



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DANIEL DOURADO BRITO

**A (IM)POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO
VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA E A UBER**

Salvador
2017

DANIEL DOURADO BRITO

**A (IM)POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO
VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E A UBER**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof.^a. Adriana Brasil Vieira Wzykowski

Salvador
2017

TERMO DE APROVAÇÃO

DANIEL DOURADO BRITO

A (IM)POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E A UBER

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2017

“Tudo posso naquele que me fortalece.”

Filipenses 4:13

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus por estar me guiando e proporcionando este momento de de felicidade de conclusão de curso e ao mesmo tempo de superação de inúmeras barreiras, e uma delas foi a realização e o processo de construção e finalização da monografia.

Dentre todas as dificuldades encontradas no curso de graduação de Direito, pode-se dizer que a maior vitória foi escrever a monografia. Por esse motivo não poderia deixar de agradecer as pessoas que gostam de mim e me cercam e que me apoiaram neste momento delicado.

Agradeço aos meu pais, Jaques e Claudia por estar sempre apoiando, incentivando e proporcionando o melhor em todos os aspectos. Tenho uma imensa gratidão pelo esforço e empenho, por muitas vezes abrir mão dos sonhos pessoais em prol de promover o melhor para mim.

Ao meu irmão Lucas, agradeço pela cumplicidade e parceria de todos os momentos, difíceis e prazerosos e estar sempre por perto para quando precisar.

Agradeço também a Fernanda minha namorada que me acompanhou e me ajudou nessa trajetória desde do início da angustia da escolha do tema e do orientador(a) e pelas relevantes e produtivas discussões sobre o tema. Também não poderia deixar de agradecer pelo apoio, compreensão, amor e paciência deste momento conturbado/atarefado.

Agradeço a excelente orientadora Adriana Wyzykowski, por toda atenção, paciência e cobrança do referido trabalho, no qual, é peça fundamental e de grande importância para produção desta monografia.

Agradeço a todos os amigos, colegas e familiares que me ajudaram e influenciaram para uma melhor desenvoltura deste trabalho, porque sem estes não iria tão longe.

Fica aqui o meu sincero obrigado a todos vocês que tornaram esta batalha mais agradável e minoraram as dificuldades dela inerente.

RESUMO

A tutela do trabalhador através do Direito do Trabalho, surge com o modelo fordista/taylorista, tendo como base a subordinação operária nas fábricas, que possuíam uma conjectura abundante do poder diretivo do empregador sobre o empregado, caracterizando a verticalidade da relação, por meio de regras rígidas, horários fixos de trabalho, presença frequente e concentrada de ordens no local de realização do labor na empresa. Nesse ambiente histórico, surgiu a subordinação jurídica clássica - tradicional ou subjetiva – que tem como característica inerente o forte poder diretivo. Mais recentemente, com o advento da globalização mundial e do neoliberalismo, houve uma mudança em relação ao regime de produção, resultando em uma predominância do modelo toyotista. A partir dessa nova perspectiva, surgiram novas formas de trabalho com mais flexibilidade e autonomia no que tange à realização do labor, portanto, distanciando-se mais ainda da forma clássica do trabalho subordinado. Consequentemente, o conceito tradicional de subordinação tornou-se insuficiente para a caracterização dessas novas formas de trabalho, dada sua rigidez e sua fundamentação em um poder diretivo concentrado e vertical. Diante deste novo cenário, novas correntes da doutrina trabalhista têm proposto outras formas de enxergar a subordinação, permitindo assim suprir as deficiências do conceito de trabalho no mundo contemporâneo, onde a subordinação clássica já não abarcaria as modernas relações trabalhistas, instaurando-se, assim, o que veio a chamar-se de crise da subordinação jurídica. Foram identificadas outras formas de subordinação, como a subordinação integrativa, a estrutural, a objetiva, a reticular, a potencial e a parassubordinação, isto com intuito de realizar uma releitura da subordinação tradicional. Os novos conceitos mostraram caminhos diferentes e mais adequados para verificar-se a existência de subordinação jurídica nas novas relações de trabalho. No que refere às dimensões da subordinação e o problema apresentado nesta de pesquisa, o modelo mais adequado para trabalhar o tema em tela é o da subordinação estrutural. Este permite melhor estudar a relação entre o motorista e a Uber, por conta da organização e da dinâmica da Uber ao oferecer a prestação do serviço e as ordens indiretas que o motorista recebe através do aplicativo. Ressalte-se que, por conta das inúmeras limitações e penalidades que podem ser impostas ao motorista ao não cumprir regras estabelecidas pela Uber, torna-se também patente, nesta relação entre o condutor e a empresa, a falta de independência e liberdade, características estas relacionadas ao labor autônomo.

Palavras-chave: Subordinação Jurídica; Flexibilização e desregulação; Crise; Elementos caracterizadores da relação de emprego; Funcionamento do aplicativo e política de desativação.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
Des.	Desembargador
DETRAN	Departamento de Trânsito
DJ	Diário de Justiça
Min.	Ministro
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RR	Recurso de Revista
RO	Recurso Ordinário
Rel.	Relator
SAC	Serviço de Atendimento ao Cidadão
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
SDI	Seção de Dissídios Individuais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO	11
2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO	11
2.2 CONCEITO DE EMPREGO	13
2.3 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	15
2.4 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO	16
2.4.1 Pessoa Física	17
2.4.2 Onerosidade	19
2.4.3 Pessoaalidade	21
2.4.4 Não eventualidade	22
2.4.5 Subordinação Jurídica	27
2.5 A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO	30
2.5.1 Neoliberalismo e Globalização	31
2.5.2 Do Fordismo ao Toyotismo	34
2.5.3 Flexibilização e Desregulamentação	37
2.6 O TRABALHO AUTÔNOMO: OPOSIÇÃO AO TRABALHO SUBORDINADO	41
3 DIMENSÕES DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	44
3.1 CLÁSSICA	44
3.1.1 Conceito	46
3.1.2 Crise da subordinação jurídica na sua acepção clássica	47
3.2 OBJETIVA	50
3.3 ESTRUTURAL	53
3.4 INTEGRATIVA	56
3.5 PARASSUBORDINAÇÃO	59
3.6 RETICULAR	63
3.7 POTENCIAL	65
4. A EMPRESA UBER	69
4.1 Aspectos introdutórios da Uber	69
4.2 Licenciamento do motorista da Uber	71

4.3 Funcionamento do aplicativo e o seguro da Uber	74
4.4 Pagamento do motorista da Uber	76
4.5 Política de Desativação	78
4.6 A (IM)POSSIBILIDADE DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA E A UBER	80
4.6.1 Onerosidade	81
4.6.2 Pessoaalidade e Pessoa Física	82
4.6.3 Não eventualidade	83
4.6.4 Subordinação Jurídica	85
4.7 JULGADOS SOBRE TEMA	88
5 CONCLUSÃO	94
REFERÊNCIAS	98

1 INTRODUÇÃO

Durante vários anos, os táxis, ônibus, trens e muitos outros meios de transporte serviram de modo significativo e ainda servem à mobilidade da população, oferecendo conforto e agilidade para atender a sociedade contemporânea.

A coletividade passou a carecer, cada vez mais, desses serviços de transporte, por conta da insuficiência resultante da demanda atualmente requerida. Nesse intervalo, surgiu, assim, em Paris, no ano de 2008, a Uber, com o intuito de ser uma nova forma de prestação de serviço de transporte.

No ano de 2014, a empresa chegou ao Brasil, atuando em grandes cidades com o objetivo de compartilhar o transporte individual, de modo que os motoristas e passageiros seriam conectados por meio de um aplicativo.

A Uber tem, por finalidade, realizar um serviço com celeridade, por meio do aplicativo, e ofertar atendimento diferenciado em relação ao trato com os passageiros, dessa forma, vem ganhando relevo nos últimos anos, sendo utilizada por inúmeros brasileiros.

Entretanto, apesar desse serviço ser de grande valia para a locomoção de uma parcela significativa da população, foram surgindo algumas indagações sobre a estruturação desta atividade, notadamente na seara trabalhista, na qual não subsistem entendimentos pacíficos sobre a configuração ou não do vínculo de emprego do motorista da Uber.

Considerando-se os principais elementos do cenário até então apresentados, estabelece-se, como central ponto de investigação deste trabalho monográfico, a análise se é possível o enquadramento dos requisitos fixados na lei trabalhista para definir o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. Além disso, é importante verificar o ponto mais controverso que é a possibilidade de aplicação ou não da subordinação, dentro dessa relação, levando em conta a organização da Uber.

Determina-se, ainda, o objetivo específico que é a análise da organização e estruturação da empresa Uber para discutir se é possível ou não a configuração de emprego entre o motorista e a empresa. Outra questão pertinente em relação aos

objetivos específicos é a apresentação dos requisitos da configuração da relação de emprego, a qual, servirá como base para posterior análise do serviço prestado pelo motorista para que se tenha uma conclusão plausível se há ou não relação empregatícia.

No que tange ainda sobre os objetivos específicos, é importante salutar que ocorrerá uma análise, com o objetivo de determinar se o motorista da Uber poderá se enquadrar como um trabalhador autônomo. Essa verificação será executada, de forma esmiuçada, focando no ponto central/problemático de um requisito da relação de emprego, qual seja, a subordinação jurídica.

Neste passo, esse tema provoca celeuma no âmbito doutrinário e jurisprudencial no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego do motorista da Uber. Desta forma, objetiva-se chegar à conclusão se os motoristas são considerados trabalhadores autônomos ou empregados.

Para alcançar o objetivo central deste trabalho monográfico, o texto encontra-se organizado em 5 Capítulos, sendo este, a introdução, o primeiro deles. No Capítulo 2, são apresentados os aspectos gerais da relação de trabalho e a crise do direito do trabalho com destaque para a flexibilização e a desregulamentação. No Capítulo 3, aprofunda-se a análise das dimensões da subordinação.

Outro elemento chave da pesquisa é o funcionamento da empresa Uber com o paralelo dos elementos caracterizadores da relação de emprego, esta relação detém o condão de obter a resposta sobre o problema monográfico trazido neste trabalho, o qual será abordado no Capítulo 4. E, por fim, no Capítulo 5, serão apresentadas as conclusões.

2 ASPECTOS GERAIS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO

Neste capítulo, retratam-se as questões gerais pertinentes ao labor, distinguindo a relação de emprego e a relação de trabalho. Entende-se que a presente distinção, a ser examinada adiante, tem grande relevância, porque será esta discriminação que poderá servir como fundamento para a configuração ou não de emprego entre o motorista e a Uber.

Conforme a doutrina, a relação de trabalho tem uma natureza mais extensiva quanto a sua caracterização, determinada pelo gasto de energia direcionado a um serviço. No entanto, a relação de emprego é mais específica, já que deve existir o contrato de emprego e a presença dos elementos para qualificar essa relação jurídica laboral.

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste particular, para fazer distinção entre relação de emprego e relação de trabalho, é de suma importância fazer menção aos institutos que servem para delimitar o tema.

Os autores André Luiz Paes de Almeida e Leone Pereira explicam o conceito da relação de trabalho como “qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural se compromete a prestar um serviço ou executar uma obra em favor de outrem (pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado)”¹.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, a relação de trabalho tem, como característica, a sua generalidade referente a todas as relações jurídicas e exerce uma prestação que tem como substância o labor humano. Desse modo, a relação de trabalho se delimita pelo dispêndio de energia do ser humano a um serviço².

O doutrinador Luciano Martinez traz a diferença entre atividade e trabalho. A atividade seria vista como um gênero e que se dividiria em duas espécies, a saber, o trabalho e a atividade em sentido estrito. Elenca o autor que o trabalho está

1 ALMEIDA, André Luiz Paes e PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 48.

2 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 295-296.

vinculado a ideia da remuneração com a finalidade do sustento da família, em contrapartida, a atividade em sentido estrito não está relacionada a onerosidade, e sim ao aperfeiçoamento da atividade ora vinculada a ações solidárias³. Deste modo, observa-se que as atividades em sentido estrito não têm finalidade idêntica com as do trabalho.

É importante ressaltar que o art. 442 da CLT, cujo cerne estava direcionado à relação de emprego, sofreu modificação por meio da Lei Nº 13.367/2017, surgindo assim o art. 443 da CLT. Esse artigo disciplina a relação de trabalho como um contrato, ou seja, deve estar presente um acordo de vontade bilateral entre partes, podendo acordar prazo, seja este determinado ou indeterminado e também reger a prestação de trabalho intermitente o qual, com base na legislação nacional, pode se dar de maneira expressa ou tácita⁴.

Então, conforme os mandamentos doutrinários expostos acima, fica claro que a relação de trabalho é abrangente e agrega várias relações laborais, entretanto, a relação de emprego seria uma modalidade específica.

Para Alice Monteiro de Barros, a relação de emprego se basearia em uma relação jurídica na qual haveria um direito subjetivo a uma pessoa e o equivalente imperativo a outra, de obrigação ou de sujeição, e sendo fundados, na sua estrutura, os sujeitos, objeto, causa e garantia⁵.

De acordo com Amauri Mascavo Nascimento, as relações de emprego são constituídas por empregados e empregadores. No que se refere ao empregado, ele é uma pessoa física e que tem pretensão de trabalhar de maneira subordinada, de modo não eventual e recebendo salário. Já o empregador se caracteriza como um ente para quem uma pessoa física trabalha prestando um serviço de forma continuada, subordinada e assalariada. Deste modo, analisando o emprego é possível se chegar até o empregador⁶.

3 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 123.

4 BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 04 de out. de 2017.

5 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 172.

6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 665 e 667.

A autora Volia Bonfim Cassar traz como elemento diferenciador entre empregado e empregador a assunção do risco do negócio, o qual deve ser assumido integralmente pelo empregador, isso levando em conta o *caput.* do art. 2º da CLT⁷.

Para Alice Monteiro de Barros, os elementos basilares da relação de emprego são:

a) personalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregador) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador⁸.

De acordo com os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros citados acima, certifica-se, portanto, que não é qualquer relação trabalhista que estará subjugada ao direito do trabalho, mas tão somente aquelas que possuam as características supramencionadas. De sorte que, os elementos para caracterização da relação de emprego serão aprofundados em capítulo específico.

Feita a delimitação da relação de trabalho e emprego, conclui-se que todo empregado é trabalhador, mas a recíproca não é verdadeira, portanto, pode existir relação de trabalho com vínculo empregatício ou não. Deste modo, passar-se-á, neste momento, à análise do conceito de emprego, ponto relevante da discussão elencada pelo presente trabalho.

2.2 CONCEITO DE EMPREGO

Levando em conta a doutrina de Mozart Victor Russomano, é definida a relação de emprego como um “vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através do contrato individual de trabalho”⁹.

7 CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 281.

8 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 173.

9 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. Curitiba: Juruá, 1997, p. 52.

O conceito legal de empregado¹⁰ está no art. 3º da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”¹¹.

Conceitua-se empregado de maneira global como uma relação jurídica na qual, no mínimo, duas pessoas, empregado e empregador, se obrigam a prestação de serviço nas quais as circunstâncias são estabelecidas pelas partes em troca de remuneração¹².

Sob o prisma de Orlando Gomes e Elson Gottschalk, é prescindível a diferenciação entre relação de emprego e contrato:

A distinção entre relação e contrato, embora forneça razoável explicação da aplicação dos ‘efeitos comuns’ e dos ‘efeitos específicos’ do contrato, não é substancial. Significa, em verdade, uma exageração da diferença entre aspectos de uma só e mesma realidade. O contrato é, com efeito, o *aspecto subjetivo* de um fato que se objetiva na relação. Ora, o problema consiste justamente em saber se esse aspecto subjetivo pode ser eliminado, e não se acentuar que difere do *aspecto objetivo*. Se os efeitos específicos, típicos do contrato de trabalho, derivassem exclusivamente do fato da prestação de serviço, o contrato seria uma superfetação. Tal não ocorre, todavia, visto como as obrigações específicas nascem no momento da execução como uma derivação do momento contratual. Por conseguinte, o simples acordo de vontades produz, por si só, os efeitos jurídicos, obrigando os contraentes. (grifos no original)¹³.

Concorda-se com a ideia de que a relação de emprego tem um condão de gerar, como consequência, o contrato de trabalho, cujo efeito deve ser o surgimento de deveres e obrigações entre os sujeitos que detêm esse vínculo, diferentemente do contrato de trabalho que poderá ou não surgir da relação empregatícia.

10 Nesse mesmo sentido, Arnaldo Süssekind traz o conceito de empregado do art. 3º da CLT e indaga que a literalidade de lei não revela se a dependência é de caráter econômico, social, técnico ou hierárquico. Mas essa última seria a subordinação, superando os outros critérios de dependências com desenvolvimento da ciência jurídica (SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: ABDR, 2010, p. 237). Nessa mesma lógica Alice Monteiro de Barros elenca a conceituação de empregado como “pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas” (BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 207).

11 BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 01 de Maio de 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em: 26 de Abr. de 2017.

12 OIT. **La relación de trabajo – Conferencia internacional del trabajo**. 95ª Reunião. Genebra: OIT, 2006, p. 74. Disponível em: < <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf> >. Acesso em: 10 Jul. 2017.

13 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. por José Augusto Rodrigues Pinto. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 130.

Diante do exposto, entende-se que, ausentes quaisquer dos requisitos, não haverá vínculo de emprego, portanto, não obtendo tutela da legislação trabalhista como empregado. Cabe ressaltar que, dentre os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, a subordinação tem maior relevância.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, os art. 2º e 3º da CLT contêm elementos necessários para a definição de empregado, mas o mesmo autor critica os dispositivos porque estes seriam obsoletos e mereceriam atualizações por causa das inovações das relações laborais, além disso, os já mencionados dispositivos foram elaborados para um determinado tipo de processo produtivo e de relação de emprego que é a do operário de fábrica¹⁴.

Portanto, é possível observar, pela crítica supracitada, que a lei trabalhista não acompanha e não se amolda à realidade na mesma velocidade e necessidade que ocorrem as mudanças no mundo fático. Este fator demonstra um problema para as novas relações trabalhistas como, por exemplo, o vínculo entre o motorista e a Uber, de modo que não existe até então uma resposta pronta e acabada na atual legislação trabalhista, se há ou não relação de emprego.

Sendo assim, o presente trabalho monográfico, no decorrer seus capítulos, estará discutindo se existe vínculo empregatício entre o motorista e a Uber e se a legislação atual e a doutrina conseguem chegar a um resultado plausível diante da inovação que lhe é apresentada.

Após realizada a análise das nuances do conceito da relação de emprego, passar-se-á ao exame dos sujeitos dessa relação.

2.3 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os artigos 2.º e 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho, tratam da conceituação do empregador e empregado, respectivamente:

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

14 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 666.

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

Com fulcro nos artigos acima mencionados é possível extrair que o empregador assume os riscos da atividade econômica administrada por ele e assalaria a prestação do serviço. Todavia, existem outros institutos que se assemelham ao empregador, como as instituições de beneficência. Por seu turno, o empregado é aquele que presta o ofício ao empregador e correlata algumas características próprias como salário, subordinação e a não eventualidade.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, os sujeitos da relação de emprego são os empregados e empregadores. No que tange ao empregado, ele é uma pessoa física, possuidora da pretensão de trabalhar de maneira subordinada, de modo não eventual e receber salário. E o empregador terá sempre uma pessoa física prestando um serviço a ele de forma continuada, subordinada e assalariada¹⁵.

No que tange à transferência dos riscos do empreendimento, nota-se que estes não podem ser transferidos para o empregado. Com a aplicação do artigo 2º da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho assim se posicionou:

[...] Diante da constatação do uso do veículo particular, o Empregado deve ser ressarcido, sob pena de inserir-se nos riscos do negócio, vedado pelo princípio da alteridade, consagrado no artigo 2º da CLT [...]¹⁶.

Afirma Delgado que o elemento para compor a relação de emprego é a realização de trabalho por pessoa física a um tomador, essa prestação deve ser executada com personalidade e deve ser caracterizada pela não eventualidade, subordinação e onerosidade¹⁷.

Conforme o exposto, conclui-se que o empregado deve exercer sua atividade sem que tenha para si o risco do negócio, porque, caso contrário, estaria burlando a legislação trabalhista e inverteria o sentido da relação emprego e empregador.

15 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 667.

16 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ARR: 6255320115040732, Relator: Maria Cristina IrigoyenPeduzzi, Data de Julgamento: 14/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202449442/recurso-de-revista-rr-323006620095060144>>. Acesso em: 02 Maio 2017.

17 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 299.

2.4 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Até o presente momento, examinou-se a relação de trabalho, relação de emprego, o conceito da relação de emprego e os sujeitos da relação de emprego. Passar-se-á, neste momento, a explorar os elementos caracterizadores da relação de emprego, dos quais, estando ausente pelo menos um dos requisitos não é admissível o reconhecimento do vínculo.

Segundo José Augusto Rodrigues Pinto, “os elementos essenciais ou obrigatórios, assim chamados porque sem eles o trabalhador não será empregado, são: a) Subordinação; b) Pessoaalidade; c) Onerosidade; d) Permanência ou não eventualidade”¹⁸. Destaca-se que, para os fins deste trabalho monográfico, acrescenta-se o elemento pessoa física, em complemento aos elementos trazidos pelo autor supracitado. Desta forma, demonstra-se a importância da pormenorização dos elementos para caracterização do emprego, conforme será visto a seguir.

2.4.1 Pessoa Física

De acordo com Amauri Mascavo Nascimento, de início, o empregado deve ser pessoa física, eliminando-se, portanto, a pessoa jurídica para caracterizar como empregado, porque seria inviável a pessoa jurídica executar o próprio trabalho, deste modo, o dispêndio de energia em prol do trabalho deve ser realizado pela pessoa física¹⁹.

Explica Mauricio Godinho Delgado que a prestação do serviço que o direito do trabalho tutela é a que deve ser prestada por pessoa física, porque a proteção que o direito do trabalho oferece está voltada à vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc., de maneira que, a pessoa jurídica não pode usufruir desse tipo de sujeição²⁰.

18 PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. ed. São Paulo: Ltr, 2007, p. 119.

19 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 667.

20 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 300.

Antes da Lei Nº 13.367/2017, que reforma a CLT, a qual entrará em vigor em novembro de 2017, o fenômeno da “pejotização” era considerado como fraude, como elenca André Luiz Paes de Almeida e Leone Pereira. Os autores corroboram que o empregado deve ser pessoa física e afastam a possibilidade de a pessoa jurídica ser o empregado. Além disso, determinam que o fenômeno da “pejotização”, o qual o empregador exige do empregado a criação de pessoa jurídica para sua contratação, seria, assim, considerado fraude ao Direito do Trabalho, e teria, como efeito, o reconhecimento do vínculo de emprego²¹.

Verifica-se que o entendimento da jurisprudência é de que o comportamento de contratar através de pessoa jurídica tinha o intuito de fugir dos encargos trabalhistas, o qual se configurava como fraude, entendimento hoje suprimido pela alteração da CLT através da Lei Nº 13.467/2017. Como se observa a seguir o entendimento da pejotização como fraude:

RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE. ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. VÍNCULO DE EMPREGO. PROFISSIONAL CONTRATAÇÃO MEDIANTE -PEJOTIZAÇÃO- (LEI Nº 11.196/2005, ART. 129). ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EVIDENCIADOS. PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. SÚMULA 126/TST. 3. COMPENSAÇÃO. NATUREZA DA PARCELA. SÚMULA 126/TST. 4. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. IMPERTINÊNCIA DA SÚMULA 225/TST. 5. FÉRIAS. RECURSO DE REVISTA DEFUNDAMENTADO. 6. REFLEXOS DOS REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS SOBRE COMISSÕES. IMPERTINÊNCIA DA OJ 394/SBDI1/TST. 7. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. SÚMULA 333/TST. O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido²².

