



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO**

RICARDO DA SILVA FERNANDES

**ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: O CASO
UBER**

Salvador

2019

RICARDO DA SILVA FERNANDES

**ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: O CASO
UBER**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito,
Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia,
como requisito para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Salvador
2019

RICARDO DA SILVA FERNANDES

**ANÁLISE DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:
O CASO UBER**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia.

Aprovado em ___ de _____ de 20__.

Banca examinadora

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira – Orientador _____
Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná
Universidade Federal da Bahia

Carlos Eduardo Soares de Freitas _____
Doutor em Sociologia pela Universidade de Brasília
Universidade Federal da Bahia

Erica Ribeiro Sakaki Leal _____
Mestranda em Políticas Sociais e Cidadania pela UCSAL

FERNANDES, Ricardo da Silva. Análise da relação de emprego em plataformas digitais: o caso UBER. 62 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

RESUMO

O presente trabalho pretende demonstrar a existência de relação empregatícia entre o motorista do aplicativo Uber e a empresa. Para que se possa atingir o objetivo almejado se fará necessária uma investigação histórica da relação empregado-patrão, perpassando pelos diferentes modos de produção desde o início do século XX com o surgimento do fordismo, o florescimento do Toyotismo, até o contexto contemporâneo do mundo do trabalho. Faz-se mister diferenciar relação de emprego de relação de trabalho, as quais, juridicamente falando, são sensivelmente distintas. No que tange a relação de emprego serão trazidos seus caracteres principais, realizando uma análise dos artigos 2º e 3º da CLT/43. No entanto o foco principal no que diz respeito às características da relação de emprego, será na subordinação. Quanto a jurisprudência, se realizará uma investigação quanto ao posicionamento da justiça brasileira quanto à questão, tendo em vista o crescente número de processos envolvendo como litigantes o condutor e a UBER. Comprovar a subordinação entre o motorista e a empresa UBER será nosso desafio neste trabalho.

Palavras-chave: Relação de emprego. Motorista da UBER. Subordinação jurídica. Mundo do trabalho.

FERNANDES, Ricardo da Silva. Analysis of employment relationship in digital platforms: the uber case. 62 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

ABSTRACT

The present work intends to demonstrate the existence of an employment relationship between the driver of Uber Platform and the company. In order to achieve the desired goal, a historical investigation of the employer-employee relationship will be necessary, going through the different modes of production from the beginning of the twentieth century with the emergence of Fordism, the flourishing of Toyotism, to the contemporary context of the world of job. It is necessary to differentiate the relation of employment of relation of work, which legally speaking are distinctly different. Regarding the employment relationship, its main characters will be brought in, by analyzing articles 2 and 3 of CLT / 43. However, the main focus with regard to the characteristics of the employment relationship will be insubordination. Regarding the jurisprudence, an investigation will be carried out regarding the position of the Brazilian justice regarding the issue, due to the growing number of lawsuits involving the driver and UBER as litigants. To prove the subordination between the driver and the UBER company will be our challenge in this work.

Keywords: Employment relationship. Driver of the UBER. Legal subordination. Work of world.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Dados a respeito da presença da Uber no mundo.....	27
Figura 2 - O que faz a Uber.....	28
Figura 3 - O que a Uber não faz.....	28
Figura 4 – Gráfico da renda média do motorista do Uber.....	30
Figura 5 – Fatos determinantes que levam a configuração do vínculo	45

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. O MUNDO DO TRABALHO	10
2.1 O TRABALHO NO PADRÃO FORDISTA	10
2.2 O TRABALHO NO PADRÃO TOYOTISTA	15
2.3 MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO	20
2.4 O TRABALHO POR APLICATIVOS	24
2.4.1 O TRABALHO PELO UBER	26
3. TRABALHO X EMPREGO	33
3.1 DISTINÇÕES ENTRE A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO	33
3.2 SUBORDINAÇÃO	34
3.2.1 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	37
3.2.2 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA	38
3.2.3 DEPENDÊNCIA ECONÔMICA	40
3.3 UBER E A RELAÇÃO DE EMPREGO	42
3.3.1 A JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA E O UBER	46
4. CONCLUSÕES	56
REFERÊNCIAS	59

1. INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo do trabalho é um reflexo de vários acontecimentos ocorridos ao longo da história e mudanças que vão desde a forma de execução até a organização do trabalho e do mercado de trabalho. Eventos como a revolução industrial ocorrida no século XVIII, os modos de produção fordista e toyotista no século XX e a utilização cada vez maior da informática no âmbito do trabalho, são bons exemplos de como se deu o processo evolutivo do trabalho ao longo dos tempos.

Em todos esses momentos podem ser observadas peculiaridades no que tange a relação de emprego, as garantias individuais e coletivas dos trabalhadores e a organização do meio produtivo. No que diz respeito as garantias dos trabalhadores se fazem possível observar significativas mudanças no decorrer dos séculos, atrelados diretamente ao “modo de produção” vigente na época.

Nesse primeiro momento, direitos e garantias aos empregados são praticamente inexistentes nos moldes que irão ser experimentados em épocas posteriores. Há falta de regulações quanto ao trabalho infantil, em que crianças e adolescentes trabalham como se fossem adultos e recebem salários menores, assim como as mulheres. A jornada de trabalho é extenuante, bem como a inexistência de políticas de saúde e segurança do trabalho.

A partir do surgimento do fordismo observa-se uma maior conquista de direitos e garantias trabalhistas, maior organização dos sindicatos e políticas estatais voltadas ao operariado. Esse modelo de produção se notabiliza, entre outras coisas, por implementar melhorias para a classe operária, tais como, aumento salarial, aperfeiçoamento dos ambientes de trabalho e seguridade social.

A partir da segunda metade do século XX, passamos a observar mudanças na forma com que os direitos e garantias trabalhistas passam a ser tratadas. Se faz possível observar um início da redução de direitos aos trabalhadores e novas formas de controle do patrão sobre o empregado. No entanto a maior mudança observada é na organização do modo de produção.

Esse processo de mudanças no mundo do trabalho segue ocorrendo de maneira acentuada. A informática, a pejetização e o surgimento de novas figuras jurídicas são retratos claros deste processo pelo qual o trabalho tem passado em dias atuais.

O presente trabalho buscará realizar uma análise acerca da relação existente entre o motorista e o aplicativo Uber, com o intento de demonstrar a existência de uma relação de

emprego entre esses sujeitos, investigando a presença ou não dos elementos caracterizadores da relação de emprego, a partir da legislação trabalhista, da doutrina e da jurisprudência.

Adotando como premissa a ampliação do conceito de subordinação, o objetivo principal a ser atingido será demonstrar se resta caracterizada o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, ainda que está busque descaracterizar tal relação a todo custo.

Para que o objeto final deste seja alcançado, serão tratados aqui alguns temas conexos com o resultado esperado. Assim, será feito um estudo acerca do mundo contemporâneo do trabalho, dos modos de produção fordista e toyotista até chegarmos ao trabalho por aplicativos, mais precisamente em relação a Uber. Além disso, se faz relevante a diferenciação entre emprego e trabalho, do conceito de subordinação e do processo de ampliação deste conceito, afim de alcançar as relações modernas de trabalho.

Um exame em relação a jurisprudência também se fará presente, tendo em vista, o crescente número de processos que buscam o reconhecimento de direitos trabalhistas aos motoristas, de forma a entender como os tribunais no Brasil estão tratando tais demandas.

Iniciaremos no próximo capítulo a análise dos modos de produção Capitalista experimentados a partir do século XX, como forma de subsidiar nosso objetivo principal.

2. O MUNDO DO TRABALHO

2.1 O TRABALHO NO PADRÃO FORDISTA

Antes de passarmos a análise a respeito do modo de produção fordista, cabe fazer uma breve apresentação do que propunha o taylorismo. Em sua obra “Os princípios da Administração Científica”, Taylor descreve de que forma a produtividade do trabalho pode ser aumentada radicalmente por meio da decomposição de cada processo de trabalho e da organização das tarefas de forma mais fragmentada possível, de acordo com rigorosos padrões de tempo e estudo do movimento.

O taylorismo surge a partir das observações realizadas por Frederick Taylor, nas quais percebeu que o ritmo do trabalho nas fábricas era ditado pelos trabalhadores mais experientes, por serem responsáveis por ensinar aos novatos o trabalho a ser executado e, de certa forma, acabavam por estabelecer a velocidade com que as atividades se desenvolviam, mantendo o ritmo mais lento e reduzindo o lucro dos patrões. Além disso, por deter o conhecimento, estes trabalhadores mais experientes gozavam de certa autoridade dentro do ambiente fabril, algo que Taylor identificou como um problema a ser solucionado.

Como forma de sanar tais distúrbios, Taylor buscou observar os gestos realizados pelos trabalhadores durante o processo produtivo, isolá-los e ensinar aos operários. Desta forma, pode-se afirmar que o taylorismo se utiliza de cinco princípios básicos:

1. Substituição de métodos baseados na experiência por metodologias cientificamente testadas;
2. Seleção e treinamento dos trabalhadores buscando descobrir suas melhores competências, as quais deveriam ser continuamente aperfeiçoadas;
3. Supervisão contínua do trabalho;
4. Execução disciplinada das tarefas e;
5. Fracionamento do trabalho na linha de montagem, simplificando as funções de cada trabalhador na cadeia produtiva e por consequência reduzindo sua autonomia.

As observações e estudos de Taylor servirão de base para o nascimento do modo de produção fordista, o qual representou um marco na forma de organização do mundo do trabalho.

Fordismo é um termo utilizado para denominar o modo de produção criado por Henry Ford (1863-1947) no início de século XX. Ford, utilizou-se da sua experiência adquirida ao longo dos anos de trabalho na indústria automobilística e de ideias oriundas do taylorismo para criar um modelo de produção que iria revolucionar a indústria automobilística da época.

O fordismo pode ser definido como um conjunto de condutas que vão desde econômicas, passando por mecanismos técnicos, gerenciais, políticos e sociais que, combinados entre si, representam muito mais que apenas um modo de produção, se apresenta como uma estratégia do Capital, um artifício de dominação social. O fordismo se constitui a partir de uma soma de práticas gerenciais da produção e do consumo. Nas palavras de Sonia M. G. Laranjeira:

Hoje, o termo tornou-se a maneira usual de se definirem as características daquilo que muitos consideram constituir-se um modelo/tipo de produção, baseado em inovações técnicas e organizacionais que se articulam tendo em vista a produção e o consumo em massa. Nesse sentido, referindo-se ao processo de trabalho propriamente dito, o fordismo caracterizar-se-ia como prática de gestão na qual se observa a radical separação entre concepção e execução, baseando-se está no trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos operatórios muito curtos, requerendo pouco tempo para a formação e treinamento dos trabalhadores. O processo de produção fordista fundamenta-se na linha de montagem acoplada a esteira rolante, que evita o deslocamento dos trabalhadores e mantém um fluxo contínuo e progressivo das peças e partes, permitindo a redução dos tempos mortos, e, portanto, da porosidade. O trabalho, nessas condições, torna-se repetitivo, parcelado e monótono, sendo sua velocidade e ritmo estabelecidos independentemente do trabalhador que executa a tarefa através de uma rígida disciplina. O trabalhador perde suas qualificações, as quais são incorporadas as máquinas. Na concepção de Ford, o operário da linha de montagem deveria ser recompensado por esse tipo de trabalho através de um salário mais elevado - o famoso five dólares day proposto na fábrica Ford. (LARANJEIRA, 1997, p. 89-90)

Para implantar seu modelo de produção, Henry Ford se apoiou em cinco transformações principais que são fundamentais para o sucesso e êxito do fordismo (GOUNET, 1999):

1. Se faz indispensável a racionalização das operações realizadas pelos operários e o combate ao desperdício de tempo como forma de atender a necessidade de produção em massa, crucial para atender ao consumo amplo;
2. Como primeira racionalização tem-se o parcelamento das tarefas. Dessa forma o operário não mais precisa ser um artesão especializado, acarretando dessa forma a desqualificação do operariado;

3. Para isso cria-se a linha, permitindo aos operários colocados lado a lado realizar as operações que lhes cabem. A linha fixa uma cadência regular do trabalho controlável pela direção da empresa;
4. As peças utilizadas nos automóveis passam a ser padronizadas como forma de reduzir o trabalho do operário a apenas alguns simples gestos. Para conseguir a padronização dos componentes, é preciso incorporar as firmas que fabricam as peças. Com isso, ocorreu a integração vertical (de cima para baixo) havendo um controle direto de toda produção;
5. Ao término de todo o processo ocorre a automação da fábrica.

Tais ações acabam por transformar o fordismo naquilo que ele é, um sistema produtivo e processo de trabalho, estruturado na fabricação em massa e numa produção homogeneizada e verticalizada. No que diz respeito a produção em massa, os resultados obtidos são bastante promissores, como podemos inferir das palavras de Thomas Gounet, de acordo com os dados apresentados pelo autor,

[...] a antiga organização de produção precisava de 12:30 horas para montar um carro. Com o taylorismo, ou seja, apenas com o parcelamento das tarefas, a racionalização das operações sucessivas e a standardização dos componentes, o tempo é reduzido para 5:50 horas. Em seguida, graças ao treinamento, para 2:38 horas. Em janeiro de 1914, Ford introduziu as primeiras linhas automatizadas. O veículo é produzido em 1:30 hora, ou seja, pouco mais de oito vezes mais rápido que no esquema artesanal utilizado pelos concorrentes. (GOUNET, 1999, p. 19)

Desta forma, fica claro que o objetivo de produção em massa se tornou algo muito mais plausível a partir desse momento, tendo em vista o incontestável aumento na produtividade, evidenciado pelo ganho temporal alcançado na produção de cada veículo.

