

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

**O CASO UBER: OS DESAFIOS PARA O DIREITO DO TRABALHO
FRENTE A UMA NOVA FORMA DE SUBORDINAÇÃO**

MARIA CLARA LEONCY MALHEIROS

**Rio de Janeiro
2017 / 2º SEMESTRE**

MARIA CLARA LEONCY MALHEIROS

**O CASO UBER: OS DESAFIOS PARA O DIREITO DO TRABALHO
FRENTE A UMA NOVA FORMA DE SUBORDINAÇÃO**

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

**Rio de Janeiro
2017 / 2º SEMESTRE**

FICHA CATALOGRÁFICA**CIP - Catalogação na Publicação**

M249c Malheiros, Maria Clara Leoncy
O caso Uber: os desafios para o Direito do Trabalho frente a uma nova forma de subordinação / Maria Clara Leoncy Malheiros. -- Rio de Janeiro, 2017.
68 f.

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

1. Aplicativo Uber. 2. Vínculo de Emprego. 3. Tecnologias Disruptivas. 4. Economia Sob Demanda. 5. Controle por Programação. I. Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. II. Título.

MARIA CLARA LEONCY MALHEIROS

**O CASO UBER: OS DESAFIOS PARA O DIREITO DO TRABALHO
FRENTE A UMA NOVA FORMA DE SUBORDINAÇÃO**

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

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Co-orientador (Opcional)

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2017 / 2º SEMESTRE

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pelo dom da vida e por sempre guiar meus passos;

Aos meus pais, Marcia e Jadir, fontes inesgotáveis de amor, por todo apoio, dedicação e pela cega crença no meu futuro;

Ao meu querido companheiro, Vinicius, que se tornou tão especial para mim neste último ano e é luz nos momentos de escuridão;

Aos meus grandes amigos da Faculdade Nacional de Direito, Fabiana, Bruna e Rodrigo, por todos os momentos inesquecíveis que partilhamos desde o início da graduação;

Ao meu orientador, Rodrigo Carelli, por ser um professor exemplar, que despertou em mim o interesse pelo Direito do Trabalho;

E a todas as demais pessoas que fizeram parte dessa trajetória e contribuíram de alguma forma para minha formação.

RESUMO

No atual contexto socioeconômico brasileiro, é crescente o número de motoristas que se filiam à plataforma do aplicativo Uber. Nessa seara, o objetivo do presente trabalho é verificar se o desempenho desta atividade se dá de forma autônoma ou configura vínculo de emprego. Nesse âmbito, são analisados os requisitos fático-jurídicos que ensejam o reconhecimento do vínculo empregatício, notadamente no que tange ao elemento subordinação. Ainda, estuda-se o impacto das novas tecnologias disruptivas, que levou ao surgimento da chamada economia sob demanda. Ato contínuo, verifica-se se, na relação Uber-motorista, há subordinação em razão de controle por programação, que se dá pelo gerenciamento dos algoritmos do aplicativo. Por fim, são apresentadas algumas decisões judiciais nas quais a empresa Uber figurou no polo passivo, analisando-se detidamente quais motivos levaram ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Palavras-Chave: Aplicativo Uber; Vínculo de Emprego; Trabalho Autônomo; Tecnologias Disruptivas; Economia Sob Demanda; Controle por Programação.

ABSTRACT

In the current Brazilian socioeconomic context, many people work as drivers through the Uber application. The present monograph aims to verify if the performance of this activity occurs in an autonomous form or if it is an employment link. Therefore, the legal-juridical requirements that allow the recognition of the employment relationship, especially regarding to the subordination element, are analyzed. Also, the impact of the new disruptive technologies, which has led to the outbreak of the so-called on-demand economy, is being studied. Moreover, it will be verified if, in the Uber-driver relationship, there is subordination by programmatic control, which would occur due to the management of algorithms. Finally, some judicial decisions in which the company Uber appeared in the passive pole are presented, to manifest in detail which reasons led to the recognition or not of the employment link.

Keywords: Uber Application; Employment Link; Autonomous Work; Disruptive Technologies; Economy on Demand; Programmatic Control.

SUMÁRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO.....	1
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS.....	1
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO.....	1
MARIA CLARA LEONCY MALHEIROS.....	1
AGRADECIMENTOS.....	5
RESUMO.....	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUÇÃO.....	8
1. ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO	10
1.1. Evolução histórica do Direito do Trabalho.....	10
1.4. Não Eventualidade.....	17
1.5. Onerosidade.....	19
1.6. Pessoaalidade.....	20
2. O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO	20
2.1. Impactos das tecnologias disruptivas no Direito do Trabalho.....	20
2.2. Aspectos introdutórios acerca da Uber.....	23
2.3. Realidade sobre os “parceiros” da Uber.....	25
3. O CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO.....	29
3.1. Nova forma de organização empresarial da governança pelos números.....	29
3.2. Controle por programação e a relação Uber-motorista.....	30
4. ANÁLISE JURISPRIDENCIAL ACERCA DA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER	32
4.1. Jurisprudência internacional.....	32
4.2. Jurisprudência nacional.....	34
CONCLUSÃO.....	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40

INTRODUÇÃO

Os direitos trabalhistas no Brasil foram formulados com base na era industrial, quando da predominância dos modelos fordista e taylorista, sendo a subordinação um elemento de fácil reconhecimento, uma vez que era evidente a submissão do empregado às ordens diretas do empregador.

Na sociedade pós-industrial, com o advento das novas tecnologias, surgiram diferentes relações laborais, marcadas pela flexibilização dos processos e mercados de trabalho, com o objetivo de aumentar a produtividade e os ganhos do capital e, ao mesmo tempo, se desviar dos direitos trabalhistas.

Por conta disso, as incessantes inovações tecnológicas arrojaram-se na vida moderna, o que gera consequências nos mais diversos aspectos da sociedade, sendo a seara trabalhista fortemente afetada, posto que sofre profundas alterações em determinados elementos cuja representação jurídica pode ser desvirtuada.

De tal forma, ainda que saudadas as novas tecnologias, não se deve perder de vista que o trabalho humano jamais deve ser usado de maneira abusiva pelo capital, seja em relações usuais de emprego, ou nas recentes formas de trabalho que têm surgido.

Incumbe ao Direito do Trabalho estar sempre atento aos desvirtuamentos que possam ocorrer nessa caminhada, cumprindo a sua tarefa de igualar forças naturalmente desiguais. Até porque, tem por objetivo construir uma racionalidade que dê oportunidades para o trabalhador ser resgatado da lógica de coisificação própria do capitalismo.

Assim, tendo em vista o crescimento cada vez maior desse novo modelo, é necessário levantar o questionamento sobre como o direito pode melhor se adaptar às mudanças objetivas ocorridas nas práticas de trabalho decorrentes das tecnologias contemporâneas.

O objetivo do presente trabalho é buscar identificar a possibilidade de salvaguardar os direitos oriundos de uma nova relação de trabalho surgida com o avanço das tecnologias móveis e da economia sob demanda, considerando que o Direito do Trabalho pátrio admite somente a existência de subordinação – requisito principal necessário à configuração do vínculo empregatício – ou de autonomia, sendo conceitos diametralmente opostos.

Para tanto, deve-se analisar o aplicativo Uber, tomado como exemplo de uma tecnologia que une consumidor a trabalhador, estabelecendo de que maneira se dão – no plano da realidade, e não de conceitos prévios adulterados pela lacuna deixada diante da ausência de regulação do novo – as relações de trabalho entabuladas por meio dessa plataforma, em que os trabalhadores são denominados “motoristas parceiros”.

Desde que iniciou suas atividades, a empresa tem sido alvo de inúmeras polêmicas e controvérsias, de forma que é tema de debate atual a relação existente entre os motoristas do Uber e a empresa, se empregatícia ou de prestação de serviços autônomos.

Para que se possa realizar essa análise com propriedade, no primeiro capítulo é feito um apanhado sobre a evolução do direito do trabalho. Ato contínuo, apresentam-se os critérios gerais para a verificação da existência do vínculo de emprego, trazendo os elementos da não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação, sendo este último o que detém um enfoque maior.

No segundo capítulo, demonstra-se o impacto das novas tecnologias disruptivas, que levaram ao aparecimento da chamada economia sob demanda, sendo a Uber um dos exemplos mais emblemáticos, a ponto de ter sido criado um neologismo: a uberização. Assim, nesse capítulo também se aborda a história do surgimento da empresa e os aspectos fáticos do trabalho exercido por motoristas vinculados à plataforma, demonstrados por meio da realização de entrevistas com estes trabalhadores.

Em seguida, no terceiro capítulo, introduz-se a noção de controle por programação, que se dá por meio de algoritmos programados pelos gestores da empresa Uber, levando a crer que existe uma forma peculiar de subordinação, que se afasta do conceito clássico, mas que não pode passar despercebida.

Por fim, no quarto capítulo, passa-se à análise jurisprudencial internacional e nacional. Sobre essa última, relata-se um caso paradigmático, com exposição e comentário acerca de duas decisões antagônicas: a sentença proferida em primeiro grau, que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, e o acórdão, prolatado em segunda instância, que afastou o reconhecimento e qualificou o autor como autônomo. Conclui-se o segmento relatando outras decisões judiciais concernentes à matéria.

Enfim, analisado todo o arcabouço trazido pela pesquisa, com apoio na metodologia aplicada – exame da bibliografia e estudo de casos – objetiva-se estabelecer tendências de enquadramento do trabalho prestado por meio do aplicativo Uber no direito pátrio, buscando retirá-lo da zona limite entre trabalho subordinado e trabalho autônomo.

1. ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO

1.1. Evolução histórica do Direito do Trabalho

Primeiramente, cabe fazer uma breve contextualização do tema, abordando a evolução dos direitos trabalhistas, desde o seu início até a implantação no ordenamento jurídico pátrio nos dias atuais.

O Direito do Trabalho surgiu com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento da exploração do trabalho subordinado, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se, em parte, à força humana. Diante disso, a necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Neste cenário, com o crescimento das cidades, expansão do comércio e a progressiva utilização das máquinas à vapor, iniciou-se a era da industrialização, gerando uma expansão das empresas e das formas de produção cada vez mais rápidas, ocasionando os mais altos índices de produção. No entanto, apesar desta aparente evolução, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, porquanto o Estado interferia de forma mínima ou quase não interferia na economia.

De acordo com Maurício Godinho¹, o Direito do Trabalho – no âmbito mundial – progrediu em quatro fases distintas. A primeira, chamada de fase das Manifestações Incipientes ou Esparsas, se estendeu do início de 1802 até 1848. A segunda fase, da

1 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 97-102.

Sistematização e Consolidação do Direito do Trabalho, ocorreu entre 1848 e 1919. A terceira fase, denominada de Institucionalização do Direito do Trabalho, iniciou em 1919, passando ao longo do século XX. Por fim, a quarta fase, da Crise e Transição do Direito do Trabalho, compreende o final do século XX.

A fase das Manifestações Incipientes ou Esparsas deu-se com a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, onde houve a adoção de normas protetivas aos direitos de mulheres e menores, concedendo um maior caráter humanitário às relações de trabalho.

Na fase da Sistematização e Consolidação, houve o surgimento do Manifesto Comunista e a implantação do primeiro tipo de seguro social na Alemanha. Ainda, na França, os resultados da Revolução de 1848 levaram à instauração da liberdade de associação e à criação do Ministério do Trabalho.

Outros marcos da segunda fase foram a Conferência de Berlim e a publicação da Encíclica Católica *Rerum Novarum* de 1891, que exaltava a necessidade de um salário justo. Neste momento, buscou-se também uma intervenção estatal nas relações de trabalho.

Com o término da Primeira Guerra Mundial, houve o surgimento da fase Institucionalização, que ficou marcada pela criação da Constituição de Weimar, na Alemanha, e a criação da OIT. Nesse período, surgiram diretrizes de valorização do trabalho do homem, de modo que alguns princípios foram reconhecidos e constitucionalizados, como por exemplo, o da dignidade da pessoa e da justiça social.

Por fim, na última fase, da Crise e Transição, houve a introdução da microeletrônica, da microinformática e da robótica no ambiente de trabalho, que intensificou a substituição do homem pela máquina.

Especificamente no que tange ao Brasil, acerca desse tema, pode-se dizer que o país sofreu diversas influências externas e internas. A política trabalhista brasileira tomou forma após a Revolução de 1930, quando Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Além disso, a Constituição de 1934, que teve sua elaboração influenciada no constitucionalismo social da Constituição de Weimar e na Constituição Americana, foi a primeira a tratar de Direito do Trabalho no Brasil.

A referida Constituição transparecia a intenção do legislador em atrelar o viés econômico ao cunho social, garantindo uma vida digna e justa aos cidadãos e assegurando os primeiros direitos aos trabalhadores, tais como: liberdade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial.

Dessa forma, o trabalho passou a ser um dos pilares da organização da ordem econômica, e sua valorização passou a ser um meio primordial de alcançar o desenvolvimento econômico. As demais mudanças foram no sentido de encaixar as condições dos trabalhadores à dignidade da pessoa humana, fundamentadas na justiça social.

Não obstante, a existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho trouxe a necessidade de uma sistematização e junção das diversas normas que regiam sobre o assunto. Com isso, em maio de 1943, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-lei nº 5.452/43.

Ela é o marco definitivo do estabelecimento de uma lei trabalhista clara e protetiva no Brasil, de forma que as regras ficassem mais acessíveis. Após sua criação, muitas leis foram adicionadas – desde legislações específicas para o fortalecimento da mulher no mercado de trabalho, até as mais recentes regulamentações para empregadas domésticas, por exemplo.

1.2. Características da relação de emprego

O Direito do Trabalho surgiu para tutelar os trabalhadores hipossuficientes, que necessitavam da sua proteção normativa para alcançar um nível de vida digno. Nesse âmbito, é necessário distinguir dois conceitos que facilmente se confundem: relação de trabalho e relação de emprego.

A primeira é dotada de caráter genérico, ou seja, refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Portanto, sendo gênero, engloba a relação de emprego, assim como as demais formas de prestação de trabalho, seja autônomo, avulso ou eventual.

Quanto ao trabalho autônomo, em especial, deve-se atentar para o fato de que o trabalhador autodetermina sua atividade, posto que inexistente qualquer vínculo de subordinação, tampouco sujeição do empregado ao empregador.

De outro giro, a relação de emprego – que é uma espécie de relação de trabalho – tem uma definição bem precisa, estabelecida nos art. 2º, caput e 3º da CLT:

“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.”²

Nesse sentido, conforme explica Camino:

“Relação de emprego é relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contraprestá-lo através do salário”³

Apesar da legislação pátria usar o termo “dependência”, atualmente, é pacífico na doutrina e jurisprudência que o termo melhor empregado é “subordinação”, até porque,

2 BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 out. 2017.

3 CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 4ª. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 235.

dependência, de uma forma geral, possui um sentido demasiadamente amplo.

Portanto, conforme explica Délio Maranhão:

“Dependência é uma expressão muito vaga: pode ser jurídica, como pode ser econômica, pode ter efeitos de conteúdo puramente moral ou consequências de ordem pessoal, patrimonial etc.”⁴

Nessa seara, como ensina Amauri Mascaro Nascimento:

“Empregado é o trabalhador cuja atividade é exercida sob a dependência de outrem para quem ela é dirigida. Nossa lei usa a palavra ‘dependência’. No entanto, em lugar dela, generalizou-se hoje outra expressão, a palavra ‘subordinação’”.⁵

Sendo assim, no âmbito do Direito do Trabalho, o termo subordinação se enquadra melhor como elemento caracterizador da relação de emprego. No mais, a tradicional relação empregatícia caracteriza-se também pela presença conjunta de mais quatro elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade, além do fato de que deve ser exercida por pessoa física.

Em que pese a necessidade de coexistências desses pressupostos, é a subordinação que ganha maior relevância no reconhecimento do vínculo empregatício. É através da presença desse elemento que se identificará o trabalhador tutelado pela CLT, diferenciando-o do trabalhador autônomo.

Sobre isso, Delgado traça a diferenciação entre empregados e autônomos, destacando que a questão primordial que os difere está intrinsecamente ligada ao instituto da subordinação:

4 MARANHÃO, Délio. Instituições de direito do trabalho. v. 1., 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 245.

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 161.

“A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho”⁶

A subordinação é, portanto, essencial para o Direito do Trabalho, pois, sendo pressuposto decisivo para existência da relação de emprego, constitui-se como chave de acesso aos direitos e garantias trabalhistas. Além disso, cabe ressaltar que, por conta de sua tendência expansiva, os direitos trabalhistas também atingem na integralidade o trabalhador avulso e parcialmente os estagiários e cooperados.

No entanto, percebe-se que, em razão do surgimento de novas formas de trabalho, o conceito de subordinação tem se mostrado insuficiente para diferenciar a relação de emprego das demais formas de trabalho, evidenciando a necessidade de uma reconstrução conceitual deste termo.

1.3. Subordinação e suas dimensões

A subordinação é vista como um dos paradigmas caracterizadores do Direito do Trabalho, já que essencial à caracterização da relação de emprego. E, como todos os paradigmas, necessita se adequar às necessidades sociais de cada época.

Ao longo do tempo, as mudanças relacionadas com o desenvolvimento das comunicações e de novas tecnologias vêm alterando o cenário trabalhista, embasado no desenvolvimento pessoal dos cidadãos, exigindo uma expansão do conceito de trabalho subordinado.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 247.

Sobre isso, Paulo Vilhena, citando Mario Ghidini, aduz:

“[...] nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual.”⁷

Diante da dificuldade de aplicação prática do conceito de subordinação, os estudiosos do direito vêm tentando definir critérios de determinação da existência do trabalho subordinado capazes de se adequar às novas formas laborais da atualidade. A complexidade e importância conferida a esse elemento requer uma análise mais aprofundada, que será feita a seguir.

1.3.1. Subordinação econômica

Entende-se por subordinação econômica a situação em que o salário representa o meio de subsistência do empregado. Trata-se, portanto, de um critério essencialmente monetário: haveria relação de emprego em virtude de estar o empregado vinculado ao empregador pelo salário.

Alvo de severas críticas, o critério em questão foi rejeitado basicamente por revelar um elemento extrajurídico, qual seja, a possibilidade de existirem trabalhadores que não necessitam do trabalho para sobreviver e, nem por isso, deixam de ser empregados.

A crítica à subordinação econômica, portanto, se baseia em duas premissas: (i) existem trabalhadores que possuem mais de um emprego, impedindo a inserção deles na organização de uma empresa específica e (ii) existem trabalhadores que não podem ser considerados dependentes economicamente.

A primeira premissa apontada volta-se para o fato de que existem trabalhadores que prestam serviço para diversas empresas ou tomadores de serviço, o que impede a absorção regular e integral pelo empregador dos serviços prestados pelo trabalhador.

7 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos. 3ª. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 510.

Nessas circunstâncias, não seria possível definir de quem o trabalhador dependeria economicamente, e já que não haveria, por parte de nenhum dos tomadores de serviços, absorção integral dos serviços prestados.

Por sua vez, a segunda premissa está relacionada ao fato de que nem sempre os trabalhadores prestam serviços como forma de subsistência, mas sim por outros motivos, seja como forma de lazer, por amor ao ofício ou simplesmente por quererem desfrutar das oportunidades que o posto lhes proporciona.

Dessa maneira, a subordinação econômica acaba por excluir da tutela trabalhista os empregados que, apesar de não dependerem economicamente daquele labor, estão submetidos a determinações do tomador do serviço.

Maria do Rosário Ramalho destaca a precariedade desta concepção ao afirmar que:

“A dependência do trabalhador tem cunho pessoal e não econômico, já que esta última hipótese corresponde a uma necessidade do trabalhador de receber seu salário como subsistência e o empregador passaria a ser visto como mero credor e não possuidor de poderes conferidos pelo caráter sinalagmático particular da relação laboral (poderes diretivos e disciplinar).”⁸

Deste modo, entende-se que a subordinação econômica, por si só, não serve como base caracterizadora da relação de emprego. Na verdade, o critério da dependência econômica pode ser utilizado não como definidor da subordinação, mas sim como um dos indícios que a revelam no caso concreto ou, ainda, como presunção relativa da existência do vínculo empregatício.

1.3.2. Subordinação técnica

Quanto à subordinação técnica, existe o entendimento de que cabem apenas ao empregador os conhecimentos técnicos e científicos exigidos para a realização do trabalho. Ou seja, para que se caracterize a subordinação técnica, o prestador de serviço precisa da

⁸ RAMALHO, Maria do Rosário. Direito do Trabalho - Parte I: Dogmática Geral. 2ª. ed. Coimbra: Almedina, 2009, p. 437.

orientação e direção de seu superior, sendo que somente este detém o conhecimento necessário para o desenvolvimento do serviço.

Entretanto, não raras vezes, a qualificação técnica de um empregado é muito maior que a de seu empregador, haja vista que o avanço tecnológico está exigindo um nível de preparação cada vez mais elevado, chegando ao ponto de o empregador depender tecnicamente da prestação de serviços do empregado, e não o contrário.

Sobre esse tema, veja-se o entendimento de Simone Gonçalves:

“Em virtude da crescente especialização das profissões, frequentemente muitos empregados detêm maior conhecimento do que seu empregador na parte que concerne aos serviços executados. Tal pode ocorrer, por exemplo, com médicos, advogados, analistas de sistemas, administradores, entre outros.”⁹

O fato do trabalhador ser independente tecnicamente do tomador dos serviços, ou seja, ter condições ou capacidade técnica para tomar uma série de decisões atinentes ao seu trabalho dado o seu alto grau de conhecimento e especialização, não é capaz de retirar sua qualidade de empregado caso tenha que seguir determinações do empregador de outra natureza, como por exemplo, sobre a disciplina e forma de se portar no local de trabalho.

Desse modo, podem perfeitamente ser objeto do contrato de trabalho – e, assim, serem exercidas em condição de subordinação – atividades cuja natureza implica a salvaguarda absoluta da autonomia técnica do trabalhador (à exemplo de médicos, engenheiros e advogados). Nesses casos, o empregado encontra-se adstrito apenas à observância das diretrizes gerais do empregador em matéria de organização do trabalho.

A subordinação técnica mostra-se, então, insuficiente para caracterizar a relação de emprego, porquanto é possível haver subordinação mesmo quando ausente a dependência técnica, tendo em vista a variação do grau de instrução recebido e do controle realizado pelo empregador.

9 GONÇALVES, Simone Cruxên. Limites do Jus Variandi do Empregador. São Paulo: LTr, 1997, p. 41.

Verifica-se, nesse ponto, que a crítica feita ao critério da subordinação econômica se assemelha muito à crítica feita ao critério da subordinação técnica: tanto a independência técnica quanto a independência econômica não retiram do trabalhador a possibilidade de terem suas prestações de serviços determinadas, orientadas ou dirigidas pelo tomador.

1.3.3. Subordinação jurídica

A subordinação jurídica, *a priori*, é a mais adequada à característica essencial da relação de emprego, pois se fundamenta como sendo a dependência que deriva do contrato de trabalho, segundo a manifestação de vontade das partes envolvidas.

Inclusive, vale mencionar que a doutrina e a jurisprudência pátria determinaram a dependência prevista no art. 3º da CLT como sendo a jurídica, tendo em vista que as anteriores se mostraram insuficientes como critério determinante da relação empregatícia.

Seria a subordinação jurídica, então, um critério – como o próprio nome deixa transparecer – jurídico que marcaria a distinção da relação de emprego das demais formas de trabalho e seria representada pela submissão do empregado às ordens do empregador.

Lorena Vasconcelos Porto esclarece o conceito de subordinação jurídica em sua acepção clássica:

“A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador à ordens patronais precisas, vinculantes, ‘capilares’, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento.”¹⁰

Nesse sentido, Amauri Mascaro do Nascimento conceitua a subordinação como:

“[...] uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que

10 PORTO, Lorena Vasconcelos. A Subordinação no Contrato de Trabalho. Uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.”¹¹

Vale ressaltar, desde já, que a subordinação jurídica que identifica a relação de emprego é uma subordinação do trabalho prestado e não da pessoa que presta o serviço, revelando, assim, uma superação do conceito de subordinação enquanto sujeição pessoal do trabalhador ao tomador dos serviços.

1.3.4. Subordinação objetiva

Para alguns doutrinadores, a acepção clássica de subordinação jurídica, em determinados casos, se torna insuficiente para caracterizar a relação de emprego. Com a existência de novas figuras contratuais surgidas frente aos avanços tecnológicos, o conceito de subordinação jurídica não mais se funda exclusivamente no ato pelo qual o empregado se obriga a receber ordens do empregador na direção dos serviços prestados para os quais foi contratado.

Nesse sentido, não há mais necessidade de ordem direta do empregador para que seja reconhecida a subordinação jurídica. Basta que o trabalho esteja inserido na atividade produtiva do tomador de serviços para que seja considerado empregado.

Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

“A readequação conceitual da subordinação, sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro, de modo a melhor adaptar este tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços.”¹²

11 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 281.

12 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 665.

A doutrina surgiu, então, com o conceito de subordinação objetiva, que é tida como aquela onde o trabalhador realiza atividades fundamentais à organização da empresa, devendo ser tratado como efetivo empregado, mesmo quando não está tão nítida a sua vinculação à direção do empregador.

Dentro desse contexto, Arion Sayão Romita revela o seu conceito de subordinação objetiva:

“Fixando o conceito objetivo de subordinação, chega-se à assertiva de que ela consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho. (...) A subordinação não deve ser confundida com submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens, etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do empregado.”¹³

Essa noção de subordinação, no entanto, foi alvo de críticas por ser muito ampla e, com isso, acabar abrangendo trabalhadores verdadeiramente autônomos. Diante disso, Alice Monteiro de Barros ressalta que:

“Não é suficiente a inserção ou integração da atividade laborativa do trabalhador na organização empresarial, exatamente porque isso poderia ocorrer também no trabalho autônomo (...) Essa subordinação objetiva, entretanto, não é suficiente para o reconhecimento da relação de emprego, exatamente porque ela poderá ocorrer ainda no trabalho autônomo”¹⁴

Oscar Ermida Uriarte e Oscar Hernández Alvarez observam o seguinte:

“A inserção na organização empresarial, ainda que seja um elemento próprio da relação de trabalho, não é exclusivo da mesma, já que o empregador incorpora ao desenvolvimento da atividade empresarial não só o trabalho de seus próprios trabalhadores mas também a atividade, contínua mas autônoma, de colaboradores,

13 ROMITA, Arion Sayão. Flexigurança. A reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

14 BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais: subordinação jurídica. Redimensionamento. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 27 e 41.

que mesmo não sendo empregados, estão incorporados ao cumprimento da atividade econômica organizada da empresa”¹⁵

Há, pelo menos, uma insegurança causada pela abrangência do significado de subordinação objetiva, porém, a intenção de ampliar o âmbito de abrangência da legislação trabalhista é salutar. Assim, se pautando na subordinação objetiva, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado criou uma nova vertente, chamada subordinação estrutural, que será fundamentada no tópico abaixo.

1.3.5. Subordinação estrutural

A tese da subordinação estrutural foi deflagrada por Maurício Godinho Delgado, em obra na qual propõe a extensão dos direitos fundamentais para relações de trabalho não empregatícias.

Nesse âmbito, conclui o referido autor que é necessário um alargamento do Direito do Trabalho, ampliando-se o seu campo de abrangência, a fim de que se consiga aprimorar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas.

Para esse juslaborista, é essencial readequar o conceito de subordinação, objetivando melhor adaptá-lo às características do mercado de trabalho contemporâneo, sem perda de consistência das noções sedimentadas. O enfoque dado pelo conceito clássico ao comando empresarial, todavia, seria atenuado, acentuando-se, como fator primordial, a inserção estrutural do trabalhador na dinâmica do empregador.

Diante disso, Maurício Godinho Delgado elabora o conceito de subordinação estrutural, esclarecendo que:

“Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas

15 ERMIDA URIARTE, Oscar, HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. Considerações sobre os questionamentos acerca do conceito de subordinação jurídica. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001, p. 35.

ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.”¹⁶

Em decisão proferida pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região, na qual figurou como Desembargador Relator, o referido autor, àquela época Desembargador do referido Regional e, atualmente, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, aplicou a teoria da subordinação estrutural para reconhecer o vínculo de emprego entre um entregador e uma empresa de transporte e entrega de mercadorias.

Naquela oportunidade, ressaltou o autor as três dimensões exploradas da subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural), ressaltando que esta pode se manifestar em qualquer das referidas dimensões:

“EMENTA: SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) – A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer destas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (art. 3º, caput, CLT).”¹⁷

Percebe-se, portanto, que o conceito de subordinação estrutural, em que pese se preste para o fim a que foi proposto – ampliar a proteção destinada pelas normas trabalhistas –, é mais restrito que o de subordinação objetiva.

16 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 667.

17 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário n.º 00173-2007-073- 03-00-6, Rel. Des. Maurício Godinho Delgado. Publicado no DJ em 22 ago. 2007. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consultaunificada/mostrarDetalheLupa.do?evento=Detalhar&idProcesso=RO++0713828&idAndamento=RO++0713828PACO20070821++++13455900>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

Isto porque, de acordo com o conceito de subordinação objetiva, basta que o empregado execute os serviços fins ou principais do empregador para que se considere que o mesmo se integrou à estrutura empresarial, sendo trabalhador subordinado.

De outro giro, no caso da subordinação estrutural, é necessário ainda que o trabalhador se incorpore à dinâmica organizativa e operacional do tomador dos serviços, e se submeta à sua cultura corporativa dominante, ou seja, é basilar que a atividade do empregado participe da dinâmica organizativa e estrutural do empregador.

O ponto de toque das duas propostas reside no fato de que, em ambas, a subordinação jurídica prescinde do exercício efetivo do poder diretivo por parte do tomador dos serviços, que se verifica através de ordens diretas ao trabalhador.

A subordinação estrutural tem sido bastante aceita dentre os doutrinadores e cada vez mais vista na jurisprudência. Para a verificação da relação de emprego, no entanto, o elemento da não subordinação não é suficiente por si só. Por isso, passa-se ao estudo de seus demais componentes.

1.4. Não Eventualidade

A não eventualidade também é elemento indispensável para a configuração do vínculo empregatício. Sobre isso, Barros dispõe que:

“O pressuposto da não-eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador. Observe-se que o legislador não se utilizou do termo "continuidade". Logo, mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual. Basta que para isso seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador.”¹⁸

18 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 209.

Ao tratar desse elemento, não é cabível argumentar que uma prestação de trabalho que ocorre em uma maior quantidade de horas necessariamente levará à formação de uma relação de emprego, ao passo que uma prestação mais curta evitará a formação da relação.

Nesse âmbito, Carmen Camino esclarece:

“Portanto, alguém pode ser empregado trabalhando durante diminuto espaço de tempo e não o ser, mesmo trabalhando durante largo espaço de tempo.”¹⁹

Acerca da expressão “serviços de natureza não eventual”, entabulada no art. 3º da CLT, a doutrina construiu diversas teorias para delimitar seu alcance, com base no que deve ou não ser considerado trabalho eventual. Dentre as principais, merecem destaque as teorias da descontinuidade, do evento, dos fins de empreendimento e da fixação jurídica.

A teoria da descontinuidade, uma das primeiras utilizadas para classificar o trabalho como eventual, alega que este o é quando for descontínuo, ou seja, quando não possuir o caráter de fluidez temporal sistemática. Esta hipótese foi logo rejeitada pela CLT que, ao se valer da expressão “serviços de natureza não eventual”, abriu espaço para interpretações divergentes e ampliou o espectro fático que possibilita a classificação de uma relação como de emprego.

Há, aqui, uma sutileza terminológica: utilizar o termo “contínuo” significaria dizer que uma relação que não é contínua não pode ser uma relação de emprego. Por outro lado, o uso do vocábulo “não eventual” possibilita abarcar toda a relação que não for eventual como sendo empregatícia, conquanto presentes os demais elementos da relação de emprego.

A teoria do evento, por sua vez, defende que eventual seria o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho terá a duração do evento esporádico e específico.

Nas palavras de Carmen Camino, a teoria do evento:

19 CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 189.

“[abarca] os serviços eventuais, circunstancialmente necessários, destinados ao atendimento de emergência, quando interessa a obtenção do resultado ou a realização de determinado serviço e não o ato de trabalhar”²⁰

Acerca da teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, o trabalhador eventual será aquele que não se fixa a uma fonte de trabalho. A fixação jurídica, assim, seria o elemento diferenciador entre o trabalho eventual e o vínculo de emprego.

Amauri Mascaro Nascimento, citado por Maurício Godinho Delgado, conceitua o trabalho eventual como:

“ [...] aquele que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles”.²¹

Por fim, a teoria dos fins do empreendimento, também denominada de não eventualidade objetiva, é a mais adotada pela doutrina e pela jurisprudência. Dispõe que o trabalhador eventual será aquele chamado a realizar tarefas não inseridas nos fins normais da empresa. Esta teoria, portanto, dificulta a classificação de um trabalho como eventual quando este se inserir nas atividades habituais da empresa.

Partindo das teorias acima estudadas, de uma forma conjunta, trabalhador eventual será o que possuir as seguintes características: (i) descontinuidade na prestação do serviço, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; (ii) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho; (iii) curta duração do trabalho prestado; (iv) natureza do trabalho vinculada a um certo evento determinado e episódico; e (v) trabalho não correspondente a finalidade normal da empresa. Assim, trabalhador não eventual, por exclusão, é aquele que não se encaixa nas características mencionadas acima.

20 Ibidem, p. 188.

21 NASCIMENTO, Amauri Mascaro apud DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª. ed. São Paulo: LTr, 2009p. 288.

1.5. Onerosidade

A relação contratual trabalhista é bilateral, vez que, por um lado, é dever do empregado prestar os serviços para os quais foi contratado e, por outro, incumbe ao empregador remunerar o trabalhador pelos serviços que foram prestados.

De tal forma, o trabalhador coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador, que corresponde através da remuneração. Assim, entende-se que na relação de emprego existem esforços econômicos recíprocos.

Sobre o tema, Barros discorre:

"Outro pressuposto do conceito de empregado é o salário, visto como a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho. Poderá ser pago em dinheiro ou in natura (alimentação) [...]".²²

Ainda, Romar aduz que:

"[...] a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração). A onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado."²³

Não obstante, esse elemento possui duas dimensões: objetiva e subjetiva. A primeira se manifesta pelo ato do tomador de serviço remunerar o prestador de serviço em função de contrato empregatício. Já a segunda, verifica-se pela intenção econômica das partes – especialmente do trabalhador – de aferir a prestação laboral.

22 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 209.

23 ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho esquematizado. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 93.

Em suma, tem-se que a relação de emprego é essencialmente econômica e, portanto, objetivando suprir as necessidades vitais do trabalhador e de sua família, é plausível que a onerosidade seja uma das características da relação empregatícia.

1.6. Pessoaalidade

A pessoaalidade se verifica ao longo de toda a relação de emprego. Sendo assim, se manifesta em sua constituição – quando da admissão do empregado –, em sua execução – quando o empregado não se pode fazer substituir –, e em seu término – quando as obrigações contraídas não se transmitem aos sucessores.

De acordo com Alice Barros:

“[...] faz-se necessário que o empregado proceda à execução de suas atividades de maneira pessoal, isto é, não se mostrará substituível no decorrer de suas atividades, salvo nos casos em que se vislumbrar determinada atividade esporádica, mediante anuência do empregador”²⁴

Dessa forma, entende-se que a relação empregatícia possui natureza *intuito personae*, o que significa dizer que o empregador irá contratar o trabalhador para que o mesmo lhe preste serviços de forma pessoal.

Sendo assim, uma vez contratado, o trabalhador somente deve ser substituído em algumas hipóteses, como férias, licenças e demais casos de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

24 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 237.

2. O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO

2.1. Impactos das tecnologias disruptivas no Direito do Trabalho

Nos últimos anos, tem-se testemunhado nova mudança nos modelo de gestão empresarial e da força de trabalho, a partir da chamada economia sob demanda. O termo faz referência a um modelo de negócio em que as novas tecnologias na internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um determinado consumidor.

De tal forma, a economia sob demanda se define pontualmente em contraposição à concepção tradicional de trabalhador permanente, comprometido com uma empresa individual.

De acordo com Adrian Signes, o surgimento da economia sob demanda foi identificado primeiramente por Jeff Howe, que percebeu o colapso da indústria dos provedores de imagem após o crescimento do site iStockphoto, que não possui nenhum fotógrafo na folha de pagamento, mas tinha uma grande lista de fotógrafos profissionais e amadores que realizavam o trabalho por uma fração bem mínima do que faria uma empresa convencional.²⁵

Segundo Dagnino:

“A economia sob demanda consiste em atividades baseadas na utilização de plataformas de internet que permitem o matching imediato entre o usuário que

25 SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 28-43.

solicita um bem ou serviço e o sujeito que pode facilitá-lo, compartilhando o patrimônio de seus bens, competências e tempo que possui.”²⁶

Considerada tendência no mercado global, a prestação de serviços sob a forma de plataforma digital proporciona o contato direto entre indivíduos e empresas que estejam situadas em qualquer lugar do mundo, sem que haja a formação de vínculo formal de emprego entre os envolvidos, bastando apenas o uso de plataformas online ou aplicações digitais.

Por se tratar de tema novo, ainda não há consenso na literatura sobre a terminologia adequada, tampouco em relação à conceituação mais apropriada para enquadrar essa nova modalidade de gestão da força de trabalho, havendo uma vasta gama de termos utilizados, a saber: “*cloudsourcing*”, “*human cloud*”, “*crowdsourcing*”, “*collaborative consumption*”, “*sharing economy*”, “*mesh economy*”, “*digital labour*”, “*virtual work*”, “*prosumption*”, “*co-creation*”, “*workforce on demand*”, “*peer-to-peer networking*”, “*playbour*” ou ainda “*gig-economy*”.

Ainda, dentre o rol de termos utilizado para denominar a nova modalidade de relação de trabalho, Signes sugere o uso da expressão “prestação de serviços através de plataforma virtual”, por entender que se trata de termo mais descritivo e neutro para denominar essa nova modalidade de negócio.

Nesse sentido, conceitua o autor espanhol:

“ [...] a ‘prestação de serviços através de plataforma virtual’ trata-se de modelo de negócios em que as novas tecnologias da internet permitem que as plataformas virtuais disponham de um grande grupo de prestadores de serviços, os quais estão à espera que um consumidor solicite”²⁷

26 DAGNINO, Emanuele. Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Vol. 3, 2015.

27 SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 28-43.

Dentre as modalidades de prestação de serviços encontradas na economia sob demanda, destaca-se o crowdsourcing, definido da seguinte forma por Felstinert:

“Processo de distribuição de tarefas que normalmente seriam delegadas a um empregado, mas que passam a ser distribuídas, sob a forma de um chamado aberto, para um grande número indefinido de pessoas online, chamada crowd.”²⁸

Essa modalidade coloca em contato um número indefinido de organizações e indivíduos por meio das plataformas, possibilitando a conexão entre clientes e trabalhadores em bases globais.

Nas palavras de Leimester:

“O modelo do *crowdsourcing* não representa apenas uma inovação conceitual quanto à alocação e realização das tarefas, mas retrata um completo tipo de organização de trabalho, que introduz alterações profundas no empreendimento e no âmbito do empregador ao exceder prévias dimensões do complexo empresarial.”²⁹

Conforme leciona Stefano, trata-se da forma de trabalho em que:

“ [...] a execução de atividades tradicionais – como transporte e limpeza assim como formas de trabalho administrativo – são canalizadas por meio de aplicativos gerenciados por firmas que também intervém em configurações mínimas quanto aos padrões de qualidade do serviço e na seleção e no gerenciamento da força de trabalho.”³⁰

28 FELSTINERT, Alek. Working the crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. Disponível em <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853>. Acesso em: 22 out. 2017.

29 LEIMEISTER, Jan Marco. SHKORDAN, Zogaj. New forms of employment and IT – Crowdsourcing. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2736953>. Acesso em: 22 out. 2017.

30 STEFANO, Valerio de. The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602>. Acesso em: 22 out. 2017.

Desta forma, tendo em vista suas características, Signes³¹ assevera que é possível identificar quatro tipos de *crowdsourcing*: (i) *Crowdsourcing online*; (ii) *Crowdsourcing offline*; (iii) *Crowdsourcing* genérico; e (iv) *Crowdsourcing* específico.”

O *crowdsourcing online* engloba as atividades que podem ser realizadas de forma completamente virtual. De outro lado, o *crowdsourcing offline* refere-se àquelas que dependem de um trabalho físico para serem efetuadas.

Por sua vez, o *crowdsourcing* genérico funciona como uma espécie de quadro de anúncios, onde qualquer atividade pode ser divulgada – como exemplo, tem-se os sites Amazon Turk, Microtask, Clickwork e Task Rabbit. De outro lado, no *crowdsourcing* específico, há plataformas exclusivas de um setor de atividade como Uber (transporte de passageiros); Sandeman (guias turísticos) e Fly Cleaners (lavanderia pessoal).

Nessa seara, outra questão importante consiste na distinção entre as atividades que podem ser ofertadas de forma global e as que requerem uma execução local. Sobre isso, ressalta-se que, no caso da oferta global, as leis trabalhistas de todos os países do mundo competem umas com as outras, já que os trabalhadores de todas as partes do mundo podem prestar o serviço.

Já nos casos em que os trabalhadores devem, necessariamente, executar o serviço em um lugar determinado, a concorrência será menor. Isto porque os trabalhadores competirão em igualdade de condições, vez que se trata da mesma legislação trabalhista.

Independente do modelo de economia sob demanda aplicável, fato é que o emprego das novas tecnologias explica-se por diversos motivos, seja pela sua enorme incorporação no processo produtivo das empresas, seja pelas inúmeras aplicações e vantagens que comporta ou pelo impacto que pode ter para dissuadir a prática de infrações laborais.

31 SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 28-43.

De toda forma, as tecnologias da informação possibilitaram não apenas uma revolução na comunicação, mas também a criação de novos modelos de negócio baseados em mecanismos ou plataformas capazes de aproximar e intermediar relações entre indivíduos.

Em que pese os inúmeros benefícios que essas formas de interação em rede podem trazer, seu alto grau de inovação lhes coloca em uma posição o tanto quanto incerta no que diz respeito à incidência da regulação já existente, conforme destacado no capítulo anterior.

Como as relações que se estabelecem entre os indivíduos na economia sob demanda são diversificadas e extremamente dinâmicas, nem sempre é fácil analisar o caráter de determinadas interações. Isto porque sua natureza potencialmente disruptiva tende a não se ajustar perfeitamente às formas jurídicas elaboradas para regular serviços tradicionais.

É certo que a modulação de rigidez da hierarquia e disciplina na adoção de um novo modelo baseado na colaboração-dependência estimula práticas empresariais em que se reforça a mistificação da autonomia. No entanto, embora haja uma tentativa de enaltecimento da autonomia do trabalhador, isso se choca diretamente com a realidade de um trabalho submetido a rigoroso controle por instrumentos telemáticos.

Assim sendo, a construção deste modelo produtivo flexível exige o rompimento de antigos padrões no tocante à aplicação da subordinação jurídica clássica, cujas características são extraídas do modelo taylorista/fordista de produção e, portanto, construídas em contexto de produção homogênea, em que a organização do trabalho era sistematizada hierarquicamente.

É nesse sentido o lapidar ementário do acórdão proferido pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região em julgamento de Recurso Ordinário:

“A subordinação como um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande

Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo – corpo a corpo ou boca/ouvido – típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto das suas presas. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras.³²

No plano da subordinação por instrumentos telemáticos, destaca-se que a Lei nº 12.551, de 2011 conferiu nova redação ao art. 6º da CLT³³, prevendo que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o trabalho realizado por outros meios, incluso os telemáticos, desde que também se possa observar os demais pressupostos da relação de emprego previstos na combinação dos arts. 2º e 3º da CLT.

De se notar, conforme explica Mauricio Godinho Delgado³⁴, que a nova redação do art. 6º da CLT, ao considerar subordinados os profissionais submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, incorpora, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação clássica.

Dentre as recentes formas de trabalho surgidas em razão dos avanços tecnológicos ocorridos nos últimos anos, merece destaque a Uber, empresa plenamente estabelecida nessa nova forma de exploração de atividade econômica, que segue em crescente atividade no Brasil.

32 Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 2688408 00942-2008-109-03-00-2, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de Publicação: 13/12/2008. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129548966/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2688408-00942-2008-109-03-00-2>>. Acesso em: 25 out. 2017.

33 Art. 6º. 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.

34 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 315.

2.2. Aspectos introdutórios acerca da Uber

A história da Uber começou com uma simples conversa entre dois empreendedores do Vale do Silício: um americano, Travis Kalanich, e um canadense, Garret Camp. Quando reunidos em Paris, no ano de 2008, em um apartamento alugado para passar uma temporada com alguns amigos, Garret Camp mencionou como era difícil conseguir um taxi em São Francisco e teve a seguinte ideia:

“– Por que não compramos umas limusines, contratamos alguns motoristas, alugamos uma garagem e, através de um aplicativo, tornamos possível que uma pessoa contrate uma viagem ao simples apertar um botão, aparecendo uma limusine com um motorista em frente à sua casa em apenas um minuto?”³⁵

Na sequência, Travis Kalanich respondeu:

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

Naquele momento, surgiu a ideia de criar o maior aplicativo de transporte privado do mundo. Os amigos, após retornarem à São Francisco, desenvolveram a ideia e, em março de 2009, foi fundada a empresa, inicialmente denominada UberCab. O plano era oferecer apenas carros executivos, de modo que o serviço seria semelhante a um táxi de luxo.

O primeiro empecilho se deu quando a secretaria de transportes de São Francisco implicou com o nome e serviço da empresa, que passou a ser denominada UberPop. Com o passar do tempo, polêmicas e brigas se tornaram rotineiras, fazendo com que a empresa ganhasse bastante visibilidade e ficasse no radar de grandes fundos de capital de risco.

³⁵ As falas são uma remontagem de trechos de entrevista com seu fundador, que pode ser vista em: UNI COMMON KNOWLEDGE. History of Uber – Travis Kalanick, Co Founder and CEO of Uber – How They Started. YouTube Website, 15 jul. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>>. Acesso em: 25 out. 2017.

Um dos fatos que mais contribuíram para o sucesso da Uber era a praticidade: chamar um carro pelo celular, por meio de um aplicativo, e realizar a corrida confortavelmente, sem sequer precisar tirar a carteira do bolso para efetuar o pagamento se tornou um grande atrativo.

Após aportar em São Francisco, a Uber expandiu seus serviços para Nova York, onde teve problemas com a organização responsável por coordenar táxis e limusines na cidade, mas não foi afetada grandemente. Posteriormente, introduziu o serviço em outras grandes cidades americanas, como Seattle, Boston, Chicago e Washington, se propagando também para outros países, como a França.

O aplicativo chegou no Brasil em 2014. A primeira cidade a receber o serviço foi o Rio de Janeiro, em maio. Em junho do mesmo ano, se expandiu para a cidade de São Paulo, seguida por Belo Horizonte, em setembro. Hoje em dia, a Uber atua em aproximadamente 50 municípios no país.³⁶

Atualmente, a Uber oferece três tipos de serviços principais: Uber X, Uber Select e Uber Black. Enquanto o Uber X, é um serviço mais simples, no qual são disponibilizados carros fabricados a partir de 2008, possuindo preço mais em conta para os usuários que escolhem essa opção, o Uber Select possui carros fabricados a partir de 2012, que oferecem maior conforto aos passageiros, possuindo tarifas 20% mais caras que a do Uber X.³⁷

O Uber Black, por sua vez, é a modalidade mais onerosa de todas, exigindo que os motoristas possuam veículos SUV ou Sedan, de cor obrigatoriamente preta. Este, no entanto, detém tarifas 35% mais caras que a do Uber X para os usuários.³⁸

36 KOJIKOVSKI, Gian. Uber e 99 entram em guerra nas ruas das cidades brasileiras. Exame, 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/uber-e-99-entram-em-guerra-nas-ruas-das-cidades-brasileiras/>>. Acesso em: 25 out. 2017.

37 G1. Uber lança no Brasil UberSELECT, com carros confortáveis e preço maior. G1, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/uber-lanca-no-brasil-uberselect-com-carros-confortaveis-e-preco-maior.ghtml>>. Acesso em: 25 out. 2017.

38 ALVES, Paulo. UberX e UberBLACK: entenda a diferença entre as modalidades do Uber. Tectudo, 2017. Disponível em: <<http://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2015/07/uber-no-brasil-qual-e-diferenca-entre-uberx-e-uberblack.html>>. Acesso em: 25 out. 2017.

Além disso, no início de 2016, a empresa mostrou ao mundo o seu plano de “colocar mais pessoas em menos carros”, em palestra proferida por seu CEO, Travis Kalanich³⁹. Nessa oportunidade, apresentou seu novo modelo de transporte de passageiros, chamado de UberPool.

Naquela ocasião, foram apontados resultados de redução de emissão de toneladas de CO₂ com as viagens compartilhadas em São Francisco, Los Angeles e algumas cidades da China, demonstrando que a Uber é uma empresa preocupada com a saúde ambiental.

A bem da verdade, sempre fez parte da estratégia de marketing da Uber difundir noções como a melhoria do meio ambiente, redução da poluição, recuperação das áreas verdes das cidades e incentivo ao compartilhamento de carros, atraindo, assim, usuários que partilham da mesma preocupação.

Ainda, a empresa oferece formas mais eficientes de se deslocar (UberRush), maneira rápida de obter delivery (UberEats) e, atualmente, está investindo em um projeto que permitirá movimentar pessoas e objetos com mais eficiência e segurança em escala global (*self-driving cars*).

Nas redes sociais, a Uber apoia o movimento LGBT (UberProud) e o combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual. Divulga, também, fotos de cachorros e bebês, filhos recém-nascidos de empregados dos seus escritórios, revelando sua intenção de sobressair como uma empresa amigável.

No mais, seus comerciais trazem o slogan “Trabalhe com a Uber quando quiser”, “Seja seu chefe, dirija seu carro”, contando com a presença de atores asiáticos, negros, jovens, idosos, demonstrando ser uma empresa inclusiva.

39 KALANICK, Travis. O plano do Uber para colocar mais pessoas em menos carros. TED Talks 2016. Filmado em fev. 2016. Disponível em: <https://www.ted.com/talks/travis_kalanick_uber_s_plan_to_get_more_people_into_fewer_cars?language=pt-br#t-21979>. Acesso em: 25 out. 2017.

Dito isto, tem-se que Uber é considerada uma empresa de tecnologia disruptiva, ou seja, uma inovação com potencial para criar ou destruir mercados e, justamente por isso, constantemente esbarra em questões legais. Em toda cidade que a empresa desembarca há levantes de taxistas, prefeituras e órgãos oficiais que tentam dismantelar o serviço. Diante de tanta resistência, a empresa adotou uma postura incisiva, acusando as cooperativas de táxi de atuarem como cartel e proporcionando promoções agressivas nos lugares onde é proibida.

Fato é que a introdução no mercado, em larga escala, de uma nova modalidade de transporte individual remunerado de passageiros, mediante plataforma eletrônica, acabou por ensejar controvérsias, não apenas no que se refere à definição de sua natureza jurídica (transporte público ou privado), mas também no que tange aos seus efeitos trabalhistas e previdenciários.

Assim, diante das inúmeras contendas com taxistas, sindicatos e Poder Público, a legalidade da atuação da Uber vem sendo debatida, havendo dissenso quanto a classificação de seus serviços como privado ou público – já que neste último caso careceria de autorização ou permissão pública para funcionar – e também no tocante à existência ou não de vínculo empregatício com sus motoristas.

Sobre este segundo ponto, a Uber se apresenta como “uma plataforma de tecnologia que liga pessoas que querem se deslocar na cidade, e pessoas disponíveis para as levar onde querem ir.”⁴⁰ Com isso, a empresa nega que realize atividade de transporte, dizendo que não compete com táxis, mas sim que é do ramo de tecnologia, baseando suas atividades em seu aplicativo de celulares.

Ela trata os motoristas como “parceiros” ao afirmar que eles estão no controle, mantendo também o seguinte slogan: “o APP de parceiros ajuda você a decidir como, onde e quando dirigir para ganhar ainda mais”⁴¹.

40 UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em: 25 out. 2017.

41 UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em: 25 out. 2017.

Seus defensores argumentam que os opositores à essa *startup* não entendem a natureza da nova economia sob demanda. Afirmam que a Uber é da mesma natureza de empresas como eBay, que corresponderia aqui no Brasil ao Mercado Livre. De tal forma, seria simplesmente uma plataforma eletrônica de conexão entre livres empreendedores e consumidores, cobrando um percentual de comissão sobre as transações realizadas.

2.3. Realidade sobre os “parceiros” da Uber

Com o intuito de demonstrar como se dá na prática o trabalho dos motoristas denominados “parceiros” da Uber, foram realizadas quarenta entrevistas por meio da aplicação de questionário semi-estruturado⁴², cujos dados obtidos serão analisados abaixo.

De pronto, é importante mencionar que os entrevistados foram aleatoriamente escolhidos por meio de chamadas de transportes realizadas pelo aplicativo da Uber, de forma que o questionário foi aplicado durante trajetos de corrida.

Verificou-se, primeiramente, que a categoria de motoristas é formada majoritariamente pelo sexo masculino – não foi encontrada nenhuma mulher –, com faixa etária variável, tendo em vista que a maioria possuía entre 31 e 50 anos de idade. Não obstante, também foi entrevistado um motorista de 22 e outro de 69 anos.

Quanto à questão da escolaridade, 57,5% dos entrevistados declararam ter, ao menos, curso superior incompleto. Sobre isso, somente um trabalhador informou não possuir nível médio completo, ao passo que um motorista afirmou ter doutorado.

No tocante à jornada de trabalho, foi possível verificar que 28 entrevistados, ou seja, 70% do total, ultrapassavam a duração semanal normal de 44 horas de trabalho. A despeito disso, espantosamente dois motoristas afirmaram realizar jornadas exaustivas de mais de 90 horas por semana para que pudessem garantir sua subsistência.

⁴² As entrevistas foram realizadas de maio a julho de 2016, pelos participantes do grupo de pesquisa “Novas formas de trabalho”, coordenado pelo professor Rodrigo Carelli. A pesquisa é integrante do CIRT – Configurações Institucionais e Relações de Trabalho, na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

A partir dos relatos, constatou-se que a maioria dos entrevistados usa o trabalho de motorista como fonte única de renda. Ainda, dentre os “parceiros” que afirmaram trabalhar somente para complementar renda, alguns – mais especificamente, três – informaram ser servidores públicos da área policial que, por conta do regime de escalas, conseguem trabalhar também como motoristas. Outros são profissionais que trabalham em negócios que não estão gerando lucro, em razão da crise econômica que atravessa o país.

Um ponto de oscilação refere-se aos ganhos percebidos pelos motoristas. Isto porque, enquanto um entrevistado afirmou que recebia o equivalente a R\$ 45,00 por hora, dois informaram que faziam menos de R\$ 10,00 durante o mesmo período. Percebe-se, no entanto, que a maioria recebe de R\$ 14,00 a R\$ 25,00 por hora trabalhada. Sendo assim, a média de retirada informada pelos entrevistados foi de R\$ 19,12 por hora. Destaca-se que as quantias aqui mencionadas não levam em conta qualquer custo relativo a combustível, manutenção, investimento no carro e depreciação do veículo.

No que tange às despesas, os resultados da pesquisa deixam claro o desconhecimento por parte dos motoristas acerca de seus reais custos, posto que, ao serem perguntados, vários somente se recordavam do combustível, sem levar em conta os demais gastos. A bem da verdade, somente um motorista, Thiago, recordou-se das despesas com manutenção do veículo:

“Ser empregado vale mais a pena, pois no Uber o motorista tem muitas despesas, como a manutenção do carro e o gás.”

Conforme o serviço da Uber foi se popularizando, a quantidade de motoristas aumentou exponencialmente. Em razão disso, houve diversas reclamações acerca da multiplicação desenfreada de condutores, como dito pelo entrevistado Hudson:

“A cada dia mais estão querendo mais carros e não sei até onde isso vai chegar, mas está gerando emprego, né, pro pessoal (...) quero saber até onde isso vai chegar, com tanto carro na rua todo dia”.

No mesmo sentido, o motorista Renan disse:

“Não serviria como uma profissão. (...) Uber já foi muito bom, quando eu entrei dava bastante lucro. Hoje em dia, está muito concorrido, você tem muito gasto. Essas pessoas que trabalham todo dia, elas almoçam, tomam café na rua, ou seja, tem um gasto muito grande. Eu trabalho aqui no centro, porque meu Batalhão é no centro. Então, antigamente era muito melhor, porque você pegava preço dinâmico toda hora, tirava R\$300 em um dia fácil.”

Muitos motoristas se demonstraram insatisfeitos com a forma de trabalho, como se percebe no depoimento de Robson:

“Não há benefícios, só trabalho escravo. Eu acho que é trabalho escravo trabalhar 12h, 14h, 15h por dia. É um ciclo vicioso. Você tá cansado, com fome, mas você não para. Pra ficar ganhando dinheiro. Se o dinheiro tá entrando, eu não tô nem aí. Eu quero é mais... Fico direto sem café-da-manhã, almoço e janta. Não como, não tenho o hábito de comer. Só como em casa.”

Da mesma forma, Marco ressalta:

“Apesar de estar conseguindo pagar as contas, o que ganhava em uma hora no antigo emprego recebo em um dia de trabalho na Uber. A tarifa é muito baixa e devido a isso é impossível realizar uma carga horária menor, gerando uma escravização do trabalhador e impede que ele reingresse no mercado de trabalho voltado para sua área. Não posso fazer uma carga horária menor de trabalho, pois se fizer uma carga menor não vou conseguir cobrir os gastos, então acaba sendo escravizado pelo trabalho. Uma carga de trabalho tão pesada estava contra meus planos, pois quero voltar pra minha área. Dirijo o Uber para pagar as contas.”

No entanto, alguns motoristas detêm uma visão contrária, enxergando seu trabalho de forma autônoma. Tal dualidade se mostrou muito comum nas entrevistas. O depoimento do “parceiro” Evanylson, que trabalhava há oito meses na Uber, corrobora com isso:

“Não sinto [subordinação em relação à Uber]. É um trabalho como outro qualquer: tem um aplicativo, as regras deles que eu tenho que seguir como parceiro do aplicativo... Eu gosto daqui porque eu faço o meu horário, trabalho tranquilo. Trabalhar à noite é mais perigoso, mas eu gosto. Me sinto como um profissional autônomo: a Uber não exige o dia ou a hora em que eu tenho que trabalhar. Eu entrei pra Uber pela qualidade de vida, eu não tinha no meu emprego anterior. Aqui eu

tenho mais liberdade, posso viajar quando quiser. Eu sigo o aplicativo: pra onde ele me levar, eu vou levando. Isso aqui é meio viciante (...) Você quer descansar, mas toca [o alerta de solicitação de corrida] e você vai de novo.”

Outros motoristas destacam a flexibilidade de horário como um grande atrativo para trabalhar na Uber, como Yuri:

“É uma fonte de complementação da minha renda. Eu uso com o objetivo de comprar meu carro próprio mais rápido, além de ter um trabalho dinâmico e flexível. Posso estabelecer meu trabalho de acordo com as minhas metas financeiras que eu mesmo faço.”

Percebe-se, ainda, que, em que pese a liberdade conferida aos motoristas para que possam montar seu próprio horário de trabalho, as exigências a serem cumpridas não são poucas, conforme narra Felipe:

“Quanto ao carro, quer que seja um novo, 4 portas, ar condicionado, esteja sempre com a manutenção em dia, documentação também tem que estar em dia, você tem que ter o seguro do carro, tem que ter um seguro para passageiro também, que indenize até 50 mil por passageiro. Eles fazem uma pesquisa social sua, pedem um atestado de antecedentes criminais e a CNH no Detran tem que ser que exerce atividade remunerada. Tratamento aos clientes tem que ser sempre de forma cordial, visando o bem-estar do cliente, tem que ter as balinhas. Eles não cobram exatamente um vestuário padrão, mas eles cobram que você esteja sempre no mesmo estilo, assim, com uma calça, um sapato ou tênis que não seja muito esportivo. (...) Sim [se há punição ou advertência pela Uber]. O que acontece é que a avaliação que o passageiro faz é muito importante. Ela tem que ser no mínimo de 4.6, então quando nossa avaliação abaixa dessa média o aplicativo é bloqueado, você não consegue mais trabalhar. Eu tive um colega que aconteceu isso com ele, aí ele foi lá na Uber que fica aqui no Centro, na Uruguaiana, e eles dão uma segunda chance pra pessoa. Aí elevam a média pra 4.7 e desbloqueiam o aplicativo da pessoa. Mas se acontecer uma segunda vez aí já era, você é “demitido” do Uber. Advertência não chega a ter porque a Uber é uma empresa em que a gente é “parceiro” dela, não é funcionário da empresa, então o que que acontece é que você é parceiro, então eles emprestam a plataforma que é o aplicativo pra gente trabalhar e aí se você não seguir o padrão que o cliente exige, eles não deixam mais você usar o aplicativo.”

Acerca das punições e penalidades, os motoristas estão sujeitos à bloqueios, advertências, suspensão e até desligamento do aplicativo. O motorista Fabio explicou o seguinte:

“Se você não tiver uma quantidade mínima de avaliação, você é bloqueado. Ou eles te bloqueiam, pra você ir lá conversar pra melhorar sua nota, ou eles te bloqueiam e é como se você fosse mandado embora do Uber. Aí não pode voltar mais pro aplicativo. A nota tem que bater uma média de 4.65, no mínimo. Se chegar a 4,7 a Uber já começa a mandar mensagem, e-mail informando como melhorar as notas, tratamento de clientes etc.”

Da mesma foma, o “parceiro” Renan contou que já recebeu advertência da Uber:

“Eu já recebi advertência, porque o carioca tá acostumado com reclamação, qualquer coisa reclama. (...) Tava tocando música baixinha, aí a moça atendeu o telefone, aí eu abaixei, aí ela falou que eu não tinha perguntado pra ela se ela queria o som baixinho ou desligado. A outra pediu uma água e botou dentro da bolsa (...) Aí ela reclamou. Teve uma outra reclamação lá de que o Uber demorou, mas estava com trânsito. Mas o que acontece, eles [Uber] entraram em contato? Não, eles cortam o aplicativo. Cortam na hora, mas você vai lá e eles colocam na hora também.”

Já no que se refere às bonificações, os motoristas alegam ter recebido incentivos em dias de feriado e também quando houve paralisação dos taxistas. Além disso, também recebem incentivos quando indicam novos motoristas, ou quando completam as primeiras corridas, conforme contou Renan:

“Eles dão uma bonificação quando você chama outro motorista pra trabalhar no Uber. Então eles dão incentivo pra você arrumar concorrência pra você mesmo. É 600 reais que eles pagavam por indicado, e quando seu indicado completa 20 viagens você ganha 600, e o indicado 200. Mas hoje em dia mudou, eles agora estão pagando 700 reais se o indicado fizer 50 viagens e o indicado não ganha mais nada. Então eu penso que não vale a pena, pois os 700 reais que você ganha hoje você perde depois de tanto carro rodando na rua, aumentando a concorrência.”

Essas bonificações também ocorrem por conta do chamado “preço dinâmico”, no entanto, muitos motoristas afirmaram que este atrativo não passa de uma farsa. Sobre isso, comentou Eduardo, de 69 anos:

“Quanto mais escura a região estiver no mapa, mais alto o preço. Contudo, frequentemente a região fica mais clara à medida em que o motorista se aproxima, tornando-se uma “brincadeira de gato e rato”. Esse mecanismo acaba sendo “tendencioso”, pois frequentemente o preço dinâmico encontra-se em endereços que não existem, o cliente acaba cancelando ou o preço cai quando se alcança o local indicado.”

No mesmo sentido, o motorista Vinícius se queixou:

“Várias vezes me desloquei atrás do local onde constava preço dinâmico e quando chegava não havia mais.”

Ademais, as queixas dos motoristas também estão voltadas para a baixa tarifa, conforme alegado por Jonathan:

“Há 8 meses atrás eu tirava uns R\$2000 reais [por semana], quando entrei no Uber Black. Depois foi caindo e agora minha média semanal é de R\$1200, 1300... por aí. (...) O que acontece é que no mês de dezembro o táxi vai para a bandeira 2. O que o Uber fez para se manter foi jogar 15% para baixo e de dezembro para cá não teve ajuste não. Então, eu conheço gente que comprou carro zero, financiado, e agora não consegue pagar porque não tem serviço pra isso.”

Por fim, sobre a assistência dada pela Uber aos motoristas, alguns se demonstraram insatisfeitos, à exemplo de Robson:

“Se eu pedir uma ajuda ao Uber, eu não tenho. Passei por uma situação em que eu precisei do Uber. (...) Fui deixar um passageiro no aeroporto e vi o guarda-municipal me multando. Ele disse que a ordem era multar todos os carros pretos. O prefeito mandou multar Uber quando for pro Santos Dumont. (...) Liguei pra polícia e me identifiquei [como oficial]. Quando a polícia chegou, ele disse que tava só brincando. (...) Tinha anotado mais de 50 placas. Peguei o papel, rasguei e fui embora. Passou um mês e a multa chegou. Passei pro Uber essa situação, mas nada:

‘tente prestar atenção no trânsito pra você não ser multado, pois multa é advertência e você poderá ser punido’. Esse Uber tá de parabéns.”

O condutor César também lamenta:

“O que falta no Uber é apoio, você não sabe pra quem reclamar. Quando eu fui reclamar da viagem pra São Paulo que eu não tinha recebido, chegaram pra mim com um texto já decorado. (...) Fiquei mandando mensagens, mas até hoje não recebi. Deixa pra lá, não adianta falar mesmo.”

Quanto ao futuro da Uber, o motorista Eduardo afirmou:

“É uma coisa que veio para ficar”, mas espero que a qualidade do serviço não deteriore. O principal foco da Uber é dinheiro, mas ele não sabe como será o futuro para os próprios motoristas, já que o preço é surreal de tão barato.”

Conforme anteriormente destacado e também como se pôde constatar pelas entrevistas realizadas, a forma organizacional da Uber se encaixa perfeitamente nesse novo modelo de economia sob demanda.

A empresa, que possui foco explícito nos usuários do serviço, concede certa liberdade aos trabalhadores, denominando-os meramente de “parceiros”. No entanto, essa suposta autonomia é imediatamente desacreditada ante a constatação do dever de aliança e da necessidade de cumprimento dos objetivos traçados unilateralmente pela Uber que, quando não atingidos, levam ao desligamento do motorista na plataforma.

3. O CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO

3.1. Nova forma de organização empresarial da governança pelos números

O modelo taylorista/fordista centrava-se na subordinação do trabalhador, de forma que este deveria abdicar de sua liberdade durante as horas pré-estabelecidas de trabalho e se colocar à disposição para receber ordens do contratante, seu superior hierárquico.

Atualmente, analisando as novas formas disruptivas de trabalho, que seguem o modelo organizacional cibernético, é possível observar que o trabalhador vem sendo tratado como uma máquina humana inteligente, que não mais segue cegamente as ordens dadas por seus superiores. Agora o foco está na programação, pela apresentação de metas, regras e demonstração dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos.

Assim, neste novo regime, a organização do trabalho – e, conseqüentemente, o seu controle – apresenta-se de forma diferente, por meio da programação por comandos, em que se restitui ao trabalhador certo grau de autonomia na realização da prestação laboral. Basta apenas que os trabalhadores estejam mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhes são consignados.

Nesse âmbito, é importante explicar o conceito de algoritmo. De acordo com Kleinberg:

“Pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema”.⁴³

Os algoritmos, portanto, atuam na governança de informações e induzem comportamentos na era informatizada. No campo do direito do trabalho, ao sistematizar informações e dados para ordenar a vida e o labor humano, os algoritmos expressam o poder empregatício.

43 KLEINBERG, Jon. The Mathematics of Algorithm Design. Princeton Companion to Mathematics, Princeton Univ. Press, 2008. Disponível em: <<https://www.cs.cornell.edu/home/kleinber/pem.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

Eles são instrumento de gerenciamento de resultados por meio de comandos determinados, isto é, transformam os dados inseridos em um resultado desejado, baseado em cálculos, o que permite concluir que são controláveis.

Dessa forma, surge uma mais larga e abrangente noção de subordinação, compreendida também mediante experiências telemáticas e informatizadas de comando do trabalho humano, no qual desponta a aplicação de algoritmos para controle em massa de trabalhadores. Ou seja, ao mesmo tempo em que as novas formas de trabalho guiadas por algoritmos tentam transmitir a existência de autonomia do trabalhador, essa suposta liberdade é impedida pela programação.

Acerca dessa gestão por programação dos algoritmos, Rodrigo Carelli, citando Supiot⁴⁴, traz relevante caso julgado pela Corte de Cassação da França. Trata-se de um reality show chamado Ilha da Tentação, que pagava a cada participante uma determinada quantia em euros para que passassem doze dias na ilha participando de atividades recreativas e desafios.

Posteriormente, diversos participantes postularam na Justiça o reconhecimento de vínculo empregatício com a produtora do programa. A Corte de Cassação, por fim, julgou procedentes as ações, entendendo pelo reconhecimento da existência de relação de emprego, haja vista que (i) os participantes estavam sujeitos às regras do programa, definidas unilateralmente pelo produtor; (ii) estava estipulado que toda infração às obrigações contratuais poderia ser sancionada com a dispensa do programa; e (iii) a prestação dos participantes à emissão televisiva tinha por finalidade a produção de um bem com valor econômico.

Restou configurada, portanto, uma relação de subordinação diferente da clássica. Segundo Supiot, citado na obra de Rodrigo Carelli, o julgado demonstrou o surgimento da noção de liberdade programada, sendo a liberdade concedida na forma de autonomia na subordinação:

44 SUPLOT, Alain apud CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 130-146.

“Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim as ‘regras do programa’. Uma vez programados, na prática, os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem ‘reações esperadas’”.⁴⁵

Um ponto central na organização por programação é o esquema conhecido por “*sticks and carrots*”, em que os trabalhadores que seguem os comandos corretamente recebem premiações, ao passo que quem não se adapta é imediatamente punido ou, até mesmo, dispensado.

Outro ponto importante é a avaliação da realização dos objetivos, sempre presente nos dispositivos de governança pelos números. Sobre isso, são criados métodos de análise qualitativa do trabalho realizado. Isso faz com que haja um verdadeiro engajamento do trabalhador que, em vez de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens recebidas, se mobiliza totalmente para alcançar os objetivos firmados e obter uma boa avaliação.

Desse modo, o controle por programação, que transmite a ficção do trabalhador-livre, mantém a mesma natureza das relações de emprego, no sentido de que as empresas que detém o capital exploram os trabalhadores. A forma de exploração, que agora se dá por programação, foi alterada com os avanços tecnológicos, entretanto, a natureza da relação se mantém a mesma de antes.

3.2. Controle por programação e a relação Uber-motorista

Conforme constatado por meio das entrevistas realizadas, é certo que o algoritmo da Uber comanda todos os motoristas cadastrados no aplicativo, distribuindo-os segundo a demanda e impondo o preço do produto.

Além disso, de forma indireta, a Uber controla o tempo de trabalho dos motoristas, em razão do preço – baixo – da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador em suposto empreendedor autônomo, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite máximo de horas de trabalho que pode cumprir.

45 Idem.

Assim, com uma tarifa e remuneração igualmente baixas, mais horas de trabalho são de fato necessárias para que o motorista possa garantir a sua subsistência. Isso é demonstrado pelos depoimentos, pois os motoristas relatam que, a fim de que possam atingir seus objetivos financeiros, não é raro ultrapassarem a jornada regular de um trabalhador empregado.

O fato de no último ano a tarifa ter diminuído por três vezes consecutivas demonstra o aumento cada vez maior de controle pela empresa. A precificação é uma forma de a empresa comandar o trabalho dos motoristas sem que eles sequer percebam.

Não obstante, o algoritmo da Uber também realiza o controle pela entrega de premiações. Dessa forma, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos e feriados, a Uber concede incentivos financeiros aos seus motoristas para que se mantenham ativos.

Ainda, as táticas de garantia de preço mínimo por hora e de preço dinâmico também são utilizadas para manter os trabalhadores ativos, tendo em vista que, conforme a necessidade, a Uber concede incentivos para que motoristas busquem clientes localizados em regiões específicas.

A empresa também aplica o já mencionado sistema de avaliações em forma de notas dadas pelos usuários. Sobre isso, conforme os depoimentos, tem-se que a nota exerce irresistível poder sobre a forma de prestação dos serviços, já que ela pode fazer o motorista ser dispensado, caso seja insatisfatória. Nesse âmbito, o fornecimento de água aos passageiros e o jeito de se vestir ou portar não são obrigatórios, mas imprescindíveis para a obtenção da nota de corte.

Verifica-se, portanto, que a avaliação tem como destinatária a Uber, e não os motoristas. Isto porque inexiste a possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota. O algoritmo da Uber seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que estiver mais próximo do cliente.

Ou seja, a nota somente existe para controle da empresa sobre a qualidade do serviço prestado pelos trabalhadores. E não teria como ser de outra forma, pois a empresa deseja a confiabilidade do seu negócio e, por isso, foca exclusivamente na satisfação de seus clientes.

Ao mesmo tempo, a Uber atrai os motoristas promovendo o ideal de autonomia de trabalho e de uma vida sem padrão. Todavia, inexistente a possibilidade de liberdade, tendo em vista a organização do trabalho por programação, que se dá pelo gerenciamento de algoritmos por administradores da empresa.

Assim, resta caracterizada a subordinação dos motoristas, mesmo que estabelecida fora de sua conceituação tradicional. A bem da verdade deve-se aplicar aqui o modelo de subordinação estrutural criado por Mauricio Godinho e relatado no capítulo **1.3.5**.

O motorista, quando se cadastra na plataforma Uber, inevitavelmente é submetido ao novo sistema de organização por programação e, conseqüentemente, passa a integrar a dinâmica organizativa e operacional da empresa, incorporando-se à sua cultura corporativa dominante, o que configura a subordinação estrutural.

Diante do exposto, conclui-se que somente a visão clássica das formas de trabalho não é mais suficiente para amparar todos os trabalhadores hipossuficientes, uma vez que os critérios tradicionais foram construídos sob um único modelo de produção, que atualmente encontra-se ultrapassado. Verifica-se, a seguir, como o Judiciário vem tratando a relação dos motoristas com a Uber.

4. ANÁLISE JURISPRIDENCIAL ACERCA DA EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER

4.1. Jurisprudência internacional

Desde o começo da ascensão da Uber como alternativa aos táxis tradicionais, a classificação profissional de seus motoristas vem sendo contenciosa nos diversos lugares onde a empresa embarcou. Enquanto os motoristas acreditam que devem desfrutar das proteções e benefícios conferidos aos empregados convencionais, a Uber não mede esforços para contestar essa ideia.

Uma das primeiras ações nesse sentido foi ajuizada na Califórnia, ensejando o reconhecimento, pela Comissão Trabalhista daquele estado, de que a motorista Barbara Ann Berwick não era uma mera prestadora de serviço, mas uma sim empregada⁴⁶.

Depois disso, diversas outras ações foram ajuizadas, tanto nos Estados Unidos, quanto em outros países. No entanto, no panorama internacional, uma decisão do Tribunal Trabalhista de Londres ganhou bastante repercussão⁴⁷. Justamente por conta disso e de sua ampla fundamentação, tal decisão foi escolhida para ser analisada no presente trabalho.

46 JOTA. Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil. Jota, 2016. Disponível em: <<https://jota.info/justica/o-uber-e-lei-motoristas-vaio-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio-09092016>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

47 SINDONA, Rodrigo Nunes. A subordinação dos motoristas da empresa Uber e seus reflexos no âmbito trabalhista. *Âmbito Jurídico*, 2017. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18668>. Acesso em: 05 nov. 2017.

A ação foi proposta por motoristas da Uber contra a controladora sediada na Holanda e também contra as duas controladas que operam no Reino Unido, a Uber London Ltd e a Uber Britannia Ltd., e terminou por reconhecer que os motoristas da Uber devem ser considerados empregados para efeitos das proteções legais correspondentes.

Para chegar à essa conclusão, o Tribunal, preliminarmente, analisou cautelosamente o negócio da Uber, diante do argumento da empresa de que apenas presta serviços de tecnologia.

Quanto a isso, a decisão esclareceu que qualquer organização que (i) gerencie uma empresa cujo objetivo principal é a função de transportar pessoas em veículos motorizados; (ii) exija dos motoristas e passageiros que concordem, por meio de contrato, que ela não provê o serviço de transporte e (iii) recorra, em seus documentos e cláusulas contratuais à linguagem distorcida e novas terminologias, merece certo grau de ceticismo.

No mérito, o Tribunal considerou ser claro que a Uber oferta serviço de transporte e emprega os motoristas para esse fim, chegando a afirmar que empresa, ao negar esse fato, assume um papel estapafúrdio:

“The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common platform is to our minds faintly ridiculous.”⁴⁸

Além disso, ao verificar que os motoristas não podem negociar com passageiros, o Tribunal afirmou veementemente que o contrato entre o motorista e a Uber seria, na verdade, pura ficção:

“For all these reasons, we are satisfied that the supposed driver/passenger contract is a pure fiction which bears no relation to the real dealings and relationships between the parties.”⁴⁹

48 FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina? Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/a-decisao-do-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>> Jusbrasil, 2016. Acesso em: 05 nov. 2017.

49 Idem.

Dentre os inúmeros aspectos explorados pelo Tribunal para justificar a grande interferência da Uber no trabalho de seus motoristas e a conseqüente existência da relação de trabalho, está o fato de que a empresa entrevista e recruta motoristas, além de controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), escondendo-as do motorista.

Ainda, o Tribunal chamou atenção para o fato de que a Uber determina a rota padrão, sujeita os motoristas – por meio do sistema de rating – a certos parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares e determina questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada.

Dessa maneira, restou evidenciado que, na medida em que o contrato formal entre a Uber e seus motoristas não correspondia à realidade, já que o verdadeiro acordo entre as partes estaria localizado no campo das relações de trabalho, o ajuste firmado entre as partes poderia ser desconsiderado:

“(…) it follows all of the above that the terms on which Uber rely do not correspond with the reality of the relationship between the organisation and the drivers. Accordingly, the Tribunal is free to disregard them.”⁵⁰

Diante disso, o Tribunal considerou que, quando o aplicativo está ligado e o motorista se encontra dentro do território no qual é autorizado a trabalhar, ele deve ser considerado um empregado da Uber.

A descrição desses pontos fundamentais atinentes à decisão londrina mostra a tentativa do Tribunal de, em vez de se render unicamente às formas contratuais e à linguagem dos respectivos instrumentos, buscar a essência do negócio desenvolvido pela Uber e das relações travadas com os motoristas, sendo um ótimo exemplo de aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma.

50 FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina? Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/a-decisao-do-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>> Jusbrasil, 2016. Acesso em: 05 nov. 2017.

Conforme se verificou com a análise da ação ajuizada perante o Poder Judiciário Britânico, e do reconhecimento dado pela Comissão do Trabalho do Estado da Califórnia, tem-se que a tendência dos tribunais internacionais se dá no sentido de que os motoristas da Uber sejam vistos como empregados, devendo receber os direitos provenientes desta modalidade de relação.

4.2. Jurisprudência nacional

4.2.1. Caso paradigmático

O Judiciário brasileiro constantemente é instado a manifestar-se a respeito de episódios nos quais são discutidas as novas tecnologias disruptivas, mencionadas no capítulo anterior. Quanto à discussão acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, inexistente jurisprudência pacificada sobre o tema, o que será demonstrado por meio do caso paradigmático trazido à baila.

No início do ano, o Juízo da 33ª Vara do Trabalho proferiu sentença julgando procedente o pedido de vínculo de emprego de um motorista contra a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Trata-se da reclamação trabalhista nº 001135934.2016.5.03.0112⁵¹, em que o Autor alegou ter sido contratado pela empresa em 20/01/2015, exercendo a função de motorista em Belo Horizonte/MG até a data de 18/12/2015, quando foi dispensado de forma unilateral e abusiva. Postulou as verbas que entendeu serem devidas em decorrência da extinção do vínculo.

A Uber, ora reclamada, apresentou defesa argumentando que inexistente vínculo de emprego entre as partes, posto que não estariam presentes os critérios de pessoalidade, exclusividade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Pugnou pela improcedência dos pedidos e requereu a condenação do autor por litigância de má-fé.

51 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

Em uma extensa sentença, o juiz aprofundou-se em conceitos sociológicos, históricos e legais. De início, realizou rápida contextualização histórica, explicando que, na sociedade urbana industrial, foram criadas três formas de relação de trabalho. A primeira foi o fordismo – sistema baseado em linhas de montagens e caracterizado pela homogeneização das reivindicações dos trabalhadores –, e a segunda o Toyotismo – que fragmentou o processo produtivo e impôs uma heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho.

Por conseguinte, destacou que a terceira e mais atual forma de trabalho seria a uberização, fenômeno que preconiza um novo modelo de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, que interferem e desnaturam a tradicional relação capital-trabalho. Confira-se trecho da decisão:

“A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda uberização se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais. Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.”⁵²

52 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

Portanto, a relevância do fenômeno Uber envolveria muito mais do que a simples relação de emprego, mas também as consequências disso em outras esferas da sociedade e do trabalho e como isso pode vir a ser aplicado em setores ainda não imaginados.

Saindo do campo histórico e focando na legislação, ao analisar os requisitos legais da relação de emprego, o juiz considerou todos os itens válidos.

Assim, a decisão verificou a existência do elemento de pessoalidade entre as partes, privilegiando, como dito no primeiro capítulo, a ótica do empregado, ou aquele que busca ver sua condição de empregado reconhecida. Havendo informação de que os motoristas passam por processo seletivo para integrarem a plataforma Uber e não é possível que sejam substituídos, restou verificado o elemento no caso concreto.

Também restou configurada a onerosidade, posto que o funcionamento da atividade da empresa tem como dinâmica a divisão percentual entre a Uber e o motorista, operacionalizando-se de forma que a empresa retém os valores e posteriormente remunera o motorista.

A decisão analisada julgou existente o elemento da não eventualidade, optando por utilizar a teoria dos fins do empreendimento combinada com a teoria da eventualidade. O magistrado entendeu que a Uber é uma empresa de transporte de passageiros e que, o motorista, ainda que exerça atividade meio, é permanentemente necessário aos fins da empresa.

Acerca da subordinação, requisito mais controverso caracterizador da relação de emprego, afirma que o motorista estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços, além de outros controles contínuos.

Ainda, ressalta que o motorista estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a Uber julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras estipuladas pela empresa, o que já seria suficiente para caracterizar a subordinação.

Sobre isso, conclui da seguinte forma:

“Afiml, jรก nŁo é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordina o a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estŁo espalhados pela multidŁo de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou nŁo ser punido, deve ou nŁo ser ‘descartado’”.⁵³

Ainda, para decidir o caso, o juiz aplicou o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que preconiza que, independentemente do nome que as partes emprestam   rela o e dos documentos e contratos assinados nesse sentido, o importante é o que ela representa, de fato, aos olhos do Direito.

Diante disso, com o vínculo empregatício reconhecido, a empresa foi condenada a pagar férias, 13^o s lario, horas extra e adicional noturno. No entanto, em que pese a bem fundamentada sentença que julgou procedente a a o em favor do motorista, ela foi reformada em segunda instância., que entendeu de forma diametralmente oposta.

O acordŁo prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3^a RegiŁo nos autos do Recurso Ordinário manejado pela Uber⁵⁴ reformou a sentença anteriormente analisada. Para a desembargadora relatora do caso, Dra. Maria Stela  lvares da Silva Campos, nŁo estŁo presentes todos os requisitos necessários   forma o da rela o de emprego.

Nesse sentido, quanto ao elemento da personalidade, a relatora discordou da conclusŁo da sentença e compreendeu que esta é inexistente na rela o desenvolvida. Isso porque o motorista poderia cadastrar outro motorista em sua própria plataforma, sendo responsável por

53 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3^a RegiŁo. 33^a Vara do Trabalho. Processo n^o 0011359 34.2016.5.03.0112. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

54 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3^a RegiŁo. Nona Turma. Processo n^o 0011359- 34.2016.5.03.0112 (RO). Relatora: Desembargadora Maria Stela  lvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 23 de maio de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/462989096/andamento-do-processo-n-0011359-3420165030112-ro-25-05-2017-do-trt-3?ref=topic_feed>. Acesso em: 03 nov. 2017.

remunerá-lo posteriormente conforme combinado. Dessa forma, a exigência de cadastro do motorista se dá meramente por motivos de segurança.

Sobre isso, ressalta-se que está correta a argumentação da sentença de que a impossibilidade do cliente escolher com qual motorista deseja realizar a corrida não se confunde com a pessoalidade entre empregado e empregador. Por outro lado, havendo prova no sentido de que o motorista pode receber remuneração por um trabalho que não realizou diretamente, a conclusão é de que a pessoalidade não estaria presente em sua modalidade clássica.

Quanto a não eventualidade, a relatou focou no fato de que o motorista pode determinar quando estará online, pelo que restou consignado no acórdão que não se concebe relação empregatícia em que o empregado delibere por si próprio permanecer afastado do serviço, por meses, a ele podendo retornar.

A despeito da subordinação, interpretou a julgadora que as diretrizes emitidas pela empresa, tais como portar água e balas no veículo, eram meras orientações, que não ultrapassavam o limite de ajuste entre os contratantes para a execução contratual. Rejeitou, portanto, a aplicação da subordinação em sua dimensão estrutural, reputando-a como demasiadamente ampla.

Complementando a análise dos elementos da relação de emprego, a relatora reconheceu a presença de onerosidade, advertindo, contudo, que os elementos devem ser sopesados em conjunto, não se prestando a onerosidade, por si só, como caracterizadora da relação de emprego. Assim, à unanimidade dos votos, os desembargadores do Tribunal decidiram pela improcedência dos pedidos, em razão da inexistência de vínculo de emprego entre as partes.

Diante do caso paradigma apresentado, é possível concluir que há uma grande insegurança jurídica acerca da questão da existência ou não de vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas cadastrados em sua plataforma. Trata-se de ponto bastante controverso na doutrina e na jurisprudência, o que será demonstrado também por meio de outros julgados citados a seguir.

4.2.2. Demais casos

Recentemente, em junho deste ano, foi proferida sentença nos autos do processo nº 0010570-88.2017.5.03.0180, que tramita perante a 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, reconhecendo o vínculo empregatício entre motorista e a Uber, por entender estarem presentes os elementos configuradores da relação de emprego.

Quanto à pessoalidade, a sentença entendeu que é vedado ao dono do veículo realizar a contratação de terceiro para realizar o trabalho. Qualquer utilização da plataforma, ainda que o uso de veículos de terceiros, deve ser feita somente por pessoas previamente cadastradas e autorizadas junto à Uber.

Analisando o requisito de não eventualidade, decidiu que a instrução do feito demonstrou que o Autor manteve-se ativo continuamente, realizando centenas de viagens no período em que vinculado à empresa.

Ainda, enquadrou a possibilidade do motorista determinar seus próprios horários no campo da subordinação. Nesse âmbito, descreveu as características do trabalho autônomo, utilizando como exemplo as profissões de advogado, médico ou arquiteto. Ressaltou que o autônomo possui seus próprios clientes, estabelecendo os termos do contrato com cada um destes e que a insatisfação de um cliente não obstaculiza o regular desenvolvimento do labor em relação aos demais.

Assim, ressaltou as diversas diretrizes e restrições da empresa em relação ao motorista, aferindo que o Autor não detinha nenhum cliente próprio, sendo todos da Uber. Compreendeu, diante disso, estar presente a subordinação em suas dimensões estrutural e direta.

Justificou a existência de subordinação direta com amparo no parágrafo único do art. 6º da CLT, que, como visto, equipara os meios informatizados aos meios pessoais para fins de aferição da subordinação.

Veja-se trecho relevante da decisão:

“Diante da existência de elementos de autonomia, próprios do autônomo, e de outros de subordinação, próprio do vínculo empregatício, cabe ao julgador enquadrar o trabalho humano na figura que mais se aproxima do ocorrido na prática, vale dizer, não é apenas porque existe um elemento de autonomia que o trabalhador será necessariamente autônomo, nem porque existe um elemento de subordinação que o trabalhador será necessariamente empregado. E, como mencionado, os elementos de subordinação são muito mais intensos do que os de liberdade. Basta pensar que não se vislumbra, em hipótese alguma, que um autônomo possa trabalhar sem carteira de clientes própria, sem definir o próprio preço e submetido a poder hierárquico e disciplinar de um terceiro (além dos demais elementos de subordinação destacados). Por outro lado, a liberdade com relação ao horário encontra aproximações na legislação trabalhista, como por exemplo as hipóteses do art. 62 da CLT, não desnaturando o vínculo empregatício.”⁵⁵

Por fim, a sentença julgou procedentes os pedidos atinentes ao reconhecimento da relação de emprego, mas julgou improcedente o pedido de condenação por danos morais, sob a justificativa de que é precipitado afirmar que o modelo contratual proposto pela Uber configura exploração do empregado, já que sequer existe pacificação quanto à existência de relação de emprego entre as partes. Não obstante, em segunda instância houve a reforma da decisão, justamente como ocorreu no caso paradigma colacionado no tópico anterior.

Ao contrário do que aconteceu na 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a sentença proferida no processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, que tramita na 37ª Vara do Trabalho da mesma Comarca, não reconhece o vínculo de emprego entre o motorista Autor e a Uber, principalmente em razão da alegada ausência de subordinação.

Como nos demais processos, postulou o Autor da demanda o reconhecimento do vínculo de emprego e as indenizações decorrentes do modo como prestado o trabalho. A Uber, por sua vez, contestou a demanda nos seguintes termos:

“Afirmam que não prestam serviços de transporte, não funcionam como transportadoras, nem operam como agente para o transporte de passageiro. Aduzem

55 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 42ª Vara do Trabalho. Processo nº 001057088.2017.5.03.0180. Autor: Hebert Paula Martins. Réu: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Vitor Martins Pombo. Belo Horizonte, 11 de junho de 2017.

que o reclamante não lhes prestou serviços, tratando-se de usuário da plataforma disponibilizada por elas. Salientam que os motoristas não lhes são subordinados, tratando-se de profissionais autônomos, sem nenhuma exclusividade. Argumentam que elas prestam serviço aos motoristas, consistente em, por meio de uma plataforma digital, incrementar a capacidade de eles angariarem passageiros. Salientam que o reclamante dirigia quando quisesse e que a única exigência para a manutenção da parceria com elas seria "a constante promoção de experiências positivas para os usuários" (ID 011f4f7, p. 18). Alegam que, após o envio da documentação solicitada, o reclamante foi acolhido como motorista parceiro, havendo aceitado livremente as condições que lhe foram oferecidas para a utilização da plataforma Uber. Salientam que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração por parte das reclamadas e que foi ele quem as remunerou pela utilização do aplicativo. Asseveram que o autor tinha "completa autonomia para o estabelecimento dos dias e horários nos quais pretendia se conectar ao aplicativo para atender os usuários da Uber que buscam o serviço de transporte individual privado".⁵⁶

Frente a isso, o julgador compreendeu que a subordinação jurídica não se confunde com a existência de obrigações contratuais, haja vista que, para a caracterização da subordinação jurídica, seriam necessárias ingerências significativas no modo da prestação de serviços, que refutou inexistentes no caso.

Utilizando-se da definição de Maurício Godinho Delgado, em que o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços, julgou que inexistia subordinação na relação entre as partes, porque a reclamada não dava ordens ao Autor nem lhe dirigia determinações.

Amparado no fato de que o objeto social da empresa é de serviços de tecnologia, compreendeu que inexistia subordinação estrutural na relação entre as partes, pois o motorista não estaria inserido na dinâmica do funcionamento do tomador de serviços. Também por essa razão, o magistrado entendeu pela improcedência do pedido.

56 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. E Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

Conforme se depreende da análise das decisões judiciais colacionadas neste trabalho, o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber tem gerado divergência entre os juristas. Trata-se de uma discussão complexa e de difícil aferição. Em suma, o caso está longe de ser pacificado na jurisprudência, o que em nada contribui para a segurança jurídica.

CONCLUSÃO

Por tudo exposto neste trabalho, observa-se que houve evidentes mudanças nas últimas décadas no âmbito da relação de emprego – e, conseqüentemente, no campo de incidência das normas trabalhistas –, posto que as transformações na estrutura do mercado de trabalho e sua organização estão abrindo espaço para modalidades de trabalho mutáveis, que carecem de regulamentação e proteção.

Acerca dessas novas modalidades de trabalho, tem-se a chamada economia sob demanda, que consiste em atividades baseadas na utilização de plataformas online que permitem a conexão entre os usuários que solicitam um bem ou serviço e os sujeitos que podem facilitá-lo.

O desafio das formas de trabalho abrangidas pela economia sob demanda é identificar trabalhadores verdadeiramente empregados, tendo em vista que, apesar de trabalharem de forma onerosa, pessoal e não-eventual, a noção clássica de subordinação jurídica não se encontra, já que não está presente o exercício efetivo e intenso do poder diretivo do empregador.

Nesse âmbito, é necessário haver um alargamento do conceito de subordinação, a partir do próprio art. 3º da CLT. Esse dispositivo, ao definir o empregado, fala em “dependência”, sem qualquer adjetivação ou qualificação, dando abertura para que haja a ampliação do conceito legal.

O critério de subordinação, portanto, é natural e historicamente elástico. Diante disso, a doutrina e a jurisprudência criaram variações desse conceito, sendo mais aceito atualmente o da subordinação estrutural, que vincula o prestador de serviço à dinâmica operativa da atividade empresarial, ainda que não estejam presentes ou perceptíveis as ordens diretas de comando do tomador a respeito do modo de realização dos serviços do respectivo trabalhador.

Em suma, na subordinação estrutural, o indivíduo integra-se à cultura cotidiana da empresa ao longo de sua prestação de serviços, por se inserir, de um modo ou de outro, na estrutura, na organização e na própria dinâmica empresarial do tomador.

Dessa forma, analisando as novas formas de trabalho, é possível observar que houve uma mudança na subordinação jurídica, em que as ordens do empregador, que antes se davam de maneira clara, hoje ocorrem de uma maneira mais indireta, criando uma dificuldade aos juristas e aplicadores do direito em identificar esse fenômeno.

De fato, o empregador não requer mais a submissão do trabalhador às suas ordens, mas sim que este se torne um colaborador da empresa, fiscalizando e organizando sua própria prestação de serviços de acordo com uma dada estrutura empresarial. Para esses novos trabalhadores, então, a subordinação jurídica, pensada classicamente, os afasta da tutela trabalhista.

Isto porque não há, nesses casos, um exercício efetivo e constante do poder diretivo por parte do empregador. Este, ao contrário, confere ao trabalhador uma liberdade mais ampla na forma de prestação dos serviços. Essa dita liberdade, no entanto, não é sinônimo de autonomia.

O que se pode observar é que ocorre uma liberdade programada que dá a ideia ao trabalhador de autonomia na prestação do serviço. Dessa forma, este tem a possibilidade de gerenciar o seu próprio trabalho, mas o realiza de modo que necessariamente responda às expectativas do empregador, realizando as metas pré-estabelecidas por este.

Neste novo modelo, o trabalhador deve estar pronto para responder às necessidades do mercado que são estimadas pelo empregador. Em outras palavras, eles devem estar a todo momento disponíveis para realizar os objetivos que lhe são assinalados, além de manter a qualidade e a quantidade de produção estabelecidas pelo seu empregador.

Assim, de forma indireta, acabam sendo forçados a trabalhar mais, durante maior tempo, a fim de atingir estes objetivos, uma vez que não há uma limitação na jornada e sequer uma estipulação de períodos de repouso nesse modelo aparentemente autônomo.

O resultado disso é que o trabalhador continua hipossuficiente e sem real liberdade, exatamente como acontece nos modelos clássicos de trabalho, no entanto, eles têm que suportar todos os riscos decorrentes de sua atividade, uma vez que são excluídos das tutelas trabalhistas.

Especificamente no que tange à Uber, a empresa atua através da programação de algoritmos, controlando por meio de um aplicativo os motoristas que se filiam a ela. Não existe a figura do empregador que fala diretamente com seu empregado dando-lhe ordens e estabelecendo um horário de trabalho, de modo que é criada a noção de emancipação do motorista, em razão de uma despersonalização da figura do empregador.

Este controle se dá pela padronização dos serviços prestados pelos motoristas cadastrados na empresa, em que se determina, por exemplo, o tipo de carro que pode ser utilizado e a forma como os motoristas devem se portar. Ademais, a Uber tem o total controle

sobre as tarifas – que são impostas unilateralmente – e o desempenho dos motoristas, por meio das avaliações dos usuários.

Vale destacar que, caso não estejam de acordo com os padrões estabelecidos pela Uber, os motoristas são automaticamente desligados do aplicativo, sem sequer receberem explicação da empresa.

Deve-se assegurar, portanto, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, pois esta é a única maneira de regular a atividade empresarial de forma adequada e coerente. Não é somente porque a Uber se esforça em disseminar a figura do trabalhador autônomo, que ele realmente o é.

O referido princípio reconhece que a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, o que significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

Justamente por isso, a aplicação dos termos dos arts. 2º e 3º da CLT sobre uma situação fática tão peculiar como a ora apresentada requer mais que uma mera análise literal do disposto nos referidos dispositivos legais. Assim foi feito pelo magistrado da 33ª Vara do Trabalho de Minas Gerais no caso paradigma mencionado, o qual primou pela sensibilidade de buscar entender muito além do que somente alegam as partes e a legislação, debruçando-se minuciosamente sobre a atividade econômica da Uber e sobre aspectos históricos e sociais do Direito do Trabalho.

No entanto, conforme visto no apanhado jurisprudencial apresentado no quarto capítulo deste trabalho, os juristas estão longe de pacificar algum entendimento acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber.

Em suma, as questões suscitadas pelas novas formas de economia sob demanda não são triviais e exigirão dos aplicadores do direito um esforço adicional para compreender o fenômeno econômico e verificar a possibilidade de aplicação e de adaptação das categorias já

existentes para a nova realidade, que é multifacetada e diversa e, exatamente por isso, incompatível com conclusões preconcebidas e homogêneas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Paulo. **UberX e UberBLACK: entenda a diferença entre as modalidades do Uber.** Techtudo, 2017. Disponível em: <<http://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2015/07/uber-no-brasil-qual-e-diferenca-entre-uberx-e-uberblack.html>>. Acesso em: 25 out. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalhadores intelectuais: subordinação jurídica. Redimensionamento.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 27 e 41.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 209.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 out. 2017

_____. **Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 11 nov. de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º 00173-2007-073-03-00-6**, Rel. Des. Maurício Godinho Delgado. Publicado no DJ em 22 ago. 2007. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consultaunificada/mostrarDetalheLupa.do?evento=Detalhar&idProcesso=RO+0713828&idAndamento=RO+0713828PACO20070821++++13455900>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n.º 2688408 00942-2008-109-03-00-2**, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de Publicação: 13/12/2008. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129548966/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2688408-00942-2008-109-03-00-2>>. Acesso em: 25 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. **Processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho. **Processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira Reclamadas: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, Minas Gerais, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Nona Turma. **Processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112**. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Belo Horizonte, 23 de maio de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/462989096/andamento-do-processo-n-0011359-3420165030112-ro-25-05-2017-do-trt-3?ref=topic_feed>. Acesso em: 03 nov. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 37ª Vara do Trabalho. **Processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137**. Reclamante: Artur Soares Neto. Reclamadas: Uber Do Brasil

Tecnologia Ltda., Uber International B.V. E Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 42ª Vara do Trabalho. **Processo nº 001057088.2017.5.03.0180**. Autor: Hebert Paula Martins. Réu: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Sentença. Juiz: Vitor Martins Pombo. Belo Horizonte, 11 de junho de 2017.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4ª. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX**. In: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DAGNINO, Emanuele. **Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy**. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 3, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

ERMIDA URIARTE, Oscar, HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. **Considerações sobre os questionamentos acerca do conceito de subordinação jurídica**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

FELSTINERT, Alek. **Working the crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry**. Disponível em <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1593853>. Acesso em: 22 out. 2017.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina?** Disponível em: < <https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/a-decisao-do-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina>> Jusbrasil, 2016. Acesso em: 05 nov. 2017.

G1. **Uber lança no Brasil UberSELECT, com carros confortáveis e preço maior.** G1, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/uber-lanca-no-brasil-uberselect-com-carros-confortaveis-e-preco-maior.ghtml>>. Acesso em: 25 out. 2017.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do Jus Variandi do Empregador.** São Paulo: LTr, 1997.

JOTA. **Uber enfrenta primeiros processos trabalhistas no Brasil.** Jota, 2016. Disponível em: <<https://jota.info/justica/o-uber-e-lei-motoristas-vao-justica-para-pleitear-vinculo-empregaticio-09092016>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

KALANICK, Travis. **O plano do Uber para colocar mais pessoas em menos carros.** TED Talks 2016. Filmado em fev. 2016. Disponível em: <https://www.ted.com/talks/travis_kalanick_uber_s_plan_to_get_more_people_into_fewer_cars?language=pt-br#t-21979>. Acesso em: 25 out. 2017.

KLEINBERG, Jon. **The Mathematics of Algorithm Design. Princeton Companion to Mathematics,** Princeton Univ. Press, 2008. Disponível em: <<https://www.cs.cornell.edu/home/kleinber/pcm.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

KOJIKOVSKI, Gian. **Uber e 99 entram em guerra nas ruas das cidades brasileiras.** Exame, 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/uber-e-99-entram-em-guerra-nas-ruas-das-cidades-brasileiras/>>. Acesso em: 25 out. 2017.

LEIMEISTER, Jan Marco. SHKORDAN, Zogaj. **New forms of employment and IT – Crowdsourcing.** Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2736953>. Acesso em: 22 out. 2017.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho.** 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho. Uma releitura necessária.** São Paulo: LTr, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário. **Direito do Trabalho - Parte I: Dogmática Geral.** 2ª. ed. Coimbra: Almedina, 2009.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança. A reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SIGNES, Adrián Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. 1^a ed. São Paulo: Ltr, 2017.

SINDONA, Rodrigo Nunes. **A subordinação dos motoristas da empresa Uber e seus reflexos no âmbito justralhista**. *Âmbito Jurídico*, 2017. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18668>. Acesso em: 05 nov. 2017.

STEFANO, Valerio de. **The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’**. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602>. Acesso em: 22 out. 2017.

SUPIOT, Alain apud CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX**. In: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. 1^a ed. São Paulo: Ltr, 2017.

UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em: 25 out. 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3^a. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 510.