Nesse sentido, com o advento do art. 442- B, o qual diz que “A contratação do autônomo, cumprida por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”²³, alterada pela Lei Nº 13.467/2017, analisa-se que a pejotização não poderá ser considerada fraude e sim uma faculdade do empregador

21 ALMEIDA, André Luiz Paes e PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 50.

22 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 13193820105020077 1319-38.2010.5.02.0077, Rel.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24061097/recurso-de-revista-rr-13193820105020077-1319-3820105020077-tst>>. Acesso em: 02 Mai. 2017.

23 BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 03 Out. 2017.

de escolher a forma de contratação para prestação de um serviço, sendo através da pessoa jurídica ou contratação direta com relação de emprego.

Portanto, conclui-se que prevalece então a ideia de que, para configuração da relação empregatícia, é necessário que seja uma pessoa física, mas ainda, é importante salientar que com a reforma trabalhista houve uma flexibilização no tipo de contratação através da terceirização dos serviços, tornando legal o instituto da pejetização. Desta forma, passa-se a analisar o elemento da onerosidade.

2.4.2 Onerosidade

O elemento da onerosidade é o traço da relação de emprego e a sua necessidade, no sentido de que é prestado um serviço para que haja uma contraprestação, ou seja, deve trabalhar para auferir renda.

A onerosidade tem íntima relação com a remuneração, a qual representa a principal obrigação do empregador perante o empregado²⁴. Sobre a temática da onerosidade, explica Alice Monteiro de Barros que “Outro pressuposto do conceito de empregado é o salário, visto como a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho. Poderá ser pago em dinheiro ou in natura (alimentação)”²⁵.

O autor Maurício Godinho Delgado elenca dois planos de estudo sobre o elemento onerosidade da relação de emprego, sendo um a dimensão objetiva e outro a subjetiva. O item objetivo está ligado ao pagamento das parcelas de remuneração realizado através do empregador e não pelo empregado²⁶.

No que se refere ao plano subjetivo, “a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes- em especial pelo prestador de serviços- ao fato da prestação de trabalho”²⁷.

24 ALMEIDA, André Luiz Paes e PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 52.

25 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 209.

26 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 307 e 308.

27 *Ibidem*, p. 308.

Deste modo, após a diferenciação das dimensões objetivas e subjetivas trazidas até o determinado momento, é possível idealizar que, se em uma relação de trabalho são comprovados os elementos da subordinação, isto é, o desempenho de uma atividade com pessoalidade, não-eventualidade e disso decorrer uma contraprestação, estaria assim presente o plano objetivo da onerosidade, portanto, sendo desnecessária averiguar a dimensão subjetiva.

Contudo, estando presente a prestação de serviço com pessoalidade, não-eventualidade e subordinação e não houver a contraprestação, deve-se analisar o plano subjetivo da onerosidade.

Cabe salientar que o mero não pagamento pelo trabalhador das parcelas trabalhistas não desqualifica o empregado, por falta do requisito da onerosidade, devendo assim, na ausência da contraprestação, analisar o aspecto subjetivo para concluir se empregado este indivíduo será.

Em análise da dimensão subjetiva, podem incorrer duas situações: a primeira seria o inadimplemento do tomador de serviço e ter, como consequência, a rescisão indireta de acordo com art. 483, “d” da CLT sob alegação de descumprimento do contrato²⁸. A segunda situação é que poderá representar ausência de relação de emprego quando há labor com fins altruístas, voluntários, ou seja, sem a intenção de receber remuneração pelos serviços, configurando assim um trabalho voluntário de acordo com parágrafo único do art. 1º da Lei n. 9.608/98²⁹.

Observando sob a perspectiva legal, o serviço voluntário, é assim visto como “[...] a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos [...]”, deste modo afastando-se da seara trabalhista em razão da falta do requisito da onerosidade³⁰.

É manifesta a aferição do requisito da onerosidade na prestação de serviço, no entanto, nas relações empregatícias, deve-se observar a perspectiva de que o

28 BRASIL . **Decreto-Lei Nº 5.452, de 01 de Maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 27 Abr. 2017.

29 BRASIL. **LEI Nº 9.608, de 18 de Fevereiro de 1998**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 27 Abr. 2017.

30 **ibidem**. Acesso em: 27 Abr. 2017.

serviço é realizado com a intenção da contraprestação, como já foi visto. Deste modo, passar-se-á ao estudo da pessoalidade.

2.4.3 Pessoalidade

O requisito da relação de emprego, a pessoalidade, para Mauricio Godinho Delgado, manifesta-se quando ele afirma que a atividade laboral deve ser realizada por uma pessoa física, contudo isso não quer dizer que está presente a pessoalidade, já que esta deve ser analisada na relação jurídica compactuada entre as partes³¹.

De acordo com Volia Bonfim Cassar, a pessoalidade se caracteriza pelas qualificações particulares de um determinado indivíduo, desta forma, o empregado não pode ser substituído por outro qualquer da sua escolha, aleatoriamente. É possível a substituição sem a desconfiguração da pessoalidade se o empregado aquiescer ou indicar um substituto, mas, em regra, é intransmissível³².

Para André Luiz Paes de Almeida e Leonardo Pereira, o pressuposto da pessoalidade³³ é tão importante que “o empregado é contratado para prestar os serviços pessoalmente, não podendo ser substituído por outro sem a concordância do empregador”³⁴.

Afirma Carlos Henrique Bezerra Leite que, por via de regra, o contrato de trabalho é *intuitu personea*, no entanto, seria possível a substituição do trabalhador sem comprometer assim o requisito da pessoalidade, revelando assim um traço fungível, mas a ocorrência dessa mitigação é possível, desde que, o tomador do serviço esteja ciente³⁵.

31 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 301.

32 CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 249.

33 Nesse mesmo sentido Alice Monteiro de Barros “exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador.”(BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 209.)

34 ALMEIDA, André Luiz Paes e PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 50.

35 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: SARAIVA jur, 2017, p. 162.

Nesse sentido, o substituído irá usufruir do salário da substituição, contanto que, não se enquadre como um eventual, conforme o entendimento cristalizado no Enunciado da Súmula 159 do Tribunal Superior do Trabalho:

SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (grifo original)³⁶.

Deste modo, a pessoalidade tem o intuito de identificar que aquele empregado tem especificidades para realizar uma determinada atividade, sem assim ser substituído de maneira “descartável”, por isso a valia de analisar como a relação se compõe na realidade.

2.4.4 Não eventualidade

A não eventualidade é o quarto elemento caracterizador do vínculo de emprego. Destarte, não basta apenas que o trabalho seja prestado por pessoa física, de maneira pessoal e subordinada, pois é necessário, também, que o serviço seja prestado em caráter não eventual.

Define-se como elemento da não eventualidade o contrato de trabalho que “contém em si de se prolongar indefinidamente no tempo, colocando o empregado e a sua força de trabalho à disposição do empregador de modo contínuo”³⁷.

Por outro lado, Luiz de Pinho Pedreira da Silva elenca o conceito do princípio da continuidade como sendo “aquele em virtude do qual o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei como idôneas para fazê-lo cessar”. Ressalta-se que, não vigora como regra o princípio da continuidade, porque o Direito do Trabalho prisma pela ideia da permanência.

36 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005, Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-159>. Acesso em: 04 Out. 2017.

37 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 249.

Rege-se, neste aspecto, o princípio da continuidade da relação empregatícia, o incentivo a permanência do vínculo de emprego de forma indefinida, surgindo excepcionalidades nas situações de contratos temporais³⁸.

Segundo Alice Monteiro de Barros, o pressuposto da não eventualidade requer que a prestação de serviço seja não eventual, isso com base na atividade exigida pelo empregador. Verifica-se que a legislação não falou em “continuidade”, por esse motivo, se um empregado não for todos os dias ao trabalho, não quer dizer que não está presente o requisito não eventualidade, a descontinuidade pode ser inerente a atividade que o empregado exerce³⁹.

Como já se viu, pode ser requisito da não-eventualidade aquele ofício prestado somente por um ou dois dias na semana, o qual se insere nas atividades normais do tomador dos serviços. É justamente nesse sentido que vem caminhando a jurisprudência:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SUBORDINAÇÃO E PESSOALIDADE. PRESENÇA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema relativo ao vínculo de emprego, ante a constatação de ofensa, em tese, ao art. 3º da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SUBORDINAÇÃO E PESSOALIDADE. PRESENÇA. A constatação de faltas esporádicas ao serviço ao longo de comprovados oito anos de trabalho não tem o condão de afastar a habitualidade na prestação de serviços pela Reclamante. De outro lado, apenas substituições intermitentes e constantes poderiam descaracterizar a habitualidade e a pessoalidade necessárias à caracterização do vínculo de emprego, o que não é o caso dos autos, em que se configuraram apenas eventuais substituições consentidas da Reclamante. Recurso de revista conhecido e provido⁴⁰.

A expressão “serviço de natureza não eventual” do art. 3º da CLT não deve ser interpretada de forma literal e sim sob a visão do empregador, porque determinado empregado pode ter função permanente ou acidental, deste modo, a interpretação literal induz para uma falsa ilação⁴¹.

38 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 303.

39 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 209.

40 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 4786920105090749, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 02/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322788035/recurso-de-revista-rr-4786920105090749/inteiro-teor-322788056>>. Acesso em: 04 Mai. 2017.

41 CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 265.

Desta maneira, para alcançar um conceito de não eventualidade, a doutrina juslaboral elaborou quatro teorias relevantes para explicar este item, sob o prisma da diferenciação entre o que seria eventual e o não eventual. Surgiram, assim, as teorias da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

De acordo com a teoria da descontinuidade, o trabalhador realiza a prestação de serviço para um tomador, mas de maneira descontínua ou interrupta. Deste modo, o trabalhador eventual labora ocasionalmente ou esporadicamente, isto é, é aquele “que trabalha de vez em quando, ao contrário do empregado, que é um trabalhador permanente”⁴²

Depreende-se que a conceituação e o exame da não eventualidade, da descontinuidade e das outras teorias, são formulados por uma lógica inversa, de modo que, é realizada uma definição do que é eventual para que, sob um critério de exclusão, chegue-se a um resultado do que é não eventual.

Percebe-se, que a teoria da descontinuidade foi rejeitada através da análise do art. 3º da CLT, o qual afasta a ideia da descontinuidade para a configuração da relação empregatícia. Portanto, verifica-se que a não eventualidade foi uma escolha legislativa, para servir como elemento caracterizador da relação de emprego⁴³.

Os doutrinadores Almeida e Pereira diferenciam, na sua obra, a habitualidade e a continuidade, ao afirmarem que a continuidade necessitaria de uma frequência maior do empregado em contraponto com a habitualidade. Os estudiosos trazem o exemplo da doméstica, que necessita trabalhar três vezes na semana, para que seja possível a configuração do vínculo de emprego⁴⁴.

Em concepção distinta de vínculo de emprego da CLT, a Lei do Contrato de Trabalho Doméstico (Lei Complementar nº 150/2015), não utiliza a expressão “não

42 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 1096.

43 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 304.

44 ALMEIDA, André Luiz Paes e PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 52

eventualidade” e sim a locução “presta serviços de forma contínua”, levando a crer que foi adotada a teoria da descontinuidade⁴⁵.

O art. 1º da Lei do Contrato de Trabalho Doméstico rege que, “ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua [...] por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei”⁴⁶. Portanto, o instituto de vínculo de emprego utilizado pela lei da doméstica difere do utilizado pela CLT, isto porque a não eventualidade não pressupõe a prestação do serviço de maneira contínua.

Por conseguinte, ressalta-se a diferença das expressões de “continuidade” e “não eventualidade”, evidenciando a intenção do poder legislativo de inserir a continuidade na Lei do Contrato de Trabalho Doméstico, com objetivo, de não enquadrar como empregado aquele que, presta serviço por, no máximo, 2 (dois) dias, desta maneira, tratando-se da figura da diarista⁴⁷.

Assim, pode-se afirmar que, para a configuração de emprego, em regra, deve estar presente a não eventualidade, de modo que, pode ser caracterizado com ou sem continuidade, entretanto, a continuidade interessa a relação doméstica para a diferenciação entre a diarista e o empregado doméstico.

A teoria do evento defende a possibilidade da contratação de um delimitado evento transitório, isto em relação a empresa que contrata para obra certa e serviço “neste caso, o que é eventual é o tempo de duração do serviço em relação a atividade contínua da empresa”⁴⁸.

Observa-se que a teoria do evento não foi recepcionada pela CLT, isto por conta do art. 443, §1º da CLT⁴⁹, no qual estabelece a possibilidade da contratação do trabalhador para prestar os serviços por prazo determinado. Desta forma, verifica-se

45 GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 104.

46 BRASIL. **Lei Complementar Nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 17 Jul. 2017.

47 DELGADO, **op. cit.**, p. 305.

48 CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 269.

49 BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 01 de Maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 Jul. 2017.

que a teoria do evento não consegue explicar a não eventualidade como elemento caracterizador da relação de emprego.

A teoria da fixação jurídica, tem como fundamento uma relação jurídica com o tomador do serviço que não se varia no tempo, porque, se os destinatários forem variando no tempo, deste modo, seria inviável a fixação jurídica e este se enquadraria como trabalhador eventual⁵⁰.

A teoria dos fins do empreendimento também chamada de fins da empresa é bem explicitada por Délio Maranhão, ao discorrer que diante de:

Circunstância transitória, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar- trabalho eventual- não será empregado⁵¹.

Atenta o autor que a “[...] *aferição da natureza eventual dos serviços prestados há de ser feita tendo em vista os fins normais da empresa (grifos no original)*”⁵². Sob a ótica da teoria dos fins do empreendimento, para caracterizar como trabalhador eventual, deve analisar se o labor realizado é a atividade fim da empresa, porque se assim não for, então poderá apontar que é um trabalhador eventual.

Cabe ressaltar que, a referida teoria é a mais afamada e adotada pelo presente trabalho monográfico, entre as quatro aqui destacadas. Enunciando que o trabalhador eventual será aquele que for chamado à realização de tarefa não inserida nos fins comuns da empresa, tarefas estas que, por esta razão, serão pontuais e de pequena duração.

A jurisprudência vem adotando a teoria dos fins do empreendimento, para a caracterização da não eventualidade:

[...]VÍNCULO DE EMPREGO. 1 – O Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, constatou a presença dos requisitos do art. 3º da CLT, quais sejam: a) o serviço era prestado diariamente pelo reclamante, existindo pessoalidade; b) o reclamante laborava em atividade-fim das reclamadas, o que significa que seu serviço **não era eventual (teoria dos fins do empreendimento)** [...]”⁵³(grifo nosso).

50 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 674.

51 MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 63.

52 *ibidem*, loc. cit.

Conclui-se que a ideia principal é de que não é quantidade de vezes que o empregado desenvolve a sua atividade e sim a necessidade que o empregador exige, desta maneira, é o cumprimento de determinada cobrança que torna possível visualizar a não eventualidade. Logo, passar-se-á ao último elemento caracterizador da relação de emprego, qual seja, a subordinação jurídica.

2.4.5 Subordinação Jurídica

O presente capítulo tem por escopo examinar a subordinação jurídica, elemento este considerado chave e indispensável para a caracterização da relação de emprego. Faz-se importante ressaltar, que referido instituto é o elemento crucial para distinguir se é possível ou não a configuração de emprego entre o motorista e a Uber.

Esclarece Arion Sayão Romita⁵⁴:

A concepção corporativa, autoritária e hierárquica, foi naturalmente repudiada em face de mudanças políticas e substituída por uma concepção igualitária, segundo a qual a posição de supremacia do empregador é reduzida ao mínimo indispensável à existência ao funcionamento da empresa.

Diante disso, passou a subordinação com a evolução política e histórica a ser relacionada com o contrato de trabalho limitando assim as prestações nela previstas, deixando assim de existir uma subordinação que se manifesta no autoritarismo.

Com base em Romita, essa característica não pode ser embarçada com algumas obrigações do empregado como submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens, e, o fator relevante e fundamental para visualizar a subordinação jurídica, que é a possibilidade do empregador de intervir na atividade do empregado⁵⁵.

Ressalta Evaristo Filho de Moraes que a subordinação jurídica é exercida tão somente para execução de um contrato firmado entre as partes para concretização

53 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ARR: 3997620105090010, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 18/05/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/340610109/arr-3997620105090010>>. Acesso em: 03 Out. 2017.

54 ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança. A reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p. 73.

55 *ibidem.*, p. 84.

de um serviço, deste modo, essa subordinação jurídica não poderia se dar sob o prisma de homem a homem, de natureza física e ou moral. Esta deve ser observada sob os ângulos jurídico e econômico pela posição em que se encontra⁵⁶.

O empregador detém, em sua empresa, variados elementos de produção, dentre os quais está o trabalho, no qual, se assume o risco da atividade econômica que paira sobre ele. Conforme explica Délio Maranhão:

Assumindo o empregador como proprietário da empresa, os riscos do empreendimento, claro está que lhe é de ser reconhecido o direito de dispor daqueles fatores, cuja reunião forma uma unidade técnica de produção. Ora, sendo o trabalho, ou melhor, força de trabalho, indissoluvelmente ligada à sua fonte, que é a própria pessoa do trabalhador, daí decorre, logicamente, a situação subordinada em que este terá de ficar relativamente a quem pode dispor do seu trabalho. De um lado, temos a faculdade do empregador de utilizar-se da força do empregado – um dos fatores de produção de que dispõe – no interesse do empreendimento cujos riscos assumiu; de outro, a obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins que este se propõe a alcançar no campo da atividade econômica⁵⁷.

Conforme o supracitado, fundamenta-se a subordinação jurídica na assunção do risco da atividade econômica do empregador e a relação de subordinação com o empregado, na qual este submete-se as ordens do empregador.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, um dos requisitos da configuração do vínculo de emprego que se destaca é a subordinação jurídica, já que é através dela que vai ganhar forma a diferenciação entre o vínculo empregatício e o trabalho autônomo, o qual é um grupo de contratação de grande relevância na sociedade contemporânea⁵⁸.

Afirma Mauricio Godinho Delgado que é incorreto, do ponto de vista jurídico, o olhar subjetivo do fenômeno da subordinação jurídica na qual foi superada. Assim a subordinação jurídica deve ser analisada sob o prisma objetivo e, para ser caracterizada corretamente, é necessário que se atue sobre a realização da prestação do serviço e não sobre a pessoa do trabalhador.

56 MORAES, Evaristo Filho de. **Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Revista do Trabalho, 1943; São Paulo: Ltr, 1998.

57 MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 65-66.

58 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 310.

O conceito de subordinação jurídica é de suma importância para a caracterização da relação de emprego e para o Direito do Trabalho como um todo. Ele revela uma verdadeira “chave de acesso”, desta forma, caracterizada a subordinação jurídica obtêm-se a porta de entrada para o amparo justralhista dos empregados⁵⁹.

Neste contexto, vale ressaltar as palavras de Otavio Pinto e Silva quando ele afirma que:

A subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha: a subordinação é a situação em que fica o empregado e o poder de direção é a faculdade conferida ao empregador. Ambas se completam, de modo que em um processo judicial é recomendável seguir uma diretriz para se concluir se há ou não subordinação, tal como a verificação da quantidade e intensidade de ordens permanentes de serviço a que está sujeito o trabalhador⁶⁰.

Verifica-se que, neste ponto de vista clássico da subordinação jurídica, há uma ligação com o poder diretivo do empregador. A princípio, tratar-se-á a subordinação jurídica sob esta ótica, mas, em momento oportuno, será feita uma análise esmiuçada, tendo em vista a importância do supracitado tema para este trabalho de conclusão de curso.

Desse modo, em face do exposto, pode-se averiguar que a subordinação jurídica é um dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e tem grande relevância no âmbito juslaboral, podendo gerar ampla repercussão no mundo fático e jurídico, para ver albergada a tutela trabalhista.

Nesse sentido, passar-se-á a debruçar sobre a crise do Direito do Trabalho, que tem íntima relação com o problema trazido pelo presente texto. Como motivos que desencadearam a crise justralhista estão o advento das inovações tecnológicas e a falta de adequação do Direito do Trabalho à nova realidade. Ao passo que, o problema da configuração ou não da relação de emprego entre o motorista e a Uber, se encontra no impasse de que se cabe ou não a tutela justralhista, por conta desta nova forma de prestação de serviço ligado a tecnologia do aplicativo e por causa da legislação não se amoldar de forma pronta e acabada a essa realidade incipiente.

59 PORTO, Lorena Vasconcelos. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. Ano 4, nº 24, (maio/junho 2008), p. 28.

60 SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.18.

2.5 A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

A crise do Direito do Trabalho se concretizou ao final do século XX e teve como motivos impulsionadores várias causas, uma delas foi a econômica com a crise do petróleo nos anos de 1973 e 1974 que abalou o sistema econômico mundial. Outra causa que fomentou a crise do Direito do Trabalho foi o surgimento das inovações tecnológicas, o que agravava a redução de postos de trabalho juntamente com fatores sociais e políticos que acentuavam a crise justralhista⁶¹.

Nos países ocidentais e também na maioria dos países da economia central, o Estado de Bem-Estar Social vigorou até o final do século XX, que tinha, como base, políticas públicas protetivas dos direitos trabalhistas. No entanto este sistema entrou em crise no final do século aludido, e teve como maior indicativo os grandes gastos do Estado e a intervenção excessiva do mesmo, o que gerou grandes deficit nos cofres públicos. Consequentemente, o Estado de Bem-Estar Social entrou em crise e cedeu o lugar ao Estado Neoliberal ou Estado Mínimo⁶².

Ressalta-se que o Direito do Trabalho foi concebido e pensado sob a perspectiva clássica da relação de emprego⁶³. Acontece que a sociedade vem, a cada dia, se aprimorando nos avanços tecnológicos, e, assim, vêm surgindo novas formas e concepções de trabalho em razão do mundo globalizado e neoliberalista.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho entrou em crise, de sorte que não conseguiu responder as heterogeneidades das formas de trabalho por conta das inovações do labor em sociedade. Sendo assim, a espécie clássica de emprego entrou em declínio por não conseguir se adequar aos novos formatos de trabalho, dessa forma, ficando essas relações jurídicas sem a tutela juslaboral⁶⁴.

61 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 102-103

62 DELGADO, Gabriela Neves. O mundo do trabalho na transição entre os séculos XX e XXI. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: evolução, crise e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 128.

63 A respeito da relação de emprego, consultar o capítulo 2.1 do presente trabalho monográfico.

64 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 17-18.

Seria adequado dizer que a crise do Direito do Trabalho é decorrência lógica de uma crise do Estado e da própria relação de emprego. Segundo Murilo de Carvalho Sampaio de Oliveira, isso se dá devido à “tensão decorrente da incapacidade do Direito moderno em regular eficaz e agilmente as relações sociais (Crise do Direito)”. Assim, a morosidade das leis em acompanhar as mudanças sociais é, por muitas vezes, patente, e, em decorrência disto, há, frequentemente, uma ineficiência das normas. Portanto, a mencionada lentidão das leis em acompanhar as transformações da sociedade acabaria por corroborar também com a própria crise trabalhista por falta de regulação⁶⁵.