Ao implantar as primeiras linhas automatizadas em 1914, Ford passa a enfrentar uma crise relacionada a mão de obra. “Temendo a perda” da especialização da sua mão de obra, os trabalhadores preferem permanecer trabalhando no sistema antigo, artesanal, que lhe permite uma maior especialização, enquanto o modo de produção fordista limita seu trabalho a alguns movimentos que dispensam o trabalho especializado. Nas palavras de Geraldo Augusto Pinto,

Basicamente, a ideia fundamental no sistema *taylorista/fordista*, como nos referiremos a ele daqui em diante, é elevar a especialização das atividades de trabalho a um plano de limitação e simplificação tão extremo que, a partir de um certo momento, o operário torna-se efetivamente um “apêndice à máquina” (tal como fora descrito, ainda meados do século 19, por Karl Marx, ao analisar o avanço da automação na indústria da época), repetindo

movimentos tão absolutamente iguais num curto espaço de tempo quanto possam ser executados por qualquer pessoa, sem a menor experiência de trabalho no assunto. (PINTO, 2007, p.33)

Nesse contexto, a chance de intervenção criativa do operário beira a nulidade, da mesma forma ocorre com a possibilidade de este conceber o processo criativo como um todo. As qualidades individuais do trabalhador se tornam irrelevantes no contexto da indústria fordista na medida que o importante é que este consiga renegar de sua vontade própria durante um longo período da sua vida.

Os ganhos de produtividade aliados com a redução dos custos, permitiram Ford enfrentar um levante operário instaurado em sua fábrica, quando da implantação propriamente dita do novo sistema produtivo. No ápice do conflito com a união do operariado qualificado recusando-se a trabalhar sobre tais condições, Henry Ford opta por demitir todos os funcionários, anunciando no dia seguinte vagas de emprego para aqueles dispostos a laborar sob aqueles preceitos.

O salário proposto de 5 dólares, juntamente com a jornada de 8 horas, era 2 vezes maior que o salário pago anteriormente. O aumento da remuneração é o atrativo à mão de obra. O que não se divulga inicialmente é que para fazer jus a tal retribuição pecuniária, o trabalhador deverá estar sujeito a um controle no que diz respeito a sua conduta também fora do ambiente de trabalho (GOUNET, 1999).

Desta forma, tal controle exercido sobre o operário das fabricas Ford acaba por criar um novo tipo de trabalhador, forjado a partir do novo método de trabalho o qual é inseparável do modo de viver do trabalhador como um todo. Este trabalhador a pouco surgido é o tipo adequado ao processo produtivo proposto.

Em um primeiro momento, o aumento do valor pago pela força de trabalho do operário pode parecer algo que não irá se sustentar do ponto de vista financeiro ainda que combinado com os métodos de controle social acima citados. Todavia a partir da organização da produção, Ford conquista além do mercado norte americano, o mundial. Mesmo com o aumento salarial se fez possível baixar o preço final do veículo graças a produção em massa, pois o que se perde na produção dos veículos é compensado pela quantidade vendida. O aumento nas vendas ocorre de tal maneira que no início da década de 1920, 53% dos automóveis do mundo saíram de fábricas Ford.

Com sua política de remunerações atraindo o operariado, Ford acaba criando um problema para a concorrência a qual pagava uma remuneração média de 2,5 dólares, ou essas indústrias passam a pagar o mesmo nível salarial e sobrevivem do ponto de vista empresarial ou se contentam com pequenos nichos nos quais o modo de produção artesanal ainda se faça rentável, como o de veículos de luxo ou esportivos.

Ocorre conseqüentemente uma forte mortalidade de empresas do ramo automobilístico com uma quantidade absurda de fábricas fechadas. Sendo que as sobreviventes foram obrigadas, para se manterem, a introduzirem o modo de produção automatizado bem como o salário de 5 dólares por dia trabalhado.

Como dito em linhas anteriores, em verdade o pensamento fordista vai muito além de um novo método de produção é de fato uma transformação que envolve diversos setores da sociedade, não se restringindo apenas a relação indústriário – operário. Um dos grandes aliados, senão o principal, é o próprio Estado, sendo este o principal alicerce ao êxito do modo fordista de produção, como podemos perceber a partir das palavras de Antunes, é o compromisso firmado entre o estado e o Capital que serve de sustentáculo ao modo de produção fordista. (ANTUNES, 2009)

Esse compromisso firmado entre esses dois agentes, Capital e Estado, tem como basilar, a busca pela manutenção do modo de produção Capitalista tendo como sustentáculo a implementação de elementos constitutivos do Estado de Bem-Estar Social, obtendo em contrapartida o afastamento dos trabalhadores da luta pelo projeto socialista. O Capital, afim de consolidar o afastamento do operariado da pauta da luta de classes, passará a realizar concessões a este trabalhador, o qual se vê agora num momento de viragem em relação a sua situação passada anterior a essa política, no que diz respeito a direitos e concessões adquiridas/promovidas pelo Capital.

Os sindicatos também exercem seu papel em meio a todo esse cenário, fortalecidos pela organização produtiva daquele momento, os sindicatos atuam na busca da plena realização da política vigente. Ao mesmo tempo que atuam na busca de melhores condições de trabalho, melhores salário e seguridade social. Estes desempenham o papel de controle das bases operárias, com o intuito de evitar o conflito com o Capital.

A partir do desenvolvimento do sistema fordista, pode-se observar a organização do proletariado e conseqüentemente o fortalecimento dos sindicatos dos trabalhadores, como nos ensina Botelho:

Observa-se ao longo do desenvolvimento das estratégias de produção fordistas a organização do operariado e o subsequente fortalecimento do sindicato de trabalhadores. Os trabalhadores também souberam tirar proveito das inovações propiciadas pelo *fordismo*, sobretudo no que concerne ao acúmulo de operários nas indústrias e a consequente maior facilidade de organização e mobilização dos trabalhadores. Tal fato teve como efeito o acirramento da contestação do processo de trabalho e dos conflitos entre o Capital e o trabalho. A relação entre a sindicalização da classe trabalhadora e os processos *fordistas* de produção é uma característica importante do período *fordista*. (BOTELHO, 2000, p.16)

Com as lutas travadas entre o Capital e o Trabalho, se fez possível melhorias em diversos níveis da relação de trabalho, as quais vão desde aumento na segurança no emprego até ganhos no que diz respeito a seguridade social. Essas conquistas acabam por causar um crescimento do poder aquisitivo do trabalhador levando de maneira não diferente ao aumento do padrão de consumo, as palavras de Adriano Botelho são elucidativas quanto a isso:

Observa-se então, a partir das lutas entre o Capital e o trabalho pela repartição da mais valia gerada no período fordista, um aumento na segurança no emprego, queda nos níveis de desemprego e aumentos reais do salário, seja através dos aumentos no salário direto, seja através do salário indireto (seguridade social). Tais conquistas dos trabalhadores acarretam um maior padrão de consumo por parte da classe trabalhadora. Pode-se dizer que havia nesse momento, nos países em que o fordismo se desenvolveu plenamente, um círculo virtuoso de crescimento econômico. As práticas de gestão e produção no interior da fábrica possibilitaram a melhor organização do operariado. E como o todo é diferente da soma das partes, esses trabalhadores organizados souberam utilizar sua força para obter algumas conquistas socioeconômicas, moldando o fordismo como uma estratégia de acumulação mais ampla que a esfera fabril. (BOTELHO, 2000, p.17-18)

Diante do exposto podemos afirmar que a estratégia fordista de produção e consumo em massa, apenas se fez possível graças a fortalecimento da classe operária que pôde assim, exigir uma maior parcela das riquezas produzidas transformando-as em bens de consumo.

O chamado “compromisso do fordismo”, resultado da relação sindicato forte, grande corporação e estado, é formado nos locais onde essa nova estratégia de acumulação puramente Capitalista atingiu seu pleno desenvolvimento.

2.2 O TRABALHO NO PADRÃO TOYOTISTA

Como características dos anos em que o modo de produção fordista/taylorista vigorou temos, por exemplo, a produção em massas com a manutenção de grandes estoques e uma legislação laboral mais protetiva com forte atuação dos sindicatos, além da forte

especialização da mão-de-obra. A partir da década de 70 do século passado, passa-se a observar o início de uma crise na estrutura do modo de produção dominante a época, caracterizada principalmente pela queda nos lucros causada pelo aumento do preço da força de trabalho e pelo desemprego estrutural, o que acabará por causar uma redução no consumo. Situações essas, as quais o modelo de produção fordista não foi capaz de encontrar soluções, ao contrário do que havia ocorrido em outros momentos da história.

Como principal expoente de mudança no modo de produção Capitalista notabiliza-se o modelo de produção toyotista, surgido no Japão nos anos 50 nas fábricas de automóveis da *Toyota Motor Company*. Sendo que este não foi a única alternativa surgida ao fordismo. Processos produtivos como o neofordismo, neotaylorismo e pós-fordismo decorrentes de experiências na chamada “terceira Itália” e o kalmarismo surgido na Suécia, são exemplo de modos de produção emergidos como opção ao modo de produção dominante à época (PINTO, 2007).

O Toyotismo surge num momento histórico de um Japão pós-segunda guerra mundial, num contexto de baixo crescimento econômico e um mercado interno que necessitava dos mais variados tipos de bens de consumo e serviços. Dados tais fatos, se fazia necessário a indústria japonesa um aumento tanto da produtividade, quanto da capacidade de produzir os mais variados produtos, como podemos observar nas palavras de Geraldo Pinto, “ Tais eram as características do contexto econômico japonês após a II Guerra Mundial, um ambiente propício a busca de inovações por maior competitividade pelas empresas japonesas”. (PINTO, 2007, p.55)

Quanto ao advento do toyotismo, é possível falarmos em quatro etapas que levaram ao surgimento deste. A primeira desta foi a implantação na indústria automobilística do Japão da experiência advinda do ramo têxtil, de que um único operário fosse responsável por operar simultaneamente várias máquinas. Em segundo lugar, tem-se a necessidade da empresa reagir à crise financeira vivida no pós-guerra aumentando a produção com a manutenção do mesmo quadro de funcionários. Como terceira ação, ocorre a importação das técnicas de gestão utilizadas nos supermercados americanos baseadas na reposição de um produto apenas após a sua venda, forma de organização esta que deu origem ao *kanban*¹. O quarto passo, foi a expansão do *kanban* para as demais empresas ligadas a produção da fábrica da Toyota, as subcontratadas e os fornecedores (PINTO, 2007).

¹Kanban, do japonês, cartão. Sistema de controle de produção no qual as pessoas participam utilizando cartões coloridos para abastecer e repor materiais de produção. (CHIAVENATO, 2003)

O modo de produção japonês tem uma metodologia produtiva a qual pode ser resumida, segundo Thomas Gounet em seu livro “fordismo e toyotismo na civilização do automóvel”, em seis pontos os quais traremos resumidamente abaixo:

1. Diferentemente do sistema fordista no qual a meta era o máximo de produção, no toyotismo a produção é puxada pela demanda. Se faz preciso produzir mais modelos, em pequenas quantidades. Sendo que é a demanda que fixará o número de veículos produzidos de cada modelo.
2. Afim de combater os desperdícios, tendo em conta as limitações espaciais do Japão e a necessidade de ser rentável, a Toyota desdobra o trabalho da fábrica em 4 operações – transporte, produção (propriamente dita), estocagem e controle de qualidade – sendo que dessas atividades apenas a produção agrega valor ao produto. As demais representam custos, devendo ter seu tempo de execução limitado ao máximo.
3. A flexibilização da organização do trabalho acarretada pela flexibilidade dos meios de produção e sua adaptação as variações do mercado. O operário passa a além de manter o funcionamento das máquinas, a preparar os elementos indispensáveis ao funcionamento das máquinas de forma a reduzir ao máximo o tempo de não produção. Isso leva a um operário polivalente, capaz de operar diversas máquinas durante seu trabalho diário, bem como poder ajudar a um colega caso necessário.
4. A utilização do *kanban* como ferramenta de organização da produção. Fazendo uso desta metodologia quando uma equipe necessita de uma determinada peça, utiliza-se a peça reserva e informa ao setor responsável pela fabricação de tal componente da necessidade de reposição do mesmo.
5. A Toyota objetiva produzir muitos modelos, mas cada um com uma série reduzida. Dessa forma a mesma linha de montagem deve ser capaz de produzir veículos diferentes.
6. A competitividade alcançada pelos fabricantes japoneses se dá além das mudanças na linha de montagem outro importante ator, a desverticalização da cadeia produtiva. O toyotismo (fabricas que utilizam esse modo de produção) acaba por desenvolver relações de subcontratação com empresas fornecedoras de autopeças, mantendo-as sobre seu controle por meio de participação no Capital e investimentos. Tais empresas devem atender a alguns requisitos como o emprego

do *kanban* e estarem localizadas dentro de um raio de 20 quilômetros da montadora. Os custos com a produção dos veículos são menores por exemplo, graças as condições de trabalho nas subcontratadas as quais pagam salários 30 a 50 % inferiores aos pagos na montadora.

No modelo japonês, o trabalhador não mais é responsável por executar apenas uma única tarefa na linha de montagem, esse passa a ser polivalente e multifuncional, capaz de operar diversas máquinas. Tem-se um operário integrado ao processo produtivo, participando das mais variadas etapas do processo desde a elaboração e execução das tarefas até as estratégias organizacionais.

A produção passa a ser heterogênea de acordo com a demanda do mercado consumidor, desta forma não mais se restringe a produção de um único bem o qual a sociedade é “obrigada” a consumi-lo. O modo de produção Toyotista, segundo Murilo Oliveira, “É caracterizado por ter sua produção vinculada a demanda, desenvolvimento de produtos diferenciados, adequados aos interesses e necessidades do adquirente, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades”. (OLIVEIRA, 2005, p.07)

O sistema toyotista fundamentava-se em uma estrutura de produção e entrega mais rápida e precisa, sendo associada a uma empresa mais “enxuta” e “flexível”, que foi possível de ser obtida passando a se focar mais no produto principal o que gerou uma desverticalização e subcontratação de empresas que passaram a desenvolver e fornecer produtos e atividades a partir da utilização de uma mão de obra polivalente a qual era capaz de realizar atividades de execução, controle de qualidade, manutenção e limpeza, operação de vários equipamentos, até atividades ligadas a melhorias no processo e decisões de cunho gerenciais.

