⁴⁶

43 *Ob. cit.*, p. 27.

44 *Ob. cit.*, p. 321.

45 DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 322 e 323.

46 CASSAR, Vólia Bomfim. *Ob. cit.*, p. 260.

3. SUBORDINAÇÃO

O quinto elemento fático-jurídico consiste na subordinação que, segundo Mauricio Godinho Delgado, “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”.⁴⁷

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros, “o termo genérico ‘dependência’ ou ‘subordinação’ é utilizado pela doutrina desde o século XIX, como critério que distingue o contrato de trabalho dos que lhe são afins.”⁴⁸

Indo ao encontro dessa ideia, Lorena Vasconcelos Porto considera a subordinação como “o traço definidor da relação de emprego, a sua *pedra de toque*.” Dessa forma, Porto assevera que “o que servirá, então, para se afirmar com segurança que estamos diante de uma relação de emprego é a subordinação.”⁴⁹

Augusto Cesar Leite de Carvalho também reconhece a importância da subordinação como elemento diferenciador da relação de emprego, observando que “a subordinação em grau absoluto é elemento conclusivo no momento de diferenciar o contrato de emprego dos demais contratos de atividade.”⁵⁰

Apesar de haver concordância entre os autores de que a subordinação é um traço distintivo, Lorena Vasconcelos Porto ressalta, utilizando-se das palavras de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que “não há ‘nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Trata-se de elemento pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual’.”⁵¹ Dessa forma, faz-se necessário verificar os diferentes conceitos que esse elemento fático-jurídico pode assumir.

47 *Ob. cit.*, p. 324.

48 *Ob. cit.*, p. 176.

49 *Ob. cit.*, p. 32.

50 *Ob. cit.*, p. 121.

51 *Ob. cit.*, 32.

3.1. Conceito clássico

Analisando inicialmente a origem do termo subordinação, Vólia Bonfim Cassar indica que tal expressão “deriva do termo *subordinare* (*sub* – baixo; *ordinare* – ordenar)”, que possui como significado “imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica”.⁵²

No mesmo sentido observa Maurício Godinho Delgado, que acrescenta que tal origem traduz “a noção *etimológica* de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores”.⁵³

Lorena Vasconcelos Porto assevera, ainda quanto à etimologia da palavra, que a subordinação significa “quem está sob a ordem, em ordem, de um determinado ordenador”.⁵⁴

É possível concluir pela análise etimológica da palavra, que “subordinação” expressa uma antítese com a palavra “poder”, uma vez que o ordenado depende do ordenador, possuidor de poder, para ser caracterizado como tal. Essa antítese também é reproduzida no sentido jurídico da palavra.

A adoção da expressão subordinação como elemento fático-jurídico fundamental para a definição da relação de emprego foi precedida de muito debate. Conforme aduz Porto, “no início do século XX, houve uma grande discussão em muitos países europeus acerca do critério a ser adotado para caracterizar o contrato de trabalho, pois alguns defendiam que ele deveria ser a dependência econômica”.⁵⁵

Sobre esse assunto, Maurício Godinho Delgado leciona que “antigas posições doutrinárias” acentuavam “a ideia de *dependência* (que tem como matriz *peçoal* e não *objetiva*), ora como sendo uma *dependência econômica*, ora como sendo uma *dependência técnica* (ou tecnológica)”.⁵⁶

52 *Ob. cit.*, p. 252.

53 *Ob. cit.*, p. 325.

54 *Ob. cit.*, p. 32.

55 *Ob. cit.*, p. 32 e 33.

56 *Ob. cit.*, p. 326.

Entretanto, para Delgado, “o debate sobre a natureza (posicionamento classificatório) do fenômeno da subordinação já se pacificou, hoje, na teoria justtrabalhista”, ressaltando que “a subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico”.⁵⁷ Entretanto, que tal superação é aparente, uma vez que o critério da dependência econômica tem sido retomado.⁵⁸

Delgado ainda observa que em razão da subordinação há uma limitação da autonomia do trabalhador, pelo contrato de trabalho. Além disso, diferencia a subordinação sob uma visão subjetiva e sob uma visão objetiva.

“(a subordinação) traduz-se, em suma, ‘na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. Como se percebe, no Direito do Trabalho, a subordinação é encarada sob um *prisma objetivo*: ela atua sobre o *modo de realização da prestação* e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta do ponto de vista jurídico, a *visão subjetiva* do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*).”⁵⁹

A autora Alice Monteiro de Barros aduz que “a subordinação não significa sujeição ou submissão da pessoa do empregado em relação à pessoa do empregador”, destacando que “essa assimilação é incompatível com os preceitos constitucionais de liberdade e igualdade”.⁶⁰

Na mesma linha, Augusto Cesar Leite de Carvalho ressalta a importância de “arrostar a ideia de submissão pessoal do trabalhador”, destacando o seu caráter objetivo, tendo em vista que, nas suas palavras, “a *subordinação* ou *dependência* contemplada no art. 3º da CLT concerne à prestação laboral, não à pessoa mesma do trabalhador”.

Carvalho aduz que “podemos compreender a *subordinação* como a *sujeição ao poder de comando do empregador* e então temos os dois extremos dessa linha que une os sujeitos da relação empregatícia: a *subordinação* e o *poder de comando*.” Dessa forma, a subordinação,

57 *Ob. cit.*, p. 326.

58 Essa retomada do conceito de dependência econômica é abordada ao final do presente capítulo.

59 *Ob. cit.*, p. 325.

60 *Ob. cit.*, p. 178.

que etimologicamente é a antítese do poder, juridicamente, também perfaz tal oposição, como já foi ressaltado.

Nessa linha, Maurício Godinho Delgado observa que a subordinação “*corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego*”.

⁶¹ Como dois lados da mesma moeda, estão, portanto, a subordinação jurídica e o poder diretivo do empregador.

Dessa forma, perfaz-se o binômio “poder/subordinação” retratado por Lorena Vasconcelos Porto. A partir dessa oposição, faz-se necessário, não só analisar a subordinação jurídica do empregado, como também o próprio poder diretivo do empregador, que é elemento essencial para a caracterização da própria subordinação.

Na análise histórica que Porto realiza, a subordinação em sua matriz clássica era caracterizada em um contexto no qual “o trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade.”⁶² Tal articulação do poder empregatício, denominado pela autora como “heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa”⁶³ se configurava em razão da necessidade de disciplinar os empregados, que estavam perante uma transição do modelo de organização do trabalho. ⁶⁴

Lorena Vasconcelos Porto cita Vigiar e Punir de Foucault, asseverando que “as relações de poder sempre se fizeram presentes nas sociedades humanas” e que “ao longo da história, modificaram-se as formas de seu exercício”. Para denominar as referidas modificações, a autora relembra o termo “tecnologias de poder” utilizado por Foucault. ⁶⁵

No contexto da Revolução Industrial, Porto observa que uma “nova tecnologia do poder” era necessária, para distinguir-se da “dominação direta, escancarada, violenta, custosa” que existia anteriormente e que não atendia aos fins da classe que emergia na época. Nessa conjuntura, “a disciplina consiste em uma nova forma ou modalidade de exercício do poder,

61 *Ob. cit.*, p. 325.

62 *Ob. cit.*, p. 43.

63 *Ob. cit.*, p. 43.

64 *Ob. cit.*, p. 39 e 4.

65 *Ob. cit.*, p. 37.

instituída a partir da ascensão política da burguesia (Revoluções Liberais) e da consolidação do capitalismo (Revolução Industrial)”, constituindo uma “tecnologia de poder” mais discreta e sutil.”⁶⁶

Essa nova estruturação do poder é utilizada para conformar o comportamento dos trabalhadores aos objetivos do capital.

“A disciplina visa, portanto, transformar o comportamento dos indivíduos, não só os afastando de condutas indesejáveis aos interesses do detentor do poder, como também treinando os seus corpos, tornando-os mais úteis para o exercício de determinadas funções, relacionadas aos setores produtivos da sociedade. **Ela implica o trabalho dos corpos, do físico e da mente, para torná-los úteis, produtivos, mais submissos, incapazes de perceber que estão sendo subjugados; pensam que são livres e que agem voluntariamente, quando, na verdade, são instrumentos manipulados para a realização dos interesses alheios.**” (grifo nosso)⁶⁷

Essa estruturação do poder é apenas uma das modalidades da subordinação, que não está limitada a esse significado. A identificação entre a dimensão clássica e a noção de subordinação trata-se de uma anomalia denominada “sinédoque”, que consiste na redução do conceito de subordinação a uma de suas espécies.⁶⁸

Porto observa que “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 dependência socioeconômica”.⁶⁹ Dessa forma, é errôneo identificar o conceito de subordinação com uma de suas formas de exercício, decorrente de um determinado período histórico.⁷⁰

Na mesma linha, Mauricio Godinho Delgado indica que a dimensão clássica “é a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia”. Entretanto tal dimensão não equivale ao conceito de subordinação, uma vez esta possui outras dimensões, conforme o próprio autor aborda.⁷¹

66 *Ob. cit.*, p. 40.

67 PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 40.

68 *Ibid*, p. 44.

69 *Ob. cit.*, p. 45.

70 Ressalte-se que essa análise histórica não exclui a presença da subordinação em sua dimensão clássica nas relações de emprego atuais.

71 *Ob. cit.*, p. 327 e 328.

Indo ao encontro desse posicionamento, Alice Monteiro de Barros destaca que a noção de subordinação clássica foi suficiente “em determinado momento histórico” e que “a debilidade do critério da subordinação funcional do empregado em relação ao empregador não supõe a eliminação da relação de emprego, mas mera insuficiência desse critério em certas situações”.⁷²

Diante dessas considerações, a identificação entre a subordinação clássica e o conceito de subordinação jurídica é um erro e configura a figura de linguagem denominada de sinédoque, conforme já foi destacado. Tendo sido identificado esse “reducionismo”, essa “anomalia”, faz-se necessário proceder a sua “correção”, que equivale à devolução, ao conceito original (de subordinação), da sua “acepção própria, mais ampla e abrangente”.⁷³

A referida ampliação no conceito da subordinação jurídica é muito relevante, uma vez que as demais dimensões da subordinação se disseminaram no mundo fático das relações de trabalho. Considerando que a subordinação é um elemento fático-jurídico essencial para a caracterização da relação de emprego, a redução do seu conceito implica, inevitavelmente, a restrição da aplicabilidade das normas justralhistas e, em última análise, a violação da “própria razão de ser (teleologia) do Direito do Trabalho: a proteção dos trabalhadores”.⁷⁴

Tal reducionismo caracterizaria, nas palavras de Porto, “clara violação ao princípio da isonomia, por se conferir um tratamento diferenciado a pessoas em condições equivalentes”⁷⁵, uma vez que faticamente restaria configurada a relação de emprego (estando presentes todos os seus elementos, inclusive a subordinação), mas juridicamente ela não seria reconhecida como tal e, portanto, as garantias justralhistas não seriam asseguradas para todos os trabalhadores, como os trabalhadores intelectuais, os trabalhadores em domicílio e os trabalhadores em cargos de gestão ou direção, denominados como “altos empregados”.⁷⁶

72 *Ob. cit.*, p. 186.

73 *Ob. cit.*, p. 45.

74 PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 45

75 *Ob. cit.*, p. 45

76 *Ob. cit.*, p. 45, 51 -59.

3.2. Mutações no conceito da subordinação

Diante dessa crítica ao conceito clássico de subordinação, foram reconhecidas pela doutrina⁷⁷ novas dimensões da subordinação, as quais permitem a ampliação da aplicabilidade das normas juslaborais. Segundo Lorena Vasconcelos Porto, “com o auxílio da doutrina, a jurisprudência pode adotar uma nova interpretação, permitindo que as normas se adaptem às novas realidades, que possam regular de fato e melhor as relações jurídicas que constituem o seu objeto.” Nessa linha, é importante ressaltar as novas dimensões de subordinação vislumbradas pela doutrina, que abrem o caminho para essa adequação entre as normas e o mundo fático.

Reconhecendo uma dessas novas dimensões da subordinação, Maurício Godinho Delgado assevera que “objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas ‘as amarras do vínculo empregatício’.”⁷⁸

Indo ao encontro dessa ideia, Alice Monteiro de Barros observa que a dimensão objetiva se configura quando há a “integração do trabalhador na organização empresarial”, que consistiria “no fato de o empregado constituir parte integrante da organização”.⁷⁹

No mesmo sentido, Lorena Vasconcelos Porto também reconhece a existência da subordinação objetiva, conceituando-a como a participação integrativa na atividade da empresa, sendo considerada tal a atividade que é “necessária e permanente, o que pode ser mensurado pelo grau de expectativa, isto é, se a empresa conta, a qualquer momento, com os serviços do profissional.”

A subordinação se articula com o poder empregatício, o qual é exercido de acordo com a “tecnologia de poder”, podendo assumir novas feições, portanto. Isso é o que ocorre com a subordinação objetiva, considerando que a direção empresarial se articula a diversas atividades de organização e comando.

77 BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. Cit.*, p. 187; DELGADO, Maurício Godinho, *Ob. Cit.*, p. 328; PORTO, Lorena Vasconcelos, *Ob. Cit.*, p. 56 e 57.

78 *Ob. cit.*, p. 328.

79 *Ob. cit.*, p. 187.

“De acordo com os ensinamentos de *Fayol*, a direção empresária é articulada em ações complexas, classificadas em: previsão; organização; comando; coordenação e controle. Assim, o exercício do poder diretivo não se limita somente ao comando e ao controle (no qual o autor inclui o poder disciplinar), mas se revela também na coordenação e na organização. Se há a prestação de uma atividade pessoal para a empresa, com a qual o empregador conta, em sua normal previsão, há o exercício de poder diretivo sobre esse trabalhador, pois a sua prestação se integra, necessária e continuamente, na atividade geral da empresa. Com efeito, o empregador conta com a sua continuidade e regularidade para a consecução dos fins empresariais.”⁸⁰

Nesse sentido, a subordinação objetiva seria uma manifestação ainda mais sutil do poder empregatício, se comparada com a subordinação clássica, caracterizada pela disciplina decorrente da heterodireção patronal forte e constante.

Reconhecendo outra dimensão da subordinação, denominada de estrutural, Maurício Godinho Delgado observa que tal dimensão se configura na hipótese de o empregado estar “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.” Nesse sentido, o obreiro “acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora”.⁸¹

Cabe destacar também a dimensão telemática ou por comando da subordinação, consagrada pela legislação brasileira em 2011, por meio da inclusão do parágrafo único no artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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

Conforme assevera Rodrigo de Lacerda Carelli, a referida alteração “veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação como forma de caracterização do vínculo empregatício.” Com efeito, a chegada dos meios telemáticos e informatizados de controle ocasionou o reconhecimento, pela legislação pátria, dessa nova “nova técnica de exploração do trabalho”.⁸²

80 PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 67.

81 *Ob. cit.*, p. 328 e 329.

82 *Ob. cit.*, p. 144 e 145.

A referida técnica de exploração consiste na “programação por comandos”⁸³, que se configura a partir da programação, a qual é capaz de assinalar, ao trabalhador, como a prestação de serviço deve ser executada, conforme as necessidades detectadas pelo próprio programa.

“A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.”⁸⁴

Dessa forma, os algoritmos, como uma receita culinária, determinam o passo a passo da resolução dos problemas que se apresentam durante a realização da prestação de serviços, apresentando-se como protocolo a ser cumprido pelo funcionário, sem que este possua autonomia decisiva.⁸⁵

Carelli observa “uma contradição própria do novo modelo”⁸⁶ de organização por comandos, asseverando que “ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo.”⁸⁷

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros observa que o “programa operativo específico (software aplicativo)” possibilita o registro da jornada de trabalho, bem como o controle da própria execução da prestação de serviços. Com efeito, “as instruções do empregador encontram-se incorporadas no próprio instrumento de trabalho e cerceiam a livre-iniciativa do empregado.”⁸⁸

A *internet* possibilita “aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado”⁸⁹. Nesse sentido, resta caracterizada a subordinação jurídica, “que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (*off line*). Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado.”⁹⁰

83 *Ob. cit.*, p. 140.

84 *Ob. cit.*, p. 140.

85 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Ob. Cit.*, p. 140.

86 *Ob. cit.*, p. 141.

87 *Ob. cit.*, p. 141.

88 *Ob. cit.*, p. 216.

89 BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 216.

90 *Ibid*, p. 216.

Neste diapasão, o avanço tecnológico permite que o poder empregatício se manifeste de novas formas, cada vez mais sutis. A intermediação desse poder pelos meios telemáticos é um exemplo claro em que o controle patronal da atividade é realizado, até mesmo com maior eficácia do que por meio da heterodireção patronal, uma vez que é automatizado, entretanto, a sua figura se torna invisível.

Superada a reflexão sobre as dimensões da subordinação, é oportuno destacar sua complementaridade, uma vez que tais dimensões não se excluem. Sobre o assunto, Maurício Godinho Delgado ressalta que tais dimensões possibilitam, conjuntamente, a superação das “recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho”.⁹¹

Em busca de ampliar o manto protetivo das normas justralhistas, a jurisprudência e a doutrina resgataram a ideia de dependência econômica como critério caracterização da relação de emprego. Dessa forma, aparentemente superada, a dependência econômica é vislumbrada como a alternativa para as indagações que surgem em torno da presença ou não da subordinação jurídica.

Lorena Vasconcelos Porto aborda a questão da dependência econômica sob um viés de critério complementar à subordinação jurídica, considerando que “por ser o motivo que levou à criação das normas trabalhistas, pode ser utilizado como um critério hermenêutico na identificação em concreto da relação de emprego, embora não constitua o seu suporte fático-jurídico.”⁹²

Murilo Carvalho Oliveira, por sua vez, vai além, defendendo o resgate da ideia da dependência econômica como traço distintivo do “trabalho assalariado”. Rebatendo as críticas que são dirigidas a esse critério, ele aduz a sua superficialidade, afirmando que tais críticas não

91 *Ob. cit.*, p. 328.

92 *Ob. cit.*, p. 65.

se sustentam quando é realizada uma análise mais aprofundada do conceito de dependência econômica, como ele propõe.⁹³

Nesse diapasão, é necessário delimitar juridicamente o referido conceito. Para tal, Oliveira relaciona o poder de subordinar trabalhadores à detenção da propriedade pela empresa, própria do capitalismo.

“O primeiro elemento dessa delimitação jurídica é reconhecer que o poder – e sua consequência potencial de subordinar os trabalhadores – de uma empresa capitalista decorre da sua propriedade. Retomando Karl Marx, vê-se que “o capitalista não é capitalista por ser dirigente industrial, mas ele tem o comando industrial porque é capitalista” (2006, p. 385). O capitalista comanda a empresa em nome da propriedade de que é titular. Por ser o sujeito proprietário, pode-se afirmar como o comandante da empresa. Por decorrência, o poder diretivo é mera consequência da produção capitalista, e não sua qualidade distintiva.”⁹⁴

Seguindo essa linha, a direção empregatícia seria uma decorrência da dependência econômica, o que explicaria as hipóteses em que o trabalho assalariado se configura apesar de não se configurar a heterodireção. Nas palavras de Oliveira, “é a condição de proprietário dos meios de produção que legitima o comando do capitalista e não a situação inversa.”⁹⁵

O segundo elemento necessário para delimitar juridicamente o conceito de dependência econômica é a “pseudoliberalidade de trabalho”. O referido elemento é o responsável por desnudar a disseminada utopia capitalista de liberdade, presente desde a Revolução Francesa, cujo lema era “*Liberté, Egalité, Fraternité*”.

Oliveira é muito claro a esse respeito, observando que aos trabalhadores, que não possuem a propriedade dos meios de produção, resta a única opção de vender sua mão de obra. Dessa forma, não existe uma real liberdade de escolha entre trabalhar ou não trabalhar, uma vez que eles necessitam sobreviver.

“A despeito das liberdades discursivas do capitalismo, aos despossuídos cabe a “livre” única opção de vender sua força de trabalho. **A liberdade de trabalho dos que não têm substancial propriedade é inócua: se não tem como possuir meios de produção, sempre tem que se vender.** Nesse primeiro sentido, ela é totalmente inexistente.
(...)

93 *Ob. cit.*, p. 203-207.

94 *Ob. cit.*, p. 207.

95 *Ob. cit.*, p. 208.

Nesse modelo societal, a liberdade plena de trabalho teria que pressupor a real capacidade de todo trabalhador acessar a condição de empresário, ou seja, a verdadeira liberdade justificaria que a condição de empregado fosse uma real e livre opção do trabalhador, mas nunca uma necessidade de sobrevivência.”⁹⁶ (grifos nosso)

Nesse sentido, a dependência econômica expressaria o sujeito que tem sua prestação laboral apropriada pela empresa, o qual o faz pela necessidade de sobrevivência, por ser “despossuído e coagido a se vender como mercadoria (força de trabalho)”. Com efeito, “a dependência econômica, então, engloba a subordinação jurídica, sendo muito mais ampla do que esta, uma vez que, considerando os elementos prévios do assalariado, pode também considerar o trabalhador subordinado normalmente como dependente.”⁹⁷

3.2. Trabalho sem subordinação: o autônomo

Uma das espécies de relação de trabalho mais comuns, ao lado da relação de emprego, é o trabalho autônomo. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, “o trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo.”⁹⁸

Diante da sua importância, cabe fazer algumas considerações sobre o trabalho autônomo. De início, cabe consignar que a diferença principal entre essa espécie e a relação de emprego consiste na “falta do elemento fático-jurídico da *subordinação*”⁹⁹, uma vez que, conforme assevera Delgado, a “autonomia é conceito antitético ao de subordinação”¹⁰⁰.

Delgado ainda observa que essa figura jurídica pode ter mais distinções com a relação de emprego, considerando que o elemento fático-jurídico da personalidade também pode estar ausente. Entretanto, essa ausência seria complementar à diferenciação entre as figuras, contribuindo para o afastamento entre as mesmas, permanecendo, assim, na subordinação a diferença fundamental.¹⁰¹

96 *Ob. cit.*, p. 208.

97 *Ob. cit.*, p. 209.

98 *Ob. cit.*, p.372.

99 DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 372.

100 *Ob. cit.*, p. 373.

101 *Ob. cit.*, p.372 e 373.

Partindo dessa diferenciação, Delgado, conceitua o trabalho autônomo como “aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços”, uma vez que o próprio trabalhador determina a “forma de realização dos serviços que pactou prestar”. Ademais, é importante destacar que, para o referido autor, o fato de o trabalhador autônomo assumir os riscos de sua atividade não é um elemento constitutivo de sua condição como tal, mas “simples consequência jurídica a ela inerente”.¹⁰²

Diferindo desse posicionamento, Vólia Bonfim Cassar conceitua o trabalho autônomo inserindo em seu conceito a assunção dos riscos, pois, em suas palavras, é trabalhador autônomo “o que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio”. Nesse diapasão, além de incluir o risco, inclui também a figura da habitualidade que, conforme assevera, existe “em relação ao trabalhador (que tem constância e repetição no seu labor) e não em relação a cada tomador, como é o caso do empregado, cuja necessidade de sua mão de obra para o empregador é permanente.”¹⁰³

Sobre o assunto, Alice Monteiro de Barros observa que “a qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida, principalmente nas hipóteses que se situam na chamada “zone grise”, isto é, zona cinzenta ou fronteira” entre a relação de emprego e o trabalho autônomo. Nesse sentido, faz-se necessário observar o caso concreto e as suas “circunstâncias específicas”.¹⁰⁴

No mesmo sentido, Augusto Cesar Leite de Carvalho reconhece a dificuldade que pode existir nesse enquadramento quando trata do trabalhador intelectual subordinado, considerando que sua diferenciação com o trabalhador autônomo é, na maioria das vezes, “difícil” e que, portanto, “não pode prescindir da aplicação, sempre que possível, das noções apreendidas quando do estudo do princípio da razoabilidade.”¹⁰⁵

Reconhecendo que essa dificuldade existe em determinados casos fronteira, Vólia Bonfim Cassar afirma que “há controvérsias a respeito do vínculo de emprego entre o motorista

102 *Ob. cit.*, p. 373 e 376.

103 *Ob. cit.*, p. 282.

104 *Ob. cit.*, p. 208.

105 *Ob. cit.*, p. 144.

de táxi e a Uber”. Com efeito, a autora observa que há discussão acerca do enquadramento desses trabalhadores como autônomos ou como empregados.¹⁰⁶

Rodrigo Lacerda de Carelli realiza uma abordagem sobre o tema, investigando a relação existente entre os motoristas e a sociedade empresária Uber. Seu posicionamento é no sentido de haver vínculo empregatício, questão que será analisada com profundidade mais a frente.¹⁰⁷

Superada essa explanação, é imperativo reiterar que a relação de trabalho é ampla, englobando todas as atividades humanas produtivas. Por essa razão, “traduz o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação existentes no mundo jurídico atual”.¹⁰⁸

106 *Ob. cit.*, p. 28.

107 CARELLI, Rodrigo de Lacerda de. O Caso Uber e o Controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A** intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 130 – 146.

108 CASSAR, Vólia Bonfim. *Ob. cit.*, p. 277, 282, 285, 321 e 330; DELGADO, Mauricio Godinho. *Ob. cit.*, p. 309 e 353.

4. REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS

Durante o período de transição do feudalismo para o capitalismo, o qual tem como marco a Revolução Industrial, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX, a alteração do modo de produção feudalista para o modo de produção capitalista teve diversos impactos na estrutura social.¹⁰⁹

Foucault realiza uma interessante análise desse período. O referido autor observa, citando Rusche e Kirchheimer, a relação existente entre os sistemas produtivos e os regimes de punição adotados pela sociedade. Na “economia servil, os mecanismos punitivos teriam como papel trazer mão-de-obra suplementar” e na economia feudal, o mecanismo punitivo predominante era o castigo corporal, considerando que o “único bem acessível” era o corpo.¹¹⁰

Tal relação não se quebrou na economia capitalista, na qual o mecanismo punitivo inicialmente era o trabalho obrigatório. Foucault ainda destaca que “como o sistema industrial exigia um mercado de mão-de-obra livre, a parte do trabalho obrigatório diminuiria no século XIX nos mecanismos de punição, e seria substituída por uma detenção com fim corretivo.”¹¹¹

Foucault ilustra tal modificação narrando um suplício ocorrido em 1757 e o regulamento da “Casa dos jovens detentos em Paris”, de três décadas depois. O referido regulamento especifica com detalhes qual atividade deve ser realizada pelo detento em cada horário, desde o levantar, o trabalho que ser realizado, o momento de refeição até o momento em que o detento deve se deitar¹¹².

Tal método punitivo adotado durante o capitalismo é uma ilustração da disciplina que foi adotada por esse sistema incipiente, não só como método punitivo, como também como método de trabalho dentro das fábricas. Sobre o assunto, Foucault observa que “a disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência).”¹¹³

109 PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 23.

110 FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: Nascimento da prisão**. Petrópolis: Editora Vozes: 1999, p. 28.

111 *Ob. cit.*, p. 28.

112 Foucault, p. 8-11

113 Foucault, p. 165

Nesse sentido, assim como a disciplina estava presente nas casas de detenção da época, também estava fortemente presente nas fábricas. Tal questão é elucidada por Foucault, o qual assevera que “a fábrica parece claramente um convento, uma fortaleza, uma cidade fechada; o guardião “só abrirá as portas à entrada dos operários, e depois que houver soado o sino que anuncia o reinício do trabalho”.¹¹⁴

Tal disciplina fabril foi organizada e renovada com os ideais tayloristas e fordistas, os quais, como elucida Maria da Graça Druck, “conformaram novas culturas do trabalho”, bem como expressam “um novo momento de reordenação das forças sociais e políticas na sociedade capitalista”.¹¹⁵

A referida autora ainda aduz que tais relações de trabalho “inscrevem-se, portanto, na história das lutas entre patrões e operários, na necessidade do controle e da disciplina do trabalho, de estabelecer e consolidar ‘a direção capitalista’ na gestão da fábrica e da sociedade”¹¹⁶. Com efeito, nota-se a estrita relação entre a necessidade de disciplinar não só os operários, como também toda a sociedade, como já foi ilustrado Foucault, referido anteriormente.

4.1. Taylorismo e fordismo

Passando a tratar especificamente do “taylorismo” ou também denominado por Maria da Graça Druck de “administração científica do trabalho”, insta destacar que tal estruturação produtiva “surge como uma nova cultura do trabalho na passagem do século XIX para o século XX”.¹¹⁷

É interessante destacar que tal método produtivo foi considerado por alguns estudiosos como “um tipo de mecanização sem a introdução da maquinaria”. Tal noção decorre do fato de que o taylorismo promoveu a “expropriação do conhecimento dos trabalhadores”, por meio do “controle efetivo do capital sobre o trabalho”.¹¹⁸

114 Foucault, p. 169

115 DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 40.

116 *Ob. cit.*, p. 40.

117 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. p. 41.

118 *Ibid*, p. 41.

Nesse contexto, a disciplina foi utilizada como técnica para subordinar os trabalhadores ao capital, sendo potencializada pela sua associação à divisão, à organização e à hierarquia do trabalho propostas por Taylor. O resultado dessa equação foi “a separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual”, ocasionando a “expropriação do saber operário”.¹¹⁹ Como consequência, o processo do trabalho foi controlado pelo capitalismo.

Conforme aduz Maria da Graça Druck, “o controle social começa na fábrica”, entendida em seu sentido amplo de “lôcus de realização do trabalho, onde se defrontam e confrontam diferentes visões de mundo, um espaço político por excelência, onde se estabelecem relações de poder e de dominação numa luta incessante pela busca de hegemonia”.¹²⁰

A transição entre “modos de vida”¹²¹ diferentes, como bem ilustrou Foucault, não ocorreu de maneira pacífica, segundo Maria da Graça Druck. Segundo a autora, “a disciplina fabril exigia uma nova relação dos homens com o tempo, definindo um novo lugar para o trabalho, para a família, para o lazer, questionando e transformando todas as ‘velhas’ formas de sociabilidade, costumes e tradições”.¹²²

Instalou-se, na época, uma luta operária contra a “maior parcelização de divisão de tarefas” e da “contínua expropriação de seu saber e da quebra de sua autonomia e iniciativa”, pelos operários mais qualificados, bem como a luta contra a “intensificação do ritmo de trabalho”, pelos operários especializados.¹²³

É interessante notar que, como assevera Maria da Graça Druck, “Taylor sabia que, para que tal sistema funcionasse, muitas práticas sociais e culturais teriam que ser rompidas” e que para que a “harmonia e a cooperação” proposta por ele, que deveria “nortear a todos”.¹²⁴

Para isso, “alguém precisaria ceder a sua *iniciativa*, a sua *vontade*, o seu *saber*, enfim, teria que ceder o controle sobre o *seu* modo de trabalho e de vida”. Resta claro que esse alguém

119 *Ibid*, p. 41 e 42.

120 *Ob. cit.*, p. 42.

121 DRUCK, Maria da Graça . *Ob. cit.*, p. 43.

122 *Ob. cit.*, p. 43.

123 DRUCK, Maria da Graça . *Ob. cit.*, p. 45.

124 *Ob. cit.*, p. 47

seriam os operários, os quais, como foi ressaltado, não aceitaram tal implementação sem resistência.¹²⁵

Superada essa reflexão, é importante consolidar a ideia de que o taylorismo teve como ponto central o fim da autonomia e da iniciativa dos operários, que, para Taylor, “é condição *sine qua non* para a eficiência do trabalho”, bem como a “transferência de todos os conhecimentos sobre o trabalho para a gerência”, como assevera Maria da Graça Druck.¹²⁶

Ademais, também é preciso ter em mente que a ideia de Taylor de “um espírito essencialmente cooperativo, sem conflitos e, principalmente, sem resistências à nova administração por parte dos trabalhadores e dos sindicatos” tem como consequência uma administração fortemente autoritária.¹²⁷

A partir dessas ideias, pode-se iniciar a reflexão acerca do fordismo, uma vez que, como assinala Maria da Graça Druck, os ideais de Ford representam não só a ampliação, como também a difusão e a consolidação do taylorismo.¹²⁸

Como asseverou a referida autora, “somente quando os salários começam a ser transformados, efetivamente, num instrumento atrativo é que se pode afirmar sobre uma aceitação maior do taylorismo por parte dos trabalhadores e de seus sindicatos.”¹²⁹

Isso ocorre porque, como ressalta Gramsci, “os homens que vivem do trabalho não podem ser ‘domesticados’ e ‘adestrados’ através exclusivamente da coerção. É indispensável educá-los para persuadi-los e obter o seu consentimento para esse novo modo de trabalho e de vida.”¹³⁰

Com efeito, para que houvesse a consolidação do fordismo foi necessário aliar o uso da tecnologia da linha de montagem com um atrativo aos trabalhadores, como salários mais altos.

125 DRUCK, Maria da Graça . *Ob. cit.*, p. 47.

126 *Ob. cit.*, p. 47

127 DRUCK, Maria da Graça . *Ob. cit.*, p. 4.

128 *Ob. cit.*, p. 47 e 48

129 *Ob. cit.*, p. 47

130 BORGES e DRUCK, 1993, p. 27 *apud* DRUCK, Maria da Graça . *Ob. cit.*, p. 48.

“(...) o ‘império Ford’, para se estabelecer, precisou combinar o uso da tecnologia – a linha de montagem –, indissolivelmente ligada à gerência racional do trabalho, que exigiu a destruição do sindicalismo, em especial daquele que representava os ‘proprietários de ofícios qualificados’, com formas atrativas de compensação aos trabalhadores, como os salários mais altos do que a média paga no mercado e benefícios sociais até então inexistentes.”¹³¹

Essa prática de gestão do trabalho, segundo Gramsci, “nova”, “não apenas reforça os princípios tayloristas e os amplifica para toda a sociedade, mas reafirma o objetivo central para a aplicação da ‘gerência científica’: ‘...romper o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado’”.¹³²

Dessa forma, conforme assevera Maria da Graça Druck, “explicita-se a essência das políticas de gestão do trabalho, isto é, a busca incessante pelo capital, do controle social, que começa pelo controle do trabalho, configurando uma luta política ininterrupta pela dominação e direção hegemônica da fábrica e da sociedade”¹³³. O referido conteúdo político de conformar os corpos sociais que já era apontado por Foucault foi mantido, portanto, com o surgimento dessas novas técnicas para disciplinar os operários, não só dentro das fábricas como fora delas.

Sobre o assunto, Gramsci ressalta que a forma de organização da produção possui relação direta com a forma de vida adotada pela sociedade da época.

“(...)os novos métodos de trabalho são indissolivelmente ligados a um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida; (...) Na América a racionalização do trabalho e o proibicionismo estão indubitavelmente ligados: os inquéritos dos industriais sobre a vida íntima dos operários, os serviços de inspeção criados por algumas empresas para controlar a moralidade dos operários são necessidades do novo método de trabalho.”¹³⁴

Diante dessas características, o fordismo se apresenta como um modelo de gestão não só do trabalho, como também um modelo de gestão da sociedade. Com efeito, “sintetiza as novas condições históricas, constituídas pelas mudanças tecnológicas, pelo novo modelo de industrialização caracterizado pela produção em massa, pelo consumo em massa (...), pela integração e inclusão dos trabalhadores.”¹³⁵

131 DRUCK, Maria da Graça . *Ob. cit.*, p. 49.

132 Gramsci, 1984, p. 397 *apud* DRUCK, Maria da Graça . *Ob. cit.*, p. 49.

133 *Ob. cit.*, p. 49.

134 Gramsci, 1984, p. 396 *apud* DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 48.

135 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 49.

É importante ressaltar que a referida inclusão não foi realizada sem objetivos, na verdade ela possibilitou a redução da resistência dos operários à implementação desse sistema de produção. Dessa forma, como assevera Maria da Graça Druck, “tal inclusão, por sua vez, era obtida através da neutralização das resistências (...) e da ‘persuasão’, sustentada essencialmente na nova forma de remuneração de benefícios”.¹³⁶

Assim Ford conseguiu implementar o modelo taylorista com sucesso, uma vez que a resistência operária, que antes era um obstáculo, foi adormecida por seus métodos de persuasão aqui já esclarecidos.

Insta ressaltar que a expansão do fordismo no pós-guerra, durante a guerra fria, “para os países europeus ocidentais e para o Japão (...) se dá de forma diferenciada e assume conotações próprias em cada um desses países.” Tal diferenciação é denominada por Boyer de “configurações nacionais”, expressão que é adotada por Maria da Graça Druck.¹³⁷

Utilizando-se desse conceito, que considera o contexto histórico de cada país, desenvolveu-se o conceito de “fordismo periférico”, o qual “designa a aplicação do fordismo nos países considerados como semi-industrializados, dentre os quais se inclui o Brasil, em que o fordismo se implantou de forma incompleta e precária.”¹³⁸

Maria da Graça Druck explica a importância de se reconhecer a diversidade histórica de cada país, posto que tal reconhecimento permite que o fordismo periférico no Brasil não seja analisado de forma abstrata, levando-se em consideração sua forma nos demais países. Tal conceito permite que seja analisada a “forma nacional por ele assumida” aqui no Brasil.¹³⁹

Druck ressalta que “no Brasil dos anos 20 já se anunciavam algumas preocupações no meio industrial paulista que explicam sua adesão ao taylorismo.” Apesar disso, a apresentação dessa tecnologia produtiva “como uma forma de racionalização do trabalho” ocorreu mais especificamente com a revolução de 30.¹⁴⁰

136 *Ob. cit.*, p. 49.

137 DRUCK, Maria da Graça, *Ob. cit.*, p. 51 e 52.

138 *Ibid*, p. 52.

139 *Ob. cit.*, p. 53

140 *Ob. cit.*, p. 54

Ainda sobre o assunto, a autora ainda destaca que os empresários incentivaram a qualificação dos operários brasileiros, pois o operariado estrangeiro trouxe consigo a mobilização da classe trabalhadora de seu país de origem.

“É interessante observar que uma das orientações centrais do empresariado foi o incentivo ao ensino industrial, isto é, havia a preocupação em qualificar a mão-de-obra para que se pudesse substituir os operários estrangeiros – fonte de efervescência política e de lutas sindicais – por trabalhadores brasileiros.

(...)

E o caráter deste ensino estava dado pela necessidade de ‘educar’ e disciplinar os homens na sua vida produtiva, no trabalho e fora dele, como forma de adequar seu comportamento social às novas exigências do processo de industrialização, marcado essencialmente pela ideologia da racionalização.”¹⁴¹

A harmonia e a cooperação entre as classes propostas por Taylor, no Brasil, foram incentivadas pela política estatal da época adotada por Vargas. “O estabelecimento da nova legislação trabalhista e dos sindicatos corporativos sob controle do estado, bem como o uso da força e repressão policial (...) visava adequar politicamente as classes trabalhadoras ao desenvolvimento industrial.” Com efeito, os sindicatos livres que promoviam as manifestações eram reprimidos e a força operária, conseqüentemente, era disciplinada, tendo o governo brasileiro papel fundamental nesse processo de implantação do taylorismo.¹⁴²

Após esse período, no governo de Kubitschek, com a chegada da indústria automobilística, o fordismo chega ao Brasil. Maria da Graça Druck aduz que “todo o espírito taylorista pôde então ser aplicado com maior segurança. Todos os elementos necessários para implementar a ‘gerência científica do trabalho’ estavam dados e agora eram reforçados com as fábricas que se instalavam no país.”¹⁴³

É importante destacar que o modelo fordista adotado no país não combinou “a persuasão em termos de salários e de integração de amplas massas de trabalhadores a um novo padrão de vida proporcionado pelo desenvolvimento industrial.” No Brasil o fordismo se consolidou por unicamente por meio da coerção, exercida tanto pelo Estado quanto pelo capital.¹⁴⁴

141 *Ob. cit.*, p. 55

142 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 55 e 56.

143 *Ob. cit.*, p. 57.

144 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 58.

De acordo com Maria da Graça Druck, “o desenvolvimento do capitalismo brasileiro, com a consolidação de um padrão fordista incompleto e precário, não impediu que o país se modernizasse. No entanto, para alcançar esta situação, foi fundamental o papel de um Estado forte e centralizado.”¹⁴⁵

Nesse contexto de necessidade de um estado forte e autoritário que se situa o Golpe de 64. A ditadura instaurada nesse período “teve que pôr fim a todas as lutas e mobilizações da sociedade civil que se opunham a este projeto. Foi, portanto, centralmente pela via da coerção e da força que se consolidou o fordismo no Brasil.”¹⁴⁶

Com efeito, não se caracterizou no Brasil o denominado Estado de Bem-Estar Social. Como bem ressalta Maria da Graça Druck, “a exclusão social integra a estrutura histórica da sociedade brasileira.”¹⁴⁷

4.2. Toyotismo

Superada essas reflexões acerca do fordismo periférico brasileiro, passamos então a tratar do contexto de surgimento do “modelo japonês de produção”¹⁴⁸.

Como já foi ressaltado, o modelo taylorista tinha como uma de suas propostas principais a conciliação entre as classes dos operários e dos patrões. Tal proposta realizada com louvor pelo fordismo, o qual propôs uma série de direitos que os operários não tinham anteriormente. Nesse cenário, o controle dos trabalhadores foi efetivo.

Entretanto, a partir do final da década de 60 e do início da década de 70, o movimento sindical e a insatisfação dos trabalhadores ganhou força. Como ressalta Maria da Graça Druck, os referidos movimentos “recusavam continuar contribuindo com a gestão taylorista-fordista, que impunha um trabalho parcelizado, repetitivo, fragmentado, rotinizado e havia desqualificado e mesmo destruído o saber daqueles trabalhadores”.¹⁴⁹

145 *Ob. cit.*, p. 59

146 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 59.

147 *Ob. cit.*, p. 59.

148 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 72.

149 *Ibid*, p. 68.

Dessa forma, iniciou-se o enfraquecimento do modelo fordista ocidental, o qual já não conseguia mais manter o controle social de outrora. O movimento dos trabalhadores “tratava-se, na realidade, de uma resistência, cujo conteúdo político era manifestado num certo esgotamento desta forma de controle do capital sobre o trabalho.”¹⁵⁰

Ademais, tal mobilização não se restringia ao ambiente das fábricas, uma vez que, como já foi ressaltado, o controle social fordista extrapolava esse ambiente. Com efeito, o movimento de enfraquecimento desse modelo produtivo não se trata de uma resistência apenas no ambiente de trabalho, como também “indicava uma recusa aos padrões vigentes de organização econômica e sociopolítica. Era uma luta contra formas institucionalizadas de poder e, centralmente, contra o autoritarismo presente nestas instituições, bem como as formas de controle social predominantes.”¹⁵¹

Diante desse cenário de crise, “o enfraquecimento das resistências dos trabalhadores foi um elemento importante para abrir caminho a um movimento do capital que, na busca por soluções para resolver a crise, iniciou um processo de reestruturação produtiva”¹⁵², o qual culminou no surgimento do modelo japonês de produção.

O referido modelo possui diversas abordagens, as quais não cabem ser especificadas nesse estudo com profundidade. Portanto, o estudo do modelo japonês será realizado buscando os aspectos centrais do modo de produção que se propagou pelo ocidente. Segundo Maria da Graça Druck, “no interior da sociologia do trabalho, desde os anos 70, discute-se muito sobre as novas formas de organização e gestão do trabalho. Isto porque estas práticas japonesas são as que mais têm se difundido no mundo ocidental.”¹⁵³

É importante ressaltar que a análise que a referida autora realizou ocorreu ao final da década de 90. Nesse período, ela considerou que havia uma discussão “sobre o sistema de relações interempresas, em particular as redes de subcontratação que têm se ampliado

150 *Ibid*, p. 68.

151 *Ibid*, p. 69.

152 *Ibid*, p. 72.

153 *Ob. cit.*, p. 93

significativamente, através do crescente processo de terceirização nos países ocidentais, com destaque para o caso do Brasil.”¹⁵⁴

Dessa forma, o modelo japonês, também conhecido como toyotismo¹⁵⁵ passou a concorrer com a hegemonia fordista, “conquistando mercados em nível mundial e impondo novas bases de produtividade e competitividade”¹⁵⁶. Diante da crise que se iniciou no modelo fordista na década de 70, o Japão começou a se consolidar como paradigma produtivo, “principalmente em termos de gestão e organização do trabalho”.¹⁵⁷

É interessante observar que o toyotismo apresenta dois desdobramentos, no sentido em que influencia a organização do trabalho de forma diferenciada nas grandes empresas, quando comparada com a organização nas pequenas e médias empresas.

Nas grandes empresas, o padrão de trabalho é superior.

“No caso das grandes empresas: emprego vitalício; mão-de-obra mais qualificada; uma organização do trabalho baseada na gestão da qualidade total e participativa (...); níveis salariais mais condizentes com as funções assumidas; e um sindicalismo de empresa como elemento-chave de colaboração para neutralizar qualquer reação e oposição mais organizada dos trabalhadores.”¹⁵⁸

Por outro lado, o padrão de trabalho nas pequenas e médias empresas é baixíssimo e elas formam a chamada “rede de subcontratação” ou “terceirização”¹⁵⁹.

“Marcadas, em geral, por uma instabilidade muito grande, nessas empresas não existe emprego vitalício, há menor qualificação da mão-de-obra, condições precárias de trabalho, assim como contratos irregulares e de trabalho ocasional ou parcial – em geral realizado pelas mulheres –, com padrões salariais muito mais baixos que os vigentes nas grandes corporações.”¹⁶⁰

A aparente oposição dessas organizações é que possibilita a sustentação do sistema produtivo. O “trabalho sujo” das pequenas e médias empresas é a sustentação do “trabalho

154 *Ob. cit.*, p. 94

155 DRUCK, Maria da Graça. p. 95.

156 *Ibid*, p. 95.

157 *Ibid*, p. 95.

158 *Ibid*, p. 96.

159 *Ibid*, p. 97.

160 *Ibid*, p. 96.

limpo” das grandes empresas. ¹⁶¹ Ademais, a diferenciação entre “trabalhadores de primeira categoria” e “trabalhadores de segunda categoria” foi uma estratégia utilizada para “dissolver qualquer identidade de classe”. ¹⁶²

É relevante destacar também o processo de automação, “de base microeletrônica”, implementado pelo toyotismo, o qual também foi responsável pelo aumento exponencial da produtividade japonesa¹⁶³.

Decorreu, dessa nova prática, um processo de reestruturação produtiva “em que se observa um decréscimo relativo de determinados setores produtivos (...); a reconvenção de outros (...) através da implementação de novas tecnologias e novas políticas de gestão do trabalho; e a expansão e o crescimento de novos setores”.¹⁶⁴

Como consequência, o desemprego estrutural aumentou duas ou três vezes mais nos países capitalistas centrais.

Ademais, o modelo japonês promoveu “um rápido processo de terceirização, levando a uma proliferação acentuada de micro e pequenas empresas que mantêm, na sua maioria, contratos precários de trabalho, contribuindo para reforçar o chamado mercado informal de trabalho.”¹⁶⁵

Nota-se, também, a redução do setor produtivo industrial e o aumento do setor de serviços. Como destaca Maria da Graça Druck, a expansão do setor de serviços equivale à expansão da terceirização, o que contribui para a dissolução cada vez maior dos trabalhadores e enfraquecer o movimento sindical.¹⁶⁶

Por fim, a consequência mais ampla da adoção do referido modelo é “um processo de concentração de renda e, com a aplicação de políticas neoliberais, têm-se reduzido

161 *Ibid*, p. 97.

162 *Ibid*, p. 97.

163 *Ibid*, p. 98.

164 *Ibid*, p. 98.

165 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 98 e 99.

166 *Ibid*, p. 99.

drasticamente os gastos sociais, fazendo definhir, cada vez mais, no caso dos países centrais, o Estado de bem-estar.”¹⁶⁷

Considerando que, conforme já foi abordado, o Brasil não possuiu propriamente um Estado de bem-estar, faz-se necessário verificar as consequências da adoção desse regime no país. Ademais, “assim como o fordismo, o modelo japonês também assume formas nacionais.”¹⁶⁸

A implementação desse modelo do Brasil pode ser periodizada. O início da adoção dessa nova forma de organizar o trabalho ocorreu entre os anos 70 para os anos 80, com os “Círculos de Controle de Qualidade”¹⁶⁹. Em seguida, nos anos 80, foi adotado o “*just in time*”¹⁷⁰, por meio dos “Programas de Qualidade Total e do Controle Estatístico de Processo”¹⁷¹. Por fim, na década de 90 inicia-se a adoção da “*cultura da qualidade*” e da terceirização¹⁷².

É interessante notar que o governo Collor teve um papel importante na adoção do toyotismo. Sob o discurso sobre “a necessidade de modernizar o país, se enquadrava no projeto neoliberal já em curso mundialmente, sobretudo nas políticas recomendadas pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial.”¹⁷³

No aspecto empresarial, além da justificativa da globalização da economia, também destaca-se a “exigência de novas práticas de gestão empresarial e de inovações tecnológicas, colocando em seu centro a qualidade, que têm obrigado as empresas, no mundo inteiro, a se reciclarem para enfrentar a concorrência.”¹⁷⁴

Somado a essa justificativa, “há outros fatores de caráter mais geral que, segundo os empresários brasileiros, também pressionam as empresas para transformações organizacionais: a recessão econômica e o processo inflacionário no país.”¹⁷⁵

167 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 99.
 168 *Ibid.*, p. 101.
 169 *Ibid.*, p. 102.
 170 *Ibid.*, p. 102.
 171 *Ibid.*, p. 102.
 172 *Ob. cit.*, p. 103 e 105.
 173 *Ob. cit.*, p. 103.
 174 *Ob. cit.*, p. 104.
 175 *Ob. cit.*, p. 105.

Além dessas questões, Maria da Graça Druck também ressalta que as mobilizações ocorridas ao final dos anos 70, as quais se intensificaram nos anos 80, também foram um fator determinante para a mudança no modelo organização do trabalho no Brasil. “Assim, há que se levar em conta este fator essencialmente político, a determinar também novas estratégias empresariais”.¹⁷⁶

Apesar do cenário aparentemente favorável para a implementação do toyotismo, o contexto brasileiro também apresentou dificuldades para a sua adoção, quais sejam, “a estrutura muito verticalizada e rígida da indústria e a existência de uma forte cultura empresarial-gerencial autoritária”¹⁷⁷, sendo esse último aspecto considerado como “o principal obstáculo para a aplicação e difusão do modelo japonês de forma mais completa”.¹⁷⁸

Tal aspecto somado a uma certa passividade do operariado brasileiro justifica a defesa de alguns autores da existência de um toyotismo brasileiro, ou da manutenção de aspectos fordistas associados a aspectos toyotistas, o que formaria um modelo misto.

“É também este fator, juntamente com a ausência de uma resistência operária mais presente e organizada (...) que tem sido utilizado como argumento principal, seja para as formulações que ressaltam a configuração nacional do modelo japonês (...), seja para o reconhecimento que outros autores fazem da convivência do ‘novo paradigma’ com velhas práticas de gestão do trabalho, constituindo sistemas mistos até mesmo no interior de uma mesma planta.”¹⁷⁹

Independente dessas vertentes resta claro que o modelo japonês de produção trouxe mudanças na organização do trabalho no Brasil. Iniciou-se uma “busca pela flexibilização da produção e do trabalho”¹⁸⁰, o que, por sua vez, foi responsável por um “processo crescente de descentralização das empresas, através da externalização de atividades”¹⁸¹

Desse processo decorre a existência de contratos de trabalho mais precários ou distantes do núcleo da empresa, tal como o trabalho domiciliar e a terceirização.¹⁸²

176 *Ob. cit.*, p. 119.

177 *Ob. cit.*, p. 119.

178 *Ob. cit.*, p. 119.

179 DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 120.

180 *Ob. cit.*, p. 126

181 *Ob. cit.*, p. 126

182 *Ob. cit.*, p. 126

Anteriormente à reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017, havia equivalência de direitos entre os trabalhadores domiciliares e os trabalhadores que frequentam a sede da empresa, em razão da equiparação dos meios de controle direto aos meios telemáticos de controle do trabalho (art. 6º, parágrafo único da CLT).

Entretanto, em um resgate dos ideais neoliberais trazidos pelo toyotismo, o trabalho domiciliar recebeu regulamentação própria. Foi denominado de teletrabalho e diferenciado do contrato de trabalho comum. A título exemplificativo da maior precariedade dessa modalidade, os funcionários sob esse regime não são abrangidos pelo regime de jornada de trabalho fixado na Consolidação das Leis Trabalhistas (art. 62, III).

No que diz respeito à terceirização, Maria da Graça Druck indica que “há a formação de ‘cascatas’ de subcontratação, à medida que as empresas contratadas pela ‘empresa-mãe’ subcontratam outras empresas ou trabalhadores para realizar o serviço, as quais, por sua vez, podem também subcontratar outras empresas e outros trabalhadores”.¹⁸³

É interessante notar que essa nova estrutura produtiva também propõe uma nova forma de controle do trabalho, que seria a contraface da subordinação objetiva abordada no capítulo anterior.

Se no fordismo estava presente um poder patronal forte, direto e constante, que seria a outra face da moeda da subordinação clássica, no toyotismo os trabalhadores passaram a ser treinados para serem transformados “num ‘parceiro’, que interiorize as metas e objetivos da empresa, concentrando seus esforços no aperfeiçoamento do trabalho, buscando maior produtividade, racionalidade e redução de custos, a fim de que contribua para a sobrevivência da empresa”¹⁸⁴.

Conforme Maria da Graça Druck indica, “no interior das grandes empresas, os programas de treinamento, quando realizados, se concentram em atividades cujo objetivo principal é

183 *Ob. cit.*, p. 126

184 *Ob. cit.*, p. 126 e 127.

convencer sobre a cultura da qualidade, que tem no *envolvimento* e na *cooperação* do trabalhador sua base de sustentação.”¹⁸⁵

Dessa forma, o trabalhador é integrado na organização da empresa e incentivado a buscar os mesmos objetivos do empregador, uma vez que sofre a ameaça iminente de perder seu emprego. Os trabalhadores são ideologicamente impelidos a colaborar.

“Nos anos 90, considero que os programas de qualidade (...) são muito mais ideológicos (...) e têm um ambiente político muito mais fértil para serem aplicados com algum resultado positivo para a empresa. Contam com um processo de desintegração da força de trabalho, de dispersão dos trabalhadores, de enfraquecimento de suas identidades sociais, de precarização do emprego, do trabalho e da vida – consequências provocadas, no âmbito do processo de trabalho, pela terceirização –, e que estabelecem, desta forma, novas relações dos trabalhadores com as gerências e entre eles mesmos.”¹⁸⁶

Nesse processo, o trabalhador busca realizar o seu trabalho da melhor forma possível, aumentando, assim, sua produtividade. “Há uma tendência dos trabalhadores procurarem ‘mostrar serviço e dedicação’ para garantir sua permanência na empresa – é a cooperação forçada -, obtida sob a ameaça de serem demitidos ou terceirizados.”¹⁸⁷

185

Ob. cit., p. 126.

186

DRUCK, Maria da Graça. *Ob. cit.*, p. 127.

187

Ibid, p. 126.

5. UBERIZAÇÃO

Assim como o Fordismo teve como tipo ideal o modelo adotado pela sociedade empresária Ford e como o Toyotismo teve a Toyota¹⁸⁸, a Uberização tem como paradigma a sociedade empresária Uber.¹⁸⁹

O discurso veiculado pela Uber, em seu site oficial, é de que o aplicativo é um meio facilitador para o contato entre os consumidores e os motoristas, que são designados como “parceiros”¹⁹⁰. A prestação do serviço, segundo esse discurso, é realizado com autonomia.

“A Uber é uma empresa de tecnologia que está transformando a maneira como pessoas se movimentam. Ela conecta usuários e motoristas parceiros por meio de seu app. (...) Quando ele (o motorista) quer dirigir, tudo o que ele precisa fazer é ligar o app. Não existe tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que o motorista parceiro use a plataforma. Ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser.”¹⁹¹

Sobre o assunto, Rodrigo de Lacerda Carelli indica que “a empresa nega que realize atividade de transporte, dizendo que não compete com táxis, mas sim que é uma empresa do ramo de tecnologia, baseando suas atividades em seu aplicativo de celulares.”¹⁹² O aplicativo, portanto, seria utilizado pelos motoristas apenas para intermediar a relação com os clientes e, em contrapartida, a Uber cobra “um percentual de comissão sobre as transações realizadas.”¹⁹³

Em contraponto ao discurso veiculado pela Uber, foi realizada uma pesquisa empírica com os motoristas da plataforma. Foi realizado um total de 28 entrevistas, por meio de questionários semiestruturados, ou seja, com perguntas abertas¹⁹⁴ padronizadas antes das entrevistas, entretanto tal estrutura não impedia perguntas do entrevistador aos motoristas sobre o assunto conversado.

188 *Ibid.*, p. 95.

189 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Ob. cit.*, p. 146.

190 PROCHNO, Pedro. Fatos e Dados sobre a Uber. Uber, Brasil, 21 ago 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 22 out. 2017.

191 *Ibid.*

192 *Ob. cit.*, p. 131.

193 CARELLI, Rodrigo de Lacerda, *Ob. cit.*, p. 131.

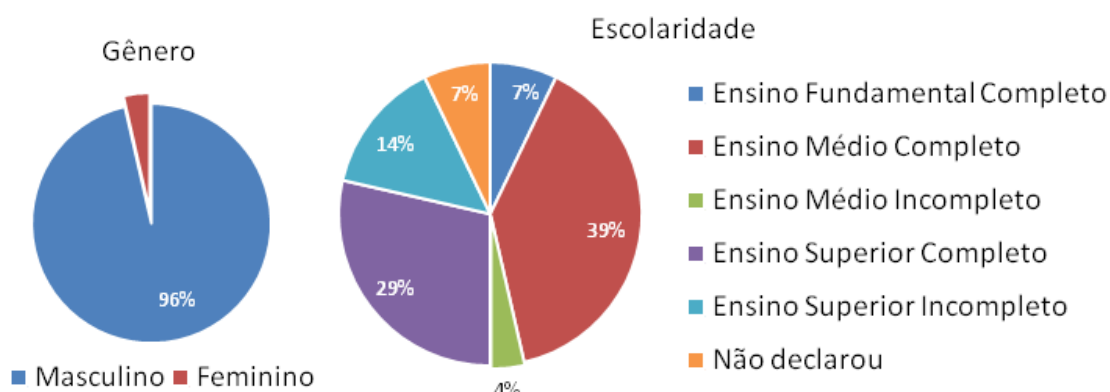
194 FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. *Ob. cit.*, p. 32. GOLDENBERG, Mirian. *Ob. cit.*, p. 92.

A coleta dos dados foi feita de abril a maio de 2018, pelos participantes¹⁹⁵ da pesquisa “Autonomia ou subordinação: o trabalho em plataforma e as zonas cinzentas de emprego”, da qual o professor Rodrigo de Lacerda Carelli foi coordenador, na Faculdade Nacional de Direito.

O questionário foi feito durante viagens do dia a dia realizadas pelos participantes da pesquisa e pelo orientador para os motoristas selecionados pelo aplicativo da Uber. Os nomes utilizados para se referir aos entrevistados nessa pesquisa é o primeiro nome dos motoristas.

A pesquisa empírica integrou a análise qualitativa com a análise quantitativa dos dados e utilizou-se o método indutivo para extrair a conclusão a respeito da mesma. O marco teórico da pesquisa é o autor Allain Supiot, mais especificamente seu livro Governança pelos Números¹⁹⁶, em tradução literal. O artigo de Rodrigo de Lacerda Carelli¹⁹⁷ possui o mesmo marco teórico e, por essa razão, também será utilizado para interpretar a pesquisa.

Perfil dos motoristas

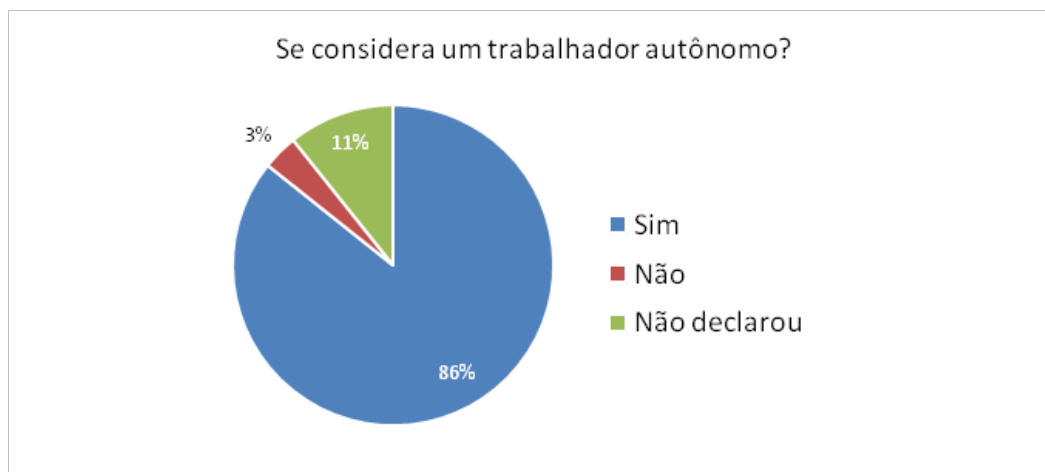


É interessante notar que a maioria dos motoristas se considera como trabalhador autônomo quando perguntados diretamente sobre o assunto. Márcio, por exemplo, afirma “eu sou autônomo. Eu sou cadastrado no MEI.” Claudnei, por sua vez, indica que é “autônomo de certa forma sim, porque eu tenho a liberdade de trabalhar o horário que eu quiser”

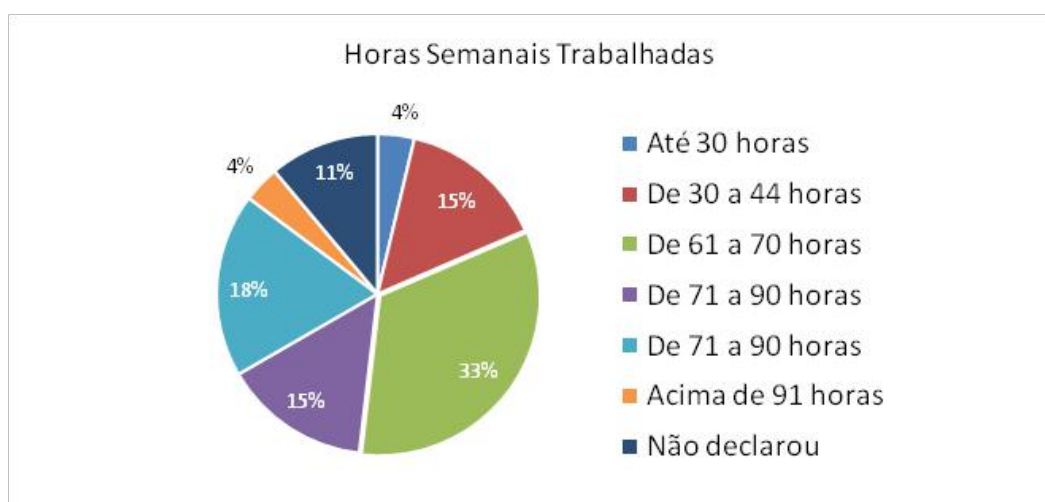
195 Aline Borges, Ana Beatriz Farias Amancio Soares, Felipe Pereira dos Santos, Gustavo Oliveira de Matos, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da Silva e Maria Helena Lins.

196 *Ob. cit.*

197 *Ob. cit.*



Em contraponto ao depoimento dos entrevistados no que diz respeito a sua autonomia na prestação do serviço, a carga horária de trabalho de quase todos eles, com a exceção de um, é superior a 30 horas semanais, sendo a maioria superior a 61 horas semanais. Essa jornada de trabalho excede o máximo constitucionalmente previsto para o emprego em regime de tempo integral de 44 horas semanais (art. 7º, XIII, CRFB).



A percentagem total dos entrevistados supera que a jornada normal dos empregados é de 81%, o que contradiz a ideia de flexibilidade de horário que é inicialmente apresentada por eles.

Ademais, apenas um dos entrevistados apresentou jornada de até 30 horas semanais, que na legislação trabalhista vigente é equivalente ao regime de tempo parcial, conforme o artigo 58-A, da CLT. O referido entrevistado foi o Márcio, que utiliza o aplicativo Uber para complementar a sua renda, trabalhando de 3 a 4 horas por dia, com uma folga por semana.

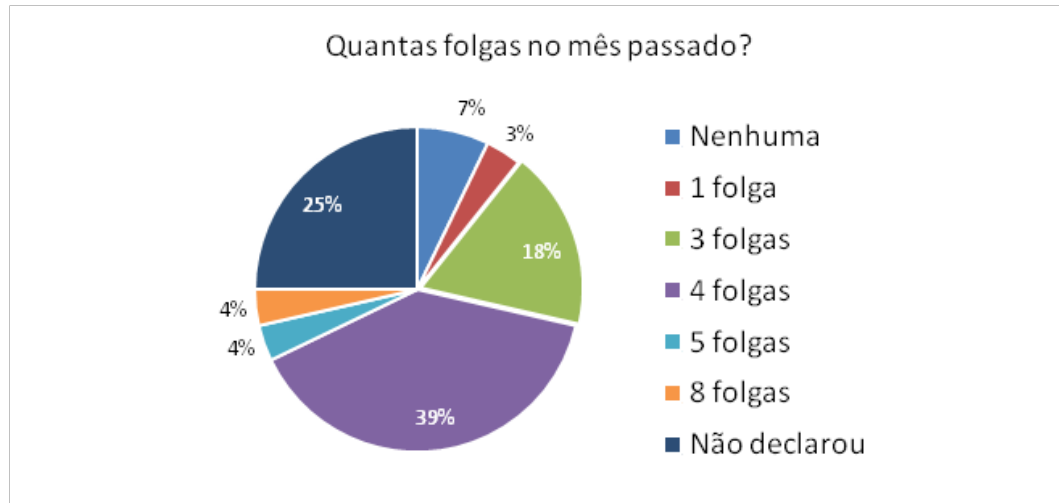
Deyvisson afirmou que não gostaria de trabalhar com carteira assinada porque prefere a flexibilidade de horário possibilitada pela Uber. Ressalte-se que ele trabalha 8 horas por dia, seis vezes na semana, o que totaliza 48 horas semanais. Dessa forma, seu trabalho supera o limite semanal de um empregado comum, o que contradiz seu próprio discurso.

É curioso que a maioria dos entrevistados tem uma jornada de trabalho mais ou menos determinada. Evanildo afirma que vale a pena usar o aplicativo da Uber “se souber trabalhar no horário direitinho”, ressaltando que geralmente dirige pelo aplicativo de 5 horas às 11 horas e que, depois de um intervalo de descanso, volta a trabalhar das 16 horas até as 21, 22 ou 23 horas, o que totaliza cerca de 12 horas de trabalho por dia.

É possível que alguns dias o horário que geralmente eles cumprem não seja realizado, como o próprio Evanildo reconhece ao asseverar que “a hora que eu quiser parar, eu paro” e que tem dia que não trabalha direito.

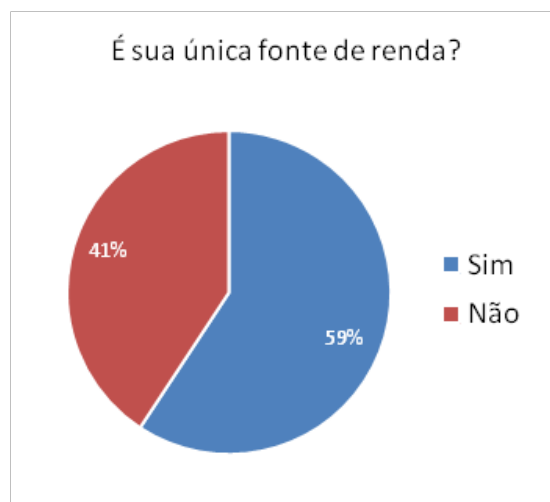
Entretanto, essa ociosidade de tempo não mostra ser constante, uma vez que a maioria dos entrevistados possui uma carga horária acima da constitucionalmente fixada para os empregados. Seguindo o padrão encontrado na pesquisa empírica, Marcos afirma que sua jornada de trabalho inicia meio dia e termina meia noite, havendo dias que em que o trabalho se estende até uma hora da manhã, ou seja, sua carga horária é de em torno de 12 horas de trabalho por dia.

No que diz respeito às folgas, 39% dos entrevistados folga apenas 4 vezes no mês e 28% folga menos do que isso. Tal padrão demonstra, mais uma vez, que não há flexibilidade no trabalho tal como é idealizado pelos motoristas ao serem indagados sobre a Uber.



Eduardo afirma que em março tirou três dias de folga, mas apenas porque era seu aniversário, o de sua filha e o de sua esposa. Se não fosse pelos aniversários, não teria tirado folga.

A jornada extensa se justifica porque a maioria dos entrevistados tem na Uber a sua única fonte de renda. Portanto, há um número mínimo de horas a ser cumprido para que os motoristas possam manter sua subsistência com os rendimentos provenientes das corridas.



Sobre o assunto, Márcio comenta que sobrevive sendo motorista, “trabalho para pagar conta. Gasto R\$ 60,00 por dia, rodo sete dias na semana. Só de combustível 420,00 mais algumas manutenção (*sic*) preventiva. Cerca de R\$ 600,00 por mês.”

Quando indagado se o aplicativo vale a pena, Vitor considerou que o esforço é necessário, pois para receber uma quantia suficiente para se sustentar é preciso trabalhar um tempo mínimo.

“Vitor: Vale sim. [...] Tem que ter força física e mais mental porque cliente às vezes é complicado. E o trânsito também não é mole. Então o desgaste psicológico é ali no extremo, entendeu? **Porque quem quer ganhar bem mesmo assim, no mínimo 10 horas, mas quem quer tirar razoável, 6-8 horas.**”

Rodrigo de Lacerda Carelli afirma que o controle dos preços é importante por dois motivos. “O primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. [...] O segundo [...] é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo – da tarifa.”¹⁹⁸ Com efeito, segundo o autor, a baixa remuneração faz com que o motorista necessite trabalhar mais horas para sobreviver.¹⁹⁹

Isso configura um controle indireto sobre a quantidade de horas que o motorista deve realizar, mantendo-o disponível para a prestação do serviço várias horas por dia. “Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia.”²⁰⁰

No que diz respeito à existência de um controle por meio do aplicativo, os motoristas afirmam que há sugestões quanto ao vestuário, modo de agir com os clientes entre outras. Rogério afirma que segue um manual de conduta, que diz respeito à maneira de como deve se portar e se vestir. Vitor, por sua vez, considerou que dentre as sugestões está o “carro sempre limpo, ar gelando” e que a “roupa não precisa ser social, mas sempre bem vestido”.

O Gledson mencionou que a Uber manda um vídeo e que orienta a “sempre tratar bem os clientes né, oferecer balas, ter o carro com ar condicionado ligado, carro sempre limpo né, perfeito estado e é isso. Vestuário nem tanto, mas eles dão uma preferência de trabalhar com calça né, tênis, camisa.”

198 *Ob. cit.*, p. 142.

199 *Ob. cit.*, p. 142.

200 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Ob. cit.*, p. 142.

Samy comentou que o motorista “antes de entrar, faz uma palestra, passa por uma palestra e o aplicativo tem... no motorista, tem os passo-a-passo, entendeu? Como se vestir, de como atender... atendimento... esses passo-a-passo” e a que procura seguir tais sugestões.

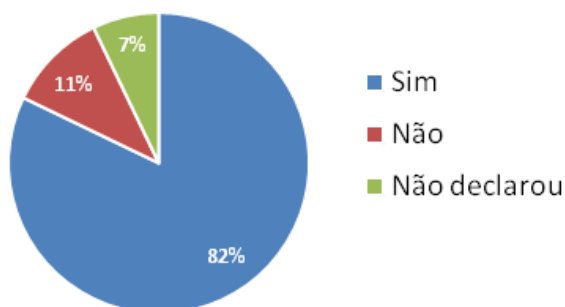
Indo além das sugestões, Renato indicou que a Uber, por ser preocupada com a segurança dos clientes e dos motoristas, sempre dá “feedbacks”, além de monitorar o trajeto pelo aplicativo.

“A Uber é muito preocupada com a segurança tanto dos clientes quanto a nossa também. Eles sempre estão dando uns feedbacks, tanto que, assim, a gente é **monitorado por GPS através do aplicativo**. Então, ali, **através do próprio aplicativo eles veem o que a gente está usando de velocidade no carro; se está freando bruscamente.**”

Marcos também relata a existência de um controle sobre a direção.

“Quanto à aceleração e frenagem, eles tem acompanhamento. **A uber tem... estatística de direção.** Mas a minha... Como não sou um motorista agressivo... Eu fui 18 anos motorista de ônibus antes de fazer faculdade. Apesar de motorista de ônibus ser meio bruto, eu sempre tive uma forma de direção suave. Então minha estatística é sempre ótima.”

O aplicativo dá sugestões quanto a vestuário, forma de tratamento a clientes etc? Você segue?



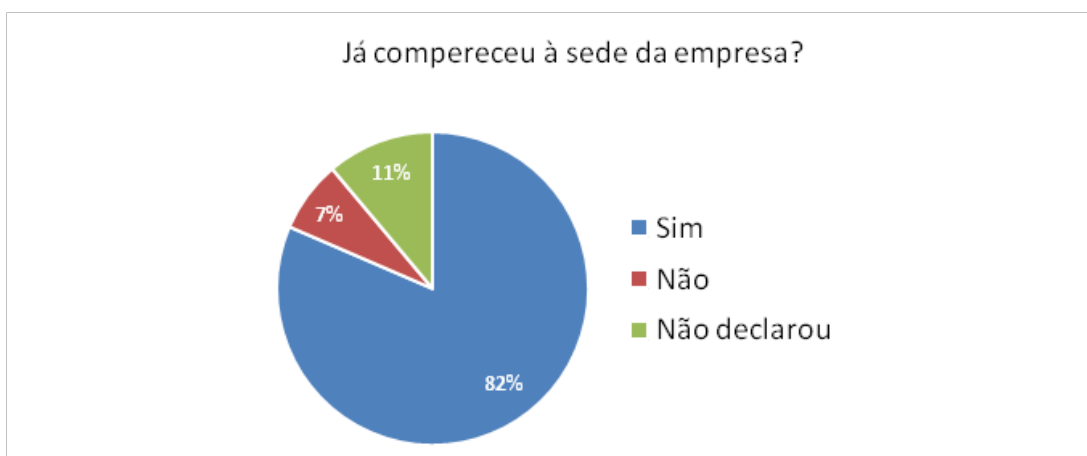
Além das sugestões já mencionadas pelos demais entrevistados, Márcio indicou que há um processo para entrar na Uber. “Quando você entra na Uber tem que fazer um simulado (prova virtual) e ela vem dizendo o conhecimento e comportamento do aplicativo”

Edivaldo comentou que segue toda orientação e que há um curso online para os motoristas fazerem, além de a Uber sempre atualizar os motoristas por meio de mensagens.

Segundo ele é importante seguir as sugestões para ter uma boa média, que é responsável por manter os motoristas no sistema. Outra questão que ele levantou foi a de que eles são muito fiscalizados, mais do que qualquer outro transporte, porque os passageiros seriam o seu patrão.

“Sigo toda uma orientação, né, um curso online que a gente faz. Eles mandam sempre estão atualizando a gente com mensagens e tal. É bom seguir para ter uma média boa. **O que nos mantém no sistema é a nossa média, sabia disso?** (nossas as estrelas). Aí o pessoal comenta assim: “ah, a gente não é fiscalizado.” **A gente é mais fiscalizado que tudo**, que qualquer outra pessoa que transporte. (...) **Cada viagem nós somos fiscalizados. Nossos patrões são os passageiros.** Nós somos fiscalizados muito mesmo. **O nosso maior fiscal é o passageiro. É ele que nos habilita a trabalhar. Eu já vi pessoas que foi (sic) descredenciada por causa das avaliações.**”

Quando indagados se já compareceram à sede do aplicativo, a maioria dos entrevistados respondeu que sim. Vinícius afirmou que houve palestra, treinamento e vistoria do carro. Eduardo, por sua vez, indicou que compareceu para “fazer cadastro e apresentar a documentação.



No que diz respeito à pressão exercida pelas notas dos passageiros, 44% dos entrevistados responderam que sentem essa pressão e 48% afirmaram que não se sentem pressionados.

Gledson, que tem na Uber sua única fonte de renda, afirma que faz tudo que pode para agradar os passageiros. “Quer dizer, eu tenho que fazer de tudo... nem que eu jogue um tapete vermelho pro passageiro passar pra poder (risos) ganhar a estrela, porque é muito importante.”

Dentre os que deram a resposta negativa, é interessante notar que, apesar da sua resposta, alguns demonstram que só não se sentem pressionados porque possuem uma boa nota. Ou seja, há preocupação com relação à nota, mas eles não associam essa preocupação a uma pressão propriamente dita.

Marcos indica que se não se sente pressionado pelas notas, mas, em contrapartida, afirma que se preocupa constantemente com a nota. Além disso, ele trouxe uma questão muito interessante, dizendo que a Uber afirma que o algoritmo²⁰¹ é o responsável por bloquear os motoristas.

“É uma preocupação constante. Assim, minha nota é boa: 4.91 em sete meses rodando, eu tenho 1700 corridas. Minha nota é boa mas é uma coisa que eu me preocupo muito, de acordo com relatos (...). **A Uber fala que é o algoritmo que bloqueia, que eles não podem fazer nada, que não podem ver.** Mais ou menos um mês eles mandaram um informe falando que mudaram a forma de avaliação, mas... **Não é que eu me sinta pressionado, mas eu me preocupo muito com a nota.**”

Alexandre também diz que não se sente pressionado, mas também demonstra preocupação com a nota. “Minha nota é razoavelmente boa. Nunca passei por situação difícil não, graças a Deus.”

Para Renato, não é propriamente uma pressão, mas ele acredita que a nota é necessária para manter a qualidade do atendimento. Segundo ele “a gente (motorista) fica naquela preocupação de atender bem pra gente não levar uma nota baixa. Então, eu acho que se não tiver essa preocupação, muitos dos motoristas, às vezes, não poderiam desempenhar bem o serviço ou até fazer de forma desleixada.”



201 Sobre o algoritmo, Rodrigo de Lacerda Carelli observa que nesse novo modelo de organização do trabalho existe uma contradição, uma vez que “ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo.” *Ob. cit.*, p. 141.

Dessa forma, observa-se que as notas exercem um controle sobre o serviço dos motoristas e que os passageiros são responsáveis por fiscalizar pessoalmente toda viagem realizada, reportando à Uber eventuais problemas. Para Rodrigo de Lacerda Carelli, “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.”²⁰²

Ainda sobre o assunto, o autor esclarece que há a automática interligação entre motoristas e clientes, o que desnuda o objetivo da Uber ao utilizar esse sistema por meio do aplicativo, que consiste no “controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle da Uber sobre o trabalho do seu motorista.”²⁰³

Tal questão desvenda a contradição relatada no discurso dos motoristas, uma vez que a maioria dos entrevistados se considera um trabalhador autônomo, mas observam, diariamente, que não existe uma real autonomia, pois não há controle dos motoristas sobre a tarifa, bem como necessitam trabalhar por muitas horas para obter um retorno razoável.²⁰⁴

“[...] eles (os motoristas) verificam na prática a impossibilidade de qualquer emancipação tendo em vista a organização do trabalho por comandos ou programação: a tarifa é imposta pela Uber, e de uma quantia tão baixa que os fazem trabalhar extensas jornadas sem qualquer retorno substantivo. A forma de trabalho é vigiada constantemente pela avaliação dos próprios clientes.”²⁰⁵

Quanto à existência de punição ou advertência aplicada pela Uber, 70% dos motoristas entrevistados relataram que já receberam ou conhecem alguém que tenha recebido algum tipo dessas sanções.

Eduardo afirmou que conhece motoristas que tomaram advertência, que foram expulsos ou bloqueados, mas que nunca deu motivo para isso. Rodrigo também disse que tem amigos que foram bloqueados por estar com a nota muito baixa, motivo que geralmente justifica as sanções.

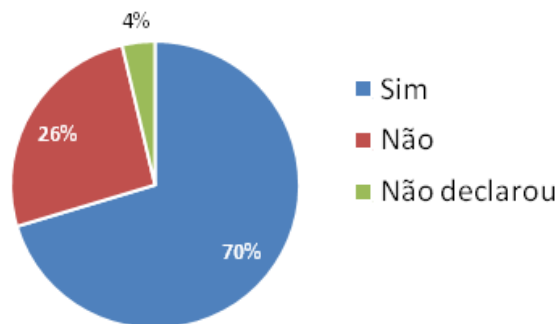
202 *Ob. cit.*, p. 143.

203 *Ob. cit.*, p. 143.

204 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Ob. cit.*, p. 143.

205 *Ibid.*, p. 43.

Já recebeu ou conhece alguém que tenha recebido advertência ou punição?



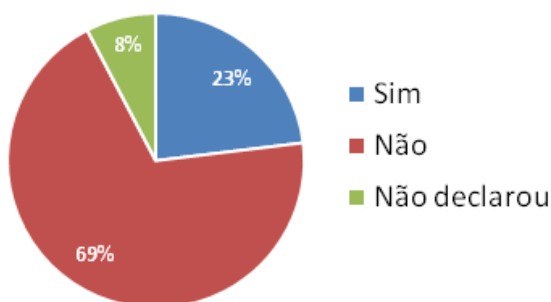
O aplicativo também controla o número de rejeições e cancelamentos das corridas. Segundo Marcos, existe uma taxa de aceitação e uma taxa de cancelamento. Caso a taxa do motorista não fique dentro dos parâmetros determinados pelo aplicativo, há o bloqueio do motorista.

“Eu posso cancelar a corrida e eu posso não aceitar simplesmente na hora que toque. **Mas a gente tem uma estatística ali, que agora não é mais exibida no novo aplicativo da Uber – antigamente a gente podia acompanhar – de aceitação e cancelamento.** Quando a gente chega num percentual ali que eles determinam – eu nunca atingi, mas eu sei que existe – também tem esse bloqueio aí.”

Gledson também fala sobre essa questão, explicando que a expectativa da taxa de aceitação do aplicativo é de 95% e a de cancelamento é de 5%, no máximo 10%. Ultrapassados esses valores a Uber notifica o motorista e há a possibilidade de punição.

“Bom, se por acaso vier uma solicitação aqui e eu não aceitar, minha taxa de aceitação cai, se eu aceitar a corrida e... tipo... buscar o passageiro num lugar de risco e eu cancelar, a taxa de cancelamento também cai e você tem que ter tipo um equilíbrio se não você também é punido pela Uber. **Você tem a taxa de aceitação e a taxa de cancelamento, você tem duas taxas, independente se você for 5 estrelas para a Uber não interessa, você tem que estar na expectativa da taxa de aceitação, normalmente é de 95% e taxa de cancelamento você tem que ficar nos 5%, no máximo 10%**, se passar de 12 ou 13% você já recebe uma notificação da Uber. É como se fosse assim... "aceita as corridas de não eu vou te punir", entendeu?”

Pode recusar a corrida sem prejuízo?



Verifica-se, portanto, que os motoristas não possuem a ampla autonomia que dizem ter, uma vez que não detêm margem de escolha sobre a aceitação e o cancelamento das corridas sem que obtenham algum prejuízo.

É interessante notar que os motoristas não sabem qual é o destino da corrida antes de aceitá-la. Segundo Alexandre, “no Uber a gente não sabe o destino, a gente sabe pra onde o passageiro vai depois que a gente inicia a viagem.” Ricardo também ressalta que só sabe “pra onde o passageiro vai depois que inicia a corrida.”

Tal desconhecimento sobre a prestação do serviço é outro fator que demonstra que o aplicativo não é um mero intermediador entre consumidor e motoristas.

Além das punições, o aplicativo da Uber também oferece bonificações. Os parâmetros para as bonificações são variados, podendo se referir a média de nota, porcentagem de aceitação de viagem, não utilizar o aplicativo irregularmente.

“A gente trabalha com bonificações além de receber pelos passageiros. Se eu ficar com uma regra de bonificação que é tanta porcentagem de aceitação de corrida, então eu posso ficar sem. Mas a bonificação eu posso ficar e ganhar. (Entrevistador: Ele tem cálculo pra alcançar a bonificação?) Média de nota, porcentagem de aceitação de viagem. Não usar o aplicativo irregularmente... Eles dão uma bonificação. É um fixo de valor por número de viagens por semana.”

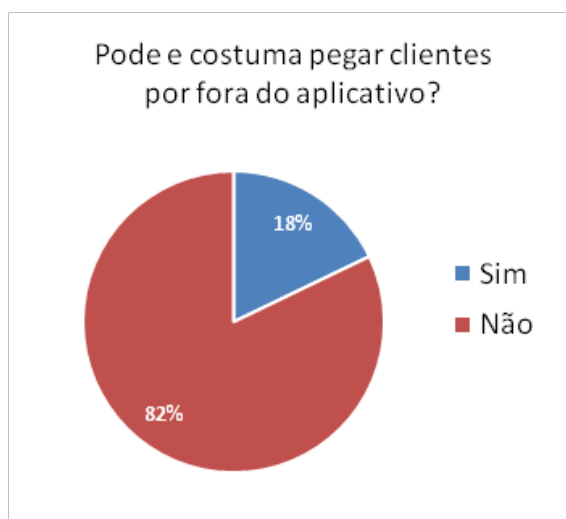
Eduardo também fala sobre os incentivos que a Uber dá, comentando que no início era melhor. Entretanto, segundo ele, ainda existe um incentivo de 100 reais se o motorista indicar alguém.

Esse sistema, segundo Supiot, propõe a substituição do controle fordista pela concorrência entre os próprios trabalhadores, oferecendo premiações e punições que dependem unicamente da forma pela qual o trabalho é prestado, ou seja, se está de acordo ou não com a programação.²⁰⁶

“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.”²⁰⁷

Questão também referente a esse modelo de organização do trabalho é a “avaliação da realização dos objetivos”, que está “onipresente nos dispositivos de governança pelos números”.²⁰⁸ Essa avaliação está presente no aplicativo, seja por meio das notas atribuídas pelos clientes, seja pelo controle da direção realizada pela Uber, seja pelo sistema de *carrots and sticks*, e por meio dela é possível incutir a ideia de autonomia na mente dos trabalhadores e, por outro lado, deixá-los constantemente inseguros e preocupados com a prestação do serviço.²⁰⁹

Outro padrão verificado pela pesquisa empírica é a quantidade de motoristas que afirmam que não podem e que não pegam clientes por fora do aplicativo. O percentual é de 82%.



206 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Ob. cit.*, p. 141.

207 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Ob. cit.*, p. 141.

208 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Ob. cit.*, p. 141.

209 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Ob. cit.*, p. 141.

Por fim, a nota que os motoristas dão aos clientes não pareceu ter muita importância, segundo o discurso da maioria dos entrevistados. Inclusive, isso ocorre, pois a maioria deles não dá nota ruim aos clientes.

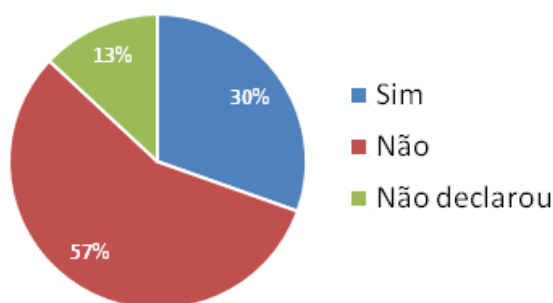
As consequências da nota ruim de um cliente são uma incerteza entre os motoristas. Eles supõem que aconteça algo, mas não afirmam nada. Vitor indicou que nunca deu nota ruim para cliente, que sempre dá cinco estrelas. Sobre o que ocorre com o cliente que possui nota baixa, resta a dúvida.

“Não, eu nunca dei nota ruim pra cliente não, eu sempre dou cinco estrelas. Mas o cliente que costuma ter nota baixa, parece que a Uber manda uma mensagem de advertência, não sei se chega a cancelar, cancelar não, se quiser suspender ele por uma semana sem pegar Uber, mas o cliente que tem pontuação baixa de estrela acontece alguma coisa com ele sim.”

Além de não dar nota ruim aos clientes, Gledson ainda trouxe a questão de os clientes ficarem observando os motoristas darem a nota.

“Não, sempre dou cinco, sempre dou cinco, sempre sempre. Até... **às vezes o cliente quer ver quando encerra a corrida, encerra, encerra por favor... o cliente fica olhando né, para ver se vai dar cinco estrelas.**
Não acontece nada, pra passageiro nada. O que acontece, pra motorista é mais cobrado, mas pra passageiro... se o passageiro tiver... eu já peguei passageiro 4.0, péssima avaliação, entendeu, mas não acontece nada, o passageiro não é desligado da plataforma nem nada. Agora se o motorista tiver, aí ele é expulso da plataforma.”

Você dá nota ruim aos clientes?



Esse padrão mostra, mais uma vez, que o sistema de notas não existe para os motoristas e para os clientes. Na verdade, a reciprocidade das notas é falsa, uma vez que, segundo o discurso dos motoristas, os clientes não costumam receber notas ruins e, somado a isso, não existem punições bem determinadas para os clientes que se comportam mal. Ademais, os

motoristas não podem recusar as corridas livremente por causa da nota de um cliente, há prejuízos nessa recusa.

Em contrapartida, os motoristas são amplamente advertidos caso sua nota não esteja dentro do padrão fixado pela Uber. Em última circunstância, o motorista é suspenso da plataforma definitivamente, evidenciando que o sistema de notas exista para a Uber exercer controle sobre a atividade prestada pelos seus parceiros.

6. CONCLUSÃO

Apesar de sociedade empresária Uber se intitular como uma “empresa de tecnologia”, a pesquisa empírica realizada demonstra que a verdadeira atividade empresarial da mesma é o transporte de pessoas.

Há a contratação de cada motorista, que deve realizar um cadastro pessoal na sede da empresa. Um motorista ainda relatou a existência de treinamento e de palestras, o que evidencia a existência de pessoalidade na relação entre o motorista e a Uber.

Nenhum motorista tratou da possibilidade de uma pessoa jurídica se cadastrar no aplicativo para a prestação de serviços, o que também demonstra que a prestação é realizada por pessoa natural.

Quanto à habitualidade dos motoristas, 81% dos entrevistados relataram possuir carga horária acima de 44 horas semanais e 67% relataram folgar no máximo quatro vezes na semana, o que comprova a não eventualidade da atividade.

A onerosidade da atividade é indubitável, uma vez que todos os motoristas prestam os serviços com intenção onerosa e objetivamente recebem pelo seu trabalho.

Por fim, a subordinação por programação resta caracterizada, tendo em vista que a Uber estabelece o controle sobre a atividade dos “parceiros” por meio das notas atribuídas pelos clientes, que tornam as sugestões da sociedade empresária para o exercício da atividade muito mais imperativas do que mero aconselhamento. A gestão também é exercida pelo GPS do aplicativo, o qual controla o modo de direção do carro, bem como pelo sistema de *sticks and carrots* (punições e bonificações), que controla os objetivos a serem perseguidos pelos motoristas.

Considerando que todos os requisitos da relação de emprego se encontram presentes e que o direito brasileiro possibilita a equivalência entre os meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão aos meios pessoais (art. 6º, parágrafo único da CLT), a relação existente entre os motoristas e a sociedade empresária Uber é uma típica relação de emprego.

Apesar da tentativa de mascarar-la sob o discurso da autonomia entre os motoristas, a pesquisa empírica demonstrou que, na prática, a referida autonomia é limitada pelos algoritmos do aplicativo. Portanto, ela existe apenas na medida permitida pela programação, sendo muito mais imaginária do que existente na realidade.

Considerando que a pesquisa é contínua, o objeto dessa investigação não se esgotou. Por essa razão, o próximo passo para aprofundar o estudo aqui realizado é fazer um estudo da jurisprudência brasileira, ainda incipiente, para averiguar a posição que tem sido adotada pelos tribunais sobre a relação jurídica estabelecida entre os motoristas e a Uber, bem como a posição que tem sido adotada pelos tribunais de outros países, em uma análise de direito comparado.

7. REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação sobre as Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 jun. 2018.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda de. O Caso Uber e o Controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves;
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130 – 146.
- CARVALHO, Augusto Cesar de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boimtempo, 1999.
- FOCAULT, Michel. **Vigiar e punir: Nascimento da prisão**. Petrópolis: Editora Vozes: 1999.
- FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. **Iniciação à Pesquisa no Direito: Pelos caminhos do conhecimento e da invenção**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2015.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: 2013. p. 196-215. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/50179>>. Acesso em: 19 jun. 2018.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.
- PROCHNO, Pedro. Fatos e Dados sobre a Uber. **Uber**, Brasil, 21 ago 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 22 out. 2017.
- QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. A pergunta de partida. In: **Manual de investigação em ciências sociais**. Tradução de João Manhoto Marques, Maria Amália Mendes e Maria Carvalho. Lisboa: Gradiva, 5ª ed. 2008. p. 29-46.
- SUPIOT, Allain. **Governance by Numbers: Making of a Legal Modelo of Allegiance**. Oregon: Hart Publishing: 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Manual de Monografias da Faculdade de Direito, 2014.** Rio de Janeiro, 2014, 30 p.