Além do mais, no contexto da crise, ocorreu a mudança do modelo fordista para o toyotista, e foi, a partir desse momento, que começaram as discussões sobre a flexibilização e desregulamentação justralhistas. Nas linhas seguintes, analisar-se-ão, essas questões, mas neste momento passa-se a analisar o tópico da globalização e neoliberalismo.

2.5.1 Globalização e Neoliberalismo

No fim do século XX, o Estado de Bem-Estar Social entrou em crise por conta do intervencionismo excessivo e as crises econômica, social e política. Deste modo, surgiram assim novos paradigmas e a reorganização do capitalismo com o Estado Neoliberal.

O capitalismo obteve seu ápice e esplendor no século XX, no entanto, foi colocado em prova no final dos anos 70, momento em que entrou em crise. Tal situação poderia ser observada nos países centrais, onde teria alcançado um grau de evolução invejável. Esta crise também desembocou nos países periféricos ou emergentes, os quais, sempre tiveram suas economias ligadas e dependentes dos países centrais, sofrendo, assim, todas as variações do capitalismo central⁶⁶.

65 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 17-18. p. 23.

66 DELGADO, Gabriela Neves. O Mundo do Trabalho na Transição entre os Séculos XX e XXI. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 128.

Diante da crise, o estado começou o seu declínio e passou a lidar com uma severa perda de renda. A partir deste momento, os sindicatos se tornaram inertes e as leis não avançavam, o que passou a ser um ciclo vicioso, logo, viu-se como necessário fazer algo a respeito. Destaca Márcio Túlio Viana que a solução estaria na globalização ao afirmar que naquele momento específico “uma das soluções foi invadir mercados alheios. E então, como nas guerras, uma a uma foram caindo as barreiras nacionais, embora sempre menos nos países de ponta que nos periféricos. Estava inventada a globalização”⁶⁷.

No que tange à globalização, ela está essencialmente ligada à ideia globalizante do capital, a qual procura incessantemente locais de menores custos de produção e busca fornecer determinado produto em qualquer lugar do mundo⁶⁸.

Como elenca o doutrinador supracitado, a globalização vem ocorrendo desde remotíssimos anos, contudo, em pequenas dimensões, no entanto, com o advento da informática, houve um aumento de potencialidade e um crescimento frenético deste fenômeno.

Com o novo modelo do Estado Neoliberal, pressupõe-se uma menor limitação da atividade do Estado trazendo, assim, uma maior fluidez para a economia. De acordo com Oliveira “a implementação do programa neoliberal, produz a redução de espaços públicos- sob controle e regulados pelo Direito, em favor da expansão dos espaços privados- guiados pela autonomia negocial e a liberdade comercial”⁶⁹.

Sobre o neoliberalismo, Gabriela Neves Delgado, salienta que:

A ideologia neoliberal provocou, também, a reestruturação do sistema capitalista, mediante o predomínio da circulação do capital financeiro e dos investimentos especulativos em face do capital produtivo, conectado ao fenômeno da “globalização” ou “mundialização” do capital⁷⁰.

67 VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social ao Trabalhador no Mundo Globalizado. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004, p. 158.

68 “A criação dos blocos econômicos e a interligação da economia consolidaram o que se chama globalização”. (GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. Reestruturação Produtiva, Globalização e Neoliberalismo: Reflexos no Modelo Brasileiro e suas Consequências na Legislação Trabalhista. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004. p. 214 e 215).

69 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 30.

70 DELGADO, Gabriela Neves. **O mundo do trabalho na transição entre os séculos XX e XXI**. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: evolução, crise e perspectivas**. São

A organização econômica neoliberal provocou uma série de modificações no mundo e na relação de trabalho, como, por exemplo, a desvalorização do trabalho, subempregos, perecimento do modelo fordista provocando, assim, uma espécie de flexibilização da dignidade social da pessoa humana⁷¹.

O esclarecimento da crise do modelo do Estado contemporâneo se resulta da globalização e da ideologia neoliberalista com alto grau de desenvolvimento tecnológico. Ressalta-se que o processo de globalização é uma tendência histórica antiga, na qual há uma internacionalização de relações culturais, econômicas e científicas⁷².

Junto ao desenvolvimento tecnológico, vêm surgindo novas formas de trabalho, fugindo, assim, da formatação clássica da relação de labor, temos como exemplo o teletrabalho, o qual torna menos rígido o conceito do local de trabalho, que é oriundo de um mundo mais conectado e robotizado⁷³.

A tecnologia e a globalização geraram um fenômeno de quebra de barreiras nacionais através de invenções que diminuiram distâncias e diluíram fronteiras como, por exemplo, o surgimento do computador. Essa máquina possibilita que, de um país a outro, se torne possível fazer negócios através de um simples clique, deste modo, chega-se à conclusão de que a globalização e a sua consequente quebra de barreiras geográficas permitiram a invasão dos mercados alheios⁷⁴.

A globalização é um fenômeno que provocou diversas mudanças em todas as searas da vida social, modificando, assim, as práticas do capitalismo, reciclando e trazendo uma amplificação das relações por conta da evolução da tecnologia moderna como, por exemplo, a internet. De sorte que, as modificações supramencionadas trouxeram, junto com as políticas neoliberais, impactos nas

Paulo: LTr, 2004, p. 130.

71 MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte**, vol.49, n.79, p.149-162, jan./jun. 2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2017.

72 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 26.

73 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 258.

74 VIANA, Márcio Túlio. A proteção social ao trabalhador no mundo globalizado. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 158.

relações trabalhistas, por conta, sobremaneira, das formas de produção, concorrência neste novo sistema do capitalismo. Neste passo, analisar-se-á o ponto do Fordismo ao Toyotismo.

2.5.2 Do Fordismo ao Toyotismo

A transição do fordismo/taylorismo para o toyotismo é um dos motivos da crise do Direito do Trabalho, porque ocorreu o esgotamento do modelo fordista, entre as décadas de oitenta e noventa do século passado.

O modelo fordista/taylorista é marcado por uma subordinação forte e vertical porque este sistema é organizado por força de trabalho segmentada e reprodução mecanizada e repetitiva, por outro lado, esta configuração de modelo mecaniza o trabalhador e provoca, em muitos casos, a falta de percepção do labor como um todo, portanto, gera-se um empregado limitado ao seu segmento de produção⁷⁵.

O criador do modelo fordista, Henry Ford, inventou o sistema de produção padronizada, tendo como base a verticalização do trabalho, isto desde o produto bruto até o lapidado. Nesse modelo, os empregados realizariam atividades simples, mas de maneira repetitiva e setorial, o que provocaria um aumento na produtividade⁷⁶.

Esse modelo acima citado demarcou o século XX, no qual Frederick Taylor, na sua forma de produção, objetivava um maior aproveitamento da força do trabalho com um menor tempo de fabricação, e para isto ocorrer deveria o labor ser dividido por setores com grau de repetição e com elevada especialização para realizar a tarefa com eficiência⁷⁷.

Assim, juntamente com uma maior produtividade, ocorreu uma contradição com a eficiência, já que o olhar se voltava prioritariamente para fabricação, todavia, o consumo não acompanhou o ritmo frenético da produção em massa e, deste modo,

75 FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 40, 2012, p.99.

76 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p 39.

77 *Ibidem*, loc. cit.

não puderam replicar os lucros auferidos⁷⁸. Portanto, essa forma de configuração de fabricação tornou-se incompetente, passando, assim, a se pensar em uma nova forma de produção.

Com a crise do modelo fordista, fez com que Frederick Taylor analisasse o mestre de produção em que detinha um número variado e concentrado de funções, o que dificultava muito a comunicação e a agilidade na produção. Diante análise, adotou uma postura de supervisão funcional ou horizontal do modelo chamado de toyotista, ao contrário do que era praticado pela supervisão linear ou vertical⁷⁹.

Destarte, este modelo toyotista provocou a horizontalidade da relação, diminuindo a força das decisões verticais e causando uma redução do labor produtivo em massa trocando-o, assim, por serviços mais especializados e técnicos⁸⁰. Assim sendo, examina-se que, neste modelo, houve uma diminuição da empresa como espaço físico e houve, em contrapartida, uma maior eficiência, instalando-se assim o processo de *outsourcing*:

No movimento pendular da história moderna, o ponto de absorção do trabalho humano alternou momentos de predominância de força centrípeta e de força centrífuga: arregimentação para dentro da empresa, *insourcing* (fordismo, taylorismo); dispersão para fora da empresa *outsourcing* (toyotismo/ohnismo e produção flexível/pós-toyotismo)⁸¹.

Portanto, o modelo toyotista mostrou-se como um novo paradigma⁸² de produção que desenvolve através da demanda, o qual, apresenta produtos diferenciados com equipe de técnicos com multifunções e especialidades⁸³.

Com a evolução tecnológica e o toyotismo, necessitou-se de uma mão de obra mais especializada e dinâmica de produção, já que, anteriormente, utilizava-se o

78 VIANA, Márcio Túlio. A proteção social ao trabalhador no mundo globalizado. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 158.

79 CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: CAMPUS, 2003, p.189.

80 VIANA. **op. cit, loc. cit.**

81 RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Que é isto – O Direito do Trabalho?** In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 24

82 Nesse mesmo sentido, Gabriela Neves Delgado elenca que “as empresas passam a não estocar mercadorias- produzidas com alto grau de especialização, porém em pequena escala- atendendo, tão somente, às demandas de públicos específicos” (DELGADO, Gabriela Neves. O mundo do trabalho na transição entre os séculos XX e XXI. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: evolução, crise e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 132.)

83 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p 40.

trabalhador para serviços simples e repetitivos. Ressalta-se que, além da necessidade da qualificação do trabalhador, este modelo trouxe a reboque um efeito de distanciamento do contingente populacional do centro do sistema⁸⁴.

O autor Ricardo Antunes traz, de forma detalhada, a diferença entre toyotismo e fordismo, ressaltando as suas especificidades:

1) é uma produção muito vinculada à demanda, visando atender às exigências mais individualizadas do mercado consumidor, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção é variada e bastante heterogênea, ao contrário da homogeneidade fordista; 2) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo; 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas) [...]; 4) tem como princípio o just in time, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção; 5) funciona segundo o sistema de Kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo; 6) as empresas do complexo toyotista, inclusive as terceirizadas, têm estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. [...]; 7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do savoir-faire intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava; 8) o toyotismo implantou o 'emprego vitalício' para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 25 a 30% da população trabalhadora, onde se presenciava a exclusão das mulheres), além de ganhos salariais intimamente vinculados ao aumento da produtividade [...]⁸⁵.

Por conseguinte, houve, ao longo dos anos, a mudança de pensamento da forma de produção, a qual antes era realizada pelo modelo fordista/taylorista. Salienta-se que houve um câmbio de perspectiva, mas o que manteve e ainda se mantém como objetivo do capitalismo é a acumulação de capital.

Destaca-se que a mudança do modelo fordista/taylorista para o modelo toyotista provocou uma série de mudanças sociais e econômicas. Este modelo provocou um encurtamento dos limites geográficos através da tecnologia, induzindo o capitalismo a uma busca por maior lucro em lugares que tinham normas mais brandas e um menor poder aquisitivo da população, portanto, mais vantajoso economicamente

84 FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 40, 2012, p.99-100.

85 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. 10. reimpr. rev. ampl. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 56-57

para o empregador. Deste modo, seria uma saída para o problema da queda das margens de lucro do sistema fordista/taylorista⁸⁶.

Em contrapartida, por uma consequência lógica, estas transformações anteriormente citadas, causaram, nos centros econômicos, uma crise do trabalho, caracterizada pelo aumento do desemprego, pelo surgimento do subemprego, e pela fuga da relação de emprego. Desse modo, analisa-se em ponto a seguir a flexibilização e desregulamentação.

2.5.3 Flexibilização e Desregulamentação

O processo de globalização, a doutrina neoliberal e a implementação do modelo toyotista causaram transformações na economia e tiveram reflexos no universo trabalhista. Contudo, no contexto dos avanços tecnológicos e da diminuição dos postos de trabalho, surgiram a flexibilização e a desregulamentação como fundamentos de manutenção do emprego. Cabe ainda salientar que estes dois fundamentos não se tratam de um mesmo instituto.

Entrelaçadas com a crise do desemprego estão as novas formas de produção que fomentam a flexibilização e a desregulamentação. À vista disso, a globalização colocou em xeque, sob o ponto de vista da eficiência, o Estado Social e o Estado Liberal. Assim sendo, explica Arnaldo Süssekind que:

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social esteados na doutrina social de Igreja ou na filosofia trabalhista advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social, à preservação da dignidade humana; e, porque a social-democracia contemporânea pressupõe a pluralidade das fontes do Direito, consideram que o patamar de direitos indisponíveis, adequado a cada país, deve e pode ser ampliado pelos instrumentos da negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e empresários, ou associações destes⁸⁷.

86 FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 40, 2012, p.100.

87 SUSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização de direito trabalhistas. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. Atualizado por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: Ltr, 2005, vol. 1, p. 54.

Para Arnaldo Süssekind, a flexibilização e a desregulamentação não podem ser confundidas, ao passo em que “a desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego”⁸⁸.

No que tange a flexibilização, Arnaldo Süssekind elenca que ela “pressupõe a intervenção do estado, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade”. Isto posto, este fundamento seria, no final das contas, uma adequação das normas a uma sociedade mais complexa, em prol da manutenção do trabalho⁸⁹.

Salienta ainda o autor que, especificamente, a América Latina é alvo de uma tentativa, através do empregador e de acordos coletivos, de realizar a desregulamentação ou flexibilização, indo totalmente de encontro aos preceitos dos Direitos Trabalhistas⁹⁰.

Dessarte, é possível visualizar esse mesmo movimento no Brasil, por se tratar de um país subdesenvolvido, e também nos países que o cercam. Dessa forma, ocasiona um efeito de investimentos de empresas multinacionais em busca de custo baixo para a produção.

Contudo, essa desregulamentação em nada acrescenta à seara trabalhista para os empregados, uma vez que contribui para o aumento do desemprego como aponta Arnaldo Süssekind ao afirmar que quando há a “redução do salário real, menor poder de consumo, menos produção, mais desemprego”⁹¹.

Ressalta-se, também, o entendimento de Jorge Luiz Souto Maior sobre a diferença existente entre desregulamentação e flexibilização:

Por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite, e muitas vezes exige, um reordenamento do sistema jurídico, não necessariamente no sentido de diminuição de direitos ou de exclusão de regras positivadas, mas no sentido de regular, de modo diferente, as relações de trabalho. Por desregulamentação identifica-se a ideia de eliminação de diversas regras

88 SUSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização de direito trabalhistas. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. Atualizado por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: Ltr, 2005, vol. 1, p. 54.p. 206.

89 *Ibidem*, p. 206-207.

90 *Ibidem*, p. 56.

91 *Ibidem*, p. 54.

estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados⁹².

Anui-se com a compreensão aludida dos autores supracitados no tocante à diferença de flexibilização e desregulamentação, podendo assim dizer que seria aceitável a flexibilização, porque não há uma extinção da regulamentação do Direito do Trabalho, mas sim das bases das relações trabalhistas. Em contrapartida, não se concorda com a desregulamentação do direito trabalhista para assim insurgir somente à égide da autonomia privada.

O autor Luiz de Pinho Pedreira Silva, ao se debruçar sobre o princípio da proteção, ressaltou que a crise econômica dos anos 70 fez com que se potencializasse na seara trabalhista a discussão entre proteção dos trabalhadores e a flexibilidade desses direitos protetivos⁹³.

Vale salientar que a flexibilização possibilita a existência do instituto que se denomina autonomia privada coletiva, no qual, no âmbito das negociações coletivas trabalhistas, as relações laborais são travadas. Neste cenário, surgem as negociações que podem ocorrer entre o sindicato do emprego diretamente com empregador ou com o sindicato do empregador, nessa ordem se chama de acordo e de convenção coletiva⁹⁴.

O doutrinador Luiz de Pinho Pedreira Silva, quando realizou a diferenciação da desregulação e flexibilização, disse que a flexibilização poderia ser realizada no âmbito do acordo coletivo, já a desregulamentação seria alcançada pela desarticulação do Direito do Trabalho e as contratações seriam realizadas e regidas pelo Direito Civil⁹⁵.

A autora Alice Monteiro de Barros classifica a flexibilização como interna e externa. A flexibilização interna está relacionada à ordenação do trabalho na empresa, refletindo assim no tempo, na remuneração e nas condições de trabalho. Já a

92 MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: Ltr, 2000, p.139.

93 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 1999, p. 36.

94 WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. 2012. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 203.

95 SILVA, **op. cit.**,p. 37.

flexibilização sob o ponto de vista externo está ligada ao ingresso na empresa, as formas de contratação, de duração e dissolução do contrato⁹⁶.

A estudiosa ainda acrescenta a classificação flexibilização heterônoma, que se trata de uma desregulamentação normativa, portanto, se configura como uma determinação Estatal e unilateral, da qual o trabalhador não participa. Segundo ela, alguns autores consideram esse modelo como “selvagem”. E ainda traz a flexibilização autônoma que se trata de “[...]substituição das garantias legais pelas garantias convencionais (flexibilização autônoma) [...]”⁹⁷.

No que tange aos sindicatos brasileiros, há uma realidade frágil e desestruturada. Assim, é importante salientar que, antes da reforma trabalhista, no art. 579 da CLT, era obrigatória a contribuição sindical para manter as atividades sindicais. Não obstante, com a reforma, essa determinação foi retirada, sua determinação está no art. 579 da CLT o qual orienta que “O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão[...]”⁹⁸.

É patente que esta mudança legislativa supracitada é interessante para a atividade empresarial, porque, retirando essa obrigatoriedade, os sindicatos ficarão mais frágeis economicamente, assim, os empresários aproveitam do efeito desta modificação e impõem suas mudanças e reduzem direitos trabalhistas. Ressalta sobre o tema Márcio Túlio Viana, ao dizer que:

Por isso, quando falam em ‘negociação’, trabalhadores e empresários sonham coisas diferentes: aqueles tentam valorizar e fortalecer o sindicato, dando-lhe mais representatividade; estes se aproveitam de sua crise e apostam nela. Daí por que só os primeiros defendem mecanismos legais de suporte, enquanto os outros querem liberdade também aí. Costuma-se dizer, com razão, que ‘é melhor flexibilizar com o sindicato do que sem ele’. Mas o problema é – mais uma vez – a outra metade do discurso: que tipo de flexibilização negociada será esta se não se cuidar paralelamente de fortalecer a ação sindical? Sem isso, o tiro pode sair pela culatra: o sindicato não estará minimizando a precarização, mas ajudando a legitimá-la⁹⁹.

96 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 69.

97 *Ibidem*, loc. cit.

98 BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 06 Out. 2017.

99 VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social ao Trabalhador no Mundo Globalizado. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004, p. 180.

Observa-se que a desregulamentação é um fenômeno nocivo e tendente à extinção dos direitos trabalhistas, tendo, como base, o neoliberalismo que prega um estado mínimo em que o Estado deixe de regular as questões sociais, isto em prol da regulação privada, individual ou coletiva¹⁰⁰.

Oliveira afirma que a flexibilização dos direitos trabalhistas é aceita por parte da doutrina, já que se caracteriza por uma diminuição da rigidez das normas trabalhistas que provoca um engessamento nos contratos de trabalho, assegurando, todavia, garantias mínimas justas trabalhistas¹⁰¹.

Ocorre que a flexibilização dos direitos trabalhistas é criticada por conta da possibilidade de ter como efeito a precarização dos vínculos de trabalho. Este fenômeno tem como base a atenuação da intervenção estatal e tem um fundo neoliberalista dos séculos XX/XXI, provocando, assim, uma diminuição da proteção do trabalhador.

2.6 O TRABALHO AUTÔNOMO: OPOSIÇÃO AO TRABALHO SUBORDINADO

Neste capítulo, objetiva-se examinar as nuances do trabalhador autônomo, as quais têm estreita relação com o problema trazido neste trabalho de conclusão de curso, de sorte que procura demonstrar se há a possibilidade da configuração de vínculo de emprego ou trabalho autônomo na relação entre o motorista e a empresa UBER.

O trabalho autônomo tem como traço principal a falta da subordinação jurídica, diferentemente da relação de emprego na qual esta deve estar presente para sua caracterização, é por esse motivo que o labor autônomo não está sujeito a tutela do direito do trabalho¹⁰².

O trabalho autônomo é aquele que desenvolve sua atividade com habitualidade, no sentido de que esse ofício é realizado de forma reiterada. É relevante salientar que labor autônomo assume o risco e a relação dos serviços é feita através de vários

100 DELGADO, Gabriela Neves. O mundo do trabalho na transição entre os séculos XX e XXI. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: evolução, crise e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 143-144.

101 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p 45.

102 RAMOS, José Eduardo Sulvério. **Juris Plenum Trabalhista e Previdenciário** – Ano 2, n. 9 (dez. 2006), p. 59.

tomadores com ou sem exclusividade, com independência no trato, no acordo, no preço e no prazo de efetivação do contrato, por esse motivo não está presente o vínculo empregatício¹⁰³.

Segundo Amauri Mascavo Nascimento, há indefinição na figura do autônomo, a qual estaria pairando entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil, pois tem contrato de prestação de serviço e, ao mesmo tempo, tem direito à sindicalização e à previdência social como segurado¹⁰⁴.

De acordo com Martinez, “De etimologia evidente (auto, do vocábulo grego *autós*, “por si próprio”, “de si mesmo” e nomia, do também grego *nómos*, “regra”, “lei), a autonomia, nessa acepção, indica um estado segundo o qual o próprio trabalhador estabelece as regras para o oferecimento de seu serviço”¹⁰⁵.

Nesse passo, é manifesto que o trabalhador autônomo detém uma liberdade negocial ampla com quem o contrata e também possui uma autonomia substancial em relação a jornada de trabalho, o que são elementos diferenciadores da relação de emprego, já que esta não possui tal independência excessiva.

O autor Mauricio Godinho Delgado afirma que o trabalhador autônomo, dentre todas as figuras com proximidade com o empregado, é a figura mais genérica, porque há um leque bastante variado, guardando até mesmo razoável distinção entre si, como, por exemplo, o médico, profissionais de beleza, manicures, profissionais de tecnologia da informação, entre outros. Cabe registrar que o trabalhador autônomo se distancia do vínculo de emprego por causa do elemento precípua que é a subordinação jurídica¹⁰⁶.

Seguindo o entendimento de Wilson Menezes e José Batista Cruz, compreende-se que a conceituação do trabalhador autônomo é daquele que trabalha por conta própria e mediante remuneração, sem caracterizar relação de emprego, algo que possibilita a esse trabalhador uma maior maleabilidade no vínculo, e que possui um nível de autonomia maior do que o empregado para decisão do processo de

103 CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 282.

104 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 1082.

105 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 145.

106 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 357.

trabalho, no entanto, suportando assim o ônus do risco da atividade econômica¹⁰⁷.