A implementação dos sistemas de organização flexível permite que as empresas flexibilizem não apenas a sua linha de produção afim de obter ganhos de produtividade, mas sim tudo aquilo que está envolvido no sistema produtivo, como podemos inferir nas palavras de Geraldo Pinto,

A implementação dos sistemas de organização flexível, em especial toyotista, gerou não apenas um aumento da produtividade, mas também possibilitou as empresas adquirir maior flexibilidade no uso de suas instalações e no consumo da força de trabalho. (PINTO, 2007, p. 65)

O modo de produção toyotista foi responsável não apenas por mudanças estruturais e organizacionais do espaço fabril, mas em mesma proporção por modificações na relação patrão-estado-empregado. A relação patrão-empregado, a forma de exploração da mão de

obra, a proteção laboral, o papel sindical e todos os demais aspectos que envolvem essa tríade sofrem modificações. Conforme podemos inferir nas palavras de Gounet sobre a flexibilidade dos trabalhadores, “O novo sistema de produção exige ainda mais do trabalho operário que o fordismo. Isso vale para a subcontratação, mas também para as fábricas das montadoras”. (GOUNET, 1999, p.29)

Ditas tais palavras no parágrafo acima, inferimos que o discurso dos ganhos para os trabalhadores no que diz respeito a qualificação da mão de obra, o trabalhador flexível, participativo nas decisões empresarial, pensante, dentre outras melhorias, são na verdade uma “cortina de fumaça” para a nova forma de exploração do proletariado. A qual se revelará com o passar dos anos muito mais penosa e degradante, menos protetiva e pior economicamente para aquele que é parte hipossuficiente na relação de trabalho.

Com o advento do modo de produção japonês a exploração da mão de obra é empregada de forma ainda mais intensa, tal como pode ser observado na mudança do paradigma no que diz respeito a relação operário-máquina. Se durante o fordismo/taylorismo cada operário realiza apenas uma função, no toyotismo um homem se torna responsável por até 5 máquinas. No toyotismo, o fundamento principal do taylorismo, a luta patronal contra o ócio operário atinge um patamar superior.

Outra característica possível de ser observada nas fabricas, se refere ao quantitativo de operários na fábrica, a Toyota mantém um número mínimo de trabalhadores necessários a montagem dos carros em condições pessimistas de vendas. Em caso da ocorrência de uma melhora no mercado, o que acarretaria um aumento na produção existem duas alternativas, ou os operários realizam horas extras ou são contratados assalariados temporários. Sendo que a política principal da montadora é a de realização de horas extras, não por acaso um operário da Toyota trabalha anualmente aproximadamente 700 horas a mais que um trabalhador em uma montadora na Bélgica (2300 h/ano contra 1600h/ano). Outro aspecto que notabiliza o caráter exploratório da mão de obra, característico do toyotismo, diz respeito a questão salarial. O operário toyotista precisa ser polivalente para trabalhar em equipe, ser mais qualificado, mais apto a se adaptar as necessidades do processo. No entanto a questão salarial não evolui de forma satisfatória a essa melhor qualificação do operário, não sendo corrigidos à altura (GOUNET, 1999).

A questão sindical e a forma como estes são tratados também é parte extremamente relevante na expansão do toyotismo. No Japão os sindicatos representavam uma ameaça as ambições dos empresários, desta forma esses foram combatidos e desestruturados dando

espaço ao chamado sindicalismo de empresa, o qual comungava com os ideais da classe patronal.

Mesmo após a criação do sindicato-casa, voltado ao ideário patronal, esse ainda não foi considerado satisfatório, como podemos observar nas palavras de Antunes, No ano seguinte, 1954, esse modelo de sindicato foi considerado ainda pouco cooperativo, sendo por isso dissolvido e substituído por um novo sindicato inserido no “espírito Toyota” na “família Toyota”. Essa nova condição sindical foi indispensável para o sucesso do modo de produção japonês. O sindicato empresa “proporcionou” ao operariado como contrapartida à sua subordinação, o emprego vitalício a uma parcela de 30% dos trabalhadores das grandes empresas, bem como ganhos salariais decorrente da produtividade. Esses sindicatos exerciam ainda papel relevante na ascensão pessoal dentro da empresa japonesa. (ANTUNES, 2009)

A expansão do modo de produção toyotista tende a enfraquecer o Estado de Bem-estar Social, tendo em vista a proximidade deste com a lógica neoliberal. Acarretando uma redução nas conquistas sociais voltadas a classe trabalhadora.

Junto a flexibilização do trabalhador/aparato produtivo, tem-se também a flexibilização dos direitos trabalhistas. Divulgam-se as mudanças no processo produtivo ocorridas com o advento do toyotismo, enfatizando melhorias no que diz respeito ao trabalho mais qualificado e habilitado – como o trabalho em equipe, a multifuncionalidade e a polivalência, a flexibilidade – mas oculta-se que este mesmo processo tem levado frequentemente à intensificação e precarização do trabalho.

Diante do exposto a respeito do modo de produção japonês, sua forma de organização, a relação entre seus principais atores (estado, patrões, empregados e sindicatos), ou seja, a forma como passou a ser vivido o mundo do trabalho é inegável que foi este o responsável por lançar as bases do mundo do trabalho na contemporaneidade.

2.3 MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO

O neoliberalismo e a sua dominação sob os setores da economia configuram o modo contemporâneo de acumulação do sistema Capitalista. Atualmente, observa-se na organização da produção e do trabalho um número cada vez maior de trabalhadores em condições precárias ou excluídos do mercado de trabalho. Outro fator de destaque é o aumento da automação nos processos produtivos, o qual comina com uma crescente independência do trabalho humano. Juntamente com o aumento da automação, cresce a utilização serviços via

aplicativos, softwares e plataformas digitais, chamada de "quarta revolução industrial" ou "Indústria 4.0".

Contemporaneamente as relações de emprego tem experimentado um cenário cada vez maior de diminuição das garantias e direitos por parte dos trabalhadores. A legislação trabalhista criada para promover a paridade de forças entre os trabalhadores (sujeito hipossuficiente) e o empregador (proprietário dos meios de produção) tem deixado cada vez mais de cumprir seu papel preponderante de proteção ao trabalhador.

No contexto atual, é possível observar uma sensível mudança no que diz respeito ao tratamento dado aos trabalhadores. Se durante o período do fordismo-taylorismo, os ganhos conquistados em relação as garantias e direitos trabalhista se fizeram bastante presente, com o advento do toyotismo nos anos 80, até os dias atuais a tônica é completamente distinta. O que se observa é o dismantelo sistemático da legislação protetiva laboral e mudanças no paradigma da relação de emprego.

Um dos principais responsáveis por mediar a relação patrão/empregado e ser um grande facilitador nas conquistas obtidas pela classe trabalhadora são os sindicatos que também tem tido seu papel reduzido após a crise do modelo de produção fordista. O enfraquecimento sindical é uma marca bastante presente no mundo do trabalho hodierno, dentre alguns fatores que causaram tal perda de representatividade, podemos citar a descentralização da força de trabalho das empresas, que hoje não mais concentram todo seu processo produtivo numa única unidade industrial, bem como modificações legislativas que levaram a redução do papel dos sindicatos, por exemplo, nas negociações coletivas.

Cumprir observar que com o advento do modo de produção baseado naquele usado nas fábricas da Toyota no Japão, ocorre uma drástica mudança no que diz respeito a forma de pensar e realizar a produção. Se durante a predominância do modo fordista de produção tínhamos uma produção verticalizada, ou seja, concentrava todas ou a grande maioria das etapas produtivas num único local, contando com uma grande quantidade de operários dividindo o mesmo espaço fabril e tendo como outra característica marcante a produção em massa (não havia grande versatilidade na linha de produção, normalmente se produzia aquele produto e este era aceito no mercado).

Com a mudança para o modo de produção toyotista, a produção passa por um processo de horizontalização, desconcentração das etapas produtivas. Desta forma, diferentes espaços industriais agora são responsáveis por produzir cada parte do produto final. Agora, ao invés

de uma produção em massa, a indústria passa a ter uma produção flexível, a qual visa atender as necessidades apresentadas pelo mercado. Com a fragmentação do processo produtivo em várias indústrias, abre-se espaço para o enfraquecimento sindical, além de um crescente processo de terceirização, sob o qual será discutido em linhas próximas.

Nesse passo, se faz possível citar três elementos como característicos do Direito do Trabalho no mundo contemporâneo: a flexibilização, a precariedade e a terceirização. Cada um desses sujeitos faz parte de um todo organizado que resulta num enfraquecimento da relação do trabalho no tocante ao empregado.

A flexibilização se caracteriza pela redução da proteção trabalhista e previdenciária, sob o pretexto que representa uma alternativa a manutenção de postos de trabalho ainda que com perdas de garantias reduzidas no contrato de trabalho. As quais segundo seus defensores, se fazem necessárias tendo em vista a crise econômica e a concorrência do mercado. No entanto, o que realmente tem acontecido é uma redução dos postos de trabalho apesar da redução de tais garantias. Como se faz possível notar nas palavras de Luciano Vesapollo, “A flexibilização, definitivamente, não é solução para aumentar os índices de ocupação. Ao contrário, é uma imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários mais baixos e em piores condições”. (VESAPOLLO, 2005, p.28)

Já a precarização é uma etapa mais extremada, pois resulta na extinção do Direito do Trabalho, tornando o contrato e as condições de trabalho mais fragilizadas, além de retirar do estado atribuições relativas à proteção previdenciária e trabalhista. Conseqüentemente, a precarização tem uma maior dimensão social. Tal processo é uma desconexão entre o trabalho e o direito do trabalhador, trazendo consigo a ausência de direito a uma renda suficiente, a plena cidadania e identidade profissional.

No que diz respeito a terceirização, esta significa a transferência de funções ou atividades a outras empresas (empresa terceirizada), sob o argumento que tal transferência resulta em melhorias no resultado e qualidade dos produtos. Pois esta empresa é tecnicamente especializada naquela atividade, o que importará em maior produtividade, já que a empresa tomadora do serviço poderá concentrar-se na sua atividade-fim. A respeito da terceirização, Rodrigo Fortunato Goulart traz o seguinte entendimento, “A subcontratação (terceirização) é o pacto pelo qual uma organização (empresa contratada) se obriga perante a outra (contratante) em realizar atividades conforme definidos por esta última e que se integrem no seu serviço ou produto final”. (GOULART, 2012, p.161)

É perceptível que a sociedade vem passando por um momento de transição, na qual o emprego tradicional está deixando de ser o principal vínculo humano ao meio produtivo e o Direito do Trabalho não tem se mostrado preparado para lidar com tais mudanças. Neste momento de surgimento de formas de trabalho cada vez mais distintas e lacuna legislativa a respeito, deveria a legislação buscar abarcar as novas figuras, no entanto o caminho contrário está sendo observado. Como ficou perceptível com a reforma trabalhista ocorrida no Brasil no ano de 2017.

Em dias atuais, se faz mister uma reforma trabalhista capaz de estender o direito trabalhista para além do emprego típico, a qual consiga abraçar todas as formas de trabalho economicamente dependente. Se faz necessário pensar uma legislação trabalhista capaz de abranger os mais diversos tipos de ocupação as quais têm surgido no universo laboral, capaz de alcançar as mais diversas relações de trabalho que surgem na atualidade e oferecer a proteção necessária aos trabalhadores, sujeito mais fraco na relação de trabalho.

O que se observa a partir da reforma promovida em 2017 é um distanciamento da norma no que diz respeito a proteção do empregado e do próprio emprego. Como exemplo de modificações as quais atingem diretamente o trabalhador podemos citar a criação da figura do profissional autônomo, mudanças na regulamentação do trabalho intermitente e a possibilidade de livre estipulação de condições de trabalho, pelas partes contratuais trabalhistas. Todos os exemplos citados anteriormente, vão na contramão da proteção jus laborativa, o que nos leva a inferir que, no que diz respeito as modificações trazidas pela lei nº 13467/2017, elas caminham em caminho oposto ao inclusivo que se apresenta necessário no atual cenário do mundo do trabalho.

Devido à esta falta de preparo da legislação trabalhista para as novas formas de trabalho que emergem atualmente, caracterizar a relação de emprego tem se tornado uma tarefa difícil. Na atualidade não é incomum esforços interpretativos árduos realizados pelo Poder Judiciário, afim de conseguir caracterizar a existência da relação de emprego. Uma vez que a tentativa de desconstrução da subordinação do empregado para com o patrão, tem sido uma forte tendência nos dias de hoje, o que acaba por transformar esse trabalho de caracterização da relação de emprego cada vez mais complicada.

Esse novo contexto do mundo do trabalho, tem reflexos diretos tanto na produtividade, quanto nos postos de trabalho. Enquanto os avanços tecnológicos por um lado são responsáveis por aumentar a produtividade, em contrapartida suprimem postos de trabalho, remodelam as relações trabalhista a partir da desregulamentação, da flexibilização e

precarização dos direitos trabalhistas, sindicais e previdenciários (tentado fazer com que o trabalhador acredite que direitos trabalhistas é algo ultrapassado pelo tempo). Além de causar um aumento na concentração de riqueza e renda.

É nesse contexto atual de aumento do desemprego e maior inserção de tecnologias no dia a dia das pessoas, e, em especial, nos meios de produção, que se faz possível observar o surgimento e crescimento de empresas de tecnologias tais quais a UBER.

Plataformas de tecnologia como a Uber, Airbnb, 99, dentre outras surgem com a promessa a de que cada indivíduo se tornará um microempreendedor, podendo trabalhar com o que e quando quiser, tornando-se seu "próprio patrão". No entanto a realidade é bastante distinta, o que se revela é uma nova forma de exploração da mão de obra, totalmente precarizada, a qual beneficia àqueles por trás dos aplicativos. Estas empresas fazem da conhecida forma de exploração do trabalho, algo diferente ao se utilizarem da tecnologia para oferecer serviços já existentes de maneira rápida, fácil e barata. Tal temática será objeto de discussão em tópico próprio com foco na empresa UBER.

2.4 O TRABALHO POR APLICATIVOS

O trabalho por aplicativo, maneira de “contratação” de mão-de-obra que se difunde a cada dia mais no mundo contemporâneo, tem o seu surgimento a partir da chamada economia de compartilhamento. Souza e Lemos define a economia de compartilhamento como,

A chamada economia do compartilhamento constitui o que diversos autores caracterizam como uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, simbolizado pela superação da lógica de consumo em massa e visando ao acúmulo de bens, típica do final do último século, por um momento em que o mercado, já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e a serviços. Em última instância, a economia do compartilhamento está baseada no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes. (SOUZA E LEMOS, 2016, p. 1758)

Tais serviços se apresentam das formas mais variadas, desde de alugueis de carros, passando por alugueis imobiliários, até a realização de tarefas domésticas.