Nesse seguimento, o Tribunal Superior do Trabalho, analisou a questão estabelecendo a diferenciação do trabalhador autônomo e do empregado sob o crivo do elemento caracterizador principal, qual seja, a subordinação jurídica:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR AUTÔNOMO X EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. O Tribunal *a quo*, analisando o conjunto fático-probatório existente nos autos, concluiu que o Autor não se enquadrava como trabalhador autônomo, por entender que, além da pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, restou também demonstrada a subordinação jurídica, elemento primordial para a diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado. Incidência da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido¹⁰⁸.

É patente de acordo com que foi apresentado neste ponto do trabalho que a subordinação jurídica é um elemento imprescindível para a diferenciação do vínculo de emprego e o trabalhador autônomo.

107 MENEZES, Wilson ; CRUZ, José Batista. **O trabalho autônomo na estrutura de ocupação da Região Metropolitana de Salvador**. São Paulo: ABET, 2007, p. 4.

108 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 6931420115040017 693-14.2011.5.04.0017. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 23/10/2013. 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 25/10/2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24352084/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-6931420115040017-693-1420115040017-tst/inteiro-teor-112014166>>. Acesso em: 26 Abr. 2017.

3 DIMENSÕES DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Com a leitura da definição da relação de emprego no ponto 2.4 deste trabalho monográfico, conclui-se que um dos elementos que perpassa a sua caracterização é a subordinação jurídica, a qual é vista como um dos pontos umbilicais e, ao mesmo tempo, mais controversos nos tribunais e na doutrina. Tal elemento será explorado mais detalhadamente neste capítulo.

O estudo das dimensões é de suma importância para o Direito do Trabalho ainda mais levando em conta a mutabilidade das relações trabalhistas, sociais, econômicas e políticas no mundo contemporâneo. Note-se que há uma relevância do enfrentamento das dimensões da subordinação neste trabalho de conclusão de curso, porque, de alguma forma no final deste trabalho acadêmico, será possível concluir se existe ou não relação de emprego entre o motorista e a Uber.

Coaduna Mauricio Godinho Delgado que a subordinação jurídica vem sofrendo modificações no decorrer dos dois últimos séculos devido aos novos pensamentos e avanços na sociedade. Por esse motivo, elenca-se, como as principais dimensões da subordinação jurídica, a clássica, a objetiva e a estrutural¹⁰⁹. Destaca-se que o presente trabalho irá admitir as dimensões elencadas pelo doutrinador citado neste parágrafo com acréscimo da subordinação jurídica na suas acepções reticular, parassubordinação, integrativa e potencial.

Em função disso, passa-se a analisar as noções de subordinação jurídica, assunto que tem grande relevância para este trabalho monográfico novo e incipiente, o qual trará algumas reflexões salutares.

3.1 CLÁSSICA

A subordinação jurídica obteve seu nascedouro no direito Italiano clássico, tendo como base a doutrina de Lodovico Barassi, cujo intuito, na época, era o de diferenciar o trabalho do operário da indústria das locações de serviços das teorias

109 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 313.

civilistas, pensamento este que se solidificou com o Código Civil da Itália de 1942, tendo assim a juridicização do empregado e empregador¹¹⁰.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho obteve seu surgimento diante de um panorama de opressão, em que havia uma desigualdade dos operários em relação ao modelo capitalista. É necessário também ressaltar que essa solidificação do Direito do Trabalho foi marcada por lutas sindicais e sociais por melhores condições de trabalho.

A subordinação jurídica se estabelece no século XX sob a conjuntura da Revolução Industrial, deste modo, a subordinação jurídica, também chamada de heterodireção, surge para conferir proteção ao empregado na relação com o empregador¹¹¹.

Assim sendo, é possível analisar que a subordinação jurídica clássica nasceu com a Revolução Industrial e o desenvolvimento econômico da Europa, quando a sociedade se desenvolvia, se tornava mais complexa e clamava por novos regulamentos em meio ao surgimento do Direito do Trabalho.

Ressalta-se que, na época do surgimento do Direito do Trabalho, tinha-se como pressuposto principal a subordinação jurídica, na qual as relações trabalhistas eram homogêneas, os trabalhadores se concentravam nas indústrias e executavam o labor, sob a direção do empregador, de forma rígida, e quanto, aos trabalhadores era conferida pouca ou nenhuma liberdade¹¹².

A doutrinadora Lorena Vasconcelos Porto aponta que “[...] a subordinação foi definida a partir da ideia da heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc.”¹¹³.

Para Luciano Martinez, a subordinação jurídica clássica também chamada de fordismo, é visualizada em uma cadeia de trabalho sobre a qual exerce a força contínua do poder diretivo do empregador, mediante uma constante subordinação

110 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 221.

111 FERREIRA Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 40, 2012, p.103.

112 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

113 *ibidem*, loc. cit.

jurídica¹¹⁴. Desse modo, é possível verificar no capítulo 2.5.2 deste trabalho monográfico, que este tipo de subordinação jurídica é marcado pela verticalização hierárquica, na qual o poder decisório e diretivo é concentrado.

Esse modelo de subordinação jurídica se adequava perfeitamente nas priscas eras do surgimento do Direito do Trabalho, todavia tornou-se ultrapassado na contemporaneidade com a introdução da tecnologia e das novas formas de relações trabalhistas, já que o modelo acima citado é pautado no sistema de produção industrial.

Ademais, analisar-se-á, em linhas a seguir, o conceito de subordinação jurídica clássica e os motivos que levaram a crise.

3.1.1 Conceito

Ao se debruçar sobre o instituto da subordinação jurídica, Moraes Filho e Moraes citaram o conceito de Paul Colin, o qual afirma que “por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens”¹¹⁵.

O doutrinador Mauricio Godinho Delgado qualifica a subordinação jurídica clássica¹¹⁶ através do contrato de trabalho, no qual o empregado assume as obrigações e se submete ao poder diretivo do empregador. Ainda ressalta que um traço da subordinação jurídica tradicional é que “manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”¹¹⁷.

É importante salientar a doutrina de Lorena Vasconcelos Porto, a qual declara que:

114 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva 2014, p. 154.

115 COLIN, Paul. De la détermination dumand at salarié. Paris, 1931, p.97 *apud* MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 255.

116 Nesse seguimento o entendimento de Danilo Gonçalves Gaspar, a subordinação jurídica clássica consiste na “determinação pelo empregador do tempo e do modo da prestação de serviços do empregado”(GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 130).

117 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 313.

A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares”, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento¹¹⁸.

Assim, verifica-se que o empregado tem pouca liberdade quanto a forma de laborar em relação ao tempo e ao modo de prestar o serviço. Seria, de tal maneira, uma forma de submissão direta, sem diálogo e espaço entre empregado e empregador.

Salienta Paulo Março que a subordinação jurídica clássica, no tocante à direção do empregador em relação ao empregado, teve preponderância na sociedade industrial não apenas na fábrica, mas nos outros setores da economia, mesmo nas atividades não lucrativas e no âmbito doméstico¹¹⁹.

A partir da ideia supradita, conclui-se que a subordinação jurídica clássica tem uma relação íntima com o poder diretivo do empregador que o exerce de forma direta e hierárquica em relação ao obreiro. De tal modo as relações de trabalho obteve seu apogeu, de forma hegemônica para o mundo do labor, no binômio do modelo de produção fordista/taylorista¹²⁰. O referido modelo possuía como base o poder diretivo de maneira intensa, o que tornava fácil a identificação do trabalhador subordinado na sua acepção clássica, desta maneira, era perceptível a diferença entre o trabalhador autônomo e o subordinado.

Todavia, esse modelo de produção fordista/taylorista não era mais único e hegemônico e, nos anos de 1973 e 1974, surgiu a mudança por causa da crise do sistema¹²¹ e a quebra do paradigma da subordinação jurídica pela necessidade de reinventar os conceitos antigos. Por esse motivo, é relevante adentrar no estudo da crise da subordinação jurídica clássica e, posteriormente, tratar das novas dimensões de subordinação jurídica.

3.1.2 Crise da subordinação jurídica na sua acepção clássica

118 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

119 MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, vol. 56, n.86, jul./dez. 2012**, p. 142. Disponível em: < http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_86/paulo_mercon.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016

120 Verificar o ponto 2.5.2 deste trabalho monográfico.

121 Verificar o ponto 2.5 deste trabalho monográfico.

De acordo com que foi apresentado no capítulo 2.5 deste trabalho de conclusão de curso, no início dos anos setenta do século passado, ocorreram várias mudanças no que tangiam à economia, às relações sociais e ao surgimento de um novo modelo produtivo. Assim, por conta da evolução tecnológica, novas formas de execução de atividades laborais surgiram em consonância com o capitalismo neoliberal e globalizado.

Com a conjuntura da diminuição dos postos de trabalho da forma tradicional fordista, houve um processo de mudança em direção a uma flexibilização das relações de emprego. Em vista disso, a subordinação jurídica clássica foi perdendo espaço como destaca Miguel Nini Ferreira ao proclamar que “o elemento subordinação ou heterodireção tende a ser mitigado em favor da crescente autonomia na execução do trabalho. Tal fato parece colocar em xeque o critério da subordinação jurídica no reconhecimento de emprego”¹²².

Ocorreu, além disso, a crise do Direito do Trabalho derivado das mudanças econômicas e produtivas na segunda metade do século XX, conseqüentemente, ocorreu a crise da subordinação jurídica na sua acepção clássica¹²³.

Conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, a crise da subordinação jurídica se encontra no contexto da crise da modernidade e da derrocada do modelo fordista/taylorista, o qual tinha, como base, a homogeneização das relações trabalhistas, em contrapartida com o crescimento das relações heterogêneas de trabalho¹²⁴.

A crise da subordinação jurídica é marcada por novas formas de contratação- também chamadas de formas atípicas de trabalho- e, em decorrência disso, o

122 FERREIRA Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 40, 2012, p.113.

123 GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 104.

124 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 80.

estabelecimento de novas formas de prestação de labor sem a clássica noção de heterodireção¹²⁵.

Deste modo, é patente que a subordinação jurídica clássica não contempla todas as relações justrabalhistas, as quais necessitam, cada vez mais, de atualizações e contemporaneidade na sua legislação para acompanhar o ritmo frenético da globalização e das mudanças sociais, econômicas e trabalhistas.

Tradicionalmente, a subordinação jurídica clássica era pautada no controle das atribuições das funções dos operários, os quais eram caracterizados como mão de obra predominantemente manual. Então, este critério tradicional de subordinação serviu até determinado momento histórico, ou seja, quando predominava a sociedade industrial primitiva. Na atual conjuntura, predominam a racionalização e a qualificação do trabalho e, dentro deste novo contexto, a subordinação jurídica tradicional não se enquadra¹²⁶.

Nesta nova condição, surgiram novas modalidades de trabalho que se diferem do cenário de contratos pautados na subordinação jurídica clássica. Enumera-se, como uma forma de exemplificação dessas novas categorias de modo de trabalho que surgiram na contemporaneidade, o chamado trabalho avulso, o qual se configura na prestação de serviço sem vínculo empregatício. Outro modelo de labor pode, muitas vezes, ser desempenhado no domicílio do empregado e ainda manter a presença da subordinação, mesmo ocorrendo fora do ambiente da empresa. Também devemos salientar a existência do trabalho eventual, no qual o trabalhador realiza apenas serviços esporádicos, diversos dos fins comuns da empresa e que não caracterizariam qualquer espécie de habitualidade¹²⁷.

Sublinha-se que a concepção clássica de subordinação poderá atentar o próprio Direito do Trabalho, o qual está relacionado com a proteção do obreiro. Um contrassenso seria aplicar em todas relações laborais, na sociedade contemporânea, o elemento caracterizador de emprego sobre sua acepção

125 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 80.

126 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 223.

127 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 225.

tradicional com a ideia de uma forte heterodireção patronal dos diversos aspectos laborais¹²⁸.

Diante do exposto, conclui-se que a crise da subordinação jurídica clássica tem como fundamento a crise do Direito do Trabalho e do próprio estado, conforme elencado no capítulo 2.5 deste trabalho. Também contribuiu para esse fenômeno, o agravamento da subordinação jurídica clássica diante do surgimento de novas relações trabalhistas, momento no qual, o tipo tradicional de subordinação se via insuficiente para tutelar esses novos trabalhadores.

Deste modo, a releitura desse tipo de subordinação se faz necessária, por conseguinte, passar-se-á a analisar as novas formas de subordinação do Direito do Trabalho.

3.2 OBJETIVA

Insta destacar que a dimensão da subordinação jurídica objetiva foi criada por doutrinadores pátrios trabalhistas, quais sejam, os expoentes autores Arion Sayão Romita e Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena.

Em relação à subordinação jurídica objetiva, destacam-se as palavras de Arion Sayão Romita, que conceitua a subordinação objetiva a partir da seguinte ideia:

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 trabalho¹²⁹.

Com base em Vilhena, a subordinação jurídica objetiva conceitua-se como “a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho”¹³⁰, ou seja, trata-se de uma integração do trabalhador na organização empresarial.

128 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

129 ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 82.

130 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 526.

A subordinação jurídica objetiva se apresenta como uma incorporação do trabalhador nos fins e objetivos da empresa, sendo assim, a individualização e reconhecimento desse tipo de subordinação estão na inserção do trabalhador no propósito do empreendimento do tomador de serviços¹³¹.

A subordinação jurídica objetiva disciplina que esta deve ter um enfoque no serviço que deve ser realizado e não sobre a pessoa do trabalhador, de tal modo, a fiscalização se daria sobre o serviço¹³².

A autora Lorena Porto Vasconcelos destaca que a subordinação jurídica objetiva se faz presente quando existe uma relação entre a função exercida pelo empregado e o intento do seu empregador. Partindo desse pressuposto, a incumbência do empregado é vista como uma atividade relevante para a consecução dos objetivos empresariais, podendo eles serem de cunho econômico, técnico, operacional ou administrativo¹³³. Então, em verdade, a subordinação jurídica objetiva tem como principal característica a inserção do obreiro aos objetivos empresariais.

Nota-se que a acepção objetiva da subordinação está relacionada ao posto do emprego e não é pessoal, ou seja, não se trata da pessoa que está prestando o serviço, e sim da prestação do serviço da atividade compactuada pelo contrato. Desta forma, a subordinação jurídica objetiva é compreendida como algo que “não se caracteriza por uma relação de poder entre pessoas, mas sobre a atividade exercida”¹³⁴.

Diante do que foi trazido, é possível concluir que a subordinação jurídica objetiva obteve um papel importante para a cisão do elemento clássico subjetivo da relação de emprego, o qual acarretava a ideia de que a subordinação era uma relação da pessoa do empregado com empregador, confundindo, assim, o objeto do contrato com o sujeito, tornando os um só.

131 DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.314.

132 CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 255.

133 PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 69.

134 MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: Ltr, 2000, p.139.

Salienta Danilo Gonçalves Gaspar que a grande contribuição da subordinação jurídica objetiva foi a desvinculação do empregador em relação ao empregado de forma constante e incessante na acepção clássica, porque, dentro da perspectiva da subordinação jurídica objetiva, não se pressupõe o exercício constante e efetivo do poder diretivo do empregador sobre a pessoa do empregado¹³⁵.

Assim, é possível verificar que existem duas diferenças entre a concepção clássica e objetiva da subordinação. O primeiro diferencial é que, na concepção objetiva, o empregado realiza uma atividade laboral, entretanto, no que diz respeito à perspectiva clássica, não há uma separação entre o sujeito e o objeto do contrato laboral.

A segunda diferença está relacionada com a intensidade do poder diretivo na relação de trabalho, porque, sob o olhar da subordinação objetiva, o poder diretivo deve ser exercido para o cumprimento dos objetivos empregatícios aos fins da empresa, todavia, no ponto de vista clássico, o poder diretivo é realizado de forma intensa e direcionado ao empregado.

Diante do avanço do Judiciário, vêm ocorrendo mudanças quanto à aplicação da classificação da subordinação, gerando, de determinada forma, uma alteração de comportamento. Situações que, em tempos de outrora, eram predominantemente analisadas aplicando à subordinação clássica, atualmente, sofrem modificações da jurisprudência ao serem vistas através da posição da subordinação jurídica objetiva. A seguir, ressalta-se o julgado, no qual aplicou-se a subordinação jurídica objetiva, pois o autor estava enquadrado nas atividades essenciais da empresa:

RECURSO ORDINÁRIO. VINCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO OBJETIVA. A subordinação, como entendida atualmente pela Doutrina, é definida pelo seu aspecto objetivo, ou seja, pela participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho. Inequívoca a inserção do Autor nas atividades essenciais da Reclamada, porquanto esta não pode prescindir do trabalho do gestor dentro de sua área de operação industrial¹³⁶.

135 GASPAS, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 207.

136 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário no 0010199-42.2014.5.01.0421. Oitava Turma. Relator: Desembargadora Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Julgado em 23 fev. 2016. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/310160688/recurso-ordinario-ro-101994220145010421-rj?>>

Revela Maurício Godinho Delgado que, na prática jurídica, a subordinação objetiva é “[...] incapaz de diferenciar, em distintas situações práticas, o real trabalho autônomo e o labor subordinado, principalmente, quando a prestação de serviços se realiza fora da planta empresarial, mesmo que relevante para a dinâmica e fins da empresa”¹³⁷.

Diante do exposto, conclui-se que a subordinação jurídica objetiva detém de uma maior amplitude quando ao grau de incidência, se importando, portanto, apenas com a integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador do serviço. Deste modo, esta concepção de subordinação não separa de forma clara o empregado e o trabalhador autônomo, porque alguma pessoa pode estar comprometida com os fins e objetivos da empresa, mas não é, necessariamente, subordinado. Passar-se-á neste momento à análise da subordinação estrutural nas linhas abaixo.

3.3 ESTRUTURAL

O doutrinador Mauricio Godinho Delgado foi quem apresentou a subordinação jurídica estrutural e elenca que esta dimensão da subordinação ultrapassa as dificuldades da subordinação jurídica clássica, isto em relação ao seu campo de incidência e sua eficácia normativa, em especial, a terceirização¹³⁸.

A subordinação jurídica estrutural se revela “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”¹³⁹.

sequence=1&isAllowed=y&#search=digite aqui...&themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 08 ago. 2017.

137 DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista LTr, São Paulo: Ltr, n.02, 2007, p.37. Disponível em: <<http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/40/38>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

138 *ibidem*, **loc. cit.** Acesso em: 10 ago. 2017.

139 *ibidem*, p. 667. Acesso em: 10 ago. 2017.

A subordinação jurídica estrutural seria um conceito de subordinação atenuada que, ao invés de laborar através de subordinação permanente e absoluta às ordens do empregador, se caracteriza por uma integração à estrutura da empresa¹⁴⁰.

Desta forma, a subordinação jurídica estrutural é uma nova organização do trabalho, que torna mais flexível a sua visualização e tem como ponto umbilical uma relação de cooperação entre o empregado e o empregador, frisa-se que há a presença de um controle, mas pouco importa se ele é exercido de forma direta. E ainda insta ressaltar que não há autonomia porque o empregado está limitado a forma de organização do empregador¹⁴¹.

A autora Lorena Vasconcelos Porto afirma que, no contexto da subordinação jurídica estrutural, o empregado estaria “[...] incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante”. Desse modo, o empregado estaria subordinado às estruturas dinâmica, organizacional e operacional do tomador de serviço, porém com um grau de liberdade em contraposição à subordinação clássica¹⁴².

Depreende-se, através do autor Maurício Godinho Delgado, a concepção de que a subordinação jurídica estrutural detém, para o empregado, um maior nível de autonomia. Além disso, segundo o mesmo autor, pode-se compreender que não importa se o labor coaduna com os fins e objetivos da empresa ou que receba, de forma direta, as ordens do poder diretivo do empregador, pois o que importa realmente, nessa acepção de subordinação, é que o empregado esteja estruturalmente ligado à dinâmica operativa da atividade de serviços¹⁴³.

Portanto, compreende-se que o doutrinador Maurício Godinho Delgado propôs essa nova forma de subordinação para superar a subordinação jurídica clássica, que ele entende como uma forma de subordinação rígida e retrógrada diante das inovações e da complexidade das relações de trabalho.

140 Organizado por: BRAVO, Alvaro Sánchez, AZEVEDO, André Jobim e STÜRMER Gilberto. **Congresso Internacional de Direito do Trabalho**. ed. Anais. 27 a 29 de Agosto de 2014, p. 130.

141 REIS, Sergio Cabral dos. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2012/02/juiz-escreve-artigo-sobre-subordinaassapso-estrutural>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

142 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 250.

143 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 314.

A diferença que ocorre entre a subordinação jurídica estrutural e a objetiva está relacionada com a forma que o trabalhador se coloca em relação a organização e estrutura da empresa, de sorte que a subordinação jurídica estrutural posiciona o empregado como uma unidade ou órgão fundamental da estrutura da empresa. Já na subordinação jurídica objetiva, o empregado deve estar ligado, tão somente, aos fins da empresa e tal condição não necessariamente é um elemento essencial para o desempenho da atividade empresarial.

Argumenta Danilo Gonçalves Gaspar que a tese da subordinação jurídica estrutural é mais restrita em comparação à tese da subordinação objetiva, pois pesa que tenha satisfeito a finalidade da sua criação por Maurício Godinho Delgado, o qual tinha o objetivo de ampliação da incidência das leis trabalhistas em comparação a subordinação jurídica clássica¹⁴⁴.

Consoante a posição do autor acima exposto, é possível verificar que a subordinação jurídica estrutural possui um grau maior de incidência nas relações empregatícias em comparação à subordinação na sua acepção clássica, portanto, esta concepção cumpriu com o papel esperado pelo seu criador Mauricio Godinho Delgado. Entretanto, não se desejava ter um grau tão amplo igual ao da subordinação jurídica objetiva, a qual depreende críticas fortes ao afirmar que esse tipo de subordinação abrangeria trabalhadores autônomos. Logo, compreende-se que seria um meio termo entre a rigidez da subordinação jurídica clássica e a liberdade excessiva da subordinação jurídica objetiva.

Importante salientar que as três dimensões da subordinação, até então trazidas, podem ser aplicadas conjuntamente, para, assim, superar as dificuldades dos fatos novos do mundo do trabalho contemporâneo. Levando em consideração o fato de que as novas formas de tecnologia acabaram colocando em prova o Direito do Trabalho¹⁴⁵.

144 GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 214.

145 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015, p. 314.

Em demonstração de uma função prática da possibilidade da utilização das três formas de subordinação discutidas, até esse momento, para o reconhecimento do vínculo de emprego, expõe-se o julgamento do Recurso de Revista nº 964-35.2013.5.10.0001. No recurso mencionado, foram aplicadas as três teses da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural, visando reconhecer o vínculo de emprego entre a reclamante, executiva de vendas, e a reclamada, Avon Cosméticos Ltda que:

“no caso da executiva de vendas, existem as três dimensões da subordinação: a objetiva (a executiva realizava os objetivos da empresa, estruturando, organizando e gerindo as vendas pelas revendedoras); a subordinação estrutural (a executiva de vendas estruturava, organizava e geria o sistema de vendas por meio de revendedoras, fixando e cobrando metas em nome da empresa; para as revendedoras, é como se a executiva de vendas fosse a própria empresa, pois ela era a voz e os ouvidos da reclamada na linha de distribuição); por fim, a subordinação clássica, realizada através de um sistema concentrado e lógico de reuniões, orientações, metas, acompanhamentos por chefias e reportes contínuos à reclamada.”(grifo no original)¹⁴⁶.