A economia de compartilhamento tenciona ajudar a indivíduos que estão sem emprego a se tornarem microempresários os recolocando no mercado de trabalho. Sobre a tal novidade laborativa, o autor Tom Lee tece os seguintes comentário, “a economia de compartilhamento promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas

tornando-os microempresários. Podemos nos auto gerenciar, entrando e saído deste novo modelo flexível de trabalho, montando nosso negócio”. (SLEE, 1997, p.22)

No caso da Uber, a mesma não se amoldaria de forma precisa no conceito de economia de compartilhamento, como podemos inferir das palavras de Oitaven, Carelli e Casagrande que defendem que a Uber se faz parte do trabalho *on-demand*,

O trabalho ‘on-demand’ por meio de aplicativos se relaciona com a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório. Os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra (OITAVEN, CARELLI E CASAGRANDE, 2018, p. 16)

O crescimento deste tipo de atividade, se aproveita de uma tendência econômica a qual se faz presente desde a passagem do modo de produção fordista, para o toyotista, a qual parece mais relevante a cada dia, trata-se da economia sob demanda (*on-demand economy*). A economia sob demanda no trabalho por aplicativo, se apresenta como um modelo comercial, a partir do qual, com o uso da tecnologia e da internet, permite que por meio de plataformas virtuais grandes grupos de prestadores de serviços estejam disponíveis e a espera de serem solicitados pelo consumidor. As plataformas virtuais são responsáveis pela criação de uma rede invisível, responsável por conectar a oferta e a demanda. Desta forma facilitando a interação entre prestadores de serviço e seus usuários.

Baboin (2017) define trabalho sob demanda via aplicativo, como um dos novos modelos utilizados para o gerenciamento de mão de obras decorrente do avanço da tecnologia. Ainda de acordo com este, o funcionamento do modelo é baseado na disponibilização do trabalho humano conforme a necessidade dos clientes, por meio de um aplicativo ou site de internet.

Na economia de compartilhamento se destacam 3 tipos de serviços como dominantes, são eles serviço de hospedagem, transportes e educação.

Esta forma de gerenciamento/contratação de mão-de-obra é um grande exemplo de formas de trabalho as quais se propagam sem que estejam diretamente sob o cobertor da legislação trabalhista. Ela se baseia numa aparente (falsa) ausência de subordinação do prestador de serviço em relação a empresa dona da plataforma para intentar descaracterizar o vínculo empregatício, alegando que aqueles que utilizam as plataformas como forma de subsistência são trabalhadores autônomos ou microempresários. Desta forma não haveria que se falar em direitos trabalhistas.

2.4.1 O trabalho pelo Uber

Criada em 2010, nos Estados Unidos, a Uber é um aplicativo de celular capaz de operar em qualquer lugar em que haja uma rede de telecomunicação que possibilite acesso à internet. A empresa iniciou como um serviço de carros de luxo, no qual os consumidores pediam o veículo via aplicativo e suas viagens eram realizadas por motoristas de empresas de serviço de limusine. O fato de oferecer um serviço de luxo tornava a UBER uma empresa distinta das demais que ofereciam serviços de transporte por meio de aplicativos, no entanto o problema residia nos preços cobrados, maiores em relação as concorrentes, as quais utilizavam-se de motoristas com seus próprios carros o que tornava o custo de serviço mais em conta. (SLEE, 2017)

Ciente da desvantagem que se encontrava em relação aos concorrentes como forma de competir com as demais "empresas do ramo" a UBER lançou no ano de 2013 o UberX, passando a utilizar motoristas que trabalham com seus próprios carros. O que acaba por permitir que a empresa pratique preços competitivos dentro do segmento.

A Uber iniciou suas atividades no Brasil em 2014, inicialmente nas cidades do Rio de Janeiro, São Paulo, Brasília e Belo Horizonte. A chegada da Uber ao Brasil, ficou marcada por diversas manifestações realizadas, principalmente por motoristas de táxi, protestando contra a falta de regulamentação dos motoristas de aplicativos no país, o que acabará por causar um grande impacto principalmente econômico para os taxistas devido, principalmente, aos menores preços praticados pelos aplicativos de transporte.

Em território brasileiro a Uber oferece cinco tipos de serviço, sendo quatro de transporte de passageiros, os quais variam de acordo com o tipo de veículo ou de ou disponibilidade do usuário em compartilhar a viagem com um desconhecido. Os serviços disponíveis são o Uber X, carros compactos, com ar-condicionado e 4 portas, preço competitivo tornando-se uma opção ideal para locomover-se no dia a dia; Uber Select, uma seleção de carros mais confortáveis e espaçosos por um preço um pouco maior do que o do Uber X; Uber Juntos, esta modalidade permite que você compartilhe a viagem com outros usuários que estão em um trajeto similar ao seu, colocando mais pessoas em menos carros; e o Uber Black, serviço que possibilita aos usuários solicitarem viagens de alta qualidade em carros sedã, todos com bancos de couro e ar-condicionado sempre ligado.

A empresa obteve um crescimento bastante acentuado e segundo dados da própria Uber, em 2016 a empresa já tinha um valor estimado em US\$ 62, 5 bilhões, valor esse que supera o

das principais empresas de alugueis de carro - Hertz, Avis e Enterprise- além de empresas do setor de automóveis como a Ford e a GM. (SLEE, 2017)

Dados disponíveis no site da empresa dão uma dimensão do que se tornou o negócio Uber e o quanto o crescimento da mesma continua acentuado, tais dados podem ser vistos na Figura 1.

Figura 1 - Dados a respeito da presença da Uber no mundo

Fatos	
Indústria	Tecnologia
Fundação	Junho de 2010
Presença em cidades no mundo	+700
Presença em cidades no Brasil	+100
Presença em países	+60
Funcionários no mundo	20 mil
Motoristas parceiros no Brasil	+600 mil
Motoristas parceiros no mundo	+3 milhões
Usuários no Brasil	+22 milhões
Usuários no mundo	+93 milhões
Viagens por dia no mundo	17 milhões
Dados globais atualizados em maio de 2019; dados do Brasil, em setembro de 2018	

Fonte: <https://www.uber.com/br/pt-br/>

A Uber se apresenta como uma empresa de tecnologia, a qual é apenas responsável por conectar motoristas e passageiros, isso fica claro no próprio site de internet da empresa, na seção “fatos e dados sobre Uber”, que, a todo momento, traz informações que visam retirar da empresa o papel de empregadora e/ou da existência de uma relação de emprego com o motorista. Na referida página de internet tem-se a definição do que faz e o que não faz a Uber. Tais informações a respeito da atividade desenvolvida pela empresa, podem ser observadas nas Figuras 2 e 3.

Figura 2 - O que faz a Uber

O que fazemos

- A Uber oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis.
- Acreditamos que, para encarar o desafio da mobilidade nas grandes cidades, é preciso oferecer uma gama cada vez mais ampla de opções de mobilidade às pessoas. Uber é mais um modo de se locomover na cidade.
- Possibilitamos que motoristas profissionais possam ter ainda mais oportunidades de ganhar dinheiro ao conectá-lo com usuários que desejam se deslocar pela cidade.
- Geramos um incrível potencial para diminuir a necessidade de se ter um carro, colaborando assim para a diminuição dos congestionamentos nas grandes cidades. Com o Uber Juntos geramos ainda mais impacto ao colocar mais pessoas em menos carros, evitando emissões de poluentes e consumo de combustível.

Fonte: <https://www.uber.com/br/pt-br/>

Figura 3 - O que a Uber não faz

O que não fazemos

- A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.
- A Uber não é um aplicativo de táxi. Nós conectamos usuários e motoristas parceiros, que prestam o serviço de transporte individual privado, por meio de nosso aplicativo.
- A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja.
- A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis.

Fonte: <https://www.uber.com/br/pt-br/>

Debates a respeito do serviço prestado pela Uber vêm acontecendo em todas as cidades em que a empresa realiza suas atividades. Discussões a respeito dos consumidores, dos empregados, do papel do governo e das responsabilidades do negócio. Ao contrário do que é pregado pelos seus entusiastas, os quais imputam o sucesso da empresa a forma como ela conecta passageiros e motoristas, grande parte deste sucesso se dá devido a forma de atuação

da empresa, com custos minimizados devido a fatores como a falta de exigência de inspeções veiculares, preços mais acessáveis ao consumidor, e exploração da mão de obra humana atrelada a precarização a relação de trabalho.

A falta de regulamentação sobre as atividades da Uber, acaba por causar diversos problemas das mais variadas ordens no âmbito das cidades aonde a empresa se faz presente. Os problemas vão desde a concorrência desleal com os táxis, tendo em vista os preços praticados pela plataforma, o qual na maior parte do tempo é menor que a tarifa praticada pelo serviço de táxi. Além da questão ligada diretamente aos táxis, outras questões problemáticas vêm à tona e interferem diretamente no dia-a-dia das cidades, assuntos relacionados à segurança e mobilidade, por exemplo, são diretamente impactados, como podemos observar nas palavras de Tom Slee.

Quando se fala em trânsito, há muito mais em questão do que uma simples relação comercial. Estamos falando de equilibrar os interesses de consumidores e motoristas, de garantir preços previsíveis, de saber se os carros são seguros e de fazer com que o sistema como um todo se encaixe no quebra-cabeças que é o trânsito urbano. (SLEE, 2017, p.109).

O estado da Califórnia foi o primeiro estado a criar um conjunto de regras chamado Empresas de Redes de Transporte o qual teve como uma das maiores beneficiárias a Uber. Tal conjunto regulatório concede a empresas do ramo permissão para operar e estipula requisitos a serem atendidos para a operação tais como, fornecer cobertura de seguro a passageiros, realização de uma análise prévia dos motoristas e que forneçam dados ao poder público. No entanto tais exigências se mostram mínimas em relação aos taxistas, pois eximiam tais empresas de certas exigências como, registrarem seus motoristas juntos a prefeitura e inspeções veiculares tais quais enfrentadas pelos táxis. (SLEE, 2017)

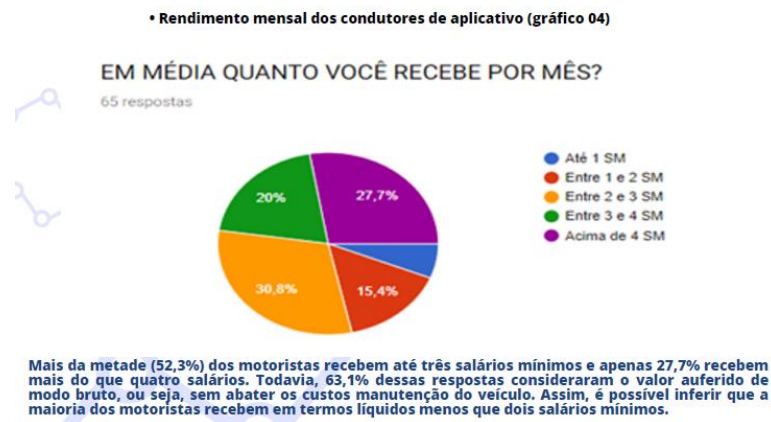
A Uber constantemente afirma que se trata se um transporte seguro, que antes da admissão no aplicativo é realizada uma checagem a respeito dos antecedentes do motorista, no entanto de acordo com informações trazidas por Tom Slee em seu livro *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*, dados demonstram que o sistema de checagem utilizado pela empresa é bastante falho, já tendo admitido desde assaltantes, assassinos, agressores sexuais, até motoristas que falsificaram informações de apólices de seguro ou manipularam digitalmente a documentação enviada a empresa.

Uma das formas mais utilizadas pela Uber como chamariz para conquistar mais motoristas, reside na promessa de que esses "parceiros" alcançarão uma remuneração bastante acima se comparado com os motoristas de táxis, por exemplo.

No entanto o que se observa na prática é completamente diferente, normalmente os ganhos prometidos pela empresa em ações de marketing, as quais, todos nós, com certeza, já tivemos contato por meio de algum meio de comunicação, levam em conta a renda bruta obtida pelo motorista, escondendo os custos inerentes a atividades como seguro, manutenção e depreciação dos veículos, aquisição do carro, dentre outros e o principal deles o valor cobrado pelo aplicativo aos motoristas.

A Figura 4, elaborada a partir da pesquisa intitulada, Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativos, que discute o impacto das plataformas digitais no Direito do Trabalho, demonstra os ganhos obtidos pelos motoristas do aplicativo. Os dados foram gerados a partir de pesquisas com os motoristas da plataforma Uber.

Figura 4 – Gráfico da renda média do motorista do Uber



Fonte: Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativos. PIBIC 2019.

Para além das situações que envolvem os custos com o meio de trabalho destes motoristas, ainda existem problemáticas ligadas diretamente ao motorista. Para alcançar ganhos que lhe possibilite aferir uma renda mínima necessária, ou aquela prometida na propaganda da empresa, o motorista deverá se sujeitar a jornadas semanais de trabalho maiores que as de um trabalhador comum, a qual no Brasil é de 44 horas semanais. Não raro tem-se relatos de motoristas que trabalham uma média de 12 horas diárias o que significa um total de horas trabalhadas semanais muito maior que a legislação trabalhista vigente

determina. A ausência de regulamentação das atividades realizadas via aplicativo acaba por permiti que a exploração da mão de obra desses trabalhadores alcance níveis exorbitantes.

Empresas que se intitulam de tecnologia (como a Uber, Airbnb, 99) argumentam que a legislação está obsoleta ao não englobar as novas tecnologias e modelos de negócio. O fato desses serviços serem oferecidos por meio de um aplicativo de celular, o qual só depende de acesso à internet para operar, confere uma certa imaterialidade aparente aos mesmos. Tal suposta intangibilidade, levanta alguns questionamentos a respeito da possibilidade de interação entre a Uber e a legislação nacional.