O autor Miguel Nin Ferreira declara que a subordinação jurídica estrutural está associada a um forte capital e aparenta ser um trabalho autônomo, todavia, seu labor é traçado por grande corporação empresarial e está ligado estruturalmente aos seus interesses¹⁴⁷.

Por fim, observa-se que a subordinação jurídica estrutural tem, por finalidade, o alargamento da aplicação das normas trabalhistas em combate às lacunas e as celeumas carregadas pela subordinação jurídica clássica. Enfatiza-se o fato de as três subordinações se encontrarem intimamente ligadas e possuírem o condão de solucionar problemas laborais que, individualmente, não seriam capazes de resolver.

3.4 INTEGRATIVA

146 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista no 964-35.2013.5.10.0001, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04 nov. 2015, 3a Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015 Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-96435.2013.5.10.0001&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANG5AAU&dataPublicacao=18/12/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 11 ago. 2017

147 FERREIRA Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 40, 2012, p.120.

A tese da subordinação jurídica integrativa foi instituída por Lorena Vasconcelos Porto e tem, como objetivo, a universalização dos conceitos das subordinações. A autora verificou que, apesar de haver uma pluralidade de relações juslaborais, se faz presente ainda a subordinação na sua acepção clássica.

A autora supramencionada ressalta que a subordinação jurídica clássica não pode ser extirpada ou substituída, ao invés disso, ela deve ser acrescida à subordinação jurídica integrativa. Deste modo, conclui-se que a universalização proposta pela mesma é a conjuntura da subordinação jurídica clássica com a subordinação jurídica integrativa¹⁴⁸.

Destarte, Lorena Vasconcelos Porto fundamenta que existe um problema na subordinação jurídica objetiva que é a falta de critério claro de separação entre o trabalhador autônomo e o trabalhador subordinado. Por esse motivo, ela defende a necessidade de uma reformulação nos conceitos, de sorte que, o aplicador do direito deve verificar se estão presentes os indícios que configurariam o vínculo. De acordo com a perspectiva da autora, os fatores a seguir são interpretados como indícios, a saber: a prestação de serviço laborativo é direcionada a uma organização produtiva alheia; a retribuição do trabalho não pertence ao empregado, originariamente, mas, sim, ao tomador do serviço e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, portanto, não assume os riscos do empreendimento, os quais são assumidos por seu empregador¹⁴⁹.

No conceito proposto por Lorena Vasconcelos Porto para a subordinação jurídica integrativa, visualiza-se uma separação entre o trabalhador subordinado e o autônomo, para evitar que este último seja enquadrado como subordinado. Dessa forma, destaca-se:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade¹⁵⁰.

148 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho. Uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 252.

149 *Ibidem*, p. 253.

150 *Ibidem*, **loc. cit.**

A autora salienta que, quando estiver claro o poder diretivo do empregador com comandos diretos ao empregado, o magistrado deve aplicar a subordinação jurídica clássica para chegar a conclusão se existe relação de emprego. No entanto, existem situações em que a subordinação jurídica clássica não se faz presente, sendo necessária, para dirimir se existe relação de emprego ou não, a subordinação na sua dimensão integrativa¹⁵¹.

Em suma, deverá o julgador analisar se a relação laboral comporta a aplicação da subordinação jurídica clássica, se positivo, deve haver a subsunção, mas se for negativo, deve ser verificada a ótica da subordinação jurídica integrativa. Então, estando presente alguma das dimensões clássica ou integrativa, resta configurada a subordinação¹⁵².

Salienta-se a aplicação da subordinação jurídica integrativa no julgamento do Recurso Ordinário nº 1808-14.2012.5.03.0001 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMPREGO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO. DIMENSÃO CLÁSSICA E INTEGRATIVA. Em se tratando de advogado que presta serviços em favor de escritório de advocacia, a aferição da existência ou não da subordinação, para os fins de caracterização da relação de emprego, deve considerar a mitigação ou atenuação desse pressuposto, não sendo necessária a constatação da subordinação em seu conceito clássico, que se manifesta por meio de ordens intensas e constantes do empregador quanto ao modo de prestação de serviços. Isso porque se trata de trabalhador intelectual, que detém o conhecimento técnico quanto aos serviços a serem prestados, sendo mais tênue, em regra, o grau de sujeição às ordens patronais. Em casos tais, há que se recorrer ao que a doutrina passou a denominar de dimensão integrativa da subordinação, que conjuga a noção de subordinação objetiva com critérios que excluem a autonomia¹⁵³.

Desta forma, observa-se que a subordinação jurídica integrativa abarca uma maior incidência de relações trabalhistas, com a junção das formas integrativa e clássica. Há, ainda, situações laborais que se enquadram com a subordinação jurídica clássica. No entanto, existem relações trabalhistas complexas e novas nas quais não é possível visualizar a subordinação jurídica tradicional.

151 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho. Uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 254.

152 *Ibidem*, loc. cit.

153 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso de Ordinário nº 1808-14.2012.5.03.0001, Relator: Antônio G. de Vasconcelos, Data de Julgamento: 11 mar. 2013. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/51831938/trt-3-11-03-2013-pg-329> >. Acesso em: 09 out. 2017

Desta maneira, criou-se uma nova forma de subordinação para chegar a conclusão se ela estaria presente ou não na relação de emprego, isto porque, até então, só era possível analisar esta perspectiva diante das seguintes alternativas: i) aplicar a subordinação jurídica clássica, que tornou-se obsoleta diante as inovações das relações de trabalho; ii) adotá-la na sua concepção objetiva, esbarrando no fato de que esta não delimitou claramente um divisor entre o trabalhador autônomo e subordinado; iii) utilizar a sua forma estrutural que está associada as subordinações antecedentes como proposto por Mauricio Godinho Delgado¹⁵⁴.

À face do exposto, conclui-se que Lorena Vasconcelos Porto propôs a dimensão integrativa da subordinação, que seria a de uma universalização dos critérios clássico e integrativo, diante dessa situação, o magistrado deverá, primordialmente, observar sob a acepção clássica e, se assim não se enquadrar, deve-se analisar sob a concepção integrativa, que se fundamenta na agregação do trabalhador aos fins da empresa. No entanto, o pensamento da autora exclui o trabalhador autônomo, diferentemente da subordinação jurídica objetiva.

3.5 PARASSUBORDINAÇÃO

Desde a década de cinquenta na Itália, verificou-se a carência da tradicional bipartição do trabalho entre subordinado e autônomo, o que ocorreu por conta de diversos fatores como o surgimento das inovações tecnológicas e as reorganizações das relações laborais, por esse motivo, criou-se outro tipo de concepção de subordinação capaz de abarcar um meio termo entre trabalhador autônomo e trabalhador subordinado. Nesse âmbito, Luiz de Pinho Pedreira da Silva ressalta que há atribuições de superproteção dos trabalhos subordinados, desta forma, os obreiros autônomos ficariam desprovidos de proteção na seara justralhista, o que incentivou a criação da parassubordinação¹⁵⁵.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, o direito contemporâneo tenta, tanto na seara dogmática quanto na legislativa, explicar as novas formas atuais de relação de trabalho não adequáveis aos moldes até hoje prevalecentes, como, por exemplo,

154 Verificar o tópico 3.3 deste trabalho monográfico.

155 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Da Velha Parassubordinação ao Novo Contrato de Trabalho a Projeto. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 122, p. 343-352, abr-jun. 2006.p. 347.

na Itália, onde cresceu a parassubordinação e, na Alemanha, com a figura dos quase empregos¹⁵⁶.

De acordo com Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, a parassubordinação teve, como parte de sua conjectura, a insubsistência do critério de aplicação do Direito do Trabalho, tendo em vista a expansão da organização da produção, como no exemplo do trabalhador autônomo que fica às margens do Direito do trabalho¹⁵⁷.

O autor Otavio Pinto e Silva traz o conceito de trabalhador parassubordinado como um participante das “[...] relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de serviço [...]”¹⁵⁸.

Afirma Alice Monteiro de Barros que o trabalhador parassubordinado não é subordinado. Na verdade, ele presta uma colaboração, contínua e coordenada à empresa, onde os trabalhadores colocam, à disposição, o serviço e são firmados contratos civis ou mercantis e, por esse motivo, prestaria uma atividade em condições inferiores às daqueles que prestam seu labor por meio de um contrato de trabalho. Vale ressaltar que, neste tipo de relação, não há uma liberdade negocial¹⁵⁹.

Amauri Mascaro Nascimento entende o trabalho parassubordinado como:

[...] uma categoria intermediária entre o trabalho autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado¹⁶⁰.

Neste diapasão, pode-se dizer que o trabalho parassubordinado é uma prestação de serviço autônomo, entretanto, este não é totalmente livre porque é vinculado a

156 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 224.

157 OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 47.

158 SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.102.

159 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 227.

160 NASCIMENTO, **op. cit.**, p. 579.

algum tipo de poder de controle ou de coordenação a cargo do tomador do serviço¹⁶¹.

A parassubordinação está relacionada a um grau de subordinação que é mais subordinado que um autônomo e mais autônomo do que um trabalhador subordinado. Devem estar presentes elementos como a não eventualidade, pessoalidade, coordenação e dependência econômica¹⁶².

Vale destacar que os conceitos de continuidade, pessoalidade e coordenação são importantes para qualificar o tipo de contrato de trabalho. A continuidade aqui é semelhante à não-eventualidade, portanto, deve-se prestar o serviço de maneira frequente, sendo assim considerado incompatível com uma atividade laboral ocasional¹⁶³.

Cabe ressaltar que a pessoalidade não se confunde com a característica *intuitu personae* da relação de emprego, destarte, se trata de trabalho parassubordinado que “[...] pressupõe-se apenas a prevalência da prestação pessoal, admitindo-se, assim, que o prestador possa se valer da ajuda de terceiros, desde que sob a supervisão daquela e em caráter complementar ou acessório à atividade principal desempenhada”¹⁶⁴.

A colaboração ou coordenação está intimamente ligada ao critério funcional, o qual, seguirá as diretrizes do empregador para realizar os objetivos do tomador, sendo analisada “pela inserção da atividade do contratado na estrutura empresarial do contratante”¹⁶⁵.

A coordenação, para Otavio Pinto e Silva, está umbilicalmente unida entre – prestação de serviço e o destinatário deste- visando chegar aos objetivos do

161 SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.104.

162 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A parassubordinação**. Aracaju: Evocati Revista n. 29. maio 2008 Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229>. Acesso em: 24 Mar. 2017.

163 GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 156.

164 PAVIONE, Lucas dos Santos. **A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro**. Disponível em: <www.agu.gov.br/page/download/index/id/2939151>. Acesso em: 13 ago. 2017.

165 GASPAR, **op. cit.**, p. 158.

tomador do ofício. Assim, há uma relação entre o resultado do trabalho e a união com a atividade do próprio tomador, conseqüentemente, há uma coordenação entre os dois sujeitos¹⁶⁶.

Observa-se que a coordenação ou colaboração é ponto crucial da diferença entre trabalhador subordinado e trabalhador parassubordinado, pois este se insere na estrutura empresarial do contratante e assim, juntamente com a dinâmica empresarial, alcança o objetivo em comum.

Ressalta-se que o trabalhador parassubordinado não recebe ordens diretas do poder diretivo do contratante. Deste modo, o contratado executa os seus serviços “[...]mediante ordens e controles penetrantes do contratante [...]”¹⁶⁷.

Provavelmente, por esse motivo, é que não há, no arcabouço da legislação juslaboral do Brasil, texto específico sobre esse tipo de subordinação. Tal fato seria o fundamento pelo qual a tese mencionada traz uma celeuma de enquadramentos sobre que tipo de trabalho deteria o empregado em relação ao empregador.

À primeira vista, a parassubordinação veio para impulsionar a tutela justralhista com a extensão da subordinação jurídica tradicional, protegendo, assim, o empregado parassubordinado com todo arcabouço jurídico do Direito do Trabalho. Todavia, este pensamento, de primeiro momento, não se concretizou, ocorrendo, dessa maneira, um efeito diametralmente oposto ao que era pretendido, com a redução do conceito da subordinação jurídica clássica, tornando o trabalhador restrito de direitos e garantias¹⁶⁸.

Destarte, os defensores da tese da parassubordinação tinham, como objetivo, a expansão da subordinação diante das novas relações trabalhistas que não se enquadravam na sua forma clássica. Entretanto, em vez de aumentar a incidência do Direito do Trabalho, as relações passaram a ser entendidas como parassubordinadas, o que acarretou numa diminuição das proteções e garantias justralhistas. Logo, ressalta:

166 SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.105.

167 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 121.

168 *Ibidem*, p. 103.

[...] a parassubordinação gerou resultados diametralmente opostos àqueles sustentados por seus defensores. Estes afirmavam que ela seria uma forma de estender parte da proteção do Direito do Trabalho a obreiro autônomos, que dela são excluídos. Mas na verdade ela acabou não só impedindo a extensão do conceito de subordinação, mas também conduziu à sua restrição¹⁶⁹.

Conclui-se que a parassubordinação foi criada com objetivo de estender a proteção do Direito do Trabalho aos casos não abarcados pelo modelo clássico, todavia se mostrou insuficiente por não inserir certos trabalhadores sob a tutela trabalhista.

3.6 RETICULAR

A tese da subordinação jurídica reticular foi proposta por Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior, os quais obtiveram, como apoio, a subordinação jurídica estrutural proposta por Mauricio Godinho Delgado.

As mudanças dos modos de produção e de serviço provocaram efeitos jurídicos na subordinação, como pode ser observado no momento em que se permitiu a flexibilização da rigidez hierárquica, característica do modelo de produção fordista/taylorista. De acordo com os autores supracitados, essa reorganização ocasionou uma mudança no modelo visto até então, qual seja, ordem-subordinação e o tal padrão passou a ser substituído pelo modelo colaboração-dependência¹⁷⁰.

Quando o doutrinador Danilo Gonçalves Gaspar, teceu análise sobre a subordinação reticular, assegura que o traço característico e particular desta subordinação consiste na sua relação com o denominado fenômeno da empresa-rede, cujo objetivo é a reunião de empresas em um sistema de rede, por causa disso, nasceu o termo reticular¹⁷¹.

169 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 103.

170 CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 212, jul./dez. 2007, p. 213. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2017.

171 GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 216.

Os autores Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior afirmam que um dos traços da subordinação estrutural-reticular consiste no vínculo com a empresa em rede, a qual, como citado anteriormente, consiste na junção de empresas sob um sistema de rede visando precificar e controlar a produção. A existência desse tipo de organização empresarial é o que gera a chamada subordinação jurídica reticular. Na contemporaneidade, este novo modelo de formatação deixaria de fora a proteção da CLT e criaria trabalhadores autônomo-dependentes. Todavia, os autores mencionados neste parágrafo discordam da não aplicação da subordinação, por esse motivo, defende-se que existe a subordinação mesmo que difusa e diferida fundamentando, assim, a aplicação da CLT.

Ressaltam os autores que a subordinação reticular detém a ideia de que o trabalhador é, supostamente, um autônomo. No entanto, está adstrito a habitualidade da empresa, apesar de ter liberdade quanto à realização do labor, porém nada ordena sobre para quem e quando será prestado o ofício, dois elementos que são salutares do trabalho autônomo. Partindo desse pressuposto, na prática ele acabaria sendo considerado um empregado¹⁷².

Os autores destacam que, quando o trabalho for realizado através do sistema econômico em rede, é importante “imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica” não sendo necessário de pronto verificar quem é o empregador, tendo em vista que é um só, isto em nome do princípio da proteção¹⁷³.

Salienta, também, o julgamento do Recurso Ordinário nº 00501-2012-079-03-00-0 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no qual se decide pela existência da relação de emprego. Porque, apesar de haver aparente autonomia na prestação dos serviços contratados, o tribunal entendeu que haveria subordinação por estar, a atividade do trabalhador, inserida na atividade-fim da empresa ré, utilizando-se, para tanto, da concepção reticular da subordinação para chegar a esta decisão:

172 CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 212, jul./dez. 2007, p. 213. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2017.

173 *Ibidem*, p. 215, Acesso em: 14 ago. 2017 .

RELAÇÃO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL-RETICULAR - Exercendo o trabalhador função essencialmente inserida nas atividades empresariais da reclamada e, uma vez inserido no contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas "colaborar". A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. No contexto fático em que se examina o presente caso, ressume da prova a subordinação estrutural-reticular do trabalhador ao empreendimento de comunicação multimídia, cujo beneficiário final, in casu, era a reclamada¹⁷⁴.

Finaliza-se evidenciando que a tese da subordinação jurídica reticular teve, como propósito, a ampliação da tutela do Direito do Trabalho diante das inovações e reorganizações ocorridas no final do século XX, com o aumento da atividade de empresas em rede. Este fenômeno, de certa maneira, propiciou uma autonomia ao empregado, já que, visualizando sob o prisma da subordinação jurídica tradicional, não haveria a configuração de emprego. Deste modo, os fins foram alcançados pela concepção reticular, ao passo em que as empresas em rede contratavam os autônomos- dependentes- com o objetivo de afastar a tutela do Direito do Trabalho através da prestação de serviços autônomos, mas, na verdade, é algo que deve ser configurado como relação de emprego por estar inserido na organização empresarial.

3.7 POTENCIAL

Repensar o Direito do Trabalho sob o cunho da subordinação é necessário para se fugir do conceito clássico desse termo. Essa fuga torna-se crucial ao se observar que a evolução tecnológica e a procura dos empregadores por, cada vez mais, evadirem-se da tutela trabalhista da relação empregatícia tendo, como fim, a redução dos encargos oriundos das verbas trabalhistas está sendo, a cada dia, mais

174 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região. Recurso Ordinário no 00501-2012-079-03-00-0. Relator: Juíza convocada Erica Aparecida Pires Bessa. Primeira Turma. Data de Julgamento: 10 dez. 2012. Data de Publicação: 14 dez. 2012. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=968580&acesso=76268b54ff97803fbb7de5dd1c619097>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

presente. Por esse motivo, é imprescindível essa regeneração subordinativa para proteção do trabalhador.

A concepção da subordinação jurídica potencial vem também com a finalidade de ampliar a incidência do Direito do Trabalho, em comparação com a dimensão restrita e em crise da subordinação jurídica clássica, que era vista como elemento essencial da configuração de emprego proposta por Danilo Gonçalves Gaspar.

Partindo do pressuposto que a subordinação jurídica clássica tem como característica a intensidade do poder diretivo sob o controle do empregador, o autor apresenta uma subordinação jurídica potencial, na qual a intensidade do poder diretivo caminha entre máximo e mínimo¹⁷⁵.

Para Gaspar, a subordinação jurídica potencial se encontra presente quando:

[...] o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador¹⁷⁶.

Observa-se que a subordinação jurídica potencial pretende adequar o poder diretivo às novas relações trabalhistas, porque o modelo fordista/taylorista não se encontra mais predominante, e sim o pós-fordista que é caracterizado pela concessão maior de liberdade ao trabalhador e este passa a se inserir na estrutura do empregador. O autor supracitado ressalta ainda que a subordinação deve ser recepcionada, nessa acepção, sob os prismas subjetivo e objetivo¹⁷⁷.

Observa-se que outros autores já haviam mencionado a tese da potencialidade do poder diretivo, como, por exemplo, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, Lorena Vasconcelos Porto e Otavio Pinto e Silva.

O autor Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena traz a diferenciação da potencialidade da subordinação em termos obrigacionais, no qual haveria uma permanência de crédito do empregador para com o empregado. Reserva-se ao credor do trabalho (o

175 GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 233.

176 *Ibidem*, p. 236.

177 *Ibidem*, **loc. cit.**

empregador) o poder jurídico da exigibilidade, ou seja, o empregado estaria em uma constância de débito, o que colocaria o empregado em estado de potencial subordinação¹⁷⁸.

Segundo Lorena Vasconcelos Porto, há potencialidade entre as duas dimensões, sendo a primeira, a simples possibilidade de exercício, ao passo em que, a segunda é o, efetivamente, exercido. Assim, é inexorável ressaltar as palavras da autora sobre o poder potencial:

Desse modo, pode-se afirmar que existe o poder diretivo – e, por conseguinte, a subordinação –, em uma determinada relação de trabalho, não apenas quando o empregador dirige de fato a prestação dos serviços, dando ordens, mas também quando, mesmo não o fazendo, detém em suas mãos a possibilidade de fazê-lo¹⁷⁹.

Salienta, finalmente, que, de acordo com Otavio Pinto e Silva, “a subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado, mas sim a mera possibilidade jurídica dessa intervenção”¹⁸⁰.

Destaca-se que a subordinação jurídica potencial tem, como formulação, uma potencialidade da subordinação e verifica-se que esta não foi modificada em seu cerne, no entanto sofreu alterações a partir do processo de reestruturação no que diz respeito ao poder diretivo¹⁸¹.

A subordinação jurídica potencial vem sendo aplicada nos Tribunais. Isso pode ser observado ao analisar o julgamento do Recurso de Revista nº 18806120125090024, no Tribunal Superior do Trabalho na 3ª Turma, no qual foi obtida uma decisão pela ilicitude de terceirização e fora reconhecido o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços:

[...] A hipótese dos autos, contudo, não se amolda às quatro situações-tipo de terceirização lícita assentadas pela Súmula 331/TST, já que os fatos descritos no acórdão são capazes de evidenciar que o Reclamante estava inserido no processo produtivo do segundo Reclamado, sendo as atividades

178 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego. Estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 529.

179 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 72.

180 SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.18.

181 GASPARI, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 235.

por ele desempenhadas - venda de produtos da instituição financeira -, sem dúvida nenhuma, essenciais ao funcionamento e à dinâmica empresarial do referido banco. Constatada a ilicitude do contrato de fornecimento de mão de obra, determina a ordem jurídica que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justralhista do Obreiro diretamente com o tomador dos serviços (empregador oculto ou dissimulado). Desse modo, reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado [...]”¹⁸².

Assim, é imperioso observar que o conceito de subordinação permeia entre o englobamento dos trabalhadores, que não são os donos do negócio (autônomos) e trabalham por conta alheia. Sendo assim, esses trabalhadores ficam sujeitos ao poder diretivo que pode ser exercido de maneira direta (dimensão subjetiva) ou de forma genérica, a qual se faz “compreendendo as diretivas que definem a estrutura do processo produtivo, o que se detecta com a integração do trabalhador na estrutura organizacional do tomador dos serviços (dimensão objetiva)”¹⁸³.

Verifica-se que a subordinação jurídica potencial tem, como finalidade, uma releitura da versão clássica ou tradicional, a qual manteve a essencialidade da subordinação, mas propôs mudanças sobre o âmbito do empregador e a forma que o poder diretivo incidiria na relação de emprego. Portanto, trata-se de uma adequação ao contexto atual socioeconômico, aos avanços tecnológicos da globalização e às novas formas de produção. Conclui-se, neste trabalho de conclusão de curso, que a proposta da subordinação jurídica potencial é a que melhor busca a essencialidade do Direito do Trabalho e analisa a potencialidade do poder diretivo do empregador no caso concreto.

Por fim salienta-se que, oportunamente, analisar-se-á a possibilidade da utilização ou não de uma destas dimensões da subordinação acima descritas buscando a obtenção de uma conclusão sobre a possibilidade ou não do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. E, no capítulo a seguir, examinar-se-ão os aspectos do funcionamento da empresa supracitada que é ponto importante para conclusão do problema deste trabalho científico.

182 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - ARR: 18806120125090024, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/173825088/arr-18806120125090024>>. Acesso em: 18 de ago. 2017.

183 GASPARI, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 236.

4. A EMPRESA UBER

Para obter-se uma conclusão plausível sobre o tema problema deste trabalho monográfico, faz-se necessário e é de suma importância trazer neste turno nuances da forma de organização da Uber.

É possível dizer que a Uber está lastreada em um aplicativo, cujo objetivo é conectar pessoas a motoristas, e estes têm, como finalidade, receber remuneração. Assim, passa-se, neste momento, a debruçar sobre os aspectos organizacionais da empresa supracitada, para que eles possam servir como base de comparação com os conceitos e teorias trazidos nos capítulos 2 e 3 deste texto, tendo, como fim, chegar a um desfecho sobre a possibilidade ou não do reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e a Uber.

4.1 Aspectos introdutórios da Uber

Neste momento do texto, faz-se-á a exposição da história da Uber desde o seu surgimento até sua consolidação no mercado brasileiro. Por conseguinte, examinar-se-á como se caracteriza seus conceitos de empresa tecnológica.

A Uber teve, como embrião, um acontecimento que ocorreu em Paris no ano de 2008, no qual Travis Kalanick teria vendido, por US\$ 20 milhões, o *RedSwoosh*, um serviço de compartilhamento de arquivos online. O empresário participava de um evento de tecnologia e empreendedorismo na cidade, depois do evento Travis Kalanick e Garrett Camp tiveram dificuldades em pegar um táxi, porque nevava muito naquele momento e não passava nenhum carro. Diante desse fato, surgiu a ideia de criar um aplicativo no qual uma pessoa clicaria num botão e conseguiria um carro com mais facilidade e segurança¹⁸⁴.

Assim, no ano seguinte, na cidade de São Francisco, localizada no estado da Califórnia, Estados Unidos, os dois evoluíram a ideia até o momento que, em março de 2009, criaram o “UberCard” colocando o plano em prática nesta cidade. Em 2010, foi lançado, oficialmente, o *app* capaz de informar a localização da pessoa, através

184 **UBER BRASIL**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

dos *smartphones*, e oferecer a ela um serviço semelhante ao dos “táxis de luxo”¹⁸⁵. Em primeiro momento, a empresa encontrou um certo impasse, para convencer os motoristas de luxo a prestar o serviço de transporte junto à Uber e não, como geralmente faziam, em parceria com os hotéis¹⁸⁶.

Em 2012, foi criado o UberX, que permite a qualquer proprietário de veículo ser motorista da Uber. Foi a partir desse ponto que aumentou visivelmente a quantidade de motoristas prestando esse serviço¹⁸⁷.

Em 15 de maio de 2014, o aplicativo iniciou as atividades de prestação de serviços de transporte para a sociedade no Brasil, primordialmente, no Rio de Janeiro. Em junho do mesmo ano, foi a vez da cidade de São Paulo, seguida por Belo Horizonte, em setembro. Atualmente, a Uber atua em mais de 50 cidades no Brasil¹⁸⁸.

A Uber tem, como traço característico, o fato de ser uma empresa tecnológica, que pretende alcançar grandes cidades para fazer as conexões de transporte individual, entre motorista e passageiros, utilizando o aplicativo¹⁸⁹.

Paulo Andrade utiliza os seguintes conceitos ao tratar da Uber:

Nesse sentido, temos o *Uber*, plataforma de compartilhamento de transporte individual, que conecta motoristas e passageiros por meio de seu aplicativo em *smartphones*, ou seja, viabilizando uma alternativa a muitos dos grandes problemas relacionados a mobilidade em grandes centros urbanos (insegurança, serviços de transporte público de má qualidade etc.)¹⁹⁰

A Uber tem, como ponto principal, a prestação do serviço de transporte, fazendo uso da geolocalização através dos celulares, objetivando uma conexão dos usuários diretamente com o motorista da Uber. A ciência do local exato onde se encontram o

185 OLIVEIRA, Abrahão. **São Paulo in Foco**. Disponível em <<http://www.saopauloinfoco.com.br/tudo-que-voce-precisa-saber-da-polemica-taxi-vs-uber/>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

186 MELO, Caroline. **Uber: a história da startup mais valiosa do mundo**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/empreendedorismo/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo/89284/>>. Acesso em: 12 out. 2017.

187 *Ibidem*. Acesso em: 14 mar. 2017.

188 OLIVEIR, **op. cit.**, Acesso em: 14 mar. 2017.

189 RABAY, Dario e MARTINEZ, Aldo Augusto. **Motoristas do Uber: empregados ou autônomos?**. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos/>>. Acesso em: 04 set. 2017.

190 ANDRADE, Paulo . **A inexistência de vínculo trabalhista com relação aos motoristas da plataforma Uber**. Disponível em: <<https://pandrade.jusbrasil.com.br/artigos/357804931/a-inexistencia-de-vinculo-trabalhista-com-relacao-aos-motoristas-da-plataforma-uber>>. Acesso em: 14 out. 2017.

condutor do automóvel e o usuário facilita a solicitação do motorista e também favorece a realização do serviço. Isto porque, sabendo, de forma precisa, em que lugar está o passageiro, o motorista consegue chegar a ele de modo mais ágil e eficiente¹⁹¹.

O serviço da Uber seria um contrato de transporte de pessoas da seguinte forma "(...) é o negócio por meio do qual uma parte (o transportador) obriga-se, mediante retribuição, a transportar outrem (o transportado ou passageiro) e sua bagagem, de um lugar para outro"¹⁹².

Trata-se de nova tecnologia em uso como ferramenta no negócio, de novos modos de relacionamento dentro da empresa e novas formas de relacionamento da empresa com o mercado consumidor deste serviços. E é justamente neste ponto que reside a necessidade de entender-se o funcionamento da Uber e sua estruturação, para que, somente a partir dessa análise, possa ser observado se estão presentes os requisitos de vínculo de emprego e sua aplicabilidade para caracterizar a relação entre a Uber e o motorista.

4.2 Licenciamento do motorista da Uber

Trata-se o licenciamento do mecanismo utilizado pela Uber para selecionar, cadastrar e tornar apto o motorista que lhe prestará o serviço. O primeiro passo para ser um motorista da Uber é acessar o *site* oficial da empresa e clicar no botão “seja um motorista”¹⁹³.

Observa-se que a Uber, também neste sentido, é uma empresa versátil, permitindo ao motorista escolher que tipo de serviço vai querer prestar, podendo ser o de motorista parceiro com o UberX ou UberBlack. Este parceiro deve ser um motorista profissional e ter um veículo com 4 portas, com lugar para, no mínimo, 4 pessoas. Além disso, é possível também optar por fazer entregas, reiterando a importância deste indivíduo ser um motorista profissional, ter um carro e desejar realizar apenas

191 **Uber, o que é isso? Conheça o concorrente dos táxis**. Disponível em < <https://artigos.softonic.com.br/uber-app-o-que-e-taxi>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

192 GUIMARÃES, Paulo Jorge Scartezini. **Dos Contratos de Hospedagem de Transporte de Passageiros e de Turismo**. São Paulo: Saraiva, 2007 p. 84.

193 UBER. Disponível em: < <https://bonjour.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em: 04 set. 2017.

entregas com a Uber. Pode optar até mesmo por fazer entregas com uma bicicleta, caso em que se exige que a pessoa tenha, no mínimo, 18 anos e uma bicicleta. Ou ainda, se o indivíduo quiser realizar entregas com uma motocicleta é necessário que seja um condutor profissional e tenha uma motocicleta. Mas o presente trabalho monográfico terá como corte de estudo a análise somente do motorista parceiro UberX e UberBlack¹⁹⁴.

Ao escolher que tipo de serviço a pessoa irá prestar, ela deverá anuir com uma declaração de checagem de antecedentes, em relação a qual o indivíduo deve, em primeira pessoa, se mostrar de acordo com o “objetivo de avaliar minha elegibilidade para usar ou continuar usando a plataforma da Uber”¹⁹⁵. Por este motivo, o motorista deverá ser uma pessoa física e a Uber fará, a seguir, a análise da possibilidade ou não do uso do aplicativo Uber para motoristas sob o prisma dos antecedentes criminais.

Cumprando a observação no sentido de que, se ao final deste trabalho, chegar-se a uma conclusão que existe uma relação de emprego entre o motorista e a Uber, recai automaticamente a crítica sobre esta exigência, já que é vedado às empresas exigir antecedentes criminais a candidatos a emprego, sob pena de indenização por danos morais ao trabalhador, conforme entendimento firmado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), responsável por consolidar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no processo IRR 243000-58.2013.5.13.0023¹⁹⁶.

Como requisito seguinte, para exercer esta atividade ligada ao aplicativo Uber, deve o motorista mandar para a empresa a foto da CNH (Carteira Nacional de Habilitação) contendo a observação de que “Exerce Atividade Remunerada”. Para o motorista efetuar a inclusão na sua CNH de que “Exerce Atividade Remunerada”, o DETRAN instituiu um procedimento que inclui uma solicitação na unidade do SAC

194 UBER. Disponível em: <https://bonjour.uber.com/state=ki4EhXa7giOuewqAhnM5upq7_qI81ADgctEqKUfMB8%3D#_>. Acesso em: 04 set. 2017.

195 *Ibidem.*, Acesso em: 04 set. 2017.

196 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 1303018720145130024, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 14/06/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471912650/recurso-de-revista-rr-1303018720145130024/inteiro-teor-471912670?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 14 out. 2017.

(Serviço de Atendimento ao Cidadão) e, posteriormente, a submissão do solicitante a um exame psicotécnico necessária a esta habilitação específica¹⁹⁷.

Observa-se uma forma de controle na exigência desta habilitação específica e, por consequência, no resultado do exame psicotécnico, já que, não passar no exame implica na negação da alteração na CNH e, conseqüentemente, a não aceitação do cadastro do candidato como motorista da Uber.

No processo de cadastramento do UberX, o condutor do automóvel deverá se submeter ao seguinte requisito: “para dirigir com a Uber, seu veículo precisa ser modelo 2008, ou mais novo, e ter 4 portas”¹⁹⁸. Desta forma, deduz-se que a Uber demanda do motorista uma qualidade e um padrão de veículo do prestador, refletindo em sua imagem da oferta de conforto dos passageiros que usufruem deste serviço.

Outro ponto relacionado com o objetivo deste trabalho monográfico e que pode ser levado em conta quando do licenciamento do motorista da Uber é em relação ao UberSELECT. Esta variação do serviço da empresa trata-se de uma linha da Uber mais luxuosa, na qual é exigido não só o ano bem mais recente de fabricação do carro do motorista, como também uma maior exigência específica de marcas e modelos aceitos, em uma tabela que varia conforme a localidade¹⁹⁹. Estar cadastrado nesta modalidade implicará para o motorista em uma melhor remuneração pelos serviços prestados.

Assim, para São Paulo, Santos, São José dos Campos, Campinas, Porto Alegre e Curitiba, localidades onde é oferecida esta modalidade de serviço pela Uber, o critério mínimo do ano do carro é de 2014, ou superior, e existe uma tabela taxativa de quais marcas e modelos são aceitáveis para a prestação do serviço UberSELECT. Enquanto que, para o Rio de Janeiro, Campo Grande, Goiânia, Belo Horizonte, Vitória, Fortaleza, Recife e Salvador, o critério mínimo do ano do carro é de 2012, ou superior, e também possui a tabela taxativa dos modelos e marcas²⁰⁰.

197 UBER. Disponível em: <https://bonjour.uber.com/state=ki4EhXa7giOuewqAhnM5upq7_qI81ADgctEqKUfMB8%3D#_>. Acesso em: 04 set. 2017.
198 *Ibidem*. Acesso em: 04 set. 2017.
199 *Ibidem*.. Acesso em: 04 set. 2017.
200 *Ibidem*. Acesso em: 04 set. 2017.

Sendo assim, percebe-se que não há uma liberdade quanto ao tipo de automóvel que vai ser utilizado para prestar o serviço. E, no caso da linha SELECT, a Uber detém critérios mais rígidos sobre quais modelos e anos de fabricação poderão exercer essa atividade, visando excelência e um alto padrão na prestação de serviços, associando-se também neste aspecto a uma remuneração diferenciada do motorista.

Identifica-se que, em outra etapa do processo de seleção do motorista prestador do serviço pela Uber, há a exigência, no momento do cadastro, da informação de, pelo menos, três endereços de *e-mail*, para que a empresa envie perguntas aos endereços eletrônicos informados, com a intenção de obter recomendações quanto à habilidade para dirigir do motorista. Na etapa seguinte do processo, é disponibilizado um vídeo sobre informações de como dirigir com a Uber²⁰¹.

Reconhece-se que este tipo de análise, que faz uso do envio de *e-mails* perguntando sobre a forma de dirigir do condutor não seria o formato mais eficaz de observar se o motorista tem habilidade ou não para dirigir, todavia, foi a sistemática escolhida pela Uber, com o objetivo de colher informações e saber se o motorista poderá ou não prestar um bom serviço.

Conforme exposto, o licenciamento como motorista ligado ao aplicativo Uber é de certa forma impessoal e de fácil acesso através do *site* oficial. Não obstante, percebe-se que há algumas limitações e critérios para admissão do condutor do veículo da Uber, como a análise dos antecedentes criminais, tipo do carro, o ano de fabricação, questionamentos para saber se o candidato é considerado um bom motorista, exame psicotécnico, os quais são elementos importantes para a posterior conclusão em tópico a seguir.

Pode-se inferir que há critérios específicos e uma seleção feita pela Uber previamente à habilitação do motorista que prestará serviços através de seu aplicativo.

4.3 Funcionamento do aplicativo e o seguro da Uber

201 UBER. Disponível em: <https://bonjour.uber.com/state=ki4EhXa7giOuewqAhnM5upq7_qI81ADgctEqKUfMB8%3D#_>. Acesso em: 04 set. 2017.

Neste ponto, passa-se a examinar como funciona o aplicativo para os motoristas receberem as solicitações de viagem e a verificar como opera o sistema de seguro em relação às corridas e o valor que poderá ser coberto.

O primeiro movimento que o motorista deve fazer para realizar o serviço é entrar no aplicativo Uber e colocar seu endereço eletrônico, senha e ficar disponível. Assim, receberá solicitações de viagens na região em que ele está, passando o seu aparelho a emitir som e disparar o sinal luminoso de acionamento do motorista²⁰².

Se o condutor do automóvel aceitar a solicitação, o aplicativo mostrará a trajetória que deverá ser seguida para chegar ao passageiro e, quando estiver chegando ao local da busca, o aplicativo enviará uma notificação para o usuário. Como nem sempre o passageiro está pronto, a Uber orienta que seria prudente esperar alguns minutos até ligar para o usuário. Se, ainda assim, ele não conseguir o contato com o passageiro, o motorista poderá cancelar a viagem²⁰³.

Como procedimento de segurança, a Uber instrui o motorista a perguntar qual o nome da pessoa que solicitou o automóvel e não dizer o próprio nome, para evitar a entrada de falsos passageiros, principalmente porque, as viagens da Uber só podem ser realizadas após chamada via aplicativo. Se assim não for, será aplicada uma multa ao motorista²⁰⁴.

Confirmado que se trata do usuário da Uber, é determinada e acompanhada pelo aplicativo a rota a ser seguida. Ao chegar no destino solicitado pelo passageiro, é calculado o valor da tarifa que pode ser paga utilizando dinheiro ou cartão. Posterior ao pagamento da prestação de serviço, é feita uma solicitação para que motorista e passageiro deixem no aplicativo uma avaliação mútua utilizando um sistema de estrelas²⁰⁵.

Esta avaliação é realizada tanto para o passageiro quanto para o condutor do automóvel, e a média das avaliações do motorista pelos passageiros é utilizada pela

202 Uber Partner App. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yFzluxKVjT4>>. Acesso em: 05 set. 2017.

203 *ibidem*. Acesso em: 05 set. 2017.

204 *ibidem*. Acesso em: 05 set. 2017.

205 *ibidem*. Acesso em: 05 set. 2017.

Uber como critério para manutenção ou desligamento do motorista, isto naqueles casos em que ele se encontre com avaliação abaixo da média de avaliação dos demais motoristas daquela cidade²⁰⁶.

Nos casos em que o motorista encontre algum objeto do passageiro deixado no veículo durante a viagem, o aplicativo também fornece o campo “itens perdidos” e o motorista deverá tirar foto do objeto e informar sua descrição. O condutor deverá, posteriormente, enviar, para a Uber, as fotos tiradas e entrar em contato com o cliente para efetuar a entrega. Caso seja realizada pelo motorista alguma cobrança pela entrega do item perdido, terá como sanção a perda de acesso ao sistema da Uber²⁰⁷.

Ainda um outro aspecto do funcionamento da empresa que é importante salientar, para fins do presente estudo, é o fato de que todas as viagens feitas, através do uso do aplicativo, são cobertas por um seguro. Este seguro começa a vigorar a partir do momento em que é aceita a viagem até a chegada ao destino pleiteado pelo passageiro. Tal seguro abarca tanto o motorista, quanto o passageiro²⁰⁸.

A partir de 2016, o seguro APP passou a cobrir motoristas e passageiros contra acidentes nas viagens. Nos casos de morte, invalidez parcial ou total, o seguro é no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) e ainda cobre despesas médicas no valor de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)²⁰⁹.

Considerando-se o que foi disposto neste tópico, observou-se que há requerimentos a serem preenchidos pelos motoristas para ser admitidos e para manter-se naquela prestação de serviços, que há regras e sanções para o descumprimento. Tais padrões garantem à Uber passar a imagem de confiabilidade e segurança aos usuários de seu aplicativo e isto se faz através de um controle exercido sobre a prestação de serviços e sobre seu prestador.

4.4 Pagamento do motorista da Uber

206 Uber Partner App. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yFzluxKVjT4>>. Acesso em: 05 set. 2017.

207 *Ibidem*. Acesso em: 05 set. 2017.

208 UBER. **Seguro em todas as viagens**. Disponível em: <<https://www.uber.com/drive/insurance/>>. Acesso em: 05 set. 2017.

209 *Ibidem*. Acesso em: 05 set. 2017.

Quanto à remuneração do motorista da Uber, ela pode variar por diversos motivos, dentre eles, a quantidade de viagens que o motorista efetuou, a distância percorrida em cada viagem, os bairros onde os serviços foram prestados, podendo até mesmo haver uma remuneração por indicação de outro motorista para afiliar-se à Uber. Ressalte-se que, estas formas de remuneração dos motoristas serão tratadas em parágrafos a seguir.

Quando a prestação do serviço é paga com o cartão de crédito, a Uber retém entre 20 e 25% do valor cobrado por corrida e isto poderá variar a depender do tipo de Uber ao qual o motorista esteja vinculado. Posteriormente, a Uber transfere para a conta do condutor do automóvel o restante do valor. No entanto, se o pagamento for em dinheiro, o motorista fica com o que recebeu e a porcentagem é retirada do seu valor em conta²¹⁰.

Outra questão diz respeito aos custos do transporte em rodovia pedagiada, pois, se no momento da realização do serviço de transporte, o motorista passar por um pedágio, o aplicativo calculará automaticamente o valor da prestação do serviço, adicionando o valor do pedágio, que deverá ser pago pelo passageiro ao final da corrida²¹¹.

Há também, na Uber, a remuneração feita através do preço dinâmico, isto em regiões determinadas, podendo o denominador variar de acordo com o dia, com as condições de tempo e demanda, para, assim, atrair o motorista àquela área, buscando ser melhor remunerado. Este fator multiplicador da remuneração pelo serviço é estabelecido pelo aplicativo de forma discricionária. O aplicativo mostrará, por meio de um mapa de cores de regiões da cidade, aquelas áreas (visualizadas na cor vermelha) que estão em alta (melhor remuneração). A coloração indica que um multiplicador maior incidirá sobre o valor da corrida, em outras palavras, a realização da atividade naquela determinada região resultará em uma melhor remuneração²¹².

210 THE NEVES. **Como Funciona o Pagamento na Uber: Entenda a Remuneração**. Disponível em: <<http://theneves.com.br/como-funciona-o-pagamento-na-uber-entenda-remuneracao/>>. Acesso em: 05 set. 2017.

211 Uber Partner App. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yFzluxKVjT4>>. Acesso em: 05 set. 2017.

212 *Ibidem.*, Acesso em: 05 set. 2017.

Ainda uma outra forma de ser remunerado pela Uber é a indicação de novos motoristas. O novo motorista, quando for realizar a habilitação na empresa, coloca um código de indicação que é fornecido pelo motorista já habilitado, desta maneira, o motorista cadastrado da Uber ganha por ter feito a indicação²¹³.

Em face do exposto, é manifesto que o aplicativo Uber intermedia a captação de passageiros e remunera o motorista conforme suas regras, utilizando multiplicadores diferentes em determinadas áreas da cidade, de forma a exercer, mesmo, a organização e direção do serviço oferecido pela Uber aos passageiros usuários.

4.5 Política de Desativação

Nesta seção, examina-se como acontece e em qual conjuntura ocorre a desativação, o desligamento do motorista do aplicativo da Uber. As políticas de desativação nada mais são do que um conjunto de regras que o motorista deve cumprir para continuar habilitado na plataforma da Uber.

A primeira situação que a empresa traz, como causa para o desligamento, é mostrar-se disponível para viagens e não possuir disponibilidade imediata. Nesse sentido, a Uber é inequívoca ao estabelecer que: “Motorista Parceiro pode escolher o horário em que deseja se conectar à plataforma - mas ficar *online* no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável”²¹⁴.

No que tange à aceitação das solicitações das viagens, existe um limite, em que o motorista não pode ficar ao seu bel prazer disponível e sem aceitar as solicitações. Existe um parâmetro de taxa de aceitação para cada cidade. Neste sentido, se o motorista estiver fora da faixa de aceitação para sua cidade, é realizado o desligamento do mesmo²¹⁵.

Na mesma perspectiva está a taxa de cancelamento. Há uma taxa limite relacionada ao número de cancelamentos ligados aos condutores para cada cidade, caso o

213 Uber Partner App. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yFzluxKVjT4>>. Acesso em: 05 set. 2017.

214 UBER. **Políticas e Regras.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 06 set. 2017.

215 *ibidem.*, Acesso em: 06 set. 2017.

motorista possua uma taxa de cancelamento além do estabelecido para aquela determinada localidade, ele pode sofrer a pena máxima que consiste na sua desativação na plataforma Uber²¹⁶.

Outra situação que poderá gerar desativação do motorista é angariar clientes fazendo propaganda de serviços de transporte realizados fora da Uber²¹⁷. Consolidase, assim, a regra de que as viagens só devem ocorrer através do uso do aplicativo.

Também pode concorrer para o desligamento do motorista a avaliação feita pelos passageiros no aplicativo da Uber, através da classificação por número de estrelas, direcionada à quantificação da qualidade do serviço prestado em cada viagem e, depois formada a média de um total de viagens daquele motorista. Se o condutor não se enquadrar na taxa de avaliação de estrelas exigido para aquela determinada cidade, ele é desligado²¹⁸.

Diante do sistema de classificação do motorista adotado pelo aplicativo Uber, fica evidente a intenção da empresa em avaliar o desempenho do condutor e manter o nível de qualidade daqueles prestadores de serviços através do controle desses dados, já que, não se enquadrando o motorista nestes critérios, ele é desligado da plataforma, não podendo mais voltar a cadastrar-se.