O discurso apresentado pela Uber coloca o motorista-parceiro como um microempreendedor que terá a liberdade de trabalhar quando quiser, a hora que bem entender. No entanto, o que se observa é uma nova forma de apropriação da mão de obra e dos lucros do trabalho executado, restando ao condutor, contribuir com seu patrimônio e trabalho.

O que se observa é que muitos trabalhadores deslumbrados com a ideia de se tornar microempreendedores como forma de minimizar os danos do desemprego, acreditam ser o mercado capaz de absorver toda a mão de obra de iniciativas empresariais. No entanto o que se mostra verdadeiro é que tal situação não é capaz de resolver o problema da falta de empregos, acabando por criar um sem número de trabalhadores em subempregos e que ao contrário do que esses pensam, não estão tornando-se donos de si, mais sim sendo ainda mais explorados e contribuindo para a acumulação de riquezas na sociedade Capitalista.

A Uber utiliza-se de diversos meios para controlar seus parceiros e também clientes (por exemplo, a partir de dados obtido ao longo da utilização do aplicativo, identifica os passageiros mais propícios a pagar uma tarifa mais cara em horários de um maior fluxo). Os motoristas são por vezes enganados com corridas que desaparecem antes mesmo que possam ser aceitas ou que são canceladas sem direito do pagamento da taxa de desistência. (SLEE, 2017)

No entanto, o principal modo de controle dos condutores está no sistema de reputação, ao final de cada corrida, motorista e passageiros são "convidados" a atribuírem uma nota um ao outro. Tal nota vai numa escala até 5 estrelas, não raro é o fato de após uma viagem, o motorista se despedir com a frase: " 5 estrelas para você". Uma clara mensagem que este espera o mesmo do passageiro. Tal atitude explica-se pelo fato de que a média das notas atribuídas ao motorista é o principal meio de controle da Uber sobre o serviço prestado. Os

motoristas precisam ter média de 4,6 (em uma escala de 1 a 5 estrelas) para continuar na plataforma.

Para se tornar um motorista parceiro da Uber o interessado deverá realizar cadastro no site da empresa e enviar uma cópia da CNH, na qual deve constar a observação “exerce atividade remunerada – EAR” e apresentar certidões negativas de antecedentes criminais. Após aprovado o cadastro, o motorista deve enviar uma foto da Certidão de Registro e licenciamento do Veículo, comprovante do DPVAT do exercício corrente e apólice de seguro que contemple cobertura contra acidentes pessoais a passageiros, com valores a partir de R\$ 50 mil por passageiro. E a partir de então, começar a atender os usuários que solicitem viagens através do aplicativo.

No capítulo seguinte, discutiremos a respeito da existência (ou não) de uma relação de emprego entre a Uber e o motorista. Utilizaremos para tal análise como principal fonte a CLT e o conceito de subordinação, bem como a necessidade de ampliar esse conceito e assim estender o manto protetivo do direito do trabalho as novas formas de contratação de mão de obra. Objetivando demonstrar a existência de uma relação de emprego do motorista para com a Uber.

3. TRABALHO X EMPREGO

3.1 DISTINÇÕES ENTRE A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

No âmbito do Direito, relação de trabalho e relação de emprego são institutos distintos. De forma que o trabalho deve ser visto de maneira mais genérica, devido ao fato de que este engloba diversas formas de pactuação de prestação de trabalho. Ao passo que o emprego se apresenta como uma das modalidades específicas desta relação. Desta forma, se faz possível afirmar que o trabalho seria o gênero do qual o emprego é espécie.

Luciano Martinez conceitua trabalho em sentido amplo como “sendo o trabalho qualquer atividade humana que visa o sustento do trabalhador e, se for o caso, o da sua família, há de se concluir que o seu universo é, realmente extremamente amplo”. (MARTINEZ, 2015)

O conceito apresentado pelo citado autor corrobora a ideia de que o trabalho é uma relação que engloba variadas formas de prestação. Sob o estereótipo de trabalho, estão o contrato de trabalho autônomo, o contrato de trabalho eventual, o trabalho avulso, além do contrato de emprego.

Nas palavras de Maurício Godinho,

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2017, p. 310)

É possível afirmar que existe trabalho a partir do momento que os sujeitos envolvidos assumem posições opostas na qual um deles oferece a sua força de trabalho, enquanto o outro retribui seu esforço com uma contraprestação de natureza pecuniária. Tal relação entre indivíduos distintos é a identificado da totalidade das relações de trabalho, tendo cada forma de prestação caracteres próprios.

No que diz respeito a relação de emprego, Orlando Gomes e Elson Gottschalk irão defini-la da seguinte forma: “contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante a certa remuneração e em caráter não-eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção do empregador”. (GOMES E GOTTSCHALK, 2006, p.43)

Para que exista a relação de emprego, estarão presentes um conjunto de elementos caracterizadores próprios. De acordo com Luciano Martinez, tais elementos são: a pessoalidade, a onerosidade, a não assunção dos riscos da atividade patronal, a não eventualidade e a subordinação. A cumulação destes irá caracterizar a relação de emprego, permitindo a diferenciação em relação às demais relações de trabalho.

Os elementos responsáveis pela caracterização da relação de emprego estão presentes no caput dos artigos 2º “(Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços)” e 3º “(Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário)” da consolidação de leis trabalhistas do Brasil, nestes dois artigos é possível encontrarmos os elementos responsáveis por configurar o contrato de emprego.

3.2 SUBORDINAÇÃO

A legislação trabalhista nacional traz nos artigos 2º e 3º os elementos caracterizadores da relação de emprego, no entanto, numa leitura pura e simples dos dispositivos não se é possível notar a subordinação jurídica como um desses elementos definidores do contrato de emprego. Sendo a doutrina a responsável por consagrar e incluir a subordinação jurídica no rol de componente da relação de emprego, pode-se constatar a partir das palavras de Danilo Gonçalves Gaspar, “No âmbito do Direito do Trabalho nacional, a CLT, com a redação do seu art. 3º, deixa transparecer com clareza que o requisito da subordinação jurídica foi, em verdade, fruto de uma contribuição doutrinária e jurisprudencial”. (GASPAR, p.100, 2016)

Em sua maioria, qualquer que seja o contrato de trabalho, ele trará consigo o estado de subordinação do trabalhador, sob o qual estará o trabalhador sujeito aos poderes diretivos do empregador, suas disposições quanto ao tempo, forma e local da prestação. Bem como, quanto aos métodos de execução do serviço. Consiste a subordinação na situação jurídica oriunda do contato de trabalho, na qual o trabalhador se compromete a submeter-se ao poder diretivo empresarial na forma de prestação do seu serviço.

Ainda que, a relação de emprego resulte da junção de todos os elementos fáticos-jurídicos, a subordinação jurídica será o que ganha maior relevância na caracterização da relação de emprego.

Ainda a respeito da conceituação de subordinação jurídica, merece transcrição do entendimento de Luciano Martinez,

A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Entende-se como definição de tempo toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se por outro lado, como definição de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada). (MARTINEZ, 2015, p. 159)

Tal conceituação deixa claro o entendimento de Martinez, no que diz respeito à subordinação no plano jurídico, de acordo com o autor não se deve confundir subordinação com submissão a controles diretos do tomador dos serviços. Desta forma, fica evidente que a subordinação não significa a sujeição ou subordinação individual do empregado, mas sim sobre o serviço que está sendo prestado.

O fato de ser o empregador aquele que assume os riscos da atividade empresarial, fundamenta o motivo pelo qual este tem o poder de dirigir a prestação de serviço, o que é a justa causa da subordinação do empregado ao tomador do serviço. Graças a sua posição na relação de emprego, o empregador, que é aquele que detêm o poder empregativo, faz jus a certas prerrogativas que são utilizadas para comandar o trabalho prestado no âmbito de sua atividade econômica. Assim sendo, cabe ao tomador dos serviços o poder diretivo, regulamentador, fiscalizador e disciplinar da prestação.

Em sua acepção clássica a subordinação jurídica é a determinação pelo empregador do modo e tempo da prestação de serviço. Tal entendimento era latente quando se tratava das relações existentes no ambiente fabril baseado na grande indústria, modo de produção fordista/taylorista.

A esse respeito, cumpre trazer a lição de Lorena Vasconcelos Porto a respeito da subordinação clássica:

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou do seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era o alvo da

proteção conferida pelo nascente direito do trabalho. Desse modo foi com base nela que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação.

O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da ideia de heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc. (PORTO, 2009. p. 43)

Não há como negar que esse ambiente fabril, onde surgiu a conceituação clássica de subordinação, não é mais o único espaço laborativo em dias atuais. Contemporaneamente, graças a mudanças na forma de produção, tal compreensão a respeito da subordinação jurídica tem se mostrado até certo ponto ultrapassado, tornando-se necessário revisitar este conceito.

A crise da subordinação jurídica clássica tem como causa diversos aspectos, dentre estes econômicos, sociais, políticos e jurídicos. Tal crise é observada graças a mudanças na relação de trabalho, que modificou a relação patrão-empregado, “destacam-se, para fins de compreensão da crise da subordinação jurídica clássica, as alterações estruturais no mundo do trabalho contemporâneo e o conseqüente surgimento de novas espécies de trabalhadores”. (GASPAR, p.119, 2016)

Como marco desta mudança estrutural do mundo do trabalho, temos inegavelmente o surgimento do modo de produção toyotista, que permitiu um novo “aproveitamento” do empregado, além de uma dispersão da produção retirando de uma única fábrica a grande maioria dos processos produtivos da empresa. O empregador agora não mais se apropria da força de trabalho, do fazer do operário, este também passa a explorar o saber daquele que lhe vende sua mão de obra. Esse novo operário que surge, encontra-se cada vez menos sob o efetivo poder diretivo do patrão, internalizando para si este poder diretivo. Assim sendo, não mais há existência de um controle pessoalíssimo sobre os serviços prestados, rompe-se assim, com o conceito clássico de subordinação jurídica. Estando tais relações sujeitas a tornarem-se relações civis de prestação de serviços autônomos.

Cabe ressaltar que apesar do surgimento dessas novas formas de organização do trabalho, o modo de produção pautado no modelo fordista/taylorista ainda faz parte da estrutura laboral contemporânea. O que se constata é que em dias atuais não há mais um modo de produção homogêneo. Cumpre ressaltar que a subordinação jurídica clássica continua sendo efetiva na caracterização de relações de emprego, desde que apresentem organização condizente com a teoria da administração científica.

Diante do que até aqui foi exposto em relação ao surgimento das novas formas de trabalho, podemos afirmar que a noção de subordinação jurídica clássica não é abrangente o suficiente para tutelar esses novos trabalhadores surgidos desde a crise do modo de produção idealizado por Henry Ford. Se faz imprescindível o alargamento dos conceitos de subordinação jurídica, a fim de tutelar os trabalhadores sujeitos as novas formas de contratação, as quais não trazem consigo a noção de heterodireção na prestação de trabalho. Tal amplificação do conceito de subordinação jurídica visa atender o interesse principal do Direito do trabalho, que é a proteção dos hipossuficientes na relação do trabalho.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho levaram tanto a jurisprudência quanto a doutrina a buscarem ampliar o conceito de subordinação jurídica a fim de garantir proteção ao trabalhador no âmbito das relações empregatícias.

Tal processo de ampliação busca abranger classes de trabalhadores até então excluídos, ou cuja inclusão era uma alguma forma controversa no campo do Direito do Trabalho. Recorrendo assim, a criação de novos conceitos, bem como do fortalecimento de conceitos antigos com o intuito de ampliar o campo de abrangência da subordinação jurídica, conferindo plenos direitos aqueles empregados sujeitos as novas formas de contratação. (PORTO, 2009) Tais conceitos são, por exemplo, o de subordinação objetiva e dependência econômica, os quais iremos tratar mais adiante. Antes de adentrar em tais conceitos, falaremos a respeito do Princípio da Primazia da Realidade, o qual oferece subsídios para a identificação de situações que revelem a verdadeira relação existente no caso concreto.

3.2.1 Princípio da primazia da realidade

Todo sistema normativo tem em sua composição princípios os quais visam o fortalecimento da própria Justiça. Um desses princípios presentes na legislação brasileira é o da Primazia da Realidade.

O Princípio da Primazia da Realidade, baseia-se na compreensão de “que são os fatos que guiam a definição da relação de emprego e não o contrato”. (MACHADO, p. 138, 2009)

Segundo este princípio, caso ocorra discordância entre o contrato escrito e a prática da prestação laborativa, deverá prevalecer o fato ocorrido na relação de trabalho, dando maior importância ao fato ocorrido do que a forma prevista em contrato.

Esclarecedora é a lição de Delgado a respeito da utilização do princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho,

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). (DELGADO, 2017. p. 223)

A utilização deste princípio como elemento caracterizador da relação de trabalho, tem se mostrado de grande mais-valia na contemporaneidade devido ao surgimento das novas formas de trabalho, as quais não permitem de forma clara o reconhecimento da relação de emprego.

Quanto a aplicação do princípio da primazia da realidade pelos órgãos julgadores brasileiros, Machado afirma ser este um elemento utilizado de maneira recorrente pelos tribunais trabalhistas do Brasil. Conforme é possível verificar nas linhas a seguir:

Seguindo esta orientação, a jurisprudência brasileira, ao analisar a existência de relação de emprego, além de utilizar-se dos indícios de subordinação jurídica, o faz a partir da compreensão de que a demonstração dessa relação somente se dá uma vez feita uma criteriosa apuração fática da atividade prestada. Por isso, são recorrentes, nos tribunais do trabalho as decisões que não se cansam de declarar nulo, por exemplo, o falso contrato de prestação de serviço, de parceria, de sociedade. O que leva a concluir que, para a jurisprudência brasileira, a identificação do contrato de trabalho não é objeto de disposição das partes, mas é uma prevalência da realidade da prestação do trabalho. Com isso, tem-se que, para o Direito do Trabalho brasileiro, a subordinação jurídica decorre do princípio da primazia da realidade, já que não pode advir de convenção das partes.

Esta constatação é de que a prática jurisprudencial brasileira (ou de uma política jurisprudencial) foi edificada como um modelo jurídico que preconiza a liberdade de acesso ao trabalho; porém, a qualificação do contrato por razões de segurança, é feita pelo juiz. Por esse modelo pragmático, os tribunais do trabalho identificam ou não os elementos caracterizadores da relação de emprego. (MACHADO, 2009. p. 138 e 139)

Diante do exposto, resta clara a importância do princípio da primazia da realidade no tocante a caracterização da relação de emprego. Está é mais uma dentre as opções utilizadas pela jurisprudência afim de realizar seu papel de guardião do trabalhador na relação de emprego. No tópico seguinte será realizada uma análise a respeito da subordinação objetiva como elemento identificador da existência de subordinação jurídica e conseqüentemente da relação de emprego.

3.2.2 Subordinação objetiva

O exercício do poder diretivo ocorre de maneira objetiva, sendo caracterizado pelo fato de o empregador contar com o trabalho do obreiro de forma permanente (PORTO, 2009). Não apenas se é possível afirmar que há o exercício do poder diretivo do empregador sobre o empregado, quando este controla diretamente a prestação do trabalho, mas sim, existe quando ocorre a coordenação e organização da atividade laborativa.

Arion Sayão Romita *apud* Gaspar conceitua a subordinação jurídica.

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. (GASPAR, p. 175, 2016)

A subordinação jurídica objetiva, a partir de uma concepção de maior abrangência em relação ao conceito subjetivista, caracteriza o empregado não como apenas aquele que está sujeito de maneira direta aos comandos ordenatórios do empregador, mas como aquele sujeito que se encontra integrado a atividade empresarial, dando causa a realização da atividade fim do tomador do serviço.

A concepção objetiva da subordinação, se encarrega de superar a máxima de que trabalhador subordinado é aquele que se encontra de maneira constante sob o exercício de direção e controle por parte do empregador. Do ponto de vista da subordinação jurídica objetiva, o fato do empregador poder exercer seu poder diretivo pela existência do contrato de trabalho e por ser este o detentor dos meios de produção, são demonstrações claras da existência da subordinação. (GASPAR, 2016)

No tocante a subordinação objetiva, está decorre tão somente da participação do prestador de serviço de maneira integrada à atividade empresarial, estando desta forma o trabalhador em situação de disponibilidade para com o empregador. A subordinação objetiva é caracterizada sem dúvidas pela integração do empregado a estrutura empresarial.

Elucidativa é o conceito de Porto a respeito da subordinação objetiva,

“A subordinação se faz presente quando o objeto do contrato de trabalho, isto é, a função a ser exercida pelo empregado, as tarefas que ele deve executar, se integram e se incorporam na atividade empresarial, compondo a dinâmica geral da empresa, em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens de serviço. Assim, a atividade obreira é crucial para a consecução dos objetivos empresariais”. (PORTO, 2009. p.69)

Baboin (2017) ensina que, a subordinação objetiva baseia-se na necessidade do trabalhador em dispor sua força de trabalho a outrem de forma a assegurar seu sustento. Sendo esta venda do labor do trabalhador, elemento ligado a produção de bens e serviços que geram lucros ao tomador.

Diante do exposto, surge a subordinação objetiva como uma alternativa a subordinação clássica, por se tratar de um conceito de maior abrangência em relação a noção tradicional, e que conseqüentemente se amolda as mudanças experimentadas pelo mundo do trabalho moderno.

3.2.3 Dependência econômica

O trabalho assalariado é a tônica da relação de trabalho ainda em dias atuais. Seja o assalariado clássico, seja o pagamento por produção, a contraprestação pecuniária é a regra nas relações que envolvem a venda da mão de obra. Dito isto, é pacífico dizer que a dependência econômica predomina nos contratos de trabalho. “A inexistência de dependência econômica no contrato de trabalho é uma “exceção da exceção” quando comparada com a existência de dependência”. (OLIVEIRA, 2011, p. 69)

A respeito do critério da dependência econômica, Gaspar traz o seguinte entendimento:

O critério da dependência econômica, por sua vez, parte do pressuposto de que é o estado de inferioridade econômica no qual se encontra o empregado que define a existência ou não da relação de emprego. O critério em questão, oriundo da doutrina alemã, justifica na necessidade do trabalho e de sua respectiva remuneração para o trabalhador garantir sua subsistência a existência da relação de emprego. (GASPAR, 2016. p. 102)

Porto, frisa a importância da dependência econômica para a criação da legislação trabalhista, bem como o papel da remuneração para o trabalhador,

É interessante notar que a dependência econômica relaciona-se com a própria razão que levou a criação do Direito do Trabalho: a hipossuficiência do trabalhador. Desprovido dos meios de produção, este encontra na remuneração advinda do trabalho a única forma de assegurar a sua subsistência. (PORTO, 2009, p.?)

O fato das novas relações de trabalho fugirem do padrão de controle pessoal rígido e direto, não exime o trabalhador de estar subordinado ao tomador de serviço. O crescimento dos trabalhos ditos autônomos, nos quais o trabalhador coloca à disposição daquele que

explora a mão de obra, a sua força de trabalho ainda que ausente o contrato de trabalho clássico, trazem consigo a dependência econômica do empregado em relação ao empregador.

A dependência econômica tem encontrado a cada dia mais espaço no que diz respeito à caracterização da relação de emprego. Apesar de muito criticada outrora, devido ao fato de ser considerado em critério impreciso e bastante fluído, o que daria margem para as mais diversas interpretações, tal parâmetro vem tendo sua utilização crescente na justiça laboral. Tais críticas se dão a partir dos mais distintos argumentos, tais como a imprecisão do conceito, seu caráter extrajudicial e ainda devido a sua inconstância diante de certas situações (OLIVEIRA, 2013).

De maneira superficial, a dependência econômica significa a situação em que o trabalhador tem na remuneração que recebe em troca do seu trabalho, sua condição de subsistência. Desta forma, haverá dependência econômica quando o trabalhador obtém a remuneração devido aos serviços prestados ao tomador destes.

No Capitalismo, e conseqüentemente na relação de trabalho (inserida neste modo de produção), haverá inevitavelmente a venda da força de trabalho por aquele que é hipossuficiente, não detentor dos meios de produção, para aqueles que detêm os meios produtivos. Desta forma, existirá dependência entre trabalhador e patrão advinda da venda de trabalho conforme esclarece OLIVEIRA,

Quem vende trabalho é sempre subsumido ao seu comprador, pois vende algo que, por ser uma parte de um produto qualquer, somente se concretiza quando for vendida, isto é, quando colocada em ação na produção. A venda de trabalho (força de trabalho) é, assim, sempre dependente no Capitalismo. (OLIVEIRA, 2013, p.210)

Ainda segundo o autor, a questão do assalariamento vinculado a situação de pobreza como definidor da dependência econômica cai por terra, pois são assalariados e dependentes também aqueles considerados classe média e altos empregados. Que, ao menos em teoria, não se encontraria em situação de pobreza devido a melhores remunerações percebidas.

Cumprir conceituar o trabalhador economicamente dependente não como aquele que percebe a remuneração que lhe provem a sobrevivência, mas com aquele que não detém os meios de produção ainda que não viva uma situação de pobreza extrema, não possui recursos suficientes para constituir uma empresa e se tornar tomador de serviços, apropriando-se do resultado do trabalho alheio.

[...] é preciso realçar que o trabalhador dependente é exatamente aquele que, por ser despossuído, trabalha por conta alheia e, assim, não se apodera dos resultados desta entrega de trabalho. O trabalho por conta alheia origina o sujeito dependente como fundamento do Direito do Trabalho.

[...]

O empregado é dependente porque sua força de trabalho não se realiza sozinha, pois pertence estruturalmente à empresa, fazendo parte desta e, como consequência possível, podendo ser subordinado. (OLIVEIRA, 2015, p.121)

3.3 UBER E A RELAÇÃO DE EMPREGO

A Uber tem enfrentado cada vez mais ações no judiciário que buscam o reconhecimento do vínculo trabalhista entre a empresa e os motoristas. Crescente é o número de processos existentes nesse sentido na justiça brasileira. Fato é que essa realidade não se faz presente apenas no Brasil, a Uber tem se deparado com tais situações em diversos países nos quais tem atuação.

Nos EUA uma decisão de 2015 da Comissão de Trabalho da Califórnia foi favorável a um motorista que pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício com a Uber. No mesmo país, no Estado de Nova York, no final de 2016 o Departamento de Trabalho decidiu que dois motoristas tinham direito a verba do seguro-desemprego, o que significa que eles deveriam ser tratados como empregado. Já na Inglaterra, o Tribunal de Trabalho londrino, em 2016, decidiu que o motorista que prestou serviço através do aplicativo da empresa é empregado da empresa tendo o direito de requerer o pagamento de seus direitos pelo tempo que trabalhou com o aplicativo. (KRAMER, 2007, p. 97- 98)

Retornando ao âmbito nacional, é imperativo que se busque a proteção dos trabalhadores que prestam serviços a Uber. Se faz necessária a busca por demonstrar que na relação entre estes dois sujeitos, está presente todos os caracteres da relação empregatícia. No Brasil, o vínculo empregatício se caracteriza pela presença de um conjunto de caracteres essenciais, que devem coexistir para que o vínculo se caracterize: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação. Sendo necessária a prova da inexistência de uma destas características para que reste afastada a relação de emprego.

A respeito destes elementos caracterizadores, Nunes, Gonçalves e Souza, analisam um a um:

2º requisito: A prestação de serviços precisa ser com pessoalidade.

O elemento pessoalidade está ligado ao fato de a prestação de serviços ser “intuito personae”, ou seja, levar em consideração características pessoais do trabalhador.

[...]

No que diz respeito à prestação de serviços para plataformas digitais, sabe-se que é possível averiguar a pessoalidade em vários momentos.

O primeiro deles é logo na contratação em que o trabalhador, para que seja autorizado a prestar os serviços, precisa passar por um prévio cadastro com informações pessoais

[...]

Em um segundo momento, observa-se acerca desse elemento fático jurídico grande debate, ao passo que não se nota a fiscalização patronal direta sobre o indivíduo que presta o serviço. No entanto, identifica-se uma fiscalização difusa, na qual os próprios clientes são responsáveis pelo policiamento. Uma vez percebida a divergência entre o prestador de serviços disponibilizado pelo aplicativo e o que comparece para trabalhar, o consumidor poderá não aceitar a prestação de serviços fazendo a denúncia à plataforma, a qual tomará as medidas cabíveis, inclusive podendo efetivar o descredenciamento do prestador de serviços cadastrado. Assim, satisfaz-se plenamente o requisito de pessoalidade.

3º requisito: Onerosidade.

Quanto à onerosidade, esta se manifesta pela intenção contra prestativa dada à prestação de serviços pelas partes, junto do pagamento ao trabalhador pelos serviços prestados.

Quanto a este requisito, não há qualquer invisibilidade a ser demonstrada uma vez que é incontroverso que a plataforma repassa ao prestador de serviços parte dos valores pagos pelos consumidores finais.

Portanto, presente o 3º requisito também!

4º requisito: prestação de serviços não eventuais.

Não obstante seja pacificado que não eventualidade expresse a necessidade de o trabalho ser prestado com caráter de permanência, não esporádico, o conceito do que vem a ser não eventualidade é um dos mais controvertidos na doutrina.

[...]

Assim, no caso das plataformas, urge por se utilizar a teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a prestar seus serviços para os fins normais da empresa. A não eventualidade, nesse caso, advém da estreita correspondência entre o labor do trabalhador com as atividades normais da plataforma virtual. (NUNES, GONÇALVES E SOUZA, 2018, p. 83 e 84)

O 5º requisito que é a subordinação, se apresenta como o mais controverso, sob o qual reside a maior tentativa de relativização por parte dos aplicativos na busca por desvirtuar a existência da relação empregatícia. Diversas são as estratégias utilizadas afim de fazer parecer

que não existe uma relação subordinada daquele que presta o serviço para com a empresa dona do aplicativo. A tática mais utilizada é desvirtuar a forma como o motorista é nomeado pela Uber, utilizando termos como parceiro ou prestador de serviço autônomo.

Ao pensarmos a subordinação conceituada a partir da sua definição clássica, como sendo a situação na qual o trabalhador se encontra sob o poder diretivo direto do empregador, sendo este o responsável pela determinação do modo e tempo da prestação de serviço e estando o trabalhador sob supervisão constata do empregador e/ou seu preposto, podemos ser levados a pensar que não existe subordinação entre trabalhador e empregador (Uber).

No entanto em dias atuais, a utilização pura e simples da subordinação jurídica clássica como forma de identificar o trabalho subordinado, tem dado lugar a formas de pensar a subordinação de maneira ampliada, utilizando-se, por exemplo, da subordinação objetiva, do princípio da primazia da realidade e a dependência econômica. Tais conceitos permitem a ampliação da subordinação e acabam por trazer subsídios suficientes para a caracterização da relação motorista- empresa dona da plataforma digital como uma relação subordinada.

A respeito da necessidade de modificação no modo de pensar o Direito do Trabalho na contemporaneidade, podemos citar o seguinte trecho,

Assim como evoluiu os modos de prestação de serviços de uma estrutura organizacional fordista para toyotista e agora Uberizado, também é necessário evoluir a interpretação do ordenamento jurídico para que este seja eficaz e aplicável nas relações de trabalho modernizadas. (NUNES, GONÇALVES E SOUZA, 2018, p.85)

Tais formas de caracterizar a subordinação para além da forma clássica, tem se mostrado cada vez mais presente na jurisprudência nacional, restando claro que apesar do esforço empenhado pelas novas formas de exploração de mão de obra, em descaracterizar a relação de trabalho alegando a inexistência da subordinação, os elementos amplificadores do conceito de trabalhador subordinado, tem permitido a proteção dos trabalhadores frente as mudanças do mundo do trabalho.

Baboin (2017), exemplifica caracteres que demonstram a existência de subordinação na relação Uber-motorista,

Dentre as características mais evidentes da subordinação, podem-se citar as instruções repassadas pela empresa indicando o modo de prestação dos serviços, dentre as quais: os motoristas devem trajar roupas sociais, abrir a porta para o passageiro, deixar o ar-condicionado ligado, oferecer água e até mesmo evitar conversas com o cliente. São elementos que, apesar de banais,

representam o evidente direcionamento empresarial no desempenho laboral, demonstrando o caráter de sujeição do motorista em face da Uber.

[...]

A forma de remuneração pelo trabalho executado, por exemplo, é um elemento que claramente representa a relação de subordinação do motorista da Uber. O trabalhador não tem qualquer autonomia para fixar o valor de seu trabalho. (BABOIN, 2017, p. 343)

Munida de intuito semelhante, Kramer constrói um quadro no qual demonstra fatos que ensejam a consideração que existe uma relação de emprego entre a Uber e o motorista apresentado na Figura 5.

Figura 5 – Fatos determinantes que levam a configuração do vínculo

o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas
o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida) (excluindo o motorista destas informações)
o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações
o fato de a Uber determinar a rota padrão
o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro;
o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres;
o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares;
o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada
o fato de a Uber aceitar o risco da perda; o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros;
o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas.

Fonte: KRAMER (2017)

José Eduardo de Resende Chaves Júnior, também lista argumentos claros e favoráveis a existência do vínculo empregatício entre a Uber e aquele que labora em seu favor:

Argumentos favoráveis à existência do vínculo com o UBER:

1. Direção do Trabalho - É o UBER quem define exhaustivamente o modo de produção:

- a. define o preço do serviço;
- b. define padrão de atendimento;
- c. define a forma de pagamento;
- d. define e recebe o pagamento;
- e. paga o motorista e
- f. centraliza o acionamento do colaborador para prestar o serviço.

2. Sistema Disciplinar do UBER

A UBER aplica as penalidades aos trabalhadores que infringirem suas normas de serviço. Por exemplo, se o motorista pegar um passageiro na rua, sem ser acionado pelo

aplicativo. Estão sujeitos também a penalidade os motoristas mal avaliados pelos usuários do serviço.

3.3.1 A jurisprudência pátria e o Uber

No Brasil, assim como na maioria dos países em que a Uber se faz presente, lacunas legislativas têm permitido a empresa a se apresentar não como uma tomadora de serviço, uma empregadora, mais sim como um aplicativo de internet, o qual apenas intermedia o contato (encontro) entre o motorista e o passageiro.

A partir das próximas linhas, faremos a análise de algumas decisões judiciais acerca de ações impetradas tendo como causa de pedir o reconhecimento da existência do vínculo empregatício entre o motorista e a Uber.

Para este trabalho, serão analisadas decisões favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo empregatício, buscando identificar os argumentos utilizados em cada decisão proferida que justificam o parecer apresentado.

A 37ª vara do trabalho de Belo Horizonte, proferiu sentença reconhecendo o vínculo empregatício, no processo nº 0010635-18.2007.5.03.0137 no qual o reclamante, alegou ter sido contratado pela reclamada (Uber) em 15/06/2015, sendo dispensado em 14/02/2017; que a sua CTPS não foi anotada, que não recebeu as verbas trabalhistas cabíveis, que o serviço prestado foi de forma habitual, onerosa, não eventual e subordinada, além de outras reivindicações de direitos trabalhistas. O requerente deu a causa o valor de R\$100.000,00.

O juiz passa a analisar a existência ou não dos elementos caracterizadores da relação de emprego. O primeiro elemento analisado é a não eventualidade: “Na hipótese dos autos, os relatórios de corridas (f. 538 e seguintes) deixam evidenciado que o autor trabalhava de forma não eventual, e predominantemente no horário noturno, em praticamente todos os dias da semana[...]”(2017, p.3). Desta forma, de acordo com o trecho retirado da sentença prolatada, resta reconhecida a não eventualidade do vínculo.

Sobre a personalidade, o magistrado faz a seguinte análise:

A personalidade é patente. O autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "online", individualizada, como admitido pela própria reclamada. Nesse sentido o passo a passo para o cadastro, acostado à defesa (f. 315 e seguintes). A Uber recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.Uber.com.br.introcapitacao> (f. 317). (2017, p.3)

Restando reconhecido o caráter pessoal da prestação.

Quando a onerosidade, o proeminente julgador, reconhece a presença deste elemento, inclusive desconstruindo a ideia de que é o motorista que paga a Uber pela utilização do aplicativo, citando parte do próprio contrato de adesão firmado entre o motorista e a Uber. A respeito dos pagamentos realizados pela empresa dona da plataforma aos motoristas, o juiz argumenta o seguinte: “Trata-se de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da UBER e os valores recebidos em moeda corrente dos usuários” (2017, p. 4).

No entendimento do julgador, também se faz presente a subordinação. O mesmo realiza uma robusta análise de artigos de autores que se aprofundaram sobre o tema para fundamentar sua decisão.

Para o juízo, a reclamada controla e estabelece a remuneração de suas motoristas. Estando estes sujeitos as regras estabelecidas (unilateralmente) pela Uber e o seu poder disciplinatório, a exemplo da possibilidade de desativação do obreiro em caso deste não obter avaliação satisfatória por parte dos usuários (passageiros) (2017, p. 5 e 6). Cita o julgador um argumento utilizado pela própria reclamada para o caso de reconhecimento do vínculo: “ A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens” (2017, p.6).

Um outro argumento utilizado pelo magistrado para o reconhecimento da existência de subordinação é o fato do motorista não conhecer o destino da viagem a ser realizada até o início da mesma. É verdade, o motorista apenas conhece o local até onde será realizada a viagem após entrada do passageiro no automóvel e o comando de início da corrida dado pelo motorista.

Ainda na análise sobre a subordinação, as demandadas argumentam a respeito de uma teórica autonomia do motorista no que diz respeito a aceitação de viagem e descontos que podem ser concedidos sobre o valor das viagens. Segue a transcrição do trecho da decisão que se refere ao dito logo acima:

Aduziram as demandadas que o motorista possui total autonomia na execução do trabalho, pode exercer uma segunda atividade profissional, não é submetido a regra de condutas, pode recusar viagens e também pode conceder desconto aos usuários.

Contudo, mais uma vez, verifico que os elementos de prova existentes nos autos não refletem essa realidade.

Quanto à existência de total autonomia do motorista, o próprio depoimento da preposta ouvida em Juízo à fl. 1102, revela que o valor a ser cobrado pelo usuário é "sugerido" pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta "...o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da Uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente...". Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada.

Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista /usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas "...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite..." (fl.1101). (2017, p. 8 e 9)

O julgador da demanda, após a apresentação dos motivos pelo quais acredita se fazer presente os elementos característicos da subordinação jurídica, deixa claro que apesar de existir, a subordinação no caso em tela não se amolda ao conceito de subordinação clássica.

Por isso, o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, a alteração introduzida pela Lei 12. 551/2011 no art. 6.º da CLT, é expressiva na direção ora apontada. De acordo com o parágrafo único **"Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."** (2017, p.10)

Conclui o magistrado, a sua análise acerca da existência ou não do vínculo empregatício, afirmando que resta configurada a relação de emprego, tendo em vista o atendimento dos pressupostos presentes nos art. 2º e 3º da CLT.

A segunda sentença (n º 0011359-34.2016.3.030112) a ser examinada foi proferida pelo juízo da 33ª vara do trabalho de Belo Horizonte. Trata-se do reconhecimento do vínculo de

emprego entre o requerente e a Uber. Alega o autor que foi contratado pela ré em 20/02/2015 sendo dispensado em 18 de dezembro do mesmo ano sem o recebimento das verbas indenizatórias trabalhistas. Afirma ainda o requerente que percebia salário entre R\$ 4000,00 a R\$ 7000,00, que trabalhava em horário noturno sem recebimento de adicional, em horas extraordinárias e em feriados. Atribuiu a causa o valor de R\$ 50.000,00.

Ao passar ao exame dos elementos que caracterizam a relação de emprego, o magistrado inicia analisando a existência da pessoalidade. Cita na decisão o depoimento de uma testemunha que demonstra que a reclamada exige o cadastro pessoal prévio de motorista, inclusive com o envio de documentos de identificação. O depoente informa que à época da sua contratação, foi submetido a uma entrevista pessoal. Traz também a decisão, um depoimento realizado por uma pessoa ligada a empresa reclamada, o qual afirma que acompanhava a contratação dos motoristas, o que clarifica o pensamento de que a Uber escolhia de maneira meticulosa quem poderia ou não integrar seu quadro de motorista.

Outro fato importante para a caracterização da pessoalidade no caso em tela, é a proibição da cessão da conta do aplicativo a outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada a realizar as viagens. Tal proibição pode ser confirmada com uma consulta no site da Uber, onde consta de maneira expressa que não é permitido o compartilhamento das contas do motorista parceiro.

Diante do exposto, entende o magistrado a existência de pessoalidade no serviço prestado pelo demandante à demandada.

O segundo caractere a ser verificado é a onerosidade, o prolator da decisão conceitua a onerosidade “como o aspecto da relação empregatícia concernente à existência de contraprestação econômica pelo trabalho do empregado posto à disposição do empregador”. Diferencia a onerosidade quanto ao seu caráter objetivo (mera retribuição pelo trabalho prestado) e subjetivo (expectativa do trabalhador em receber a contraprestação).

O argumento utilizado, diga-se de passagem, sempre, pela reclamada de que o sujeito que remunera é o motorista, é afastado pelo magistrado utilizando-se do princípio da primazia da realidade, tendo em vista que, toda a política de pagamento pelo serviço prestado é gerido pela demandada, bem como pelo fato de ser a requerida quem remunera o motorista e além disso procede o oferecimento de prêmios quando do alcance de condições previamente estabelecidas. Um outro fato mencionado na decisão, é que o motorista é remunerado pela Uber, ainda que a viagem seja gratuita (devido a descontos e promoções) ao usuário.

A dinâmica do pagamento, também corrobora o entendimento que é a reclamada que remunera o motorista e não o contrário. O pagamento é realizado pelos usuários diretamente a requerida, que retêm o seu percentual, e semanalmente os repassa aos motoristas.

O entendimento do julgador é de que:

Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva). (2017, p.16)

A seguir a decisão passa a analisar a existência ou não da subordinação, a subordinação é sem dúvidas o mais importante elemento fático-jurídico para a caracterização da relação de emprego. Sendo também o mais complexo de ser identificado na relação de trabalho, ainda mais nas relações laborais contemporâneas as quais apresentam características de subordinação distintas da clássica subordinação fordista.

O primeiro entendimento trazido pelo julgador é de que a relação entre a Uber e o motorista é subordinada, e se amolda ao conceito clássico de subordinação clássica.

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas. (2017, p. 21)

Destaca o julgador o modo de realização do controle sobre os motoristas realizado a partir das avaliações dos usuários do aplicativo. A inovação trazida por essa forma de controle é destacada na decisão, salientando que o avanço tecnológico permite algo inédito e revolucionário, o controle não necessita mais ser realizado diretamente pelo explorador da força de trabalho alheia, passa a ser difuso, “realizado por todos e por ninguém” (2017, p. 13).

É de entendimento do magistrado, que o fato da reclamada aplicar punições como banimento ou suspensão dos trabalhadores do uso do aplicativo, em virtude da inatividade ou recusa de realizar corridas, caracteriza um controle direto da Uber sobre o motorista. “os algoritmos de controle não só dispensavam os trabalhadores que não obtinham a classificação

desejada pela empresa, como também eram responsáveis por obstar o trabalho daqueles que recusavam acionamento” (2017, p. 25).

A nova redação dada ao art. 6º da CLT, modificado pela lei 12.551/2011, igualam os meios telemáticos e informatizados, de controle e supervisão, no que diz respeito a subordinação jurídica ao controle pessoal e direto.

Com a nova lei, equipararam-se os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando homenageando-se assim a força atrativa do Direito do Trabalho e sua permanente busca pelo alcance de seu manto protetor ao maior número de trabalhadores possível.

Assim, se antes poderia se questionar a autonomia daqueles que circunstancialmente têm flexibilidade de horário por não estarem sob vigilância tradicional, hoje não há dúvida de que o monitoramento eletrônico traduz subordinação até mesmo em seu sentido clássico. (2017, p. 27)

Resta também caracterizados formas de subordinação contemporâneas sendo estas a subordinação objetiva e a estrutural. A subordinação objetiva, caracteriza-se pelo fato do reclamante realizar os objetivos sócias da empresa. Enquanto a estrutural, é identificada pelo fato do motorista se encontrar inserido na estrutura, dinâmica e organização da empresa. Ressalta o prolator da sentença, que caso o motorista não estivesse inserido na estrutura organizacional e funcional da Uber, seria possível a ele ter poder negocial para cada um dos contratos de transporte que realizasse.

Considera o julgador reunido todos os elementos fáticos-probatórios da relação de emprego, em consonância com o art. 2º e 3º da CLT, reconhecendo desta forma o vínculo de emprego e condenando a reclamada ao reconhecimento do vínculo empregatício da parte autora na função de motorista.

A terceira decisão que será objeto de análise trata-se de um recurso (nº 1000123-89.2017.5.02.0038) apresentado a uma ação ajuizada na 38ª vara do trabalho de São Paulo, assim como nas demais decisões analisadas, o pleito busca o reconhecimento do vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada (a Uber, neste caso foram acionadas UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. E UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V), bem como o pagamento das parcelas trabalhistas.

O acórdão, discorda da decisão de Origem, ao afirmar que a atividade desempenhada pela Uber não se trata de uma exploração de plataforma tecnológica. Afirma a decisão, ser a reclamada uma empresa que explora o serviço de transporte de passageiros,

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro.

[...]

Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo. (2018, p.3)

O fato da reclamada contratar um seguro contra acidentes pessoais em favor dos usuários da plataforma, também se mostra revelador no que diz respeito a verdadeira atividade prestada pela Uber, tendo em vista que a empresa assume a responsabilidade pela integridade física dos usuários da plataforma. Resta afastado também o argumento da economia compartilhada.

Passa a decisão a analisar a existência dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, presentes nos art. 2º e 3º da CLT. O primeiro caractere a ser averiguado é a não-eventualidade. Segundo o acordão, está resta comprovada segundo documentos juntados pelo requerente, que indicam que durante o período que este laborou em proveito da Uber, seu trabalho como motorista foi realizado de maneira habitual.

O fato do demandante ser remunerado pelo serviço de transporte prestado, caracteriza a existência da onerosidade, salientado a decisão, ser irrelevante o fato de que seu ganho não fosse custeado diretamente pelas demandadas. No que tange a pessoalidade, o fato de que para utilizar o aplicativo o motorista deve realizar ser cadastrado, comprova a existência do caráter pessoal da prestação, pois mesmo sendo permitido que mais de uma pessoa utilize o mesmo veículo, todos os motoristas devem estar devidamente cadastrados no site da Uber e serão identificados durante a prestação do serviço.

O derradeiro elemento a ser analisado no acordão é a subordinação, a Uber busca afastar tal caractere alegando ter o motorista liberdade na execução da sua atividade, sendo permitido ao motorista exercer uma outra atividade, recusar viagens e conceder descontos nas corridas.

No entanto o que se observa na realidade, é que caso o motorista conceda descontos aos passageiros, este pagará a Uber o valor calculado sobre o valor "sugerido" pelo aplicativo. De modo semelhante, o argumento de que o motorista não é obrigado a aceitar as corridas se mostra contraditório segundo a decisão, pois tal permissão iria contra a existência do negócio das reclamadas, bem como, é sabido que a recusa a demasiadas corridas, pode levar o motorista a ser punido, por exemplo, ficando suspenso da utilização da plataforma.

O fato do motorista ser livre para exercer uma outra atividade é irrelevante, "pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego" (2018, p.7).

Um outro argumento sustentado pelas recorridas para afastar a subordinação, de que não há regras de conduta a serem seguidas, é combatido pela decisão,

Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. (2018, p.7)

Finalizando a análise acerca da subordinação, a decisão traz o entendimento legislado no art. 6º da CLT sobre os meios de controle e supervisão do trabalho por meios telemáticos e informatizados. Situação está que se amolda de forma satisfatória as novas formas de exploração de mão de obra, a exemplo da Uber.

Diante do exposto, acordaram os magistrados em dar provimento ao pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre o demandante e as demandadas.

A quarta decisão que será objeto de estudo, trata-se de uma sentença a qual nega o reconhecimento do vínculo empregatício. Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, ajuizado na 37ª vara do trabalho de Belo Horizonte.

O entendimento do julgador é que um dos pressupostos para a caracterização da relação empregatícia, a subordinação não se encontra caracterizada na relação entre as reclamadas e o reclamante, tendo em vista o conjunto probatório produzido no caso em tela.

a subordinação jurídica se refere ao dever que o empregado tem de acatar as ordens dadas pelo empregador no que diz respeito ao modo da prestação dos serviços. Não se confunde com a subordinação jurídica a mera existência de obrigações contratuais entre as partes - o que é comum em todo tipo de contrato -, sendo, na verdade, fundamental que o próprio modo da prestação de serviços seja dirigido pela outra parte para que esteja configurada subordinação a que se refere o art. 3º, *caput*, da CLT.

Na espécie, o depoimento pessoal do próprio reclamante revela, em vários trechos, a ausência da aludida subordinação jurídica, já que as reclamadas não lhe davam ordens, nem lhe dirigiam determinações.

O depoimento pessoal do reclamante, serviu para o magistrado concluir pela ausência de subordinação para com a Uber. Em seu relato, o proponente afirma, por exemplo, que "tinha ampla liberdade com relação a horários de utilização do aplicativo, [...], não havendo nenhuma determinação da Uber quanto a horário de trabalho," (2017, p.5).

Argumenta o juiz prolator da decisão que a inexistência de exclusividade da relação de trabalho entre o motorista e as reclamadas (o motorista tem a liberdade de laborar em outra atividade/empresa), bem como o fato do motorista não ser obrigado a seguir um itinerário pré-definido e uma ausência de controle de jornada, ratificam a inexistência de subordinação jurídica na relação.

De acordo com a decisão, o fato das reclamadas oferecerem incentivos para que os motoristas permaneçam online, o feedback a respeito da taxa de aceitação dos motoristas perante aos clientes e sugestões quanto ao trato com os passageiros e utilização do aplicativo, não configurariam subordinação jurídica.

Considera o julgador, que a relação existente entre o reclamante e as reclamadas, se configura como uma relação contratual civil, que estabelece obrigações para ambas as partes.

Não é demais mencionar que, via de regra, as relações contratuais estabelecem obrigações para ambas as partes. A mera existência de obrigações a serem seguidas pelo autor, como adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro, não caracteriza a subordinação jurídica, a qual, conforme acima salientado, demanda a existência de ingerências significativas no modo da prestação dos serviços, o que, no caso, não havia, segundo se infere dos trechos acima transcritos do depoimento pessoal do próprio reclamante.

Neste contexto, também não configura a existência de subordinação jurídica a necessidade de que o motorista parceiro seja bem avaliado para permanecer como ativo na plataforma, porquanto as reclamadas não têm nenhuma ingerência na avaliação por parte dos usuários do sistema, tratando-se de um risco assumido por ambas as partes contratantes. (2017, p.6)

Consta na sentença o entendimento a respeito da subordinação estrutural, diga-se de passagem reconhecida, em outras decisões de casos semelhantes, além da percepção a respeito da atividade exercida pela Uber:

Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil.

Com efeito, a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas.

De fato, segundo se infere do contrato social da primeira reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia.

Além disso, no contrato celebrado entre o motorista e a Uber do Brasil, fica evidenciado que esta fornece serviços de tecnologia, não serviços de

transporte, não atuando como empresa de transporte, nem operando como agente para o transporte de passageiros (ID 50dfe27). (2017, p. 7 e 8)

[...]

Portanto, não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural. (2017, p. 8)

Diante do exposto, negou o magistrado o reconhecimento do vínculo empregatício entre o reclamante e a Uber, bem como os demais pleitos a respeito das verbas trabalhistas pleiteadas.

4. CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo demonstrar a existência de relação empregatícia entre o motorista e a empresa de serviço de transporte Uber. Para que tal objeto fosse alcançado, buscou-se demonstrar a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício na relação entre a plataforma e o motorista, com foco principal na subordinação.

No capítulo 2, buscamos trazer um panorama acerca de 3 diferentes modos de produção, i) o modo de produção fordista caracterizado por uma produção em massa, verticalizada e de forte especialização da mão de obra; ii) o toyotismo marcado pela produção ditada pela demanda, polivalência do operário e produção verticalizada; iii) o trabalho por aplicativos, forma mais contemporânea de organização de trabalho, que cresce em paralelo a perda de direitos trabalhista, de empregos formais, além de representar uma nova forma de exploração Capitalista.

No capítulo 3, objetivamos tratar da relação de emprego, sua diferenciação quanto a relação de trabalho e os elementos caracterizadores da relação de trabalho de acordo com a legislação, jurisprudência e doutrina. Buscamos discutir soluções para que o contrato de trabalho alcance aqueles trabalhadores submetidos aos trabalhos via aplicativos, além de reservarmos tópicos inteiros para discutir a respeito do principal explorador de mão de obra deste estudo, a Uber, sua relação com o motorista e o posicionamento da jurisprudência acerca da existência ou não do vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma.

A Uber insiste em se apresentar como uma plataforma que apenas intermédia o contato entre o motorista e o passageiro. Busca se eximir das obrigações trabalhistas que seriam devidas ao trabalhador, trata este como seu parceiro, como um empreendedor individual. Sustenta que não interfere diretamente na prestação do serviço, que o motorista é livre para escolher quando e onde quer trabalhar, sua carga horária, se deseja ou não realizar a viagem a qual é chamado e o deixa livre para exercer outra atividade que não apenas a prestação de trabalho à plataforma. Quando o que na verdade são apenas argumentos falaciosos, os quais não correspondem com a realidade experimentada pelos motoristas conforme foi demonstrado ao longo deste trabalho.

Quanto ao surgimento e expansão da Uber, pode-se observar que ocorre em consonância com a tentativa de desmanche da proteção laboral, com a flexibilização das leis trabalhista e extinção de direitos. Em verdade, a Uber não representa nada além de uma nova forma de exploração da mão de obra, o Capital passa a explorar o trabalho de uma forma

"moderna". Não se trata de uma forma de exploração na qual o trabalhador está dentro de uma fábrica laborando em um horário determinado sob o olhar do patrão ou preposto deste. O funcionário não bate mais o ponto da maneira convencional. As empresas tais qual a Uber e demais empresas de tecnologia, controlam o trabalho humano de maneira informatizada, por meio de um algoritmo que lhes dá em verdade, um controle tão eficiente, senão mais, do que aquele experimentado no fordismo e toyotismo.

As plataformas de serviços de transporte, entregas, hospedagem, dentre outras, representam uma mutação na forma de exploração Capitalista. Uma nova forma de aproveitamento da mão de obra, a qual busca descaracterizar a relação de emprego, modifica o mundo do trabalho com o objetivo de aumentar os lucros do Capital, bem como a exploração do trabalhador. Passa a tentar fazer com que o empregado acredite ser seu próprio patrão, quando na verdade apenas a forma de controle e proveito foi modificada.

No caso do controle por algoritmo, este permite ao adquirente do trabalho alheio, seguir cada passo dado pelo trabalhador, ter conhecimento em tempo real da localização deste, de como sua prestação é avaliada pelo usuário-cliente, do tempo que este indivíduo disponibilizará sua mão de obra utilizando-se destes dados para influenciar diretamente na sua prestação.

Neste trabalho, se faz possível chegar ao claro entendimento que está presente na relação Uber-motorista, muito mais do que uma parceria, do que uma mera intermediação. Resta configurada a relação de emprego. Sob a ótica da subordinação, caractere prioritariamente analisado nesta monografia.

Uma análise superficial pode levar ao entendimento que não resta configurado o trabalho subordinado devido ao fato de não se encontrar o trabalhador sob a vigilância pessoal do empregador. No entanto, como falado anteriormente, a relação estabelecida entre a plataforma e o motorista é uma forma distinta do modo de produção experimentado anteriormente, principalmente quando comparada ao fordismo.

Tal visão, atrelada a vigilância pessoal e constante se amoldaria de maneira satisfatória ao conceito clássico de subordinação, a subordinação subjetiva. Tendo em vista a nova maneira como o Capital vem subordinando o trabalhador, se mostra necessário ampliar o conceito de subordinação, além de utilizar-se de outros instrumentos do Direito do Trabalho como os princípios que o norteia.

Desta forma, a subordinação objetiva e a dependência econômica, assim como o princípio da primazia da realidade, são alguns dos instrumentos utilizados pelo Direito Jus laboral para demonstrar que se faz presente o elemento primordial da relação de emprego que é a subordinação.

O que se espera do Direito do Trabalho é que este cumpra seu papel principal, que é o de proteger o polo hipossuficiente da relação de trabalho. Pois, trata-se de um cenário bastante improvável que o trabalhador sem o amparo legal consiga fazer jus aos seus direitos perante as novas formas de exploração da mão de obra, as quais se encontram ainda muitas vezes não claramente definidas na legislação.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Toyotismo como ideologia orgânica da produção Capitalista. **Revista Org & Demo**, v. 1, n. 1, p. 3-15, 2000.
- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ASSIS, Anne Caroline Barbosa.; COSTA, Joelane Borges.; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de. **Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativo**. Salvador, PIBIC-UFBA, 2019.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Trabalhadores sob demanda: o caso Uber*, **Rev. TST**, Brasília, v. 83, n.1, p. 330-362, 2017.
- BOTELHO, Adriano. **Do fordismo à produção flexível: a produção do espaço num contexto de mudança das estratégias de acumulação do Capital**. 2000. 148 f. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. 1. Ed. São Paulo: LTR, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- DELGADO, Mauricio. Godinho.; DELGADO, Gabriela. Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a lei 13.467/2017**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.
- FATOS e Dados sobre a Uber. **Uber**, 2019. Disponível em: <<https://www.Uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-Uber/>>. Acesso em 10/06/2019
- GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: Encontrando o verdadeiro Sentido da subordinação Jurídica**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2016.
- GOMES, Orlando.; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. 22. Ed. Curitiba: Juruá, 2012.
- GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. 1. Ed. Boitempo: São Paulo, 1999.
- GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. 4. ed. Tradução de Luiz Mário Gazzaneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

- KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a Uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. 129f. Dissertação (Mestrado em Direito), Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.
- LARANJEIRA, Sônia M. G. **Fordismo e Pós-fordismo**. In: CATTANI, Antônio David (Org). Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico. Porto Alegre: Vozes, 1997.
- MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2009.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- NUNES, Ana Flávia Paullinelli Rodrigues.; GONÇALVES, Fábio Antunes.; SOUZA, Douglas Modesto. As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades. **R. Curso Dir. UNIFOR-MG**, Formiga, v. 9, n. 2, p. 74-92, 2018.
- OITAVEN, Juliana Cordeiro Corbal.; CARELLI, Rodrigo de Lacerda.; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. 248f. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018,
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Pós-Fordismo e reflexos nos contratos de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 43, 2005.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A resignificação da dependência econômica. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 55-77, 2011.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica no direito do trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 196-215, 2013.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência & subordinação jurídica: revisando os conceitos: critérios de identificação do vínculo empregatício**. 1. Ed. Curitiba: Juruá, 2014.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Quem é mesmo empregado? dilemas da subordinação jurídica e o retorno da dependência. **FIDES**, Natal, v. 6. n. 2, 2015.
- PERES, Marco Augusto de Castro. Do taylorismo/fordismo à acumulação flexível toyotista: novos paradigmas e velhos dilemas. **Intellectus**, Jaguariúna, v. 2, n. 2, p. 129-139, 2004. Disponível em: <http://www.eusounota1.dominiotemporario.com/zasnova/DownloadArtigo.ashx?codigo=57>. Acesso em: 10 outubro 2018.
- PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 1 ed. São Paulo: Expressão popular, 2007.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2009.
- SLEE, Tom. **UBERIZAÇÃO A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. 1. Ed.: Elefante, 2017.

SOUZA, Carlos Affonso Pereira.; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela de confiança. **Revista de Direito da Cidade**. V. 8, n. 4. p. 1757-1777, 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D.'Afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. Tradução de Maria de Jesus Brito Leite. 1. Ed. São Paulo: Expressão popular, 2005.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego estrutura legal e supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005.