Em se tratando do cadastro do motorista, ele é intransferível, ou seja, o condutor não pode ceder seu cadastro a outra pessoa. É, portanto, *intuitu personae*. Assim, pretende a Uber somente permitir a utilização do aplicativo por aqueles motoristas que passaram pelo seu crivo de análise e tidos como aptos a serem motoristas da empresa²¹⁹.

Há também previsão de desligamento por discrepância entre o veículo cadastrado e aquele utilizado no serviço. Com esta regra, a Uber mostra seu objetivo de estabelecer um padrão e evitar que o motorista cadastrado com um automóvel

216 UBER. **Políticas e Regras**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 06 set. 2017.

217 *Ibidem*. Acesso em: 06 set. 2017.

218 *Ibidem*. Acesso em: 06 set. 2017.

219 *Ibidem*. Acesso em: 06 set. 2017.

possa estar realizando o serviço com outro. Essa situação é punida com firmeza, com a desativação²²⁰.

No que se refere ao assédio moral e sexual, estes enquadram-se como motivos para a desativação do motorista da plataforma da Uber. Isto poderá ser configurado por meio do constrangimento sofrido e relatado por alguém, seja moralmente ou através de atos libidinosos. Para exemplificar, o *site* do jornal Estadão noticiou, em 06/06/2017, que “mais de 20 empregados” foram demitidos pela Uber após denúncias de assédio²²¹.

Estas regras acima elencadas seriam as principais, no entanto, existem outras que podem também motivar o desligamento, a saber: o uso de um perfil falso, perfil duplicado, manipulação de viagens, manipulação de conta, meios inapropriados, viagens combinadas, comercialização de viagens, propaganda de concorrentes ou de outros serviços de transporte, recusa de animais de serviço como cães-guias, foto no aplicativo incompatível com quem realmente está realizando o serviço, informações falsas, estar com outras pessoas no veículo no momento da solicitação da viagem, armas de fogo, solicitação de avaliação a passageiro, compartilhamento de informações dos usuários, uso de câmera interna, violência, contato físico não-consensual, discriminação, direção em estado de embriaguez e crimes.

Em face do que foi pontuado neste capítulo, é possível concluir que os motoristas não detêm total liberdade ao realizar esta atividade, de sorte que, no descumprimento de alguma dessas regras supracitadas, ele poderá ser desligado da plataforma da Uber.

4.6 A (IM)POSSIBILIDADE DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DA UBER

Nos tópicos anteriores deste capítulo, expôs-se pontos sobre o funcionamento da Uber, da sistemática da empresa. Posteriormente, analisar-se-á os elementos da

220 UBER. **Políticas e Regras.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 06 set. 2017.

221 ESTADÃO. **Uber demite mais de 20 empregados após denúncias de assédio.** Disponível em: <<http://link.estadao.com.br/noticias/empresas,uber-demitiu-mais-de-20-empregados-por-assedio-sexual,70001828420>>. Acesso em: 06 set. 2017.

configuração da relação de emprego²²² de forma a construir-se uma conclusão sobre a possibilidade da existência do vínculo empregatício na relação entre o motorista e a Uber.

4.6.1 Onerosidade

A onerosidade é um elemento necessário à relação de emprego, donde torna-se necessário analisar não apenas se está presente, mas como se apresenta a onerosidade na relação entre o motorista e a empresa Uber.

Com respeito ao seu aspecto objetivo, a onerosidade é entendida como o pagamento, como uma contraprestação pecuniária a uma prestação do serviço. Já sob a feição subjetiva, caracteriza a expectativa do prestador de serviços de receber algo em recompensa pela atividade prestada²²³.

Conforme demonstrado no tópico 4.4 deste trabalho monográfico, a empresa Uber remunera o motorista pelo serviço prestado, com base na sistemática de repasse de parte do montante pago pelo passageiro, sendo este repasse feito por meio de compensações entre aqueles pagamentos em dinheiro, feitos pelo passageiro, diretamente ao motorista, e aqueles pagamentos feitos em cartão de crédito, recebidos diretamente pela empresa Uber. Tais encontros de contas e repasses são feitos mensalmente²²⁴.

Outro elemento que depõe a favor da presença de onerosidade nesta relação jurídica, é o fato de ser exigido pela própria Uber que conste na CNH a observação de que o motorista é habilitado para o exercício de atividade remunerada. Este é um critério estabelecido pela própria Uber e é condição excludente para que seja credenciado o motorista para prestar os serviços através do aplicativo²²⁵.

Diante deste cenário, percebe-se que o aplicativo é mais que um intermediador de passageiros, mas também recebe pelo serviço prestado pelos motoristas e, posteriormente, paga ao trabalhador. Assim, torna-se patente a caracterização do

222 Verificar o ponto 2.4 deste trabalho monográfico.

223 Verificar o ponto 2.4.2 deste trabalho monográfico.

224 Verificar o ponto 4.4 deste trabalho monográfico.

225 Verificar o ponto 4.2 deste trabalho monográfico.

elemento onerosidade, tanto em sua acepção objetiva (pagamento da Uber ao motorista) como a subjetiva (expectativa de recebimento pelo serviço realizado).

4.6.2 Pessoaalidade e Pessoa Física

No tópico 2.4.1 deste trabalho de conclusão de curso, tratou-se da alteração feita na CLT pela Lei 13.467/2017, no tocante a uma maior flexibilidade conferida ao empregador para escolher a forma de contratação do prestador de serviços, permitindo fazê-lo através da pessoa jurídica, sem que isto seja sinônimo de fraude ou tratado como uma contratação direta, o que resultava, antes da referida alteração, em reconhecimento de vínculo empregatício com o prestador.

Viu-se que não há possibilidade no tocante à vinculação de pessoa jurídica na plataforma do aplicativo Uber com vínculo empregatício. Para a prestação do serviço com a possibilidade de configuração de relação de emprego é perceptível que o motorista deve ser uma pessoa física.

Na sequência, passa-se a analisar um outro ponto relevante que é a presença ou não da pessoaalidade na prestação dos serviços.

Nesse diapasão, conforme o ponto 4.2 deste trabalho monográfico, é manifesta a impossibilidade de substituição do motorista credenciado da Uber por qualquer na direção do veículo. Faz parte da discricionariedade da Uber a análise da aceitação do motorista com a verificação de vários itens pela empresa. Apenas este fato, por si só, já demonstra a pessoaalidade existente na relação entre o motorista e a Uber, restando claro o caráter *intuitu personae* desta relação e tornando inequívoco que há, sim, a escolha pela empresa de qual profissional irá prestar para ela estes serviços.

A pessoaalidade fica ainda mais evidente quando se examina o ponto 4.5 deste trabalho acadêmico, onde nota-se que é estabelecido ser vedado ao motorista ceder sua conta do aplicativo para outra pessoa que não seja cadastrada e, previamente, autorizada para realizar as viagens, sob pena da sanção gravíssima que é a sua desativação.

Vê-se que a Uber faz voluntariamente a opção pela pessoalidade ao estabelecer a regra e a sanção, pretendendo evitar a prestação de serviços na empresa por motoristas estranhos a si, especialmente porque estas pessoas não teriam passado pela seleção de admissão à empresa e não estariam acessíveis às avaliações e controle pela empresa.

Também se identifica a caracterização da pessoalidade como regra na relação motorista e empresa Uber quando, no ponto 4.2 deste trabalho, confirmou-se que empresa exige o fornecimento de ao menos três *e-mails*, para que a empresa envie perguntas e obtenha referências do profissional (motorista) e sua habilidade. Conquanto não seja esta a melhor forma de controle de qualidade, a pura dependência de mais este mecanismo de seleção demonstra que a empresa não busca qualquer motorista para aquela prestação de serviços, mas apenas aquele habilitado e selecionado que ela credenciou após seu controle de qualidade. Tal agir amolda-se ao instituto da pessoalidade.

Igualmente demonstrado no tópico 4.2 anteriormente, verifica-se ainda a pessoalidade por uma via oblíqua, na exigência da especificação na CNH de motorista habilitado para o exercício de atividade, o que obriga o motorista a submeter-se, perante o DETRAN, ao exame psicotécnico, mais um requisito que precisa ser preenchido pelo motorista para seu credenciamento como motorista do aplicativo Uber.

Percebe-se a diferença de pessoalidade da relação entre o passageiro que utiliza o aplicativo e o motorista no outro extremo deste mesmo aplicativo. Observa-se também que não há qualquer relação de pessoalidade entre o passageiro que aciona o aplicativo e o motorista mais próximo que chega para atendê-lo. Qualquer um dos motoristas credenciados pela Uber poderá ser o prestador do serviço, mas, em contraste, apenas aqueles motoristas selecionados pela Uber poderão prestar este serviço em nome da empresa.

Tudo isto posto, torna-se evidente o caráter personalíssimo da relação mantida entre a Uber e cada um dos vários motoristas que estão atuando na plataforma Uber.

4.6.3 Não eventualidade

A não eventualidade, dentro do Direito do Trabalho, é um dos tópicos mais controvertidos, sobre a qual foram construídas várias teorias. Elenca-se, a seguir, os principais conceitos e teorias relacionadas à essa característica, a saber, a teoria do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica ao tomador de serviços²²⁶. De acordo com as teorias anteriormente mencionadas, adequa-se melhor, à relação mantida entre o motorista e a Uber, a teoria dos fins do empreendimento.

Assim, a não eventualidade resta caracterizada em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento que se repete, ensejador de obra ou serviço na empresa, voltado para o fim da própria empresa, tal seja, a realização do transporte de passageiros e a auferição de renda pela prestação realizada, isto ocorrendo dentro de parâmetros pré-estabelecidos²²⁷.

Levando isso em consideração, a eventualidade na relação não ocorre quando o motorista coloca-se à disposição no aplicativo para a prestação do serviço, porque é dada ao motorista certa autonomia sobre a decisão de quando estará disponível para realizar o labor, mas caracteriza-se a não eventualidade após o cadastramento no aplicativo com a potencial disponibilidade intermitente, para uma demanda de serviço que é igualmente intermitente.

Partindo desse pressuposto, não se deve observar esse elemento sob o prisma fordista, porque a empresa, na sua forma de organização e estruturação, concedeu liberdade ao motorista de escolher quando poderá exercer a atividade. Essa concessão ocorre para facilitar a atividade fim da empresa, que é a disponibilização de motoristas com seus veículos para prestar o serviço de transporte.

É plausível dizer que o objetivo da empresa não é realmente ter um número menor de motoristas que prestem este serviço, obrigatoriamente, todos os dias da semana, já que esse fato inviabilizaria, de certa forma, a prestação do serviço de transporte para alguns motoristas, dada a incompatibilidade de horários relacionada à prestação de outras atividades em paralelo. Percebe-se a intenção da empresa ao flexibilizar os horários de prestação de serviços, recebendo, em troca, um número

226 Verificar o ponto 2.4.4 deste trabalho monográfico.

227 Verificar o ponto 2.4.4 deste trabalho monográfico.

maior de motoristas cadastrados e aptos a manter uma rede mais ampla de prestadores de serviços disponíveis para seus clientes.

Conclui-se que o mero cadastramento e a admissão do motorista mediante a triagem e seleção pela Uber têm estreita correspondência entre o labor do condutor e as atividades normais da empresa, restando caracterizada não apenas a atividade fim da Uber como também a não eventualidade da prestação de serviços nesta relação em estudo.

4.6.4 Subordinação Jurídica

A subordinação jurídica é tida por muitos como o elemento mais importante na caracterização da relação de emprego e, à vista disso, acaba sendo um ponto limiar na fronteira de aplicação ou não da tutela trabalhista nas relações jurídicas.

Com o decorrer do tempo e com a evolução da sociedade, foram-se criando conceitos e teorias da subordinação, tais como a subordinação clássica, a objetiva, a parassubordinada, a reticular, a potencial, a integrativa e a estrutural. Sobre elas, debruçou-se o capítulo 3 deste trabalho.

Neste tópico persegue-se a análise da existência de subordinação jurídica e, se presente, a definição de qual modalidade que ela ocorre.

Sobre a perspectiva da Uber, não há liberdade negocial para que o motorista disponha sobre a forma da prestação ou quanto vai ser cobrado pelo serviço de transporte, conforme já se observou no tópico 4.4 deste trabalho monográfico. Tanto o preço quanto a forma de pagamento são preestabelecidos pela Uber, que retém de 20 a 25% do valor da corrida e repassa a diferença ao motorista. Assim, para utilizar o aplicativo, é necessário submeter-se à organização de cobrança da própria empresa.

É patente o exercício do poder diretivo da Uber sobre o motorista, seja quanto às regras e sanções pré-estabelecidas, ou mesmo quando das avaliações constantes do desempenho exercidas por meio do sistema de classificação do condutor feita pelos passageiros através da avaliação de satisfação em estrelas.

Esta inovadora forma de controle das regras prescritas tende a ser mais eficaz quando abarca uma grande variedade de pessoas, mas mostra-se equivalente àquele controle clássico realizado de dentro de uma fábrica ou uma subordinação jurídica a agentes específicos em uma jornada rígida²²⁸.

Assim sendo, a nota em estrelas dada pelo usuário denota um poder e um controle da Uber sobre a forma da prestação dos serviços, pois, se o condutor do automóvel não estiver dentro dos parâmetros da nota da sua cidade, será sancionado com o desligamento do aplicativo²²⁹.

Por isso, não há dúvidas ao se afirmar que a Uber não é apenas uma empresa que fornece uma plataforma que intermedia motoristas e passageiros sem interferência, mas, antes, trata-se de uma empresa que detém o comando e a direção daqueles motoristas que autoriza a prestar serviços em sua plataforma.

Outro aspecto onde também é visível a incidência do poder diretivo da Uber e a subordinação jurídica do motorista à Uber, é a existência do controle das taxas de aceitação e de cancelamento. Ou seja, a Uber controla até mesmo quantas vezes o motorista poderá rejeitar ou aceitar corridas enquanto se mostra disponível no aplicativo, também sob pena da sanção de seu desligamento da plataforma²³⁰. O motorista está totalmente inserido na dinâmica da empresa, pois, se assim não o fizer, não poderá exercer sua atividade na Uber.

Também, em se tratando da performance da empresa e dos seus requisitos referentes ao tipo de carro que deverá ser usado, o motorista deverá igualmente obedecer às definições de ano, marca e modelo, para exercer a atividade na Uber, o que deixa mais uma vez manifesta a incidência do poder diretivo sobre os condutores dos veículos²³¹.

O motorista está totalmente inserido na dinâmica da empresa, pois, se assim não o fizer, não poderá exercer sua atividade na Uber.

228 Verificar o ponto 4.5 deste trabalho monográfico.

229 Verificar o ponto 4.5 deste trabalho monográfico.

230 Verificar o ponto 4.5 deste trabalho monográfico.

231 Verificar o ponto 4.2 deste trabalho monográfico.

Também, em se tratando da performance da empresa e dos seus requisitos referentes ao tipo de carro que deverá ser usado, o motorista deverá igualmente obedecer às definições de ano, marca e modelo, para exercer a atividade na Uber, o que deixa mais uma vez manifesta a incidência do poder diretivo sobre os condutores dos veículos²³².

E ainda, Miguel Nin Ferreira elenca que esta subordinação estrutural parece ser um trabalho autônomo, entretanto, seu labor é traçado por grande corporação empresarial, a qual está ligada estruturalmente aos seus interesses, que é o caso dos condutores dos automóveis e a Uber²³³.

Para obter-se uma conclusão mais definida sobre ser a relação entre o motorista e a Uber um vínculo de emprego ou um trabalho autônomo, é importante destacar as características do trabalho autônomo, ao passo que se examina se há ou não o enquadramento. Isso é feito no tópico 2.6 deste trabalho monográfico, quando afirma-se que o labor autônomo implica na assunção dos riscos e na presença de vários tomadores, com ou sem exclusividade, com independência no trato, no acordo, no preço e no prazo de efetivação do contrato.

No que se refere à independência na cobrança do preço, ela não está presente nesta relação em estudo, porque o motorista não tem nenhum controle sobre para quem e por qual preço o serviço poderá ser cobrado. Isto é determinado pelo aplicativo da Uber. Isto exclui já a presença de um dos fatores determinantes do labor autônomo.

No tópico 4.5 deste antecedente, viu-se que os motoristas estão sujeitos a um código de conduta que, caso desrespeitado enseja sanções como o seu desligamento. Logo, é evidente a submissão do motorista à estrutura da Uber e não uma independência.

Sob o prisma tradicional, poder-se-ia indagar a autonomia do motorista da Uber dentro da estrutura da organização, já que a flexibilidade de horário é inerente à prestação do serviço. Entretanto, uma vez conectados, mesmo os condutores não estando sob a vigilância clássica de um controle de ponto, não há dúvidas de que o

²³² Verificar o ponto 3.3 deste trabalho monográfico.

²³³ Verificar o ponto 3.3 deste trabalho monográfico.

monitoramento eletrônico permite manter vigilância igualmente eficaz sobre a jornada, tanto em horários quanto em tarefas executadas.

No que tange à independência do motorista para utilizar o aplicativo, esta ideia sobre a Uber sobrevive apenas no campo do *marketing*, porque há exigências, como o fato do trabalhador precisar de autorização de acesso a plataforma, precisar submeter-se à realização de exame psicotécnico, verificação dos antecedentes criminais, oferecer recomendações por *e-mail*, sobre sua habilidade para dirigir, enquadramento do motorista na média da taxa de cancelamento e aceitação da cidade, determinação das características do carro para poder prestar o serviço e, ainda, seguir um código de conduta ter de controlado pelas avaliações dos passageiros avaliadas também pela empresa.

Portanto, diante da ausência de controle sobre o exercício da atividade econômica pelo motorista, além das inúmeras limitações à organização do trabalho a ele impostas nesta relação, é clara a incompatibilidade do trabalho exercido na Uber com o que poderia ser caracterizado como um trabalho autônomo. Tal conclusão pela dependência própria de um regime de emprego, fala mais uma vez a favor da presença de um vínculo empregatício entre o motorista e a Uber.

4.7 JULGADOS SOBRE TEMA

As decisões sobre as relações que envolvem o motorista da Uber e o aplicativo ainda são extremamente embrionárias, porque os casos começaram, há pouco tempo, a chegar na Justiça do Trabalho.

Nesse passo, examinam-se decisões, nos parágrafos a seguir, sobre a problemática do presente trabalho. Em análise inicial, verificar-se-á a primeira sentença de primeiro grau no Brasil que reconhece o vínculo de emprego do motorista da Uber. E, em seguida, examinar-se-á a primeira decisão tomada sobre o tema, em sede de segundo grau, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais, sendo esta, diametralmente, oposta a anterior mencionada neste parágrafo.

A primeira decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber foi na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, com número de processo 0011359-

34.2016.5.03.0112, decisão proferida pelo Juiz Márcio Toledo Gonçalves, o qual aplicou, para reconhecer o vínculo de emprego, a subordinação estrutural:

[...] presente a subordinação estrutural, uma vez que o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento.[...] Cabe ressaltar: se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse.[...] No mérito, resolve julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas: a) aviso prévio indenizado[...]²³⁴.

Verifica-se que a sentença, ao reconhecer o vínculo de emprego, ressaltou que o motorista deverá se inserir na organização e se submeter aos mandamentos da empresa para prestar o serviço de transporte junto ao aplicativo Uber. Utilizando-se, assim, da referida decisão e a tese da subordinação jurídica estrutural para fundamentar o reconhecimento do vínculo de emprego no que se refere ao elemento caracterizador: a subordinação jurídica.

No entanto, posteriormente, foi interposto um Recurso Ordinário da sentença supracitada e obteve um resultado pela reforma através do Tribunal Regional Federal da 3ª Região de número 0011359-34.2016.5.03.0112, analisa-se:

[...]No direito pátrio, caracteriza-se a relação de emprego quando presentes os requisitos do art. 3º da CLT, exigindo-se para sua configuração a prestação de serviços com pessoalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada. Nesse passo, e ao exame dos fundamentos da r. sentença recorrida no que respeita ao primeiro requisito do artigo 3º da CLT, a pessoalidade (id. 2534b89 - pág. 12/14, subitem 2.10.1), dissinto da conclusão do julgado. Diversamente do que se entendeu na origem, não há prova da pessoalidade na prestação de serviços, na medida em que o reclamante poderia, sim, fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma. no mérito, sem divergência, deu parcial provimento ao apelo empresário para: a) declarar a inexistência de relação de emprego.[...]No que respeita ao requisito da não eventualidade tratada no subitem 2.10.3 da r. sentença de id. 2534b89 - pág. 17/21, dissinto do r. entendimento primeiro no sentido de que é a reclamada quem "(...) escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte" (pág. 19).Ora, considerando que o objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistente escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado.[...] Assim, a definição da jornada, extensa ou não - na verdade, tempo com a utilização

234 BRASIL. **Motorista tem reconhecido vínculo empregatício com Uber**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,Ml253869,61044Motorista+tem+reconhecido+vinculo+empregaticio+com+Uber>>. Acesso em: 16 out. 2017.

do aplicativo - ficava a critério do próprio autor que, obviamente, arcava com os ônus desta escolha ("... porém se for trabalhar no horário que quer não consegue auferir renda"). Também não restou demonstrada a existência de punição a qualquer título pelo não fornecimento de água e balas aos usuários do aplicativo, sendo certo que tais mimos não são normalmente oferecidos nos dias atuais [...] (grifo nosso)²³⁵.

Na decisão do Tribunal acima exposta, a personalidade foi enquadrada de maneira equivocada, porque, conforme já longamente discutido neste texto, há vários requisitos para a escolha do motorista da Uber e ele não pode deixar-se substituir em sua atuação dentro da plataforma da Uber, ainda que por um outro motorista igualmente credenciado naquela plataforma. Ao figurar seu nome, ele, e apenas ele poderá ser o condutor daquele veículo, o que torna explícito o *intuitu personae* na relação. Inquestionável a personalidade existente na relação entre o condutor do veículo e a Uber.

Ainda sobre o julgado colecionado acima, a não-eventualidade foi igualmente analisada de forma desacertada, já que, no ordenamento jurídico brasileiro, a não eventualidade está vinculada à chamada teoria dos fins da empresa, ou seja, o não eventual é aquele que presta o serviços ligados à atividade fim da empresa e o motorista da Uber presta este serviço fim, por isso estaria presente a não eventualidade.

No que concerne à subordinação jurídica, a decisão do Tribunal Regional Federal da 3ª Região mencionada tenta buscar aquela subordinação jurídica típica do modelo fordista de produção, buscando pelo controle de jornada presencial, punição e submissão à ordem direta, mas não os encontra no formato do modelo clássico. O modelo clássico de subordinação jurídica não se presta à análise de uma estrutura de empresa como a Uber dadas as variáveis e seus aspectos tecnológicos tão distintos. É perceptível a não aplicabilidade da subordinação jurídica clássica, mas sim a aplicação da subordinação jurídica estrutural, como vimos no ponto 4.6.4 deste trabalho.

235 BRASIL. TRT da 3ª região decide que motorista do Uber é autônomo. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI259481,41046TRT+da+3+regiao+decide+que+motorista+do+Uber+e+autonomo>>. Acesso em: 16 out. 2017.

Na 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, com número do processo 1001492-33.2016.5.02.0013, o Juiz Eduardo Rockenbach Pires, reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, como destaca o seguinte julgado:

[...]Conforme já exposto acima, a defesa da ré sustentou que inexistia relação de trabalho entre si e os motoristas, os quais seriam "parceiros". Aduziu que é a empresa que presta serviços aos motoristas, oferecendo a eles o uso da plataforma e do aplicativo, de modo a fomentar a atividade desses mesmos motoristas, na prestação do serviço de transporte diretamente aos passageiros. A retórica da contestação é bem construída, amparada em expressões contemporâneas e na assim chamada .Todavia, ela não corresponde à *economia do compartilhamento* realidade. Basicamente, não é verdade que o produto explorado pela empresa é meramente a ferramenta eletrônica, o aplicativo oferecido aos motoristas. A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros. Para chegar a tal conclusão, recorde-se que o modelo capitalista de sociedade se ampara em uma célula fundamental: a .Daí a referência a *forma mercadoria* produto em sentido amplo, que abrange a noção de serviço oferecido no mercado. Em linhas gerais, o capital é investido na produção de mercadorias, e a circulação destas gera a extração de um excedente; parte do excedente é reinvestida na produção (daí a reprodução do modelo), e outra parte é acumulada pelo capitalista na forma de lucro. É dessa forma básica que são derivadas as relações sociais capitalistas. No que mais importa no caso concreto, para compreender a natureza da relação jurídica de que se trata, a questão é indicar qual é a mercadoria de que a ré extrai o seu excedente econômico. E a resposta deve ser enunciada de maneira clara: *a mercadoria da ré é o serviço de transporte. Nenhuma dúvida me ocorre quanto a isso*. Não é por outra razão que é da ré (e não do motorista) o poder fundamental de quantificar o valor na circulação da mercadoria. ***É a ré que fixa o preço do serviço de transporte que o passageiro irá pagar.*** (grifo original)[...] ²³⁶.

Sob a perspectiva desta decisão, o que se procura trazer para o modelo de produção é a concepção de que há novas formas de alcançar-se algo antigo, o lucro.

O ganho pecuniário é inerente ao sistema capitalista. Esta vantagem monetária, na perspectiva fordista, é alcançada pelo exercício de poder diretivo direto. Mas, ainda mesmo na modalidade toyotista²³⁷, já se percebia que esse lucro é alcançado através de um processo de internalização do poder diretivo pelo próprio trabalhador. E este é o cerne da modalidade de subordinação jurídica que nota-se sendo utilizada na empresa Uber em relação ao seu quadro de motoristas.

236 BRASIL. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, autos 1001492-33-2016-5-02-0013, Juiz Eduardo Rockenbach Pires. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/461348679/andamento-do-processo-n-1001492-3320165020013-rtord-22-05-2017-do-trt-2?ref=topic_feed>. Acesso em: 16 out. 2017.

237 Verificar o ponto 2.5.2 deste trabalho monográfico.

Há, portanto, algo clássico, que é o lucro, mas também se tem algo novo, que é a forma de organização que busca esse lucro. Assim, os conceitos clássicos deparam-se com o modelo da Uber, com uma nova dinâmica e nova forma de organização empresarial. Dadas as suas características nada clássicas, este modelo é melhor analisado e entendido sob o prisma da subordinação jurídica estrutural.

Sendo a Uber uma empresa global, tais problemas da relação de emprego já vêm sendo discutidas também em outros países onde se faz uso do aplicativo há mais tempo. Assim, um Tribunal do Reino Unido, o *Employment Tribunal* de Londres, já decidiu que os chamados *self-drivers*, que prestam serviços para a Uber, não se constituem como autônomos e que esta relação se trata, em realidade, de uma típica relação de emprego subordinado (*dependent work relationship*). Veja-se, a seguir, breves considerações acerca daquela decisão da Corte Inglesa²³⁸:

Uber drivers are not self-employed and should be paid the "national living wage", a UK employment court has ruled in a landmark case which could affect tens of thousands of workers in the gig economy. The ride-hailing app could now be open to claims from all of its 40,000 drivers in the UK, who are currently not entitled to holiday pay, pensions or other workers' rights. Uber immediately said it would appeal against the ruling. Uber ruling is a massive boost for a fairer jobs market Employment experts said other firms with large self-employed workforces could now face scrutiny of their working practices and the UK's biggest union, Unite, announced it was setting up a new unit to pursue cases of bogus self-employment²³⁹.

Também, no que concerne aos aspectos do funcionamento da Uber, em 22 de setembro de 2017 houve uma decisão da *Transport for London* (TFL), agência que regula o transporte na capital inglesa, cancelando a licença da Uber por se tratar de uma empresa "inapta e inadequada" para continuar prestando o serviço na capital. A cassação estaria relacionada às implicações de segurança e proteção pública, sobre a falta de informações acerca de crimes ocorridos no transporte de pessoas e sobre

238 Tradução livre da decisão da Corte Inglesa: Motoristas que prestam serviços para a Uber não são trabalhadores autônomos e deve ser pago a eles o "salário mínimo nacional", esta é a decisão de um Tribunal do Trabalho do Reino Unido que decidiu e constituiu um precedente que pode afetar dezenas de milhares de trabalhadores na economia gig. Com tal decisão, 40.000 motoristas do Reino Unido, que atualmente não têm direitos a pagamento de férias, pensões e outros direitos poderão acionar a empresa. A Uber comunicou que apelará da decisão imediatamente. Tal decisão é um enorme impulso para um mercado de trabalho mais justo. Especialistas em mercado de trabalho disseram que outras empresas com grande número de trabalhadores independentes agora poderão enfrentar uma revisão de suas práticas e o maior sindicato do Reino Unido, Unite, anunciou que está elaborando novos casos de falsos trabalhadores autônomos objetivando propor novas demandas".

239 CONJUR. **Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motoristas da Uber.** Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>>. Acesso em: 08 set. 2017.

como a Uber detém informações de certificados médicos e antecedentes criminais dos seus motoristas²⁴⁰.

A Uber, ainda por estas novidades na dinâmica empresarial, vem se deparando com dificuldades de operação em outros lugares. Viu-se, por exemplo, no ano de 2014, em um tribunal de Frankfurt, na Alemanha, a proibição do fornecimento deste serviço por tratar-se de um aplicativo de transporte inadequado às leis daquele país, sendo a empresa obrigada a cessar seu funcionamento em Frankfurt, Hamburgo e Dusseldorf, tendo sido prejudicado o empreendimento pelos conflitos com a legislação já existente²⁴¹.

A Uber também deixou de operar na Dinamarca, em 2016, após três anos de funcionamento, por efeito de nova regulamentação à qual foi obrigada, o que veio a inviabilizar seus serviços e obrigar a retirada da plataforma que já estava em uso naquele país²⁴².

Conforme o exposto, percebe-se problemas relacionados a um tema novo e, por essa razão, vem provocando discussões nas searas administrativa, doutrinária e jurisdicional, no que diz respeito à sua forma de funcionamento.

Na jurisprudência brasileira, ainda não é pacífico este tema sob o aspecto justrabalhista. Por esse motivo que, em páginas anteriores, foi examinada a aplicabilidade, neste novo modelo de empreendimento, de teorias clássicas, como a da subordinação jurídica, um dos pontos mais controvertidos desta monografia.

O texto trouxe o desenho da forma de organização desta empresa, para, assim, permitir uma melhor compreensão das relações envolvidas e chegar-se a melhor conclusão, defendida pelo presente trabalho, sobre a ausência de uma atuação autônoma do motorista e a presença de um vínculo de emprego entre o motorista e a Uber.

240 BBC. **Porque a Uber não vai mais poder operar em Londres.** Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/internacional-41355878?ocid=socialflow_facebook>. Acesso em: 17 out. 2017.

241 BBC. **Porque a Uber não vai mais poder operar em Londres.** Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/internacional-41355878?ocid=socialflow_facebook>. Acesso em: 17 out. 2017.

242 *Ibidem*. Acesso em: 17 out. 2017.

5 CONCLUSÃO

Ao longo do quanto estudado neste trabalho, analisou-se a possibilidade de serem os motoristas da Uber considerados trabalhadores autônomos. Foram pontuadas características peculiares aos autônomos e outras que não permitiriam tal enquadramento, de forma a melhor entender esta parte da problemática apresentada na pesquisa.

Verificou-se que estavam ausentes a assunção de riscos do empreendimento, a singularidade do tomador dos serviços do motorista (Somente a Uber) e, principalmente, a falta de independência para estabelecer o preço de seu serviço ou sua forma de prestação, fatores determinantes na caracterização do labor autônomo, ou seja, o trabalhador não detém controle sobre a atividade econômica, característica própria do regime de emprego.

Ao se tratar do código de conduta ao qual estão sujeitos os motoristas da Uber e seu controle pela empresa, através dos sistemas de pontos atribuídos pelo passageiro assim como as sanções previstas, começa a delinear-se a noção de que estes motoristas estão, sim, subordinados à Uber.

Também, a despeito da flexibilidade de horário e da aparente ausência de vigilância, os meios eletrônicos tornam onisciente o poder diretivo, mais um elemento a descaracterizar o trabalho autônomo.

Mais adiante, ver identificada uma relação laboral, mereceram estudo, a necessidade de distinção entre a possibilidade de caracterização de uma relação de trabalho e seu contraponto, a relação de emprego. Viu-se que a relação de trabalho, caracterizada pela sua generalidade, trata de uma relação jurídica resultante do exercício do labor humano aproveitado por um ente ao qual o trabalhador não é obrigatoriamente subordinado. Já a relação de emprego, com características mais específicas, como a presença de acordo de vontade bilateral entre partes, poderia ser compactuada por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente, o qual, com base na legislação nacional, pode ser de maneira expressa ou tácita. Estudou-se a caracterização da relação em tela em um ou outro tipo de relação laboral.

Viu-se que o emprego está relacionado a um vínculo obrigacional que liga o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo. A relação de emprego tem a capacidade de gerar, como consequência, o contrato de trabalho, expresso ou tácito, que terá, como implicação, o surgimento de deveres e obrigações entre os sujeitos que detêm esse vínculo, diferentemente da relação de trabalho que poderá ou não derivar para uma relação empregatícia.

Há necessidade de caracterizar o tipo de vínculo entre o motorista e a Uber, para poder estabelecer como deve ser tratada esta relação perante o Direito do Trabalho, para a efetiva e justa proteção ao trabalhador.

Assim, na sequência, o presente trabalho monográfico debruçou-se sobre os elementos da relação de emprego para estudar se a relação mantida entre o motorista e a Uber continha elementos a permitir caracterizá-la com uma relação de emprego.

Na relação de emprego, os sujeitos se dividem em empregado e empregador. Este assume o risco da atividade e assalaria a prestação do serviço do primeiro, uma pessoa física que exerce um ofício para o empregador, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Demonstrou-se no texto que dentre estes elementos, a subordinação tem especial relevância, dada a sua difícil caracterização no contexto atual. Com a evolução histórica das relações laborais tornou, pouco a pouco, mais difícil a aplicação da definição clássica da subordinação jurídica, o que se convencionou chamar de crise da subordinação clássica. Para a correta avaliação deste elemento há que se adequar às inovações tecnológicas da sociedade contemporânea, que nem sempre se encontram ainda ligadas a ordens diretas e ao poder diretivo fisicamente presente do empregador.

Tentando-se enquadrar a relação entre o motorista e a Uber, estudou-se o conceito de parassubordinação, surgido na década de cinquenta na Itália, um meio termo entre trabalhador autônomo e trabalhador subordinado. Tratou-se também da subordinação objetiva, com a prestação do serviço vinculado aos objetivos empresariais, dirigindo-se o foco da subordinação ao serviço e ao empregado; e a

subordinação integrativa, com a universalização da conjuntura da subordinação clássica com a integrativa.

Como estes, outros conceitos de subordinação foram revistos, mas identificou-se um que guarda mais íntima relação com o presente trabalho e serve, como base, para a configuração de emprego entre o motorista e a Uber: a subordinação estrutural.

Esta forma de subordinação foi descrita pelo autor Maurício Godinho Delgado, ao afirmar a relevância da relação entre a integração do trabalhador e a dinâmica do tomador do serviço, independentemente do recebimento de ordens diretas, adequando-se, no entanto, à estrutura, organização e funcionamento da empresa.

Deste modo, a subordinação estrutural passa por uma nova lente, mais flexível, usada para enxergar a nova organização do trabalho, tendo como eixo o vínculo de cooperação entre o empregado e o empregador na empresa. Além disso, ressalta-se que há a presença do controle, mas pouco importa se ele é exercido de forma direta ou não. Cabe diferenciar do trabalho autônomo, porque o empregado está adstrito à forma de organização do trabalho determinada pelo empregador.

Concluiu-se então, sob a óptica da subordinação estrutural, ser possível identificar a presença do elemento subordinação na relação entre o motorista e a Uber.

Partiu-se para um outro elemento e foi possível notar presente também a onerosidade naquela relação em estudo. Este elemento é perceptível, pois a empresa Uber remunera o motorista pelo serviço prestado, à medida que o transporte é realizado e o pagamento é efetuado pelo passageiro, repassando a Uber ao motorista uma porcentagem que é cabível conforme o contrato entre eles previamente firmado.

Este assim chamado contrato firmado entre as partes, tem de um lado uma empresa e do outro uma pessoa física, o que levou o estudo a considerar um outro elemento da relação de emprego, tal seja, tratar-se o motorista envolvido nesta reação como uma pessoa física. Não o fosse, não seria possível tratar-se de uma relação de emprego, sendo afastado este impedimento.

No que se refere ao elemento personalidade, sua presença demonstrou-se patente, porque verificou-se que não está qualquer pessoa hábil a prestar este serviço de

motorista à Uber. Um determinado motorista deverá, inicialmente, passar pela análise da Uber e preencher critérios de seleção, como a verificação dos antecedentes criminais, a proibição de prestar serviço em plataforma diversa da cadastrada, entre outros tantos critérios que o habilitem perante a empresa à prestação daquele serviço. Portanto, demonstrada, também a presença do elemento pessoalidade na relação de prestação de serviços existente entre o motorista e a Uber, restando, claro, o caráter *intuitu personae* da relação.

Ponderou-se ainda sobre a presença de um último elemento caracterizador da relação de emprego, a não eventualidade. Viu-se a teoria dos fins do empreendimento e a não eventualidade que está presente através do cadastramento no aplicativo e a potencial disponibilidade do prestador frente à demanda intermitente pelo serviço.

Assim, qualificada a existência de uma relação entre a Uber e o motorista, caracterizada a existência da prestação de serviços pelo motorista à Uber, afastada a possibilidade de tratar-se de uma prestação autônoma de serviços e identificados os elementos que permitem caracterizar uma relação de emprego entre a pessoa física do motorista e a Uber, tais sejam a subordinação (estrutural), a onerosidade, a não eventualidade e a pessoalidade, defende-se neste trabalho monográfico, que há a presença do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes e PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

ANDRADE, Paulo. **A inexistência de vínculo trabalhista com relação aos motoristas da plataforma Uber**. Disponível em: <<https://pandrade.jusbrasil.com.br/artigos/357804931/a-inexistencia-de-vinculo-trabalhista-com-relacao-aos-motoristas-da-plataforma-uber>>. Acesso em: 14 out. 2017.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. 10. reimpr. rev. ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012.

BBC. **Porque a Uber não vai mais poder operar em Londres**. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/internacional-41355878?ocid=socialflow_facebook>. Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei N.º 5.452, DE 1º de Maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26 Abr. 2017.

_____. **Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 04 out. 2017.

_____. **LEI Nº 9.608, de 18 de Fevereiro de 1998**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 27 Abr. 2017.

_____. **Lei Complementar Nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 17 Jul. 2017.

_____. **Motorista tem reconhecido vínculo empregatício com Uber**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI253869,61044Motorista+tem+reconhecido+vinculo+empregaticio+com+Uber>>. Acesso em: 16 out. 2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário no 0010199-42.2014.5.01.0421. Oitava Turma. Relator: Desembargadora Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Julgado em 23 fev. 2016**. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/310160688/recurso-ordinario-ro-101994220145010421-rj?sequence=1&isAllowed=y&#search=digite>>

aqui...&themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 08 ago. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso de Ordinário nº 1808-14.2012.5.03.0001, Relator: Antonio G. de Vasconcelos, Data de Julgamento: 11 mar. 2013. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/51831938/trt-3-11-03-2013-pg-329>>. Acesso em: 09 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário no 00501-2012-079-03-00-0. Relator: Juíza convocada Erica Aparecida Pires Bessa. Primeira Turma. Data de Julgamento: 10 dez. 2012. Data de Publicação: 14 dez. 2012. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=968580&acesso=76268b54ff97803fbb7de5dd1c61909>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

_____. **TRT da 3ª região decide que motorista do Uber é autônomo**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI259481,41046TRT+da+3+regiao+decide+que+motorista+do+Uber+e+autonomo>>. Acesso em: 16 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. ARR: 6255320115040732, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 14/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202449442/recurso-de-revista-rr-323006620095060144>>. Acesso em: 02 Mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 13193820105020077 1319-38.2010.5.02.0077, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24061097/recurso-de-revista-rr-13193820105020077-1319-3820105020077-tst>>. Acesso em: 02 Mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-159>. Acesso em: 04 Out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 4786920105090749, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 02/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322788035/recurso-de-revista-rr-4786920105090749/inteiro-teor-322788056>>. Acesso em: 04 Mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. ARR: 3997620105090010, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 18/05/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/340610109/arr-3997620105090010>>. Acesso em: 03 Out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 6931420115040017 693-14.2011.5.04.0017. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 23/10/2013. 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 25/10/2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24352084/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-6931420115040017-693-1420115040017-tst/inteiro-teor-112014166>>. Acesso em: 26 Abr. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista no 964-35.2013.5.10.0001, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04 nov. 2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=t+rue&numeroFormatado=RR-96435.2013.5.10.0001&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANG5AAU&dataPublicacao=18/12/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. ARR: 18806120125090024, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/173825088/arr-18806120125090024>>. Acesso em: 18 de ago. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 1303018720145130024, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 14/06/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471912650/recurso-de-revista-rr-1303018720145130024/inteiro-teor-471912670?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 14 de out. de 2017.

_____. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, autos 1001492-33-2016-5-02-0013, Juiz EDUARDO ROCKENBACH Pires. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/461348679/andamento-do-processo-n-1001492-3320165020013-rtord-22-05-2017-do-trt-2?ref=topic_feed>. Acesso em: 16 out. 2017.

BRAVO, Alvaro Sánchez, AZEVEDO, André Jobim e STÜRMER, Gilberto. **Congresso Internacional de Direito do Trabalho. Anais**. 27 a 29 de Agosto de 2014.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

_____. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 212, jul./dez. 2007, p. 213. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: CAMPUS, 2003.

CONJUR. **Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motoristas da Uber**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>>. Acesso em: 08 set. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. O mundo do trabalho na transição entre os séculos XX e XXI. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: evolução, crise e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr 2015.

_____. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista LTr, São Paulo: Ltr, n.02, 2007, p.37. Disponível em: <<http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/40/38>>. Acesso em: 10 Ago. 2017.

ESTADÃO. **Uber demite mais de 20 empregados após denúncias de assédio**. Disponível em: <<http://link.estadao.com.br/noticias/empresas,uber-demitiu-mais-de-20-empregados-por-assedio-sexual,70001828420>>. Acesso em: 06 set. 2017.

FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 40, 2012.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial. 2011**. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. por José Augusto Rodrigues Pinto. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. Reestruturação Produtiva, Globalização e Neoliberalismo: Reflexos no Modelo Brasileiro e suas Conseqüências na Legislação Trabalhista. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: SARAIVA jur, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: Ltr, 2000.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio

Vagas, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MELO, Caroline. **Uber: a história da startup mais valiosa do mundo**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/empreendedorismo/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo/89284/>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

MENEZES, Wilson ; CRUZ, José Batista. **O trabalho autônomo na estrutura de ocupação da Região Metropolitana de Salvador**. São Paulo: ABET, 2007.

MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, vol. 56, n.86, jul./dez. 2012.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, vol.49, n.79.

MIGALHAS. **Motorista tem reconhecido vínculo empregatício com Uber**.

Disponível em:

<<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI253869,61044Motorista+tem+reconhecido+vinculo+empregaticio+com+Uber>>. Acesso em: 16 out. 2017.

MORAES, Evaristo Filho de. **Trabalho a Domicilio e Contrato de Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Revista do Trabalho, 1943; São Paulo: Ltr, 1998.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

OIT. **La relación de trabajo – Conferencia internacional del trabajo**. 95ª Reunión. Genebra: OIT, 2006.

OLIVEIRA, Abrahão de. **São Paulo in Foco**. Disponível em:

<<http://www.saopauloinfoco.com.br/tudo-que-voce-precisa-saber-da-polemica-taxi-vs-uber/>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **A parassubordinação**. Aracaju: Evocati Revista n. 29. maio 2008

Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229>. Acesso em: 24 mar. 2017

PAVIONE, Lucas dos Santos. **A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro.** Disponível em: < www.agu.gov.br/page/download/index/id/2939151>. Acesso em: 13 ago. 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho.** ed. São Paulo: Ltr, 2007.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário.** Ano 4, nº 24, (maio/junho 2008).

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

RABAY, Dario e MARTINEZ, Aldo Augusto. **Motoristas do Uber: empregados ou autônomos?.** Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos/>>. Acesso em 04 set. 2017.

RAMOS, José Eduardo Sulvério. **Juris Plenum Trabalhista e Previdenciário –** Ano 2, n. 9 (dez. 2006).

REIS, Sergio Cabral dos. **Juiz escreve artigo sobre subordinação estrutural.** Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2012/02/juiz-escreve-artigo-sobre-subordinaassapso-estruturall>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Que é isto – O Direito do Trabalho? In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas.** São Paulo: LTr, 2004.

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

RUSSOMANO, Mozart Víctor. **Curso de Direito do Trabalho.** 6.ed. Curitiba: Juruá, 1997.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 1999.

_____. Da Velha Parassubordinação ao Novo Contrato de Trabalho a Projeto. **Revista de Direito do Trabalho,** São Paulo, vol. 122, p. 343-352, abr-jun. 2006.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização de direito trabalhistas. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho.** 22. ed. Atualizado por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: Ltr, 2005, vol. 1.

THE NEVES. **Como Funciona o Pagamento na Uber: Entenda a Remuneração.**

Disponível em: <<http://theneves.com.br/como-funciona-o-pagamento-na-uber-entenda-remuneracao/>>. Acesso em: 05 set. 2017.

UBER Brasil. **Encontrando o Caminho**. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

_____. Disponível em: <<https://bonjour.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em: 04 de set. de 2017.

_____. Disponível em:
<https://bonjour.uber.com/state=ki4EhXa7giOuewqAhnM5upq7_qI81ADgctEqKUfMB8%3D#_>. Acesso em 04 de set. de 2017.

_____. **Seguro em todas as viagens**. Disponível em:
<<https://www.uber.com/drive/insurance/>>. Acesso em: 05 set. 2017.

_____. **Políticas e Regras**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 06 de set. de 2017.

Uber, o que é isso? Conheça o concorrente dos táxis. Disponível em
<<https://artigos.softonic.com.br/uber-app-o-que-e-taxi>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

Uber Partner App. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yFzluxKVjT4>> Acesso em: 05 set. de 2017.

VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social ao Trabalhador no Mundo Globalizado. In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004.

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

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. 2012. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador