



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO

JULIANA MATOS LEMOS

ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA DA RELAÇÃO DE
TRABALHO EXISTENTE NO APLICATIVO
“UBER”: EMPREGADO SUBORDINADO, AUTÔNOMO OU
TRABALHADOR PARASSUBORDINADO?

Salvador
2018

JULIANA MATOS LEMOS

**ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA DA RELAÇÃO DE
TRABALHO EXISTENTE NO APLICATIVO
“UBER”: EMPREGADO SUBORDINADO, AUTÔNOMO OU
TRABALHADOR PARASSUBORDINADO?**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito
como requisito parcial para a obtenção de grau de
Especialista em Direito do Trabalho e Processo do
Trabalho.

Salvador
2018

JULIANA MATOS LEMOS

**ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA DA RELAÇÃO DE
TRABALHO EXISTENTE NO APLICATIVO
“UBER”: EMPREGADO SUBORDINADO, AUTÔNOMO OU
TRABALHADOR PARASSUBORDINADO?**

Monografia apresentada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/2018

Dedico este trabalho aos meus pais, meus maiores incentivadores, meu marido Guilherme, companheiro de vida, familiares, amigos e professores da Faculdade Baiana de Direito.

AGRADECIMENTOS

Enfim é chegada a hora de colocar mais um ponto de seguimento na minha vida acadêmica. Desta vez como especialista em Direito e Processo do Trabalho, matéria que sempre foi minha paixão, mas que por muitos anos a deixei adormecida. Mas o tempo vai passando e a gente percebe que viver sem paixão não é viver, mas sobreviver.

Assim, resolvi ingressar em uma especialização, para me reaproximar do meu primeiro amor, e, obviamente, essa reaproximação vem me trazendo novos ares, novos prumos, com expectativas de mudanças substanciais no aspecto profissional.

Por tudo isso, eu prostro meus joelhos ao chão e agradeço ao meu Deus, minha rocha, alicerce para tudo em minha existência. Agradeço a Ele à minha vida, a vida de meus pais, meus tesouros mais valiosos, a vida do meu marido, benção verdadeira.

Agradeço pela vida de meus irmãos e familiares amados, de minhas (e meus) amigas (os) do peito, pois sou muito, muito sortuda nesse aspecto!

Agradeço também pela minha saúde, pelo meu trabalho e até pelos obstáculos que se apresentam, pois eles me fazem amadurecer e valorizar tudo o que tenho.

Não poderia deixar de agradecer aos meus colegas e professores do curso que engrandeceram essa especialização e contribuíram muito para o meu aprimoramento. Portanto, meu nome é gratidão!

“Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta”. (Henri Dominique Lacordaire)

RESUMO

A revolução tecnológica e a mudança no processo produtivo inaugurou uma nova era para o Direito do Trabalho, tendo em vista as novas formas de exploração do trabalho, repercutindo na realidade social dos trabalhadores. É nesse cenário que novidades como modelos disruptivos de negócios como da empresa Uber surgem, proporcionando discussões acerca do fim e/ou modificações dos paradigmas da subordinação e a consequente centralidade da relação de emprego. Portanto, a presente monografia tem como objeto a análise jurídico-normativa da relação de trabalho existente no aplicativo Uber, tendo como o problema norteador se seria um fenômeno da parassubordinação.

A hipótese levantada traz como pano de fundo as mudanças oriundas das relações de trabalho do impacto da inserção de novas tecnologias, bem como do modo de produção, contexto histórico, econômico, social, etc. Assim, diante do surgimento de novas formas de trabalho e do modelo econômico imposto pela Uber, dúvidas surgem quanto ao tipo de relação jurídica existente entre a empresa e seus motoristas. É nesse contexto que foram feitas investigações acerca dos argumentos trazidos para caracterizá-los como empregado, autônomo ou trabalhador parassubordinado. A proposta se dispõe a oferecer uma sugestão para a celeuma sobre o tema, embora não seja o papel finalizar a sua discussão, que é cercada de polêmicas e que está em constantes mudanças. Nesse sentido, a tarefa principal desse trabalho é suscitar uma nova perspectiva, aproveitando as mudanças já configuradas, mas ainda não reguladas, para imprimir contribuições a favor das atuais estruturas de trabalho, sempre tendo como premissa maior a dignidade da pessoa humana, ou seja, o fator humano nas relações de trabalho e não somente a perspectiva do processo produtivo e da economia de mercado.

Palavras-chave: Parassubordinação. Subordinação. Autonomia. “Uber”. Relação de emprego.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CF/88	Constituição Federal da República
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TI	Tecnologia da informação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social

SUMÁRIO

1	
1.	INTRODUÇÃO1
2.	AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SISTEMA PRODUTIVO2
2.1.	O TRABALHO ANTES E PÓS-REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONTEXTUALIZAÇÃO DAS MUDANÇAS DE SEUS PARADIGMAS.....3
2.2.	“CRISE” DO DIREITO DO TRABALHO: TRANSFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....12
3.	RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: SUBORDINAÇÃO X AUTONOMIA.....18
3.1.	A SUBORDINAÇÃO ENQUANTO ELEMENTO CARACTERIZADOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO: ORIGEM, CONCEITO, DIMENSÕES E QUEBRA DO PARADIGMA DA SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA.....21
3.2.	TRABALHO AUTÔNOMO: ORIGEM, CONCEITO E DIFERENÇA COM TRABALHO SUBORDINADO.....32
3.3.	ZONA GRISSE: NOVAS FORMAS DE TRABALHO E O FENÔMENO DA PARASSUBORDINAÇÃO- EXPERIÊNCIA PELO MUNDO E NO BRASIL34
4.	A NOVO MODELO DE TRABALHO: A RELAÇÃO JURÍDICA DOS MOTORISTAS POR APLICATIVO NO MODELO UBER46
4.1.	O UBER E ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO: CARACTERIZAÇÃO, EXPERIÊNCIAS NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS NO BRASIL E ALGUNS PAÍSES.47
4.1.1.	As controvérsias trabalhistas no Brasil e no mundo.....52
4.1.2.	Lei Federal nº 13.640/2018 e Projeto de Lei Municipal (Salvador) nº258/201861
4.2.	MOTORISTAS DO UBER: AUTÔNOMOS, EMPREGADOS OU NOVO FENÔMENO DA PARASSUBORDINAÇÃO?64
5.	CONCLUSÃO79
	REFERÊNCIAS82

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa teve como premissa o diagnóstico das transformações advindas das novas formas de relações de trabalho, tendo como cerne a mudança na perspectiva da relação individual de trabalho decorrente do impacto da inserção de novas tecnologias mercado de trabalho, bem como a modificação da forma de produção capitalista.

Nesse contexto de mudanças surgiram tipos de economias como a do Uber, empresa com proposta disruptiva de tecnologia, que gerou impactos nas relações laborais entre ela e seus prestadores de serviço. Ante esta realidade foi formulado o problema norteador da pesquisa: qual é a relação jurídico-normativa desses trabalhadores, seriam empregados, autônomos ou parassubordinados?

Para isso, num primeiro momento será feita uma contextualização histórica das relações de trabalho, principalmente como as alterações dos principais processos produtivos (taylorista/fordista/toyotista) que influenciaram a modificação do paradigma da subordinação. Em seguida, será abordado o atual cenário das relações de trabalho, principalmente quanto às peculiaridades da “globalização” e das inovações tecnológicas que influenciam o mercado e as relações de trabalhoemprego.

Num segundo momento da pesquisa serão delineadas as origens da subordinação, sua evolução, bem como a sua contraposição e similitudes com relação ao trabalho autônomo.

Neste contexto, também será analisado o instituto da parassubordinação, que representa uma *zona grise* entre a subordinação e a autonomia, e que ganhou repercussão principalmente em alguns países europeus. O trabalho também perpassará pela abordagem do referido instituto na legislação e jurisprudência brasileira e mundial.

Num terceiro momento será tratado o fenômeno da “uberização”, que está diretamente relacionado à inserção das tecnologias da informação e de comunicação nas cadeias produtivas e que, pela forma como é proposta, vem subvertendo toda a sistematização do Direito do Trabalho quanto aos requisitos do vínculo empregatício, causando manifesta dificuldade de assimilação pela sociedade, seja o trabalhador, seja do Poder Judiciário, não somente no Brasil, mas em diversos países.

Por fim, será feita uma breve análise sobre os principais entendimentos que têm surgido entre magistrados e doutrinadores que estudam o tema, culminando com o entendimento abraçado pela presente pesquisa.

É insofismável que o tema deste trabalho ganha relevância quando se percebe que o modelo de economia capitaneado pelo Uber, que traz o aplicativo como carro chefe para exercer suas atividades, tem sofrido diversas interferências judiciais ao redor de todo o mundo, pois seus trabalhadores visam o reconhecimento e a regulamentação de suas atividades.

No Brasil, a ausência de entendimento pacífico e regulamentação legal da atividade tem gerado uma insegurança jurídica que se revela na existência de decisões judiciais divergentes, ora reconhecendo vínculo empregatício, ora não. Essa instabilidade prejudica os dois lados, tanto os trabalhadores, quanto a empresa. Ambos ficam à mercê de decisões antagônicas, que ora beneficia um, ora beneficia outro, prejudicando a estabilidade e pacificação social.

Nesse sentido, se objetiva apresentar novos argumentos e aprofundamento teórico à questão, o que será feito a partir do método hipotético dedutivo, cotejado com as técnicas de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SISTEMA PRODUTIVO

Para que se possa contextualizar as mudanças perpetradas no conceito, na forma, no objeto e nos valores, oriundos do trabalho, é necessário fazer um apanhado histórico acerca das diferentes formas e relações laborais através do tempo.

A premissa é de que o trabalho é uma ação humana, ou seja, como explicita Karl Marx em “O Capital” (1996, p.297):

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho.

Nesse sentido, o trabalho é fruto da consciência do homem, possuindo um propósito que é de alguma forma beneficiar-se, ao contrário do trabalho dos outros animais que é instintivo, pois não está presente a inteligência, que é inerente aos homens.

2.1.O TRABALHO ANTES E PÓS-REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONTEXTUALIZAÇÃO DAS MUDANÇAS DE SEUS PARADIGMAS.

Embora o trabalho remonte aos primórdios da humanidade, quando o homem utilizava de sua força física para sua subsistência, bem como se utilizava do “trabalho” alheio para juntar riquezas, seja através do instituto da escravidão ou da servidão, a concepção atual de trabalho é relativamente nova, oriunda do século XIX. É um produto do capitalismo, que se originou após a Revolução Industrial, com a expansão do comércio e da economia de mercado, que deu origem ao trabalho subordinado.

O trabalho primitivo era voltado essencialmente para saciar as necessidades vitais do homem, como alimentar-se ou produzir mecanismos para facilitar o seu dia-a-dia, como se abrigar e se defender. Nesse período o trabalho tinha valor igual para todos.

Com o surgimento da agricultura houve uma modificação da relação do ser humano com o trabalho, pois este começou a estocar alimentos, ao invés de simplesmente coletá-lo à medida da necessidade imediata, já que deixou de ser nômade e passou a ser sedentário. Com o excedente desses alimentos, o homem passou a praticar as trocas, nascendo, assim, de forma incipiente, o comércio.

Por outro lado, aqueles que possuíam concentração de riquezas, oriundos das trocas, eram os que detinham o poder e conseqüentemente passavam a subjugar aqueles que não possuíam riquezas, colocando-os para trabalhar em troca de algum benefício para si.

Guerras por domínio de território aconteciam e, com isso, o regime escravagista se popularizou, uma vez que os povos vencidos se tornavam escravos dos povos vencedores, sendo obrigados a trabalhar para aqueles.

Nas palavras de Rodrigo Garcia Schwarz, em sua dissertação de mestrado (2008, p.96):

O sistema escravista engendrou-se a partir do desenvolvimento e da decomposição do regime comunal primitivo (marcado pela propriedade comum, coletiva, e pelos laços comuns de origem ou parentesco, inicialmente determinados pela linha matriarcal e, depois, pela linha patriarcal), com a fixação do homem à terra, através do domínio de técnicas rudimentares de agricultura e da domesticação dos animais, e o desenvolvimento da produção de instrumentos de trabalho e de objetos de consumo, que impuseram a divisão do trabalho e culminaram no acúmulo desigual de riquezas.

O trabalho na Antiguidade representava punição, tanto que a origem da palavra “trabalho” vem do latim *tripalium*, que era um instrumento composto de três paus que servia para torturar réus e segurar cavalos por ocasião de ferrar.

O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. O escravo era enquadrado como objeto, propriedade, não como sujeito de direitos. Por essa razão, inviável se falar em direito do trabalho enquanto existisse trabalho escravo, em face de sujeição pessoal.

Nos dizeres do professor Danilo Gaspar (2016, p.29):

Ao escravo não se concedia nenhuma proteção jurídica, inclusive trabalhista, afinal não eram pessoas, mas sim coisas móveis ou semoventes, não possuindo o escravo, portanto, capacidade jurídica capaz de torna-lo titular de direitos, podendo o senhor aliená-lo, abandoná-lo e até mata-lo.

Nesse contexto, existia também o trabalho livre, autônomo, executado como espécie de locação. Nele o homem livre podia locar a sua mão de obra, locar uma coisa de sua propriedade ou a execução de uma obra.

Assim, como destaca Gaspar, citando o autor Arion Sayão Romita (2016, p.30): “Havia em Roma três espécies de locação (*locatio conductio*): a *locatio rei* (locação de coisa), a *locatio operarum* (locação de serviços) e a *locatio faciendi* (locação de obra, isso e. a moderna empreitada”.

Na Idade Média, embora a escravidão também estivesse presente, houve um arrefecimento, sendo o trabalho confiado ao servo da gleba. Na servidão, o homem passou a ser sujeito de direitos, ou seja, não era mais objeto, mas o seu trabalho não era juridicamente livre, uma vez que a sua liberdade era condicionada pelo senhor feudal, que os protegia em troca de trabalho.

De tal modo, os servos, que constituíam a maior parte da população camponesa, estavam presos à terra, sofriam intensa exploração, eram obrigados a prestar serviços à nobreza e a pagar-lhes diversos tributos, em troca da permissão de uso da terra e de proteção militar.

No início da Idade Moderna, com o surgimento e expansão do comércio e o desenvolvimento das grandes cidades, começa a minar as bases da organização feudal, na medida em que aumenta a demanda de produtos agrícolas para o abastecimento da população urbana. Isso eleva o preço dessas mercadorias, permitindo aos camponeses maiores fundos para a compra de sua liberdade.

Com a ascensão da burguesia nas cidades medievais, que foi uma classe social que surgiu com o comércio (vilões que se tornavam independentes dos senhores feudais), não nobres começaram a se fortalecer através das reuniões entre si (guildas), para a promoção do comércio e dos seus próprios interesses.

Nesta época também surgiram as corporações de ofício, caracterizadas pela formação de um grupo de pessoas com as mesmas profissões, dividida em três grupos: mestres (profissionais de ampla experiência), companheiros (profissionais de media experiência) e aprendizes (não recebiam salário, apenas conhecimento do ofício).

Esse modelo de trabalho também não era livre, já que somente permitia o exercício da profissão a alguns escolhidos pelos mestres, além do que era vedava a alteração da forma de produção (maior quantidade de produtos com menores custos para elevar produtividade). Esse tipo de organização perdurou até a Revolução Industrial, quando foi extinto, em 1791, pela Lei Chapelier, quando o trabalho de fato passou a ser livre. A partir de então se inicia o período da Primeira Revolução industrial.

A Primeira Revolução Industrial teve início na Inglaterra, em meados do século XVIII, e foi um marco para o trabalho livre e subordinado. Caracterizou-se como um complexo de inovações tecnológicas, através das quais houve a substituição da habilidade humana pelo “trabalho” das máquinas.

Com a invenção da máquina a vapor, possibilitou-se a produção em larga escala e o surgimento do pensamento capitalista: de um lado o dono da produção, pensando em aumentar sua produtividade, e do outro a massa de trabalhadores sendo explorada e tentando, por outro lado, reduzir suas condições miseráveis de trabalho.

Como característica desta nova Era, “a produção tornou-se mais veloz, porque padronizada; com reduzido desperdício, porque planejada; de menor custo, porque o

trabalho humano diminuiu de valor, deixando de ser criativo para ser automático, maquinal” (FERREIRA, 2017, p.31).

Com o advento da Revolução Francesa, quando foi derrubado estado absolutista e o regime feudal, por volta de 1789, é que, de fato, pode ser simbolizado o surgimento do direito do trabalho. O Novo regime consagrou a liberdade para o exercício das profissões, arte ou ofícios e, por consequência, a liberdade de contratações.

O trabalho nessa época era vendido, ou seja, trabalhadores passaram a ser remunerados para que pudesse se sustentar, já que não tinha mais a proteção dos senhores feudais. Foi então que se deu o rompimento da forma de trabalho como sujeição pessoal dos trabalhadores (sem liberdade) para forma de trabalho subordinado.

Nesse contexto de término de relações servis, de trabalho livre e expansão do comércio e das tecnologias, foram surgindo as indústrias. Conseqüentemente, houve substituição das manufaturas pelas “maquinofaturas” e pela produção em grande escala, sendo os trabalhadores subordinados a força principal de trabalho nessa época.

Para Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 59), a Primeira Revolução Industrial tem como características: desenvolvimento do setor fabril; formação de classe capitalista industrial; primeiro “*boom* tecnológico”; aplicação da energia térmica na indústria, com base no carvão; melhoramento nos meios de transporte e de comunicação; fenômeno paralelo ao “capitalismo de mercado”.

Imperioso destacar que a relação de trabalho nesse período sofreu uma grande mudança em relação ao à escravidão e à servidão, pois passou a se fundamentar na ideia de um acordo de vontades entre dois sujeitos livres juridicamente.

No entanto, essa “liberdade” não deixou de ser uma forma de legitimar o sistema capitalista que se projetava, uma vez que o trabalhador, sem suas ferramentas de

trabalho (já que não possuía os meios de produção), não possuía alternativa, a não ser se submeter a trabalhar nas fábricas, sob qualquer forma contratual, caso contrário não teria meios de sobreviver.

De fato, a realidade dos trabalhadores era péssima: salários baixos, trabalho infantil, exploração da força de trabalho da mulher, ambientes inóspitos e insalubres, jornadas de trabalho ininterruptas e excessivas, intervalos intrajornada escassos, acidentes de trabalho recorrentes, além do imperativo do Estado liberal, ou seja, estado com mínima interferência nas relações privadas, o que possibilitava a liberdade absoluta de contratação, comumente, sem nenhum tipo de garantia aos trabalhadores. Com isso, com o passar do tempo, foi crescendo a insatisfação dos trabalhadores.

Nesse cenário surgiram os primeiros movimentos associativos, sendo criada a consciência coletiva do trabalhador, que decorreu nos grandes movimentos sociais do século XIX, quando começaram a surgir avanços quanto à normatização de garantias trabalhistas.

As teorias de Karl Marx, especialmente quanto à depauperação progressiva do trabalhador e concentração do capital, contribuíram para a formação da consciência coletiva e união de forças dos trabalhadores.

Assim, o Poder Público começou a ser pressionado, sendo-lhe exigindo uma solução para questão social. *Pari passo*, a Igreja Católica passou a intervir também nessa seara, por exemplo, com o surgimento da *Encíclica Rerum Novarum*, na qual a Igreja condenava o excesso capitalista.

Destaca-se ainda o Tratado de Versalles (1919), que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e as Constituições mexicana (1917) e alemã, de Weimar (1919), que foram as primeiras no mundo que contemplaram institutos trabalhistas.

A normatização do Direito do Trabalho teve seu ponto alto após a Segunda Grande Guerra Mundial, quando se fortaleceu a constitucionalização do direito do trabalho e a hegemonia do Estado do Bem Estar Social (prestação positiva do Estado, por intermédio de políticas públicas hábeis a criar condições de bem-estar para todos os cidadãos).

O mercado de trabalho Segunda Grande Guerra Mundial era consequência da expansão tecnológica, da reformulação geoeconômica e das transformações das grandes empresas. Este período ficou conhecido como a Segunda Revolução Industrial, e teve como principais características: a substituição do ferro pelo aço; o emprego da eletricidade e dos derivados do petróleo, em substituição ao vapor; a expansão da indústria de base e de grande porte; o advento de novas formas de organização industrial, como o fordismo e taylorismo, com a especialização do trabalho; o fenômeno denominado capitalismo monopolista; etc (FELICIANO, 2013, p. 59-60).

Desse modo, foram sendo sistematizadas as condições mínimas de condições de trabalho, através de conjuntos normativos que resultaram no advento do Direito do Trabalho.

Imperioso destacar o papel dos métodos de produção denominado taylorismo e fordismo, que foram modelos organizacionais que influenciaram na dinâmica do trabalho e modificaram a sistemática do trabalho capitalista.

Surgiram nesse segundo estágio da revolução Industrial, com a finalidade de diminuir custos e aumentar lucros. Assim definiu Maurício Godinho Delgado (2017a, p.46):

O taylorismo, aplicando análise sistemática ao exercício prático do trabalho no estabelecimento capitalista, viabilizou a simplificação e agilização do treinamento da mão de obra, mesmo não qualificada, além de potenciar, significativamente, a produtividade do trabalho. Propondo a minuciosa separação de tarefas e sua conseqüente rotinização no processo laborativo interno à empresa, o método taylorista reduzia a necessidade de sofisticada especialização do trabalho, transformando-o em uma seqüência de atos basicamente simples.

No taylorismo o trabalhador era compelido à execução de uma tarefa específica, num certo período de tempo, instituindo a divisão do trabalho e o controle sistemático do processo de trabalho.

Já o sistema de produção característico do fordismo harmonizou o controle taylorista com o sistema de mecanização e introduziu, no processo produtivo de automóveis, a “esteira transportadora”. Assim, este processo produtivo se caracterizou, portanto, pela mescla da produção em série, do modelo fordista, com a contagem do tempo, do modelo taylorista.

Nesses modelos, a divisão de tarefas dentro de uma empresa tinha o objetivo de obter o máximo de rendimento e eficiência, com o mínimo de tempo e atividade. Os trabalhadores eram setorizados e cada um era responsável por aquele setor departamento, sendo a sua produção cronometrizada, ditada pelo ritmo das máquinas, sem a necessidade de especialização. A lógica gerencial e administrativa era a integração vertical entre empresas matrizes e filiais.

O fordismo-taylorismo se pautava na generalização/ homogeneização da execução do trabalho. Conseqüentemente, necessitava de um contingente imenso de trabalhadores realizando funções repetitivas, mecânicas e simples, desprestigiando a especialização técnica e/ou a habilidade individual (OLIVEIRA, 2018, p.05).

Uma das características desses modelos era a produção em massa, com grandes estoques de produtos, fazendo com que a produção superasse o consumo (GASPAR, 2016, p. 45), tornando esse modelo de produção pouco interessante ao sistema capitalista.

Nesse contexto foi que surgiu o modelo denominado toyotismo, caracterizado pela “horizontalização” da fábrica, sendo ela mais enxuta, com eliminação de estoques, cujo princípio básico era a combinação de novas tecnologias com novas técnicas gerenciais, reduzindo os custos de produção.

Esse modelo se caracterizava pela descentralização produtiva, onde as empresas deixavam de concentrar todas as etapas da produção (verticalização), passando a subcontratar outras empresas (“empresas satélites”), para executarem etapas não estratégicas, com isso passavam a atuar conforme a demanda. Ela pregava um tipo de empresa flexível, transformando grande parte dos seus empregados em trabalhadores autônomos (colaboradores).

Assim, a característica principal do novo modelo era a flexibilização da produção, ou seja, em oposição à premissa básica do sistema anterior — o fordismo, que defendia a máxima acumulação dos estoques —, o toyotismo preconizava a adequação da estocagem dos produtos conforme a demanda. Assim, quando a procura por uma determinada mercadoria era grande, a produção aumentava, mas quando essa procura era menor, a produção diminuía proporcionalmente.

Com esse novo sistema produtivo, caracterizado por ter sua produção vinculada à demanda, produzia-se de acordo com a necessidade dos consumidores dos produtos individualizados, não sendo mais adequada a produção em massa, sem planejamento de venda, que se dava no sistema anterior, e, por isso, não se fazia necessário mais a quantidade de funcionários sem especialização. Ocorreu, então, uma mudança no perfil do trabalhador, nesta nova fase da Revolução Industrial o trabalhador deveria ser mais técnico e multifacetado.

Com esse novo sistema houve a diminuição da oferta de empregos, haja vista que o processo de trabalho também se flexibilizou, uma vez que, ao longo do processo produtivo, um mesmo trabalhador realizava diversas funções, como dito, diferentemente do fordismo, onde o trabalho era mecânico e repetitivo.

Isso resultou na ampliação do desemprego no Setor Secundário da economia (que é o setor das indústrias) e compeliu a transferência da mão de obra para o setor terciário (o

setor de serviços), onde os empregos se concentram mais na distribuição de mercadorias do que propriamente em sua produção.

Desse modo, para que as grandes empresas pudessem competir com esse novo modelo, houve uma constante precarização do trabalho humano, para que os custos diminuíssem. E com isso ganharam prestígio estratégias de gestão empresarial dissociadas do bem estar dos trabalhadores, estimuladas pela ausência de um Estado regulador, já que pouco intervinha na esfera social.

Por outro lado, com o conceito de “empresa enxuta”, atividades não essenciais foram “terceirizadas” (transferidas para outras empresas, mais especializadas), diminuindo o valor do trabalho humano, precarizando, por consequência, as condições trabalhistas dos obreiros, que até então laboravam todos num mesmo ambiente, para um mesmo empregador.

Foi nesse cenário que aconteceu, no final do século XX, o início da terceira fase da Revolução Industrial. Esta etapa se caracterizou pelo processo de inovações no campo tecnológico e da informática, com suas aplicações nos campos da produção e do consumo, num contexto onde se iniciava o processo de “globalização” dos mercados e do trabalho, bem como onde ficou patente a ascensão do capital financeiro.

Toda essa conjuntura histórica, bem como os fatores sociais, econômicos, políticos e tecnológicos, influenciados pelo fenômeno da globalização e do novo modelo capitalismo financeiro, demarcado por um novo modelo produtivo, acarretou grandes mudanças nas relações de trabalho, ante a crescente flexibilização e desregulamentação das suas relações. Novos processos de trabalho foram surgindo, situados em um novo paradigma.

2.2. “CRISE” DO DIREITO DO TRABALHO: TRANSFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Para compreender as transformações proporcionadas nas relações laborais e consequente “crise” nos institutos do Direito do trabalho, tonar-se imprescindível contextualizar a conjuntura econômica e social que iniciou essas modificações.

Após a constitucionalização e autonomia do Direito do Trabalho houve a implementação do Estado Social (*Welfare State*), termo designado para caracterizar um modelo de estado garantidor de padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social aos cidadãos.

Paralelo ao crescimento do sistema protetivo estatal, crescia também o poder aquisitivo da população e, por consequência, aumentava-se o consumo, surgindo assim novas necessidades, gerando também novas demandas ao Poder Público. Nesse diapasão, os primeiros sinais da crise do *Welfare State* surgiram com a dificuldade de conciliar os gastos públicos com o crescimento da economia capitalista.

A crise fiscal piorou com a crise do Petróleo, ocorrida na década de 70, quando o modelo estatal passou a ser repudiado pela classe empresarial, fazendo surgir um novo modelo de Estado, menos intervencionista, o “neoliberal”.

Por outro lado, o fenômeno da globalização (que é um processo natural e polissêmico de aproximação entre diversas sociedades e nações, seja no âmbito social, cultural, político ou econômico), juntamente com o advento das mudanças tecnológicas (“boom” da microeletrônica, robótica, biotecnologia, tecnologia da informação, telecomunicação em massa, etc) influenciou essa modificação no processo produtivo e consequente desemprego estrutural.

Nos dizeres de Letícia Mara Pinto Ferreira (2017, p.70):

A sociedade vivencia um estado de mudança brusca decorrente da globalização, que, pautada na política neoliberal, aproxima as economias mundiais e impõe uma redução na atuação estatal. A organização da economia global sofre uma profunda reestruturação produtiva.

Delineava-se ainda o sistema de capitalismo financeiro, pelo qual o capital desmaterializava-se e passava a circular de forma veloz pelo mundo, sem qualquer tipo de barreira, sempre em busca do menor custo para sua reprodução. Assim, as empresas procuravam investir o seu capital nos países cuja intervenção estatal era menor, ou seja, de menor investimento social.

Investimento social menor significa dismantelamento do Estado social e inexorável flexibilização e/ou desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Danilo Gaspar (2016, p. 43) afirma sobre a crise do Direito do Trabalho:

A crise do Direito do Trabalho perpassa, portanto, pela crise do próprio Estado e pela crise do trabalho, sendo aquela marcada pelos fenômenos da globalização e do neoliberalismo e essa pela alteração do modelo de produção e consequentemente pelos fenômenos da flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas.

Para Mauricio Godinho Delgado (2017a, p. 37) foram cinco os fatores que contribuíram para essa crise e que impactaram as relações de trabalho e emprego: as inovações ou alterações tecnológicas, a reestruturação empresarial, a concorrência capitalista, a matriz intelectual desconstrutivista do primado do trabalho e emprego e as alterações normativas trabalhistas.

Com relação às inovações tecnológicas, a mudança teve caráter essencialmente estrutural, uma vez que modificou não somente a forma de execução de trabalho, mas também a estruturação interna das empresas, bem como do sistema capitalista como um todo, sendo os pontos mais notáveis a microeletrônica, a robotização, a microinformática e a telecomunicação.

Essa nova dinâmica, de acordo com o citado autor, diminuiu (embora não seja absoluto) os postos de trabalhos, bem como potencializou a possibilidade de realização de atividades de forma individual, como aquelas realizadas através de *home office*.

Por outro lado, por impulso da *internet* e da telecomunicação, as relações interempresariais aumentaram, não sendo mais necessária a mesma quantidade anterior de trabalhadores, para que uma mesma empresa realizasse as mesmas atividades, já que as empresas poderiam ser compartilhadas por outras corporações.

Com relação à reestruturação empresarial Mauricio Godinho Delgado (2017a) ainda afirma que também se deu de forma estrutural, no sistema de produção e econômico das empresas. Diante do quadro de inovações tecnológicas e acentuada automação houve novas formas de organização da empresa e do processo de trabalho, com diluição das grandes unidades empresariais, para dar lugar à ideia de empresas em rede, estrutura pela qual a centralização de capital se realiza mediante unidades empresariais de pequeno e médio porte.

Quanto à organização do processo de trabalho houve redução dos cargos e funções, aumento exponencial de terceirizações trabalhistas e a implementação do sistema toyotista, visando aumentar a produtividade e diminuir os custos.

Em relação à acentuação da concorrência capitalista o Mauricio Godinho Delgado (2017a) a classifica como de natureza estrutural e conjuntural, uma vez que envolve a generalização da concorrência interempresarial, com a inserção das economias nacionais no mercado mundial, onde a intensidade e generalização da concorrência está inter-relacionada com o tipo de política pública que se adota em cada Estado, por isso a natureza conjuntural.

Desse modo, estes fatores refletiram no direito do trabalho, na medida em que a grande concorrência poderia atrapalhar o desempenho empresarial e, com isso, enfraquecer a capacidade de se manter no mercado, diminuindo, conseqüentemente, postos de trabalho (o inverso também é possível).

O mencionado autor ainda considera que há uma matriz intelectual desconstrutiva do primado do trabalho, como uma das vertentes que contribuiu para essa crise,

argumenta ele que existe uma forte disseminação de ideias de que há um anúncio de suposto fim do emprego, na sua forma clássica, e até mesmo do trabalho. Ou ao menos, seu desprestígio no atual mundo capitalista.

Esse pensamento está disseminado em três ideias básicas: uma de raiz tecnológica (a Terceira Revolução Industrial foi de tão grande monta que comprometeu a necessidade do trabalho, não sendo mais este o centro da dinâmica econômico-social); de raiz organizacional (o novo paradigma organizacional, após o modelo fordista/taylorita, e o advento do modelo toyotista, com ênfase à multifuncionalidade e qualificação/especialização, desestruturou as bases do emprego clássico, extinguindo para sempre alguns postos de trabalho e diminuindo a quantidade de outros); e de raiz mercadológica (a globalização, a intensificação da concorrência capitalista teria transformado obsoleta a utilização de força de trabalho, uma vez que prejudicaria a inserção nesses mercados).

E, finalmente, outro fator determinante seriam as alterações normativas trabalhistas perpetradas pelos Estados, que aprofundaram sobremaneira a “crise e desvalorização do emprego e do trabalho ao invés de reafirmarem seu primado na sociedade capitalista contemporânea” (DELGADO, 2017a, p. 61).

Existem ainda correntes que acreditam que com no capitalismo moderno não haverá o emprego da forma como hoje se conhece, chegando a dispensar a tutela do direito do trabalho. Assim, Feliciano, citando o entendimento de André Gorz afirma (2013, p. 33):

O capitalismo moderno, centrado sobre a valorização de grandes massas de capital fixo material, é cada vez mais rapidamente substituído por um capitalismo pós-moderno centrado na valorização do chamado capital imaterial (capital humano, capital-conhecimento ou capital-inteligência). O trabalho de produção material, mensurável em unidades de produtos (taylorismo) é substituído pelo trabalho imaterial, que não se sujeita aos padrões clássicos de medida (2005:15) (...)

Feliciano (2013, p. 33) continua dizendo que Gorz avaliou o trabalho do futuro como “o trabalho material – que produz coisas, e não ideias – perderá seu valor social, e, portanto seu imperativo de tutela jurídica”.

Não resta dúvida de que a globalização econômica e a revolução tecnológica são fenômenos inerentes à Era pós-Moderna. Ainda que não seja para trazer a extinção do emprego e trabalho, estes elementos influenciam a forma como as relações de trabalho se configuram.

Pode se afirmar que a conjunção desses fenômenos, quais sejam, necessidade de redução de custos e a otimização da conjugação dos fatores produtivos, bem como a especialização e qualificação do empregado, com redução de postos de trabalho, ou a deslocalização do trabalho (que é a transferência do ciclo produtivo para países com mão de obra mais barata), contribuíram para o aumento do desemprego e aumento do número de trabalhos informais.

No mesmo sentido, no intuito de encontrar formas mais flexíveis de contratação, foram surgindo novos institutos que alteraram a forma de prestação de serviço, deixando de lado a relação de emprego formal, para dar lugar à criação de novos institutos, alternativos, como os contratos temporários, os bancos de horas, o teletrabalho, as “terceirizações”, etc.

Por outro lado, essas transformações fizeram eclodir novas profissões, provenientes de uma economia pós-industrial, caracterizadas por uma maior autonomia do empregado, muitas vezes sendo eles enquadrados como trabalhadores autônomos, pois as características do seu labor não se enquadram mais no clássico conceito de subordinação jurídica laboral.

O direito do trabalho, que foi criado sob o prisma do protecionismo e relações estáveis e subordinadas, não é (e nem pode ser) mais o mesmo, depois do surgimento de

formas de trabalho que não estão necessariamente compostas pelos pretéritos elementos essenciais da caracterização da relação de emprego.

O fato que não se pode olvidar é que há uma crescente transformação no cenário global, seja no aspecto econômico, estrutural empresarial, social ou tecnológico, que influenciam na forma da prestação de trabalho, que deve ser reconhecida e absolvida pelo ordenamento jurídico.

Isto não deve significar a retirada direitos do empregado ou flexibilizá-los, mas sim trazer para o ordenamento jurídico situações fáticas que atualmente se encontram em zonas cinzentas, nas quais para o empregado (e empregador) é “tudo ou nada”.

Citado Vicente Raó, Ferreira (2017, p. 73) afirma que a obsolescência legislativa proclama a crise do próprio direito, quando diz que:

(...) as transformações, quando não se processam por meios revolucionários, processam-se por via de legislações desordenadas, tumultuárias, que só o tempo se condensam e restabelecem a continuidade histórica do Direito.

Destarte, infere-se que, o momento que o Direito do Trabalho atravessa não seria de crise, mas sim de mudança, com a redefinição do seu papel na sociedade, diante deste novo contexto social e econômico, que se figura, principalmente, pelo fato do objeto de estudo do direito do trabalho não poder se concentrar apenas na relação de emprego, mas também nos novos institutos que devem ser integrados ao ordenamento jurídico.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: SUBORDINAÇÃO X AUTONOMIA.

Para engendrar uma análise sobre os aspectos jurídicos-normativos de um instituto como o trabalho remunerado, mister se faz saber diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho, uma vez que a primeira está albergada pelo ordenamento jurídico e a segunda, nem todas estão previstas.

A relação de trabalho, em caráter genérico, refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em trabalho humano. Exemplos: o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho portuário avulso, o trabalho eventual, o trabalho institucional e o trabalho realizado pelo estagiário.

Já a relação de emprego, trata-se de uma espécie do gênero relação de trabalho. Contudo, é uma relação especial, pois tem grande relevância do ponto de vista socioeconômico e jurídico, uma vez que sua dinâmica e regras são as mais empregadas nas situações fáticas, recebendo, essas relações, maior proteção no ordenamento jurídico.

Conforme observa Lorena Vasconcelos Porto (2009, p.31), a relação de emprego, na grande maioria dos sistemas legais, é a que atrai maior incidência de proteção do Direito Trabalho, não sendo o trabalho autônomo, em regra, abrangido por tais normas, ou protegidos de forma similar.

Para a caracterização deste tipo de relação jurídica é necessária a presença de determinados elementos, a saber: a) prestação do trabalho por pessoa física; b) o trabalho tem de ser prestado de forma pessoal pelo trabalhador; c) deve ser um trabalho não eventual; d) existência de onerosidade; e) existência de subordinação ao tomador de serviço.

Todos esses elementos estão consubstanciados e combinados nos artigos 2º e 3º da CLT, que dizem, respectivamente: “*considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço[...]*”; “*considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário[...]*”.¹

¹ BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 dez. 2018.

Com relação ao elemento “pessoa física”, como caracterizador da relação empregatícia, justifica-se porque a prestação de serviço que o Direito do Trabalho tutela é aquela pactuada por pessoa natural, ou seja, os bens protegidos interessam à pessoa física, e não à pessoa jurídica que realiza o trabalho.

A personalidade diz respeito à prestação *intuitu personae* com relação ao prestador de serviço, ou seja, o trabalho deve ser executado pelo próprio empregado, que não pode ser substituído por outro, de forma corriqueira, ao longo da relação. Isso porque o contrato possui caráter infungível.

Há, contudo, situações excepcionais em que se permite a substituição sem que se descaracterize a relação empregatícia. Como também existem situações de relação de trabalho em que está presente o elemento da personalidade, mas não se trata propriamente de relação de emprego. São exemplos, respectivamente, de empregados substituídos nas férias ou por ocasião de algum afastamento. No segundo caso, em trabalho autônomo que no contrato exige-se que o trabalho seja prestado de forma pessoal e intrasferível.

A não eventualidade deve ser vista sob o prisma de que, nesse tipo de relação, faz-se necessário vigor o princípio da continuidade da relação de emprego, sendo excepcionais as pactuações temporárias. Algumas teorias buscam explicar a eventualidade na relação laboral, a saber:

a) teoria da descontinuidade: declara que eventual é o trabalho descontínuo, que se interrompe num lapso temporal durante a prestação laboral. É uma prestação fracionada. Ela não foi adotada pela CLT, mas foi pela legislação dos empregados domésticos.

b) teoria do evento: informa que o trabalhador eventual é aquele admitido para prestação de um serviço relacionado a um evento determinado.

c) teoria dos fins do empreendimento: preconiza que o trabalhador eventual é aquele chamado para fazer uma atividade que não esta inserida nos fins normais da empresa, por essa razão as atividades são esporádicas.

d) teoria da fixação jurídica do tomador de serviço: explica que o trabalhador eventual é aquele que não se fixa a apenas uma fonte de trabalho, mas a vários tomadores de serviço.

Com relação ao elemento da onerosidade, a sua existência é essencial, pois nesse tipo de relação de contraprestação recíproca há necessidade de se mensurar economicamente, sob o ponto de vista do prestador de serviço, essa prestação de serviço. Trata-se de um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, pelo qual a força do trabalho, colocado à disposição do empregador, deve corresponder a uma contrapartida econômica em benefício do empregado.

A subordinação é o elemento que ganha maior destaque para conformação do tipo legal relação de emprego, e por isso será delimitada com mais precisão em capítulo adiante. Mas, adiantando sinteticamente o tema, ela corresponde à situação jurídica originada pelo contrato de trabalho em que o empregado se compromete a acolher o poder de direção do empregador para a prestação de serviço. Esse conceito, no entanto, vem sendo submetido a mutações para se adaptar às modificações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, como adiante será explicitado.

3.1. A SUBORDINAÇÃO ENQUANTO ELEMENTO CARACTERIZADOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO: ORIGEM, CONCEITO, DIMENSÕES E QUEBRA DO PARADIGMA DA SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA.

A subordinação é considerada o elemento mais importante, dentre todos aqueles que definem a relação de emprego. Isso porque os outros elementos podem estar presentes em outras relações, como no trabalho autônomo, mas a presença da subordinação leva

à assertiva da presença da relação de emprego. Contudo, a sua caracterização e identificação é controvertida, principalmente diante das novas formas de relações de trabalho, o que fez surgir diversas teorias para identificá-la.

A subordinação é conceituada pelo dicionário Michaelis UOL como a “dependência acompanhada da aceitação da superioridade de uns em relação a outros; submissão, sujeição”². No sentido etimológico, “sub” significa baixo e “ordinare” significa ordenar. Nesse sentido, subordinação está ligada à ideia de submissão ao poder de outrem.

Para o Direito do Trabalho o instituto da subordinação está relacionado com um dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, por isso a necessidade de delimitar o seu alcance e objeto.

Na legislação pátria não há expressa previsão do requisito da subordinação, mas existe a expressão “dependência”, como revelador deste instituto. Assim, preconiza o art. 3º, *caput*, da CLT: “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”³.

A expressão “dependência” foi superada pela doutrina e jurisprudência, que consagram a ideia de subordinação. Portanto, como afirma Maurício Godinho Delgado: “(...) interpreta-se tal elemento sob ótica objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado” (2017b, p. 326).

A natureza jurídica da subordinação, hoje pacificada na doutrina, já foi objeto de intensos debates. Assim, houve algumas teorias para explicar a subordinação. Por exemplo, a *teoria da dependência econômica* explicava a subordinação como àquela em que existia uma relação de hierarquia entre empregado e empregador pelo fato do empregado depender da remuneração para sua subsistência, ou seja, era subordinado

² <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/>>. Acesso em: 11 de novembro de 2018, 11:11:30.

³ <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 11 de novembro de 2018, 11:19:50

o trabalhador que estava em “posição hierárquica inferior”, pois tinha o salário como única forma de garantir a sua sobrevivência.

Delgado (2017b, p. 326) assim leciona sobre essa teoria:

(...) a concepção fundava-se na hierarquia rígida e simétrica que tanto marca a estrutura socioeconômica de qualquer organização empresarial, colocando no vértice da pirâmide econômica o empregador e seus representantes. A relação empregatícia, em particular, seria uma projeção enfática dessa assimetria econômica que separa empregador e empregado.

Essa teoria foi duramente criticada, e um dos principais motivos era porque existem trabalhadores que, por exemplo, possuem mais de um emprego, e por isso não se poderia aferir de qual empregador ele seria dependente.

Por outro lado, ainda no olhar da crítica à referida teoria, existem empregados que não possuem dependência econômica com o emprego, como nos casos de serem ricos por herança familiar. Em nenhum desses casos poderia afastar a caracterização do vínculo empregatício apenas por esses fatores. Assim, a subordinação não poderia ser explicada somente por essa teoria, diziam os seus críticos.

Dessa forma, a dependência econômica e também social, na realidade, não podem ser vistos como elementos caracterizadores indubitavelmente da relação de emprego. Mas, por outro lado, esses elementos não podem ser desconsiderados ou ignorados, pois se tratam de elementos auxiliares, muitas vezes complementares para identificação de alguns sujeitos da relação que estão na chamada “zona grise”, como é o caso dos motoristas do aplicativo Uber, sobre o qual mais adiante falaremos.

A subordinação também já foi explicada pela *teoria da dependência técnica*, que fundamentava a existência da relação de emprego na orientação e direção técnica perpetrada pelo empregador.

Assim, para esta teoria “o empregador seria aquele que dirigisse tecnicamente a prestação de serviços do empregado” (GASPAR, 2016, p.101). Ou seja, o empregador

era quem detinha o conhecimento técnico e necessário para o processo de produção, e por isso ele tinha um poder de direção sobre o empregado.

Contudo, essa teoria também não se demonstrou adequada, principalmente pelo crescente número de trabalhadores especializados, independentes tecnicamente de seus empregadores, sem que fosse descaracterizada a relação empregatícia por conta disso, uma vez que o empregado estaria sujeito a outras espécies de determinações.

Existiu, ainda, a *teoria da dependência social*, que seria a soma da *teoria da dependência econômica* com a *teoria da dependência técnica*. Essa teoria não se preocupava com o fato do trabalhador estar inserido em um contrato de trabalho, mas somente no fato social da qualidade de ser juridicamente protegido (GASPAR, 2016, p. 105).

Diante dos fracassos das teorias para explicar a subordinação, a doutrina passou a construir a denominada *teoria da subordinação jurídica*. Nesta teoria, a subordinação não encontra fundamento da dependência pessoal ou econômica do trabalhador, mas sim tem seu fundamento no contrato de trabalho. Ou seja, quando se firma um contrato de trabalho, que é um acordo de vontade entre as partes, nasce ali um dever do empregado prestar serviços sob a direção do empregador. Dannis Veloso Amanthéa assim a explica (2008, p.29):

Na relação jurídica entre as partes há uma reciprocidade de obrigações entre os contratantes. Por parte do empregador, há o controle de seu empreendimento e, como consequência, de seus subordinados, e de outra parte o empregado sujeita-se passivamente às ordens recebidas.

Para Maurício Godinho Delgado (2017b, p. 325), ao seu turno, a subordinação tem a seguinte definição:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Por sua vez, Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 103) afirma que a subordinação jurídica exprime-se "na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Portanto, a subordinação jurídica esta relacionada com o poder de direção do empregador em face da existência do contrato de trabalho. Não está relacionada com a sujeição pessoal do empregado, pois não se trata de uma relação onde há um superior e um inferior.

Delgado (2017b, p. 327) ainda classifica a subordinação jurídica em três dimensões, quais sejam: a *clássica*, a *objetiva* e a *estrutural*.

A *dimensão clássica* é a forma de subordinação original, está correlacionada com o poder diretivo do empregador. Ou seja, é aquela ligada à existência do contrato de trabalho, através do qual o empregado se compromete a acolher as ordens e direcionamento, como modo de realização das atividades da empresa.

Ainda de acordo Delgado (2017b, p.327), a subordinação "manifesta-se pela intensidade das ordens do prestador de serviços sobre o respectivo trabalhador".

É, portanto, uma concepção jurídica, segundo a qual há uma transferência do empregado ao empregador do comando de sua atividade. É, assim, o empregador quem dirige, controla e orienta a prestação do serviço do empregado.

Citando Aryon Sayão Romita, Danilo Gaspar (2017, p. 114) esclarece o vínculo da subordinação clássica, traduzindo-o em duas vertentes: "(...) a) para o empregador, no poder de dirigir e fiscalizar a atividade do empregado; b) para o empregado, na obrigação correspondente de se submeter às ordens do empregador".

Outra *dimensão* lançada por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e citada por Godinho (2017b, p. 328) é a *objetiva*, nela, segundo o autor, a subordinação “se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços(...)”.

Nesse sentido, esta dimensão é caracterizada pela inserção do serviço do empregado no processo de alcance dos fins e objetivos do empregador. Nela, o comando emitido pelo empregador não recai sobre a pessoa, mas sim sobre os serviços prestados.

Danilo Gaspar (2016, p. 181) afirma ainda:

(...) basta que o trabalhador execute os serviços fins ou principais do tomador dos serviços para que se considere que ele se integrou à estrutura empresarial, sendo, portanto, empregado” (...) O traço comum das duas propostas, portanto, reside no fato de que em ambas, a subordinação jurídica prescinde do exercício efetivo do poder diretivo por parte do tomador de serviços, que se verifica por meio de ordens diretas ao trabalhador.

A *dimensão objetiva* tem um aspecto mais amplo que o da citada *dimensão clássica*, uma vez que integra tipos de empregados que não estão apenas executando ordens ou diretrizes do empregador de maneira mais efetiva, mas também aqueles que o fazem de forma mais “diluída”, como acontece em caso de grandes empresas, cujo poder diretivo não se faz de forma tão direta e pessoal.

Há ainda a *dimensão estrutural* da subordinação, conceito encapado por Delgado (2017b, p. 328), na qual se admite estender direitos fundamentais a certas relações de trabalho não empregatícias (como trabalhadores eventuais e autônomos hipossuficientes).

A mudança de paradigma e o desenvolvimento da teoria da subordinação estrutural estão pautados nas mudanças perpetradas no Direito trabalho em virtude das novas formas de trabalho do mundo contemporâneo.

Ela traduz não só na necessidade do trabalhador estar integrado aos objetivos do seu empregador ou na existência de sujeição pessoal hierárquica, recebendo comandos pelo empregador, mas, sim, no fato do trabalhador “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”, como pontua Delgado (2017b, p. 328).

Assim, estando o trabalhador inserido na cadeia produtiva de bens ou de desenvolvimento de serviços, atenderia ao requisito fático-jurídico da subordinação, independentemente de estar sujeito ao controle e fiscalização, ainda que objetivo, quanto ao modo de exercer a sua função.

Nesse diapasão, para o eminente jurista Delgado (2006, p. 667), a proposta seria de superação do conceito clássico de subordinação para melhor adequá-lo ao mercado de trabalho, sem a perda das noções já sedimentadas.

Por outro lado, o doutrinador afirma que a *teoria objetiva*, embora seja mais ampla, acaba abrangendo como empregados trabalhadores que são de fato autônomos, pois, dentro da compreensão *objetiva*, não há como diferenciá-los dos demais.

A proposta de conceito de Delgado (2006, p. 667) se faz nos seguintes termos:

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Neste sentido, a teoria soluciona diversas questões específicas que existem na seara jurídica, inclusive já aparecendo em diversos julgados, tanto em Tribunais Regionais do Trabalho, quanto no próprio Tribunal Superior do Trabalho, como se observa do exemplo a seguir:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1.

REGULARIDADE DO DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. O trancamento do recurso, na origem, nenhum preceito viola, na medida em que exercitado o juízo de admissibilidade dentro dos limites da Lei (CLT, art. 896, § 1º). Ademais, o despacho agravado, no precário exame da admissibilidade recursal, não impede a devolução à Corte superior do exame de todos os pressupostos de cabimento do apelo. Ausente qualquer evidência de dano, o decreto de nulidade importaria retrocesso do procedimento, sem que nenhum benefício manifesto exsurgisse para o litigante irredimido (CLT, art. 794).

2. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. TERCEIRIZAÇÃO. CABIMENTO. ATIVIDADE-FIM E ATIVIDADE-MEIO. SÚMULA 331 DO TST. INTERPRETAÇÃO DO ART. 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E DO ART. 94, INCISO II, DA LEI Nº 9.472/97. COMERCIALIZAÇÃO DE SERVIÇOS. INSERÇÃO NA ATIVIDADE-FIM EMPRESARIAL. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. 2.1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a "contratação de trabalhadores por empresa interposta", "formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços", ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de "serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta" (itens I e III). 2.2. O verbete delimita, exaustivamente, os casos em que se tolera terceirização em atividade-fim. 2.3. Em função uniformizadora, a Corte já definiu que o art. 25 da Lei nº 8.987/95 e o art. 94, inciso II, da Lei nº 9.472/97, veiculam normas de Direito Administrativo, que não podem deixar de receber interpretação ponderada em relação ao Direito do Trabalho (Processo-E-ED-RR-586341-05.1999.5.18.5555, Redator designado Min. Vieira de Mello Filho; Processo E-ED-RR-2938-3.2010.5.12.0016, Redator designado Min. José Roberto Freire Pimenta). 2.4. O cotejo entre esses preceitos de lei, de modo a emprestar-lhes incidência adequada a cada caso concreto, não desafia a Súmula Vinculante nº 10, como, em casos pertinentes, vem decidindo o Supremo Tribunal Federal (Rcl 11329 MC/PB, Rel. Min. Ayres Britto; Rcl 12068 MC/RO, Rel. Min. Dias Toffoli; Rcl 14378 MC/MG, Rel. Min. Dias Toffoli; ARE 646831/MG, Rel. Min. Ricardo Lewandowski; AI 839685/MG, Rel. Min. Ricardo Lewandowski; AI 828518/MG, Rel. Min. Cármen Lúcia; AI 791247/MG, Rel. Min. Cármen Lúcia; ARE 647479/MG, Rel. Min. Joaquim Barbosa; ARE 646825/MG, Rel. Min. Luiz Fux). 2.5. O consumidor somente terá acesso aos serviços contratados da empresa de telefonia, se previamente contratados. Trata-se de setor que viabiliza a atividade econômica e, assim, sustenta-a. 2.6. Tal constatação, de pronto, assimila-a à atividade-fim. 2.7. *A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há "a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços" (Mauricio Godinho Delgado).* 2.8. *Laborando na comercialização de serviços, como consultor de vendas, a favor da empresa de telecomunicações tomadora de serviços, o empregado se insere na relação jurídica a que aludem os arts. 2º e 3º da CLT, assim se fazendo impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST.* 2.9. *Apelo que esbarra na trava imposta pelo art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.* Processo: AIRR - 1056-38.2014.5.03.0109 Data de Julgamento: 08/06/2016, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016.

Desse modo, a subordinação estrutural pressupõe uma ampliação do conceito clássico e objetivo de subordinação, apto a considerar como empregado aquele trabalhador que se insere na dinâmica estrutural da empresa, vinculando-se a esta de qualquer forma, sendo indiferente se as ordens são dadas diretamente ou não pelo empregador. Obviamente, entretanto, não despreza os demais elementos que caracterizam o empregado, previsto no art. 2º da CLT.

Por meio desta noção poderiam ser superadas atuais dificuldades enfrentadas pelos operadores do direito no enquadramento de situações fáticas oriundas do conceito tradicional de subordinação clássica. Inclusive, inolvidável notar que tais dificuldades foram agravadas pelos novos fenômenos, como terceirizações, teletrabalhos, “uberizações”, trabalhadores cooperativados, etc.

Outras teorias, ainda, tentam explicar a existência da subordinação, como as seguintes:

Subordinação Integrativa, defendida pela doutrinadora Lorena Vasconcelos Porto (2003, p. 253), que informa que deverá haver subordinação tanto quando houver a subordinação clássica, como a integrativa. Por outro lado, procura excluir os critérios caracterizadores da autonomia.

Para a autora, a inserção da prestação laborativa do trabalhador nos “fins da empresa”, podem ser tanto nas “atividades-fim” como nas “atividades-meio”, ou seja, as tarefas se ajustam tanto no núcleo central da empresa, como no núcleo periférico, ambas sendo essenciais à empresa.

Assim, a estudiosa conceitua a dimensão integrativa da seguinte forma (2003, p. 253):

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 de ganhos e não é o proprietário dos frutos de seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta sua atividade.

Destarte, para a citada autora, a subordinação deverá primeiro ser verificada através da dimensão clássica, e somente se não for possível a sua verificação é que se utilizaria a análise da dimensão integrativa.

Com este pensamento, a mencionada autora pretendeu ampliar o alcance da subordinação clássica, adicionando-a ao conceito de dimensão objetiva, traduzindo-se, assim, na denominada “concepção integrativa”.

Existe também a *teoria da subordinação estrutural-reticular*, tendo como percussor os autores José Eduardo Resende Chaves Junior e Marcus Menezes Barberino Mendes (2007, p. 212-213).

Essa teoria está relacionada ao fenômeno da união de empresas em um sistema de rede. Para os autores, não se deveria deixar de ser caracterizada a subordinação pelo “seccionamento da hierarquia” ou pela “relativização do exercício do poder em seu aspecto subjetivo, com a criação de comandos abstratos presentes no regulamento, no treinamento ou mesmo nos contratos” ou, ainda, pelo “poder decorrente da expressiva remuneração ou execução do trabalho em local distante da estrutura central”.

Dessa forma, para José Eduardo Resende Chaves Junior e Marcus Menezes Barberino Mendes (2007, p. 215):

A rede econômica montada pelas empresas, quer no modelo hierarquizado, como ocorre em empresas de segurança, *call centers*, quer assuma as múltiplas formas jurídicas de cooperação empresarial, é uma realidade. Partindo dessa premissa, faz-se necessário enredar o conceito de subordinação jurídica, emprestando-lhe um caráter estrutural e reticular.

Nesse sentido, sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica. Ou seja, quando existente atividade econômica em rede será caracterizado empregador todos aqueles que são integrantes da mesma.

Essa teoria está diretamente ligada às terceirizações. Ela propõe que, existindo subordinação econômica entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora, esta

última seria diretamente responsável pelos empregados daquela, configurando a subordinação estrutural reticular.

Ao seu turno, Danilo Gaspar (2016, p. 199) propôs a teoria da *subordinação potencial*, na qual sugere também um alargamento do conceito de subordinação perpassada pela gravitação (mínima ou máxima) do poder diretivo.

Sustenta na sua teoria que é subordinado o trabalhador que se encontra em estado potencial de subordinação, ou seja, basta estar mínima ou maximamente exposto ao poder diretivo do empregador.

Assim, para o autor (2016, p. 199):

O novo conceito de subordinação jurídica deve ser capaz de abranger todos os trabalhadores que, não sendo donos de seus próprios negócios (trabalhadores autônomos), trabalham por conta alheia (recebendo até, no máximo 49% do resultado econômico do produto do trabalho), ficando sujeitos, potencialmente, à direção dos tomador de serviços que pode ser exercida individual e diretamente (dimensão subjetiva) ou por meio de normas genérica de direção, compreendendo as diretivas que definem a estrutura do processo produtivo, o que detecta com a integração do trabalhador na estrutura organizacional do tomador dos serviços (dimensão objetiva).

Percebe-se que, o que o autor propõe é, na verdade, um aperfeiçoamento dos conceitos das dimensões *clássica*, *objetiva* e *estrutural*, pois, para a sua teoria, será empregado aquele que não possui os meios de produção, não sendo detentor do próprio negócio, mas inserto na dinâmica organizacional do empregador, sob a direção deste, recebendo ou não ordens diretas.

Ao contrário do que se possa imaginar, com essa teoria, não se propôs o alargamento do objeto do Direito do Trabalho, mas sim o alargamento do conceito de subordinação, para abranger trabalhadores que hoje poderiam estar sendo equivocadamente enquadrados como autônomos, apenas por terem um grau maior de independência.

Percebe-se que, inúmeras teorias surgiram para aplacar a crise que se instalou no conceito e aplicação da subordinação jurídica clássica, enquanto elemento definidor da relação de emprego, principalmente em virtude do surgimento de novas espécies de trabalhadores, diante das estruturas organizacionais contemporâneas.

Importante destacar que esta crise tem como efeito principal a precarização da proteção aos trabalhadores, que não eram enquadrados como empregados, do ponto de vista da subordinação clássica, mas caracterizados como hipossuficientes, do ponto de vista socioeconômico.

Não restam dúvidas de que essas teorias têm a intenção de ampliar o espectro protetivo das normas de Direito do Trabalho. Tudo isso com o intuito de proporcionar proteção a trabalhadores que se encontravam numa “zona grise” de classificação, tendo em vista as alterações socioeconômicas e mudanças dos meios de produção.

No entanto, há quem entenda que a ampliação do conceito de subordinação causa insegurança jurídica, pois deixa à mercê dos juízes a verificação, no caso concreto, da existência ou não de relação de empregatícia, e clamam por uma ampliação do Direito do Trabalho: seja tutelando igualmente, ou de forma semelhante, aqueles que estão à margem da lei, seja criando uma terceira via alternativa: normatizando os chamados trabalhadores parassubordinados.

3.2. TRABALHO AUTÔNOMO: ORIGEM, CONCEITO E DIFERENÇA COM TRABALHO SUBORDINADO.

A origem do trabalho autônomo remonta ao direito romano, onde havia um tipo de locação (*locatio conductio*) com finalidades diversas. Esse tipo de locação era espécie de contrato consensual pela qual uma das partes se obrigava a fornecer à outra o uso ou gozo de uma coisa, a prestação de um serviço ou a execução de uma obra, mediante uma retribuição.

Eram as denominadas a *locatio rei* (locação de coisa), a *locatio operarum* (locação de serviços) e a *locatio operis faciendi* (locação de obra).

Na *locatio rei* o locador é obrigado a entregar a coisa para a outra parte durante um certo tempo, para que esta a usasse, ou a usasse e desfrutasse, em troca de uma contra prestação, sendo que, em ambos os casos, dever-se-ia manter a coisa em estado de aptidão para tais fins.

Na *locatio operarum* “implicava a prestação de serviço por uma pessoa (locator), cuja remuneração era fixada tendo em vista o tempo gasto na sua execução, não o resultado do trabalho, arcando o conductor (credor do trabalho) com os riscos advindos da prestação” (BARROS, 2016, p.148).

Na *locatio operis faciendi*, “o ‘locator’ entregava ao ‘conductor’ uma ou mais coisas para que servissem de objeto do trabalho que este se obrigava a realizar para aquele” (SILVA, 2004, p. 353).

O trabalhador autônomo hoje é caracterizado como todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. Ele, portanto, é o tipo de trabalhador que dirige e conduz suas atividades sozinho, com total ausência de subordinação jurídica.

Assim, a “autonomia é conceito antitético ao da subordinação (...), a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar”. (DELGADO, 2017b, p. 373).

Sérgio Pinto Martins (2005, p. 158) define o trabalhador autônomo como “a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos da sua atividade econômica”.

No trabalho autônomo há uma atividade de resultado, sem intervenção do tomador de serviço. Ademais, em geral, o profissional autônomo é aquele que possui uma posição de empregador em potencial, pois possui determinadas habilidades técnicas, manuais ou intelectuais e decide trabalhar por conta própria, negociando livremente a forma da prestação laboral, bem como a contraprestação remuneratória.

Apontam-se as seguintes características relativas ao trabalhador autônomo: ausência de personalidade (embora muitos sejam pessoais), ou seja, podem ser executados por terceiros, o que não ocorre na relação empregatícia; autonomia; independência e, sobretudo ausência de subordinação.

Interessante contraste há entre a autonomia e a subordinação, sendo que de acordo com Lucas dos Santos Pavione (2010, p. 206) há a seguinte diferença básica:

Os conceitos de autonomia e subordinação são tratados de maneira dicotômica no Direito do Trabalho. O trabalho autônomo possui como elemento essencial que o difere do vínculo empregatício a ausência de subordinação jurídica, razão pela qual não se lhes estende a tutela material do Direito do Trabalho. Por esta razão, não cuidou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de conceituar o trabalhador autônomo.

Embora as definições teóricas sejam divergentes, na realidade fática existem muitas situações nas quais é difícil separar as relações de trabalho de natureza subordinada e autônoma. Sendo esse um dos motivos para a criação do instituto da parassubordinação, que mais adiante será abordado com maiores detalhes.

3.3.ZONA GRISE: NOVAS FORMAS DE TRABALHO E O FENÔMENO DA PARASSUBORDINAÇÃO- EXPERIÊNCIA PELO MUNDO E NO BRASIL

A origem da palavra parassubordinação é italiana, onde primeiro surgiu o termo *parasubordinazione*. A sua noção remonta à Lei nº 741, de 1959, através da qual, no seu art. 2º, era atribuída ao Governo a tarefa de definir os tratamentos mínimos conforme a negociação coletiva que resguardava as relações de trabalho subordinado e também as relações de colaboração (FERREIRA, 2017, p. 94). Posteriormente foi

previsto no Código de Processo Civil Italiano, em seu art. 409, alterado pela Lei nº 533, de 11 de agosto de 1973, o seguinte:

Art. 409.

(Controversie individuali di lavoro)

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:
(...)

3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;⁴

A parassubordinação é, na verdade, um fenómeno de restrição do conceito de subordinação e ampliação do objeto de Direito do Trabalho, que vem ocorrendo em alguns países, em decorrência das transformações operadas nas modalidades de trabalho, em regra, por influências político-econômicas e ideológicas.

Assim, diante da realidade de novas configurações das relações de trabalho, onde não há uma delimitação precisa acerca dos elementos que compõem a relação de emprego, principalmente a subordinação, criou-se a figura do trabalhador parassubordinado, como uma terceira via entre o trabalho subordinado e autônomo.

Segundo Pinho Pedreira (2006, p. 01):

A insuficiência da tradicional bipartição de trabalho em subordinado (protegido pelo direito do trabalho) e autônomo (desprovido dessa proteção), resultante, essa insuficiência, de dois fatores: o aparecimento de novas formas de trabalho, insuscetíveis de enquadramento em uma das referidas categorias, e a existência de super-proteção para alguns trabalhadores subordinados enquanto autônomos, necessitados de tutela, desta não fruíam, manifestando-se, assim, o fenómeno denominado de crise da subordinação jurídica.

O intuito primitivo da criação dessa figura era minorar de alguma forma a falta de tutela para alguns tipos de trabalhadores, que – mesmo hipossuficientes – não se enquadravam nos parâmetros da subordinação clássica e, por consequência, não

⁴ Art. 409. Controvérsias individuais de Trabalho. Observam-se as disposições do presente capítulo nas controvérsias relativas a... (3) relações de agência, representação comercial e outras relações de colaboração que resultam em um trabalho contínuo e coordenado, preferencialmente pessoal, mesmo que não subordinado (tradução nossa).

eram considerados empregados, bem como não tinham assegurados os direitos a eles inerentes. Por essa razão, foram-lhes outorgados alguns direitos, n'algumas legislações.

Amauri Cesar Alves (2004, p.87) fazendo referência aos ensinamentos de Anna Maria Grieco que cita a obra clássica "Il lavoro parasubordinato" de G. Santoro Passarelli, adverte que a tipificação da parasubordinação teria como finalidade minorar a situação de desamparo em que se encontravam alguns trabalhadores, como dito, considerados não empregados, mas economicamente "fracos", dando-lhes um patamar mínimo de proteção.

A Itália, país precursor dessa "fattispecie"⁵ do Direito Trabalho, foi quem estabeleceu os parâmetros conceituais e característicos dessa figura jurídica, servindo de inspiração para outros países.

De acordo com a doutrina italiana, a parassubordinação constitui uma construção teórica desenvolvida para designar o trabalho coordenado e contínuo de natureza predominantemente pessoal.

Este tipo de trabalho tem como característica a existência de uma prestação de serviço na qual existe uma coordenação consensual de vontades entre as partes (não há imposição, nem submissão do poder diretivo, como acontece na subordinação), que organiza a forma de trabalho.

A coordenação é entendida como uma forma em que ambas as partes estabelecem condições para a execução das atividades.

⁵ Atualmente a doutrina majoritária na Itália não classifica a parassubordinação como uma "fattispecie", ou seja, um novo gênero entre a subordinação e autonomia, mas sim como uma categoria do trabalho autônomo.

De acordo com Amanthéa, “na coordenação há por parte do contratante uma organização dos trabalhos do contratado, sem que com isso este esteja subordinado àquele” (2008, p. 44).

O trabalhador parassubordinado colabora para a empresa, e não na empresa, como acontece com o trabalho subordinado, havendo, portanto uma união de interesses (GASPAR, 2016, p. 136).

Por sua vez, a atividade, ao contrário do que acontece no trabalho autônomo, é continuada, ou seja, não se busca a consecução de apenas um resultado. Assim, a continuidade representa o tipo de atividade que se mantém durante determinado tempo prolongado. Em síntese, não se trata de trabalho esporádico ou eventual.

A personalidade está relacionada pela “ratio” da criação dessa figura, que seriam dos trabalhadores hipossuficientes, pessoas físicas. Tanto que a própria legislação italiana previa assim, inicialmente, mas posteriormente foi relativizada, quando passou a prever que poderiam as atividades serem desempenhadas por auxiliares.

Alguns doutrinadores, como Amauri Cezar Alves (2005, p. 90), incluem a “fraqueza contratual” como elemento caracterizador da parassubordinação, por ser da natureza da parassubordinação.

Nesse sentido, Amauri Cezar Alves (2005, p. 91) cita Andrea Proto Pisani, processualista italiana, doutrinadora que reconhece a fraqueza contratual como elemento intrínseco deste tipo de relação de trabalho, registrando o seguinte:

A doutrina falou a respeito da parassubordinação com objetivo de designar a situação de fraqueza contratual que caracteriza algum prestador de trabalho autônomo na mesma forma dos prestadores de trabalho subordinado.

No entanto, a maioria da jurisprudência italiana, bem como dos países que aplicam o referido instituto, considera irrelevante essa questão da fragilidade contratual.

A parassubordinação, nas palavras de Otávio Pinto e Silva (2002, p.195) é conceituada assim:

São relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

Portanto, a parassubordinação pode ser conceituada como uma terceira via de relação de trabalho, entre a relação de emprego e o trabalho autônomo, caracterizada como um contrato de colaboração, coordenado, continuado, de cunho preponderantemente pessoal, pelo qual o prestador de serviço colabora com a consecução de uma atividade de interesse da empresa, coordenado seu próprio trabalho, em conjunto com o tomador de serviço, numa relação de equilíbrio, contínua e prolongada.

As experiências da parassubordinação pelo mundo ainda são inconsistentes, pois, embora alguns países possuam institutos similares, não avançaram na normatização deste instituto, como feito na Itália. Por isso, oportuno falar um pouco dessa evolução legislativa. A saber.

Como citado, o instituto foi primeiramente introduzido no Código do Processo Civil Italiano, em 1973, mas teve sua própria disciplina após a promulgação do Decreto Legislativo nº 276, de 10 de setembro de 2003 (Reforma Biagi), implementando as matérias sobre emprego e mercado de trabalho, conforme Lei nº 30, de 14 de fevereiro de 2003.

Esta norma alterou a relação até então denominada “co.co.co” (*collaborazione, continuative e coordinate*) para “co.co.pro” (*collaborazione, continuative e projeto*). Na realidade, esta reforma não acabou com o “co.co.co”, mas ele passou a ser utilizado em casos específicos, para alguns tipos de trabalhadores, como profissionais intelectuais, trabalhadores no âmbito Administração Pública, etc.

Esta reforma, em tese, teve o escopo de tentar freiar os casos fraudulentos, criados e originados a partir da utilização desenfreada da relação parassubordinada. A partir dela, passou a ser exigido um novo elemento, além da colaboração e coordenação, qual seja: a vinculação da prestação laboral a um projeto, específico e por escrito, sob pena de configuração de relação subordinada.

Assim, o “co.co.co” se caracterizava pela autonomia do trabalhador, pela existência de coordenação organizacional operada pelo cliente, pela natureza pessoal do serviço, pela continuidade, isto é, a constância ao longo do tempo da colaboração, podendo até ser indeterminado, sem a necessidade de alcançar prazos ou concretizar projetos.

Já no “co.co.pro”, além das relações de colaboração, coordenadas continuadas, havia a necessidade de elaboração de um ou mais projetos específicos ou programas de trabalho, para que restasse configurada a sua existência.

Além disso, estabeleceu-se que o contrato deveria ser expressamente determinado ou determinável, bem como deveria constar no contrato o tempo e os métodos de pagamento, além da disciplina do reembolso das despesas, de quaisquer medidas para a proteção e a segurança do colaborador do projeto. Ademais, deveriam ser previstas as formas como seriam feitas a coordenação do projeto, entre o trabalhador do projeto e o cliente.

Portanto, as características passaram a ser as seguintes: existência de um o projeto ou programa, com descrição das fases deles; autonomia do colaborador, de acordo com o resultado; coordenação com o cliente; a estipulação da duração, que deveria ser determinada ou determinável; irrelevância do tempo gasto para executar o serviço; ausência de um vínculo de subordinação.

Em compensação, não foram garantidos todos os direitos trabalhistas, mas apenas alguns direitos processuais, fiscais e previdenciários, tais como: sujeição ao processo

do trabalho; aplicação dos juros e correção monetária; irrenunciabilidade e “intransacionalidade” de direitos de natureza imperativa; cobertura previdenciária para aposentadoria, maternidade e auxílio familiar.

Ocorre que, o efeito desse tipo de contrato não foi o esperado⁶, pois seu uso resultou na incorporação de trabalhadores que estavam na zona cinzenta como também os trabalhadores que eram originalmente enquadrados como empregados. Ou seja, gerou um efeito contrário ao pretendido, tendo em vista que não aumentou as garantias daqueles que estavam à margem, mas diminuiu as garantias daqueles que já possuíam a proteção do trabalho subordinado.

Por essa razão, a Itália passou a adotar medidas que visaram desestimular a utilização do instituto, através de modificações legislativas e, finalmente em 2016, por meio do *Job's Act* foi proibida a contratação na modalidade “co.co.pro”, retomando-se a possibilidade de contratação através do “co.co.co”, entretanto, com limitações definidas pela nova legislação.

Na Espanha há um instituto semelhante ao italiano da parassubordinação, mas a legislação espanhola trata esse tipo de trabalhador hipossuficiente como “trabalhador autônomo economicamente dependente”. O assunto é tratado na Lei 20/2007 e no Real Decreto 197/2009. Na supramencionada Lei, no art. 11 dispõem sobre o referido instituto:

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.⁷

⁶ Não à toa, atualmente, como mais adiante será informado, a lei italiana que previa esse tipo de contrato foi totalmente extinta do ordenamento jurídico italiano.

⁷ Os trabalhadores independentes economicamente dependentes, referidos no Artigo 1.2.d) desta Lei são aqueles que realizam uma atividade econômica ou rentável e de maneira habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual depende economicamente em virtude de receber dela ao menos 75% de sua renda proveniente de trabalho, renda e atividades econômicas ou profissionais (tradução nossa).

Na referida legislação, afasta-se qualquer vinculação à subordinação, mas a dependência econômica e a pessoalidade são figuras prementes.

Além disso, a legislação espanhola estabelece condições para essa configuração, tais como: o trabalhador não pode ter trabalhadores a ele dependentes, nem pode contratar ou subcontratar toda a atividade com terceiros; proíbe o trabalho indiferenciado entre os autônomos economicamente dependentes e os empregados do cliente contratante; os instrumentos de trabalho e critérios organizacionais têm que ser próprios do trabalhador e este deve receber uma contraprestação econômica com base no resultado de sua atividade, de acordo com o contrato com o cliente e sempre assumindo risco das suas atividades.

O autor Danilo Gaspar (2016, p. 160), citando as lições de Margarita Apilluelo Martín, leciona que essa nova espécie de trabalhador autônomo economicamente independente conserva características similares ao trabalhador comum, quais sejam: desenvolve suas atividades no centro de trabalho do tomador de serviço; possui uma jornada de trabalho e um horário, embora tenha autonomia; utiliza os materiais e instrumentos da própria empresa; seu trabalho forma parte de um plano empresarial; e recebe uma retribuição do empresário que constitui seu meio fundamental de vida.

Nessa legislação, o trabalhador autônomo economicamente dependente teve outorgado alguns direitos semelhantes ao do empregado subordinado, por exemplo, foi instituída a fixação de descanso, a exemplo das férias anuais de 18 dias úteis, mas não houve a previsão de 13º salário, descansos semanais e fixação de jornada de trabalho, inclusive com previsão de remuneração de valor que excede o extraordinário. No caso de rescisão do contrato por parte da empresa, este trabalhador só tem direito a uma indenização por perdas e danos, cujo valor deve estar prevista no contrato.

Ou seja, foi estabelecido um patamar mínimo de dignidade para esse tipo de trabalhador autônomo. Neste sentido, o ordenamento jurídico espanhol, diferentemente

do italiano, conferiu garantias aos trabalhadores parassubordinados (trabalhadores autônomos economicamente dependentes).

Na Alemanha existe a figura *arbeitnehmerähnliche Person*. Entre o empregado e o trabalhador autônomo, que são os dois extremos básicos dentro dos quais se fixam as normas do Direito do Trabalho, existem grupos de trabalhadores na Alemanha que têm independência pessoal, mas dependem economicamente do empregador, sendo assemelhados ao empregado (FERREIRA, 2017, p. 101).

Essa figura jurídica na Alemanha se distingue do empregado comum, pois não estão integrados na organização da empresa, embora esteja intimamente ligada ao “cliente” (contratante).

Essa figura foi prevista na Lei sobre Contratação Coletiva (*Tarifvertragsgesetz – TGV*), de 1974, instrumento que autoriza a celebração de contratos coletivos, outorgando à Justiça do Trabalho competência para conhecer das ações judiciais envolvendo essa matéria (FERREIRA, 2017, p. 96).

As características são semelhante àquelas do trabalhador parassubordinado italiano, pois trata-se de trabalhador economicamente dependente, que trabalha em colaboração para o cliente, sem a ajuda de outros trabalhadores, recebendo uma contraprestação econômica equivalente a mais da metade da retribuição total obtida em sua atividade remunerada.

Aplicam-se principalmente aos trabalhadores em domicílio e agentes comerciais *free lancers* das estações de rádio e televisão, que, por força de um contrato ou por causa do escopo de sua atividade, só podem trabalhar para um contratado.

Para a legislação alemã, qualquer pessoa que seja economicamente dependente de um contrato de prestação de serviços (ou de obras) ou de uma relação jurídica semelhante, que desempenhe os seus serviços ou trabalhe pessoalmente, sem a

colaboração de empregados, são compatíveis a um trabalhador que necessita de proteção social.

Na Alemanha, diversas legislações tratam do tema e garantem direitos trabalhistas a determinados tipos de trabalhadores. Assim, existe legislação sobre o trabalho a domicílio, representantes comerciais, etc.

Assim, no citado país diversos trabalhadores podem ser enquadrados como *arbeitnehmerähnliche Person*, tendo garantidas algumas proteções sociais e trabalhistas.

No Brasil não existe uma legislação específica que trate sobre o tema, embora alguns doutrinadores entendam que determinadas legislações possuem semelhanças com os trabalhadores parassubordinados, como os trabalhadores representantes comerciais, previstos na Lei nº 4.886/65, e trabalhadores de transporte de carga, previsto na Lei nº 11.442/07. Como também existem entendimentos que reconhecem a existência da parassubordinação na espécie de contrato dos corretores de seguro.

Existem julgados nos nossos Tribunais nos dois sentidos, senão vejamos:

Ementa: VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTANTE COMERCIAL. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido de que não foram preenchidos os requisitos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes, sendo certo que resultou demonstrado que os serviços do autor foram prestados na condição de autônomo (...). Ora, de fato cada frase do depoimento prestado, por si só, não dá consistência à solução do litígio. Todavia, analisadas em conjunto, fortalece a defensiva no sentido de inexistir relação empregatícia, mas, em verdade, uma relação autônoma de representação, marcada muito mais pela cooperação do empregado do que pela subordinação propriamente dita. Assim, o fato do reclamante definir o seu próprio roteiro de trabalho e de visitas externas não o exclui da condição de empregado, é verdade. Assim, o fato da reclamada não definir o roteiro de trabalho e de visitas externas, não gerenciar plantões, já demonstra que a reclamada deixava os próprios representantes determinarem as suas atividades. Diverso seria se esse supervisor saísse em vendas com os representantes, ou definisse uma área específica, os vigiasse de alguma maneira. Só então estaríamos diante de uma subordinação nos moldes da CLT. **Entretanto, evidencia-se e aproxima-se do instituto da parassubordinação que, por sua vez, volta-se aos não empregados.** Nesse sentido, nas lições

de VÓLIA BONFIM, em sua obra "Direito do Trabalho" editora *Impetrus*: **"Parassubordinação é a nomenclatura dada pelo Direito Italiano aos trabalhadores nas relações de coordenação que, embora executem trabalho pessoal, mediante paga, têm subordinação mais tênue, mais frágil. Defendemos que a parassubordinação é sinônimo de subordinação e designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado, podendo ser autônomo, eventual, ou de qualquer outra espécie** Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 620-85.2010.5.05.0005 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 13/03/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013) (grifo nosso).

Ementa: NULIDADE PROCESSUAL. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. Não há falar em supressão de instância se o Tribunal Regional, ao examinar o recurso ordinário, reconhece o vínculo empregatício na hipótese e, de pronto, adentra o exame da pretensão deduzida na petição inicial acerca das verbas rescisórias. A lei processual em vigor consagra a possibilidade de julgamento imediato da causa, quando, afastado o decreto de extinção do processo sem resolução de mérito, deparar o Tribunal com questão exclusivamente de direito ou estiver em condições de julgamento imediato, nos termos do § 3º do artigo 515 do Código de Processo Civil, que adota a denominada teoria da causa madura. Ora, se é dado ao Tribunal adentrar a pretensão de fundo em tais circunstâncias, em que indiscutivelmente não houve exame meritório na instância de origem, com maior razão se reconhecerá tal possibilidade diante de sentença de mérito. Recurso de revista não conhecido. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CORRETOR DE SEGUROS E SEGURADORA. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que resultou comprovado o preenchimento de todos os requisitos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes, razão pela qual não há falar em prestação autônoma de serviços na presente hipótese. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. O debate sobre a valoração da prova efetivamente produzida - ônus objetivo de prova - tende à reavaliação do conjunto probatório dos autos, o que, indubitavelmente, não rende ensejo ao recurso de revista, em face de sua natureza extraordinária. Óbice da Súmula n.º 126 desta Corte superior. Recurso de revista não conhecido. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477, § 8º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. 1. Tem-se consolidado, neste colendo Tribunal Superior, o entendimento de que o escopo da penalidade prevista no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho é reprimir a atitude do empregador que cause injustificado atraso no pagamento das verbas rescisórias. 2. Esta Corte uniformizadora havia sedimentado, por meio da Orientação Jurisprudencial n.º 351 da SBDI-I, entendimento no sentido de que indevida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho quando caracterizada fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa. Entretanto, o Tribunal Pleno desta Corte cancelou a referida orientação, por intermédio da Resolução n.º 163, de 16/11/2009, publicada no DJe em 20, 23 e 24/11/2009, reabrindo a discussão sobre o tema. 3. O § 8º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho é expresso ao impor ao empregador a obrigação de pagar multa pelo não adimplemento da obrigação de quitar as parcelas constantes do instrumento de rescisão no prazo legal, excepcionada

apenas a hipótese de o trabalhador, comprovadamente, ter dado ensejo à mora. Num tal contexto, a existência de controvérsia a respeito do vínculo de emprego, por si só, não tem o condão de afastar a incidência da multa, porquanto não se pode cogitar em culpa do empregado, uma vez que se trata do reconhecimento judicial de situação fática preexistente. Precedentes. 4. Recurso de revista não conhecido. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 467 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. O pressuposto da incidência da multa é o não pagamento em audiência das verbas consideradas incontroversas. O reconhecimento pelo juízo da existência de vínculo de emprego entre as partes não tem como consequência lógica a aplicação da referida multa, porquanto determinadas parcelas tornar-se-ão naturalmente incontroversas somente depois de solucionado o conflito quanto à natureza jurídica do liame existente entre as partes. Recurso de revista conhecido e provido. (...) Com efeito, atualmente, é possível identificarmos três tipos de trabalhadores: os subordinados, que trabalham pessoalmente, de forma não eventual e assalariada, cumprindo ordens emanadas do empregador; os autônomos, assim entendidos os que prestam serviço com autodeterminação. Além da liberdade de organização da atividade, estabelecem o preço e não sofrem ingerência sobre o modo, o tempo e lugar da execução; os parassubordinados, que não atuam de forma subordinada, mas necessitam observar certas diretrizes.

A representação comercial, o agenciamento e a distribuição civis, quando o serviço é executado pessoalmente, são hipóteses de trabalho parassubordinado. O representante comercial, o agenciador e o distribuidor atuam na prestação de serviço de natureza continuada e coordenada, de caráter exclusivamente pessoal, para o atendimento de necessidade ligada a atividade-fim do tomador.

O que descaracteriza o vínculo é a ausência de subordinação. Ela é substituída pela de coordenação. Embora siga certas diretrizes do tomador de serviços, o trabalhador parassubordinado conserva a liberdade de organização da própria atividade e assim a autonomia sobre a modalidade, o tempo e o local da execução, podendo trabalhar com ou sem exclusividade.

Como a relação é de coordenação, são inaplicáveis os atos de admoestação, como advertência e suspensão.

Outra hipótese de parassubordinação é a dos corretores de seguros, em relação aos quais estabelece o art. 17 da Lei 4594/64 que há vedação para que sejam considerados empregados de sociedades seguradoras, *verbis*:

"É vedado aos corretores e aos prepostos: a) aceitarem ou exercerem empregos de pessoas jurídica de direito público inclusive de entidade paraestatal; b) serem sócios, administradores, procuradores, despachantes ou empregados de empresa de seguros.

Parágrafo único. O impedimento previsto neste artigo é extensivo aos sócios e diretores de empresa de corretagem"(RR - 69400-16.2007.5.01.0063 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 15/04/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015).

Não obstante existir arestos que vinculem a parassubordinação a esses tipos de contratos, não há unanimidade neste entendimento, pois partem do pressuposto de que a parassubordinação é sinônimo de autonomia e, por consequência, nela inexistente qualquer subordinação.

Contudo, como o Direito do Trabalho é norteado pelo *princípio da primazia da realidade sobre a forma*⁸, é preciso ponderar as especificidades do caso concreto, para que não haja trabalhador enquadrado erroneamente como “parassubordinado”, deixando de ter seus direitos integralmente garantidos, como se empregados fossem.

Nesse sentido, há de se determinar a disciplina jurídica que deverá ser dada ao instituto da parassubordinação: se será feito através da sua regulamentação, considerando que o trabalhador parassubordinado não existe no ordenamento pátrio; se irá equipará-lo como uma espécie de trabalhador autônomo (prevendo ou não determinadas garantias jurídicas) ou se irá enquadrá-lo no conceito de empregado, mediante a ampliação do conceito de subordinação, como vem sugerindo algumas teorias como a da subordinação estrutural de Godinho; a Potencial de Danilo Gaspar, etc.

4. A NOVO MODELO DE TRABALHO: A RELAÇÃO JURÍDICA DOS MOTORISTAS POR APLICATIVO NO MODELO UBER

Com o advento da globalização houve mudanças na estrutura produtiva e na política econômica. Concomitantemente, ocorreu um *boom* de novas tecnologias, que resultaram em novos serviços e novas formas de prestação de serviço. Tudo isto gerou um crescimento de trabalhos “informais”, ou seja, sem “carteira assinada”.

Maria Carmelita Yazbek (1998, p. 52) ressalta que:

As inovações tecnológicas e informacionais subvertem o modelo fordista, dispensam trabalhadores, desenvolvem módulos produtivos terceirizados e segmentam a própria classe trabalhadora. Aumentam as formas de trabalho precarizando, sobretudo feminino, e cresce o mercado informal.

Nesse contexto, com o aparecimento de novas formas de organização, o trabalho foi revestido de uma flexibilidade antes inexistente, permitindo a redução de mão de obra,

⁸ O princípio da primazia da realidade sobre a forma, um dos pilares do Direito do Trabalho, preceitua que a verdade dos fatos se sobrepõe sobre os termos contratuais, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre faticamente.

além da possibilidade do trabalho ser realizado à distância ou por intermédio das diversas tecnologias desenvolvidas (MARTINS; ALMEIDA, p. 55-75).

Uma das inovações trazidas pela tecnologia foi a intermediação eletrônica de trabalho, através da oferta de serviços por uma plataforma digital, proporcionando uma relação de consumo entre o cliente e a plataforma, além de uma relação jurídica (ainda indefinida, embora já se tenha algumas posições jurisprudenciais no Brasil e no mundo) entre o dono da plataforma e o prestador de serviço.

É o que acontece com o modelo Uber. Esse modelo organizacional levanta diversas discussões, mas nos ateremos apenas quanto ao aspecto da sua análise jurídico-normativa no âmbito trabalhista, uma vez que ainda é incerta a sua natureza.

4.1.O UBER E ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO: CARACTERIZAÇÃO, EXPERIÊNCIAS NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS NO BRASIL E ALGUNS PAÍSES.

Conforme registro na rede mundial de computadores⁹, a Uber foi fundada em 2009 tendo como proposta inicial ser um serviço semelhante a um táxi de luxo na cidade de São Francisco (Califórnia), vindo a se automatizar, por meio de uma plataforma informatizada em 2010, com funcionamento em aparelhos celulares que utilizam sistema operacional do tipo *android*, *IOS (iphone)* e *windows (windows phone)*. Foi um dos pioneiros no conceito de E-hailing¹⁰.

Muito se propaga que o Uber é um típico modelo de economia de compartilhamento ou *sharing economy*. No entanto, conforme se verificará, a referida empresa criou um modelo organizacional próprio, que difere um pouco do princípio basilar da economia de compartilhamento.

⁹ WIKIPÉDIA. Desenvolvido pela Wikimedia Foundation. Apresenta conteúdo enciclopédico. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber>. Acesso em 26 fev 2019.

¹⁰ É o ato de se requisitar um táxi através de um dispositivo eletrônico, geralmente um celular ou smartphone. Ele substitui métodos tradicionais para se chamar táxis, como ligações telefônicas ou simplesmente esperar ou ir à busca de um táxi na rua

A *sharing economy*, por vezes também referida como “malha”, “consumo colaborativo” ou “comércio colaborativo”, é um sistema socioeconômico construído em torno da partilha de recursos humanos e físicos (*crowdsourcing*). Ela inclui a criação, produção, distribuição, comércio compartilhado e consumo de bens e serviços por pessoas e organizações diferentes, de diferentes lugares e culturas.

A economia colaborativa assume uma variedade de formas, muitas vezes aproveitando a tecnologia da informação (TI) para capacitar os indivíduos, corporações, organizações sem fins lucrativos e governo, com informações. Ademais, permite distribuição, compartilhamento e reutilização de produtos e serviços. A premissa comum é que quando a informação sobre bens é compartilhada, o valor desses produtos pode aumentar, para o negócio, para os indivíduos e para a sociedade.¹¹

Em síntese, a economia compartilhada é um novo conceito de economia/consumo baseado no compartilhamento dos bens de consumo e na produção compartilhada.

Assim, a economia compartilhada, fruto dos avanços e mudanças culturais da sociedade contemporânea, possibilita a criação de redes locais ou até mundiais de novos consumidores que compactuam com os mesmos interesses. Ou seja, pessoas preocupadas em dividir a propriedade dos seus bens, em um novo ciclo de consumo consciente (ARAÚJO, p. 2).

De modo que, apesar de se originar da economia de compartilhamento, a empresa Uber se distancia das ideias originais da *sharing economy*, principalmente, ao se pautar na busca do lucro.

Com o modelo adotado pela Uber, os motoristas não são apenas compartilhadores de veículos com outras pessoas, mas, sim, trabalhadores de uma nova categoria, os

¹¹ CROWDTASK. Sharing Economy – O que é economia colaborativa e como ela está moldando os negóciosCrowdtask, São Paulo, 30 abril 2015. Disponível em: <http://crowdtask.me/e-commerce/sharing-economy-o-que-e-economia-colaborativa-e-como-ela-esta-moldando-os-negocios/> Acesso em 08 jan 2019.

chamados “motoristas por aplicativo”, que se utilizam da plataforma digital da empresa como fonte de renda (MARTINS; ALMEIDA, p. 56).

A diferença da forma de prestação é tanta que, nos Estados Unidos, popularizou-se o termo de negócio *uber economy* (aqui, “uberização”), que consiste em tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador, e descentralizá-la para um grande número de pessoas, através do recurso de “chamadas” (TODOLÍ-SIGNES, 2015, p. 2).

A composição do modelo de atuação da Uber possui três polos essenciais: os passageiros, o motorista e o aplicativo (plataforma digital fornecida pela empresa, que conecta os motoristas aos passageiros) (MARTINS; ALMEIDA, p. 57).

Vera Kerr (2015, p. 2) informa que, de acordo com o porta-voz da Uber no Brasil, a empresa não se define apenas como uma empresa de transporte de táxi, mas uma empresa de tecnologia que propicia conectar e intermediar o consumidor e os fornecedores de diferentes tipos de transportes (ditos parceiros), como táxis, carros particulares, motos, bicicleta, ônibus, metrô, etc.

Ou seja, essa empresa proprietária da plataforma virtual afirma ser apenas uma base de dados, onde os clientes e prestadores de serviços podem ser encontrados, permitindo ao cliente a obtenção de um serviço por um preço muito menor do que uma empresa tradicional poderia oferecer.

A empresa argumenta que não possui frota de veículos (embora tenha notícias que existam testes dos chamados “carros autônomos¹²”) e nem tampouco possuem motoristas contratados. Ela os define como “parceiros”, que utilizam da sua plataforma em sistema de economia compartilhada, com a finalidade de “captar” usuários.

¹² São carros automáticos, com sensores e software para dirigirem sozinhos, sem motoristas.

No entanto, a fixação dos valores das corridas é totalmente controlada pela empresa. A cada viagem realizada através da plataforma, o valor da corrida é calculado pela empresa e pago pelo passageiro diretamente à empresa, por meio do próprio aplicativo, para, em seguida, tal valor ser repassado aos motoristas, conforme a sua categoria de atuação (UberX ou UberBlack, UberPool, Uberselect, por exemplo) e a distância percorrida (MARTINS; ALMEIDA, 2017 p. 57).

Há algum tempo já é possível efetuar o pagamento do serviço em dinheiro, diretamente ao motorista, sendo que, tal valor fica registrado na “conta” do motorista no banco de dados da empresa, para ser depois compensado, num sistema de créditos e débitos entre o motorista e a empresa. É dizer, malgrado receba diretamente o dinheiro, o valor que efetivamente o motorista faz jus ainda é estipulado pela empresa.

Neste processo, o motorista recebe um preço base por viagem, somado a um valor por tempo e distância da viagem, além de outros valores como pedágios, preço dinâmico e promoções. Todos os preços que o motorista verá no aplicativo são valores líquidos, descontada a taxa da Uber.¹³

Assim, as categorias possuem diferentes porcentagens, que são retidas pela empresa como forma de pagamento pela utilização dos serviços tecnológicos ofertados.

A Uber também oferece aos “parceiros” (motoristas) e passageiros um seguro de acidentes pessoais. A cobertura inclui despesas médicas e hospitalares, em caso de acidente ou, em um caso mais grave, cobertura por invalidez permanente, além de outras coberturas, que garantem proteção.¹⁴

Contudo, todos os custos da prestação do serviço ficam a cargo dos motoristas, como combustível, manutenção do veículo, seguro automobilístico, impostos e taxas de

¹³ PARCEIROSBR. Apresenta informações acerca do funcionamento da empresa UBER, 2018. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>>. Acesso em: 9 jan 2019.

¹⁴ Idem. Apresenta informações acerca do funcionamento da empresa UBER, 2018. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>>. Acesso em: 9 jan 2019.

licenciamentos, além das regalias (opcionais) servidas aos passageiros, como água, refrigerantes, guloseimas, etc..

Para ser um “motorista parceiro” da Uber é necessária a apresentação da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), com a observação de que o habilitado “exerce atividade remunerada”, dos documentos do veículo, com os requisitos da cidade na qual está registrado, e a certidão de antecedentes criminais.

Ademais, o Uber trabalha com uma política de avaliação dos motoristas e usuários, bem como analisa o número de vezes que o motorista parceiro cancela uma viagem aceita por intermédio do aplicativo. Assim, se houver muitos cancelamentos, ele pode ser excluído da plataforma, se tiver muitas avaliações negativas, também pode ser excluído.

Por outro lado, a empresa oferece um sistema compensatório, pelo qual quanto mais alta a avaliação de um motorista parceiro, maiores as chances dele participar de programas como “Clube 6 Estrelas e o UberX VIP”, que proporciona algumas vantagens, tais como kit com água e balas personalizadas, atendimento prioritário nos Centros de Atendimento e pela Central de Ajuda da Uber, valores de preço dinâmico em todas as viagens e presentes-surpresa oferecidos pela Uber.¹⁵

Imperioso pontuar que não há um controle de jornada, embora haja relatos de que o aplicativo manda mensagens através do celular quando o motorista passa muito tempo sem utilizá-lo, “incentivando-o” a fazê-lo.

Por outro lado, caso o motorista esteja utilizando o aplicativo por muito tempo, a empresa interpreta que ele está trabalhando ininterruptamente, o que traria perigo de acidentes ou eventos danosos, razão pela qual, nestes casos, o aplicativo primeiro

¹⁵ UBERBLOG. Veja como funciona e para que serve a avaliação da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/> e <https://www.uber.com/pt-BR/blog/sua-nota-vale-mais-do-que-5-estrelas-confira-as-vantagens-do-clube-6-estrelas-da-uber/> Acesso em 9 de jan 2019 e 27 de fev 2019.

envia uma mensagem de alerta, depois suspende o seu uso, impossibilitando que o motorista continue a trabalhar. Ademais, há uma espécie de “penalidade” (suspensão ou exclusão da plataforma) se o motorista cancelar muitas corridas.

4.1.1. As controvérsias trabalhistas no Brasil e no mundo.

Embora a empresa se autodenomine como um modelo disruptivo¹⁶ e inovador, de economia de compartilhamento e colaborativa, a sua forma de atuação tem gerado em diversos países, inclusive no Brasil, dúvidas quando à natureza do trabalho dos motoristas, especificamente, quanto à existência ou não de vínculo de emprego dos motoristas com a empresa.

Ações trabalhistas para questionar a existência do vínculo foram propostas em diversos lugares, inclusive, no Brasil, com decisões monocráticas e coletivas já proferidas, senão vejamos.

Em Londres, em novembro de 2017, o Tribunal Trabalhista confirmou a decisão, anteriormente tomada, que rejeitou a tese do Uber, que dizia que os motoristas da empresa eram profissionais autônomos. O caso foi aberto por James Farrar e Yaseen Aslam, que processaram a empresa em nome de outros 19 motoristas, alegando que a empresa violava seus direitos trabalhistas¹⁷.

Com a decisão a empresa foi obrigada a garantir aos profissionais o recebimento de um salário mínimo, bem como o direito a um tempo livre.

¹⁶ Tecnologia disruptiva é um termo que descreve a inovação tecnológica, produto, ou serviço, com características "disruptivas", que provocam uma ruptura com os padrões, modelos ou tecnologias já estabelecidos no mercado. O termo é uma tradução literal do conceito inglês «disrupt» e significa "interromper", "deruir" ou "desmoronar" ou "aquilo que "interrompe o curso normal", cria uma descontinuidade (estudiosos da língua portuguesa sugerem que sua tradução mais adequada seria "tecnologia disruptiva"). O termo se popularizou entre os jovens empreendedores do Vale do Silício e foi apropriado pelas estratégias de marketing e publicidade. Atualmente é usado para promover produtos ou serviços considerados inovadores nos mais variados sentidos.

¹⁷ REDAÇÃO LINK. Tribunal de Londres diz que motoristas do Uber são funcionários da empresa. O Estado de São Paulo, São Paulo, 10 nov 2017. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/empresas,tribunal-de-londres-diz-que-motoristas-do-uber-sao-funcionarios-da-empresa,70002079800>. Acesso em 26 de fev de 2019.

Em 2018, com base em queixa feita por sindicalistas e congressistas, a empresa teve que implementar um sistema de descanso obrigatório para os prestadores de serviços no Reino Unido. A nova política determinou que a cada 10 horas na direção, os motoristas devessem fazer um descanso de pelo menos 6 horas¹⁸.

Na Califórnia, em 2015, a Comissão de Trabalho decidiu que o motorista do Uber não deveria ser classificado como autônomo, mas sim como empregado¹⁹. A Comissão afirmou que o Uber controla as ferramentas de uso do motorista, monitora seus índices de aprovação e encerra seu acesso ao sistema, se a sua classificação está abaixo de 4,6 estrelas.

O'Connor et al v. Uber Technologies, Inc., C.A. No. 13-03826-EMC foi uma ação de classe promovida contra a Uber, e admitida pela Corte estadunidense, na qual os demandantes da ação alegaram que eles e outros motoristas, na Califórnia, deveriam ser classificados como funcionários, bem como que a Uber violava as seções do Código do Trabalho da Califórnia, ao não reembolsar os motoristas por determinadas despesas, além de não repassar as gorjetas²⁰.

No entanto, a empresa propôs, em 2016, um acordo de U\$100,000,000.00 (cem milhões de dólares) para que o vínculo de emprego não fosse reconhecido. No acordo, as condições sobre a forma de remuneração foram estabelecidas, principalmente sobre as gorjetas²¹. Contudo, o acordo foi rejeitado²².

¹⁸ SOUZA, Lady Marques. Motoristas do Uber terão que fazer pausa obrigatória no Reino Unido Tecmundo, Brasil, 21 Jan 2018. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/126245-motoristas-uber-terao-fazer-pausa-obrigatoria-reino-unido.htm>

¹⁹ ISAAC, Mike; SINGER, Natasha. California Says Uber Driver Is Employee, Not a Contractor New York Times, NY, 17 jun 2015. Disponível em: https://www.nytimes.com/2015/06/18/business/uber-contests-california-labor-ruling-that-says-drivers-should-be-employees.html?_r=0 Acesso 26/02/2019.

²⁰ GCG-Golden City Group LLC Disponível em: <http://uberlitigation.com/> Acesso em 23 fev 2019.

²¹ KAPP, Diana Uber's Worst Nightmare. San Francisco Magazine, California. Disponível em: <https://www.lrlaw.com/wp-content/uploads/2014/12/Uber%E2%80%99s-Worst-Nightmare.pdf> e em <http://www.lrlaw.com/wp-content/uploads/2016/04/Breaking-news-Uber-will-pay-100-million-to-settle-independent-contractor-misclassification-claims.pdf> Acesso em 26 de fev 2019.

²² MORRIS, David Z. Uber Drivers Are Employees, New York Unemployment Insurance Board Rules. Fortune, NY, 21 de jul de 2018, Disponível em: <http://fortune.com/2018/07/21/uber-drivers-employees-new-york-unemployment/> Acesso em 26 de fev de 2019.

A polêmica está distante de ser encerrada. Em recente decisão, a Suprema Corte da Califórnia, numa ação contra uma empresa que opera de forma similar à Uber, chamada *Dynamex Operations*, decidiu no sentido de que seus trabalhadores não são autônomos, e sim empregados, abrindo, portanto importante precedente para a configuração desse vínculo²³.

Em Nova York, em recente decisão o *New York State Unemployment Insurance Appeal Board* (espécie de Tribunal de Apelação Trabalhista) reconheceu que os motoristas do Uber são empregados, e não autônomos²⁴.

Não há ainda um posicionamento da Suprema Corte americana sobre o assunto, mas o caminho está sendo construído nesse sentido, haja vista existirem diversas decisões sobre o assunto, nos diversos Estados daquele país.

No Brasil a situação não é diferente, há grande controvérsia em relação à existência ou não do vínculo empregatício, já existindo decisões em ambos os sentidos.

Nas reclamações trabalhistas intentadas contra a Uber no Brasil, os motoristas alegam, em síntese, não serem meros trabalhadores autônomos, tal como a empresa faz constar de forma unilateral no contrato firmado entre as partes.

As Justiças Laborais dos Estados de São Paulo e Minas Gerais foram as primeiras a proferirem julgamento sobre essas reclamações trabalhistas, com o surgimento, inclusive, de decisões divergentes.

²³ HAWKINS, Andrew J. Uber and Lyft drivers could get employment status under California court ruling. *The Verge*, 01 de mai de 2018, Disponível em: www.theverge.com/2018/5/1/17308178/uber-lyft-drivers-california-court-classification-dynamex. Acesso em 26 de fev de 2019.

²⁴ MORRIS, David Z. Uber Drivers Are Employees, New York Unemployment Insurance Board Rules. *Fortune*, NY, 21 de jul de 2018, Disponível em: <http://fortune.com/2018/07/21/uber-drivers-employees-new-york-unemployment/>Acesso em 26 de fev de 2019.

Nos autos da reclamação trabalhista de número 011863.62.2016.5.03.0137²⁵, de 30 de janeiro de 2017, que tramitou perante a 37ª. Vara do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na capital mineira, negou-se o reconhecimento do vínculo trabalhista. Consequentemente, não assegurou o pagamento de qualquer verba laboral.

Em São Paulo, a primeira sentença que julgou procedente o reconhecimento do vínculo empregatício tramitou na 13ª. Vara do Trabalho, prolatada nos autos da Reclamação trabalhista nº 1001492.33.2016.5.02.0013²⁶.

Em recente decisão, a 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região se manifestou sobre a matéria. Em ambas as decisões daquela Corte, que reconheceram o vínculo empregatício, os argumentos foram semelhantes²⁷:

Partiu-se do princípio que, ao contrário do que alegava a Uber, a atividade empresarial da empresa é o serviço de transporte, e não de uma oferta de serviço de tecnologia aos motoristas, que lhes oferece o uso de plataforma e do aplicativo de modo a fomentar as suas atividades.

Foi alegado que havia controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, tanto que eles costumam sugerir o preço do serviço e o percentual que deve ser destinado à empresa.

Outro argumento foi que a empresa também condiciona a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte, ou seja, não é o próprio motorista quem determina se continua ou não a serviço da empresa.

²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reclamação Trabalhista nº 1001492.33.2016.5.02.0013, da 37ª Vara Trabalhista, São Paulo.

²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Reclamação Trabalhista nº 1001492.33.2016.5.02.0013, da 13ª Vara Trabalhista, São Paulo. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>. Acesso em 26 de fev de 2019.

²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, da 38ª Vara Trabalhista, São Paulo. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180824-04.pdf>. Acesso em 26 de fev de 2019.

Aduziu-se, ainda, que o aplicativo é um mero instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço, bem como que os consumidores do produto da Uber não são os motoristas, mas, sim, os passageiros. Portanto, o valor que caberia à empresa era extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor (passageiro), e não do motorista (cliente/parceiro), como alegou a empresa.

Inclusive, não se reconheceu ser um modelo de economia compartilhada, pois, segundo os julgados, inexistia uma divisão do uso de serviços e produtos, já que, em verdade, existe um modelo com intuito lucrativo sem qualquer tipo de compartilhamento.

Quanto aos elementos para configuração do vínculo empregatício, nas decisões: reconheceu-se a habitualidade através de prova documental; quanto à onerosidade, entendeu-se que restou configurada, levando-se em consideração que o ganho obtido pelos motoristas não era custeado diretamente pelos passageiros, mas sim pela empresa demandada; em relação à pessoalidade, entendeu-se pela sua presença, tendo em vista a necessidade do cadastramento do motorista para prestar o serviço, ou seja, somente ele poderia fazê-lo.

Por fim, em relação à subordinação, elemento mais polêmico e que, de fato, diferencia o empregado do trabalhador autônomo, o Tribunal entendeu que inexistia autonomia, por diversos fatores, tais como a demonstração de que havia uma sugestão de valor a ser cobrado dos passageiros, sem qualquer possibilidade do motorista transacionar, além da cobrança do percentual pago à Uber sob esse valor, sem a possibilidade do motorista alterá-lo. Isso demonstrava, segundo a Corte, que inexistia autonomia do motorista para estipular seu preço na corrida.

Por outro lado, com a finalidade de comprovar que havia um controle na jornada de trabalho, por parte da empresa, foi dito pelo magistrado que seria impossível e inconsistente, com o negócio executado pela empresa, a possibilidade do motorista ficar ilimitadamente *off-line* ou poder recusar ilimitadamente as corridas, pois, se assim

o fizesse, nunca obteria seus fins almejados. Por essa razão, era com intuito de fomentar e controlar essa jornada que a empresa se utilizava de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista.

Ou seja, reconheceu-se que havia controle diretivo da empresa, seja através de mensagens, incentivando que voltasse a dirigir, seja impondo regras de conduta, uma vez que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista.

Por fim, concluiu que não se tratava de um caso de subordinação clássica, mas sim estar diante de uma nova concepção do chamado trabalho subordinado, o chamado parassubordinado.

Na Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112, o juiz de 1º grau Marcio Toledo da 33ª Vara²⁸ do Trabalho de Minas Gerais, em bem fundamentada decisão também reconheceu o vínculo empregatício, fazendo uma análise histórica das mudanças ocorridas nas relações laborais, principalmente após as mudanças no sistema de produção e evoluções tecnológicas.

Neste sentido, partindo desta premissa, analisou cada um dos elementos do vínculo empregatício.

Quanto à personalidade, decidiu que restou demonstrada, utilizando-se dos seguintes argumentos:

(...) a reclamada exige prévio cadastro pessoal de cada um dos pretensos motoristas, ocasião em que devem ser enviados diversos documentos pessoais necessários para aprovação em seu quadro, tais como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões nada consta (...).

²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112, da 33ª Vara Trabalhista, Minas Gerais. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/2/art20170214-02.pdf>. Acesso em 26 de fev de 2019.

Por outro lado, ressaltou:

(...) a permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços (...)

Em relação ao elemento da onerosidade foi reconhecida sua existência, ao contrário do quanto argumentando pela Uber, de que era o reclamante (motorista), enquanto contratante, quem a remunerava pela utilização da plataforma digital. Para isso, o citado magistrado alegou:

(...) a ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários (...)

Da mesma forma, constatou-se que o obreiro não podia intervir na gerencia do negócio (não tinha qualquer autonomia), era remunerado, tanto quando a empresa oferecia prêmios, quanto quando alcançadas determinadas condições previamente estipuladas e, principalmente, quando os pagamentos realizados pelos usuários eram feitos para a Uber, que retirava o seu percentual, retendo o restante para pagar aos motoristas somente aos finais de semana.

Em relação ao elemento da não eventualidade, o magistrado partiu do pressuposto de que eventual seria o trabalhador admitido em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento, ensejador de obra ou serviço na empresa (teoria do evento). Nesse sentido, entendeu que restou demonstrada a habitualidade, por prova nos autos, pois sempre estava atendendo às corridas (chamadas).

Por outro lado, destacou que, pelo prisma da teoria dos fins do empreendimento, a relação também estava configurada, tendo em vista se tratar de empresa de transporte, e não somente de tecnologia.

Por fim, quanto à subordinação, para o juiz, sob qualquer prisma, pelo conjunto probatório, restou comprovado que a reclamada exercia seu poder diretivo, seja impondo inúmeros regramentos, que se desrespeitados poderiam ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo (sanções). Ainda, o magistrado constatou que a Uber fazia controle das regras e padrões de atendimento, através das avaliações dos usuários.

Ao final, o julgador fez uma excelente análise quanto às novas formas do poder diretivo, diante das mudanças das relações laborais, principalmente por conta das novas tecnologias, nos seguintes termos:

(...)E, assim, entramos neste 'admirável mundo novo' no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, conseqüentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização.

O mundo mudou e o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República), precisará perceber toda a dimensão de sua aplicabilidade e atualidade. Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes.

Neste ponto, cabem algumas considerações adicionais. Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana.

O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. Se é certo que, no direito pátrio, o empregador tem o poder potestativo de rescisão contratual, por outro lado, não é menos certo que este direito deve ser exercido dentro dos parâmetros e segundo as normas que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. O que se avizinha no contexto das inovações tecnológicas é o exercício de um controle e um poder sem intervenção humana. O filósofo utilitarista, Jeremy Bentham com seu panóptico não poderia ter imaginado algo semelhante. Estamos diante de uma questão ética fundamental, destas que definem o caráter civilizatório de uma sociedade.

Estaríamos construindo um 'algoritmo Eichmanniano'? A categoria politico-filosófica da chamada banalidade do mal pensada pela filósofa Hannah Arendt com uma roupagem algorítmica? Estamos construindo um mercado no qual o detentor do capital, que organiza a extração de valor de toda a força de trabalho à sua disposição, institui formas de poder e controle algorítmico, que prescindem da intervenção humana e com poder para uso disciplinar inclusive

para decretar o fim da relação de emprego, sem qualquer possibilidade de contraditório?
Estes são alguns dos desafios éticos acerca dos quais os operadores do direito deverão se preocupar(...)

No entanto, a supracitada decisão da 33ª Vara Trabalhista do Tribunal Mineiro, que reconheceu a relação de emprego, foi reformada pelo Tribunal, que negou a existência de vínculo empregatício entre o motorista e o Uber.

Ao analisar o processo no TRT Mineiro, a Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos entendeu que não era responsabilidade da empresa escolher o motorista que atenderia a chamada de passageiro, inexistindo, assim, a subordinação estrutural. Assim informou no acórdão²⁹:

(...) O objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistindo escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado(...).

Ainda, segundo a Relatora, a jornada de trabalho era feita pelo próprio motorista, pois ele tinha o poder de ligar e desligar o aplicativo da Uber, quando bem entendesse, arcando o ônus de tal desligamento. Deste modo, ao final, afirmou inexistir vínculo de emprego entre o motorista e o Uber.

No mesmo sentido foi prolatada a sentença nos autos da reclamação trabalhista de número 011863.62.2016.5.03.0137, que tramitou na 37ª Vara do Trabalho Mineira.

Basicamente, a tese foi no sentido de que a relação entre a Uber e o motorista se configura em trabalho autônomo, pelo fato do trabalhador possuir liberdade em sua

²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112, Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, Data de Julgamento: 23/05/2017, 9ª Turma, Disponível em: www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170526-06.pdf. Acesso em 26 de fev de 2019.

atividade laborativa, não se submetendo a horários ou a qualquer controle por parte da empresa Uber.

Argumentou-se, ainda, que inexistia a subordinação jurídica, tendo em vista a ausência de ordens, havendo, apenas, modos de comportamento recomendáveis na relação com o cliente, contudo, não obrigatórios.

Por outro lado, contribuiu para esse entendimento que a eventual classificação dos motoristas (bronze, prata e ouro), para fins de acesso a determinadas vantagens, não configurava a existência de plano de carreira ou de subordinação jurídica, mas sim a concessão de incentivos para que o motorista permanecesse ativo na plataforma.

Não há dúvidas que ambos os entendimentos foram fundamentados, inclusive com respaldo doutrinário, refletindo, também, decisões verificáveis no direito comparado.

Todavia, tendo em vista o vácuo legislativo, a dificuldade de se enquadrar o trabalho dos motoristas por aplicativo, em uma das formas de trabalho conhecidas, contribui para que esses trabalhadores permaneçam numa área fronteira, ou seja, alguns terão direitos trabalhistas, enquanto outros não os terão.

4.1.2. Lei Federal nº 13.640/2018 e Projeto de Lei Municipal (Salvador) nº258/2018

Não se vislumbra qualquer intenção na legislação brasileira de definir concessões no aspecto dos direitos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores do Uber, tanto que foi sancionada recentemente a regulamentação de transporte por aplicativo, através da Lei federal nº 13.640/2018³⁰, mas nada inovou nesse aspecto.

³⁰ Lei que altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros

A referida lei tão somente conferiu aos Municípios (e ao Distrito Federal) competência exclusiva para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

Dessa maneira, a lei previu que, quando os Municípios (ou DF) forem editar as suas leis regulamentando os serviços, deverão observar algumas diretrizes:

- a) que tais serviços de transporte por aplicativos sejam prestados com eficiência, eficácia, segurança e efetividade;
- b) a cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço (ISS e taxas);
- c) a contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);
- d) que o motorista seja inscrito como contribuinte individual do INSS.

Em relação às condições pessoais impostas aos motoristas, a referida lei trouxe algumas exigências ao motorista que trabalha com os serviços de transporte por aplicativo, quais sejam:

- a) possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;
- b) conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;
- c) emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);
- d) apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Como se pode verificar, não houve previsão acerca da natureza jurídica da relação de trabalho, nem, tampouco, a lei trouxe aspectos quanto à saúde e segurança do trabalhador ou qualquer previsão de direitos individuais ou coletivos.

Ou seja, essas espécies de motoristas permaneçam à margem de diversos direitos trabalhistas, já reconhecidos para outras categorias de trabalhadores, tais como o direito a um salário mínimo, à jornada máxima de trabalho constitucionalmente prevista, direitos previdenciários, férias, descanso remunerado, etc.

Em alguns países, como na Inglaterra, a Uber os motoristas já têm garantidas proteções trabalhistas básicas, como salário mínimo garantido e descanso remunerado.³¹

Importante destacar que no Município de Salvador tramita na Câmara Municipal o Projeto de Lei nº 258/2018³² que tem a finalidade de regulamentar o transporte privado individual de passageiros intermediado por plataformas digitais.

No entanto, o referido projeto de lei também não aborda aspectos trabalhistas da prestação de serviço, mas tão somente aspectos administrativos para regularizar a sua prestação (mesmo porque o município não possui competência para legislar sobre direito trabalhista).

É nesse sentido que a própria mensagem encaminhada à Câmara para apreciação do projeto chamou atenção, pois a proposição foi elaborada a partir de quatro eixos temáticos: segurança pública, proteção do consumidor, capacidade das vias públicas e qualidade do serviço.

Desse modo, ainda haverá um longo caminho para que se discuta e haja interesse político, de fato, de regularizar a situação deste tipo de trabalhador.

³¹ ESTADÃO CONTEÚDO. Uber terá de pagar direitos trabalhistas a motoristas ingleses. Veja, Brasil, 10 de nov de 2017, Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/uber-tera-de-pagar-direitos-trabalhistas-a-motoristas-ingleses/> Acesso em 27 de fev de 2019.

³² SALVADOR. Assembleia Legislativa. Projeto de Lei Complementar PLE 258/2018. Dispõe sobre o Serviço de Transporte Individual Privado de passageiros, não aberto ao público e remunerado para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede no município do Salvador e dá outras providências. Disponível em: <http://177.136.123.157/leg/salvador/LEG_SYS_acompanhamento_proposicoes/ Acesso em: 26 fev. 2019.

4.2 MOTORISTAS DO UBER: AUTÔNOMOS, EMPREGADOS OU NOVO FENÔMENO DA PARASSUBORDINAÇÃO?

A dificuldade para se chegar a uma compreensão no que concerne à relação jurídica existente entre a empresa Uber e os seus motoristas, se eles são empregados, trabalhadores autônomos, ou parassubordinados, reside em diversos fatores.

O primeiro é a própria estruturação empresarial da empresa, com inovação na forma de estabelecer a venda do seu produto. Investiu-se num *marketing* para que sejam vistos como uma nova forma de economia compartilhamento, através da qual seus colaboradores apenas usam a sua plataforma para se beneficiarem deste compartilhamento de bens e serviços, de forma autônoma e independente.

O segundo fator é que os elementos que configurariam a relação de emprego, ou as características que caracterizariam esses motoristas como trabalhadores autônomos, não estão preenchidos de forma “taxativa”, ou seja, estão numa zona cinzenta. Transita-se pelas duas figuras, o que dá ensejo, inclusive, aos doutrinadores a sugerirem uma terceira via: a parassubordinação.

No entanto, mister se faz analisar a Uber sob alguns aspectos, para que se possa entender um pouco desta nova realidade, sem deixar de lado o arcabouço doutrinário, histórico e jurisprudencial, construído até então, no que diz respeito ao Direito do Trabalho.

O primeiro aspecto a se refletir é o tipo de produto vendido pela empresa, pois, a partir desta premissa, algumas questões podem ser respondidas com mais coerência.

Afinal, sua atividade é de uma empresa que vende apenas a sua plataforma digital para aproximar motoristas e clientes, através de um aplicativo, sendo um modelo de economia de compartilhamento? Ou se trata de uma start-up do ramo de transporte

individual de passageiros que através da utilização da plataforma digital revolucionou esse tipo de prestação de serviço?

De todos os elementos trazidos à baila, os lucros expressivos obtidos desde a sua implantação, pela própria definição do que seria economia de compartilhamento, bem como pela forma como a prestação de serviço é feita, verifica-se que o intuito da empresa é alcançar lucro, ao contrário do que se prega na economia de compartilhamento, que parte da ideia do consumo consciente e colaborativo, intermediado por um terceiro.

Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís Cláudia D’Afonseca e Maria Antonieta (2017, p.08) esclarecem o tipo de economia desempenhada pela Uber, nos seguintes termos:

[...] para que este tipo de negócio seja considerado compartilhado ou colaborativo, este intermediário não pode lucrar sobre o trabalho alheio, podendo sim lucrar com a venda do aplicativo, com a disponibilização do espaço na nuvem, com o número de acessos à sua plataforma, com a venda de espaço para publicidade [...]. A partir do momento em que intermediação existe pura e simplesmente para lucrar através do trabalho de quem presta o serviço, tal característica torna-se inconciliável com a ideia de compartilhamento ou de colaboração ou de negócio de pessoa para pessoa, tornando-se um modelo de peer to business – de pessoa com o negócio [...]

[...]A Uber é sim uma plataforma tecnológica, ela aparece por meio de um aplicativo, e conecta quem quer o serviço a quem quer oferecê-lo, porém, a Uber não faz o papel de simples intermediador a fim de propiciar compartilhamento ou colaboração. A Uber tem seu lucro justamente na extração de percentual sobre o trabalho do prestador do serviço. Ela é peer to business, ela liga quem quer transporte urbano a um de seus prestadores de serviços, definindo o preço da viagem, exigindo que se ligue o ar condicionado, que o cliente escolha a rádio de sua preferência, que o motorista ofereça água, balas. Ela pune os seus motoristas que recusem viagens, que tratem mal o cliente, que seja mal avaliado[...].

Neste sentido, trata-se de um modelo de negócio muito bem fundamentado pelas novas tendências de mercado, com utilização maciça do *marketing*, para convencer o governo de que se trata de um sistema disruptivo, inovador de economia compartilhada, no intuito de fugir de uma regulamentação estatal e, conseqüentemente, da assunção dos riscos das atividades econômicas que lhes são inerentes, inclusive com a submissão às leis trabalhistas.

Partindo do pressuposto de que o negócio da Uber é o transporte de passageiro, com intuito de lucro, deve a empresa assumir os riscos dos seus negócios. Devendo, portanto, pagar todos os encargos que são inerentes ao exercício desse tipo de atividade econômica.

Outro aspecto diz respeito à forma de contratação dos motoristas que vão desempenhar as atividades do seu negócio. A Uber tenta enquadrá-los como parceiros (autônomos). Contudo, a verificação da relação jurídica normativa é mais complexa, pois necessariamente perpassa por premissas que são diferentes em cada ordenamento jurídico.

No Brasil a relação de emprego é a mais importante relação jurídica albergada pelo nosso ordenamento, pela qual foi construído todo o arcabouço doutrinário acerca das demais relações de trabalho, portanto, é a partir da presença ou ausência dos seus elementos que restará ou não configurada esse tipo de relação.

Ocorre que, para os motoristas do Uber, por inexistir qualquer outro tipo de lei que regulamente seu trabalho e respectivos direitos (como acontece com algumas espécies de trabalhadores), ou eles serão enquadrados como empregados ou como autônomos. Ou seja, ou a sua proteção jurídica é completa ou nada lhe é minimamente garantido pelo ordenamento pátrio.

Nesse diapasão, o exame acerca da existência ou não de relação de emprego, como ordinariamente ocorre, no Direito do Trabalho brasileiro é norteado pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que a análise de eventual existência de vínculo de emprego entre a ré e seus motoristas passa, preambularmente, pela apreciação da presença ou ausência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Portanto, os elementos característicos da relação empregatícia devem ser desmiuçada no caso concreto.

Inicialmente, serão contrastados os argumentos da tese que o caracterizam como autônomos, em seguida será feito um destroncamento acerca dos elementos do vínculo empregatício, senão vejamos.

A Uber qualifica os motoristas como trabalhadores como “parceiros”, ora como “clientes” ou “contratantes”, ou seja, autônomos. Isso fica claro na propaganda do seu site: *“Dirija com a Uber Ganhe dinheiro em seu próprio horário. [...]Dirija somente quando for melhor para você. Sem escritório nem chefe.”*³³

Essa tese encontra respaldo em diversas decisões judiciais e o principal argumento é que inexistente o elemento da subordinação na relação de trabalho tendo em vista que a empresa Uber não exerceria um controle de jornada do motorista, estando o mesmo livre para determinar a sua jornada e até mesmo para recusar a prestação de trabalho.

Afirmam ainda que nesse tipo de relação são os próprios motoristas que assumem os riscos dos negócios e não a empresa, já que assumem todos os “custos do negócio” (o carro é próprio e os custos lhe pertencem), tal como gasolina, conserto, seguro, etc.

Alguns ainda sustentam que a onerosidade não se faz presente, em razão do motorista reter mais de 75% do total arrecadado, remuneração que representa mais da metade dos serviços prestados, e por isso não poderia se enquadrar esse ganho no conceito de salário.

Como já explicitado anteriormente, o trabalho autônomo é quando o trabalhador dirige plenamente seu trabalho, sem qualquer interferência, executando suas atividades com personalidade, ou não, assumindo os riscos do seu resultado.

³³ PARCEIROSBR. Apresenta informações acerca do funcionamento da empresa UBER, 2018. Disponível em: https://www.uber.com/a/drive-pp?utm_source=AdWords_Brand&utm_campaign=search-google-brand_25_-99_br-national_d_txt_acq_cpc_pt-br_%2Buber_kwd-295613760239_207355066019_45612031378_b_c&cid=873391832&adg_id=45612031378&fi_id=&match=b&net=g&dev=c&dev_m=&cre=207355066019&kwid=kwd-295613760239&kw=%2Buber&placement=&tar=&gclid=EAlaIqobChMI5dvlicjy3wIVgg2RCh0DzQOPEAA YASAAEgJHRfD_BwE> Acesso em 16 jan 2019.

Assim sendo, é necessária a plena autonomia na direção de suas atividades e, no caso dos motoristas de Uber, os mesmos não desempenham suas atividades de forma plena, afinal não podem estabelecer qualquer valor para as corridas (valores são pré-estabelecidos pelo aplicativo) e não é permitido que o mesmo conceda descontos (se conceder, o valor repassado para o Uber é baseado no valor “sugerido” pelo aplicativo).

Por outro lado, imperioso ponderar que os motoristas do aplicativo Uber podem controlar os seus horários e podem trabalhar para outras empresas ou até mesmo exercer outras atividades remuneradas.

Além disso, outro elemento utilizado para a caracterização do Uber como autônomo é o a assunção pelos motoristas dos riscos das suas atividades e não a empresa tomadora de serviço. Esse traço, para a autora Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 214) é fundamental. Sendo assim, no entendimento da autora, se o trabalhador corre o risco do negócio, não há que se falar em relação de emprego.

Esses aspectos, inclusive, são os arguidos em defesa pela empresa nas reclamações trabalhistas e que vem convencendo muitos juízes no sentido de reconhecer o vínculo de trabalho autônomo.

No entanto, é preciso analisar tais argumentos dessa prestação laborativa à luz da natureza jurídica e das dimensões da subordinação, bem como sob o ponto de vista principiológico.

Conforme abordado anteriormente, é ultrapassada a teoria da dependência econômica que explicava a subordinação como aquela em que o salário era a única forma de garantir a sobrevivência do empregado. Ou seja, a relação de emprego somente existia se o salário fosse sua única fonte de subsistência.

Atualmente, adota-se a concepção da subordinação jurídica, que está relacionada ao poder de direção do empregador em face da existência do contrato de trabalho. Nesse diapasão, o fato do motorista do Uber não depender economicamente da remuneração do aplicativo, não serve de argumento para configurá-lo como autônomo.

Com relação às dimensões da subordinação, a subordinação clássica é aquela em que o empregado, por força do contrato de trabalho, acata as ordens diretas do empregador. Ou seja, é o dever de obediência ou a sujeição às regras, orientações às normas estabelecidas pela empresa.

Embora possa verificar a presença desse tipo de subordinação no modo de desenvolvimento da prestação de serviço (por exemplo, quando estabelece normas de conduta como proibição de entrega de cartões pessoais, propagandas nos carros, manter carro limpos, ar condicionado ligado, etc), não se faz presente quando se trata da autonomia dos horários de trabalho e possibilidade de trabalhar para outras empresas em paralelo.

No entanto, nesse aspecto, é possível se configurar a chamada subordinação estrutural, que é aquela que para sua constatação basta o trabalhador estar inserido na dinâmica do tomador dos seus serviços.

Sendo assim, o motorista do Uber estando inserido na cadeia produtiva de bens ou de desenvolvimento de serviços (considerando que a atividade exercida é de transporte), atenderia o requisito fático-jurídico da subordinação, independentemente de estar sujeito ao controle, fiscalização, quanto ao modo de exercer sua função.

Em relação à assunção dos riscos dos negócios pelo motorista ser o fator para caracterizá-lo como autônomo e afastar qualquer discussão sobre a existência de vínculo empregatício, não deixa de ser uma inversão de valores e, até mesmo, a aplicação do brocardo *nemo auditur propriam turpitudinem allegans*, ou seja, a ninguém é dado beneficiar-se pela própria torpeza.

Isso porque a assunção desses riscos é condição *sine qua non* para que os motoristas possam se cadastrar no aplicativo e exercer suas atividades, já que o Uber estabelece com eles um contrato de adesão, sem a possibilidade de qualquer negociação entre as partes.

Portanto, a caracterização como autônomo embora possua argumentos plausíveis, pode ser descartada se for feita a análise pelo prisma supracitado.

Com relação ao vínculo empregatício, como cediço, para essa configuração no Brasil, se faz necessária à cumulação de alguns elementos, que estão expressos no arts. 2º e 3º da CLT: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Com relação ao primeiro elemento, prestação por pessoa física, verifica-se que a empresa Uber admite os motoristas diretamente, sem a intermediação ou a necessidade de um CNPJ. Tanto que requer para seu cadastramento a CNH e antecedentes criminais da pessoa física, sem os quais não pode ser feito o cadastro. Assim, a Uber explora diretamente a mão de obra dos motoristas para a consecução do seu negócio, o transporte individual de passageiros.

O segundo elemento, pessoalidade, significa as qualidades e aptidões pessoais do trabalhador que são levadas em consideração para execução do serviço e não de outrem. Ou seja, é a prestação do serviço pelo próprio trabalhador.

Luciano Martinez (2012, p. 62) nos esclarece a pessoalidade de forma muito objetiva:

No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso.

No caso da Uber, a empresa possui um sistema de cadastro que efetiva os motoristas, solicitando seus dados pessoais, como documentos, fotografias, modelo do carro, etc. após a permissão do aplicativo para exercer a atividade, o motorista tem acesso a uma conta individualizada do aplicativo, que somente pode ser utilizada por ele.

Destarte, é impossível haver substituição da mão de obra sem o consentimento da empresa. É o que dispõe o próprio sítio da empresa:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação. Adotamos tolerância zero com reclamações confirmadas dessa natureza. O motorista parceiro que violar essa política será removido definitivamente da plataforma (...) ³⁴

Quanto ao elemento da não eventualidade ou habitualidade, imperioso retomar as principais definições e parâmetros das teorias que explicam o trabalho eventual: teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

De acordo com a teoria do evento, considera-se eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço.

A teoria dos fins do empreendimento informa que a eventualidade ocorre quando o trabalhador é chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa tarefas que, por essa mesma razão serão esporádicas e de estreita duração.

³⁴ PARCEIROSBR. Apresenta informações acerca do funcionamento da empresa UBER, 2018. Disponível em: <https://help.uber.com/partners/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44>. Acesso em 17 jan 2019.

E por último, a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços. Essa teoria afirma que será eventual o trabalhador que não se fixar a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo.

Feita essa digressão passa-se a analisar a habitualidade entre os motoristas e a Uber. Isso porque a mesma é um dos pontos mais questionáveis para a configuração da relação de emprego, pois a empresa não estabelece horários fixos de trabalho, nem define quais dias da semana deve ser prestado o serviço.

Inicialmente cogente desmitificar que habitualidade é sinônimo de “diário” ou “dias fixos, com horários pré-determinados”. Habitualidade significa constância, permanência ao longo do tempo.

De tal modo, utilizando de forma convergente as teorias supracitadas pode se verificar que o motorista está inserido nos fins do empreendimento, qual seja, serviço de transporte de passageiros, ao qual é chamado para desempenhar a função principal que é a de motorista.

Segundo, os motoristas estão sempre sendo “incentivados” a se manterem prestando serviços, seja através de incentivos ou de mensagens questionando a razão do tempo parado, seja através de “prêmios”. Inclusive, existem relatos de mensagens pelo aplicativo de ameaças de desligamento caso ficasse muito tempo em inatividade.

O elemento da onerosidade é dimensionado no plano objetivo (pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade como contrapartida dos serviços prestados) e no plano subjetivo (intenção econômica contraprestativa).

Como cedição, a forma de recebimento pelos motoristas é de acordo com viagens realizadas, sendo que esse valor é calculado exclusivamente pela empresa, que transfere uma parte desse valor ao motorista e fica com um percentual.

A percentagem que fica com o motorista pelo serviço é equivalente a uma média de 70 a 75% do valor das corridas, o restante é retido pela empresa. Para alguns, esse fato descaracterizaria a natureza salarial da contraprestação, o que, em tese, feriria o sentido objetivo da onerosidade.

No entanto, ainda que se considerasse esse argumento, a onerosidade também pode estar presente no sentido subjetivo. Ou seja, basta a intenção econômica da contraprestação. Não há dúvidas que os motoristas ao se cadastrarem têm a intenção de ser remunerado pelo serviço prestado e não para “compartilhar serviço de transporte individual de passageiro”.

Por fim, o elemento subordinação, que é o que de fato estabelece a contraposição entre o trabalho autônomo.

Como já anteriormente tratado, a subordinação vem se adequando e se ajustando ao longo dos anos em decorrência das alterações que ocorreram, e que ainda ocorrem, no mundo do trabalho. E, por conta disso, diversas teorias surgiram para explicá-la.

Foi nesse sentido que o Delgado (2017b, p. 327) destacou as três dimensões da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural, ponderando, inclusive, que a conjugação dessas três dimensões da subordinação não se excluem mas se complementam com harmonia.

Para o autor, a *clássica* deriva do contrato de trabalho, no qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização da atividade laborativa; a *objetiva* é a que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício e, finalmente a *estrutural* e expressa 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.

Analisando a relação existente entre a empresa e os seus motoristas, pode se encontrar a presença das três dimensões, embora a presença dessa subordinação ainda gere questionamentos. Senão vejamos.

Quanto à subordinação clássica: pode se inferir a sua existência se interpretar que as regras de condutas “sugeridas”, tais como vestimenta dos motoristas, manutenção dos carros com ar condicionado ligados, limpos, com água, balas, além disso, a vedação de propaganda no carro, proibição de condução de mais de um passageiro, são imperativos para motoristas “cinco estrelas” conforme sugere o próprio site³⁵. Além disso, a recusa sistemática de corridas pode ser fato ensejador da sua exclusão do aplicativo. Desse modo todos esses fatos sugerem a presença do poder regulamentar e fiscalizatório (poder diretivo).

Em relação à subordinação objetiva e estrutural: se partir da premissa que a Uber é uma empresa de transporte de passageiros, dúvidas não existem que os motoristas atuam na sua atividade fim.

Cabe destacar um trecho do artigo escrito pelo jurista Márcio Toledo Gonçalves (2017, p.319), no qual ele expõe o fenômeno da uberização e a subordinação estrutural:

(...)Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa e eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da uberização. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial (...)

³⁵ PARCEIROSBR. Apresenta informações acerca do funcionamento da empresa UBER, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/dicas-motoristas-parceiros-atendimento-preferencias-usuarios/>Acesso:17 jan 2019.

Analisando os elementos, em tese, poderia se reconhecer o vínculo empregatício dos motoristas do aplicativo Uber. Essa tendência seria a que melhor atenderia os anseios sociais do trabalhador, pois lhes garantiria toda a proteção inerente resguardada pelo Direito do Trabalho, o que não acontece atualmente com a maioria dos trabalhadores autônomos.

Inclusive esse é o entendimento do Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli³⁶, que afirma que os motoristas são, na verdade, empregados da Uber:

No Brasil, a forma de transporte público não coletivo sempre foi o táxi autônomo. Este modelo acabou deteriorado pela acumulação de "autonomias" por verdadeiros empresários, que exploram os taxistas sem reconhecer o vínculo empregatício, sob a conivência do poder público. Alguns verdadeiramente autônomos sobrevivem, mas a forma usual é a de motoristas que pagam "diárias" a "donos" de concessões públicas. O motorista já começa seu dia devendo ao dono da "autonomia".

A exploração do trabalho no Uber é ainda pior, pois o controle se dá por programação. A empresa controla o tipo de carro, a forma de conduzir, o modo de se portar, o uniforme e a tarifa a ser cobrada. Tem total controle dos trabalhadores por meio do sistema de "cenouras e porrete", ou seja, de prêmios e castigos.

Controla o quantitativo de mão de obra disponível, por meio de premiações em momentos de pouca oferta. Por outro lado, os trabalhadores não podem negar corridas e são desligados do sistema se não obtiverem certa nota dos clientes. Em poucas palavras: os trabalhadores do Uber são seus empregados, mas não reconhecidos como tal, desobrigando a empresa de seus deveres como empregadora(...)

No entanto, existem dados que demonstram que, embora os trabalhadores se sintam em algum aspecto violado em seus direitos, eles aceitam, por vontade própria, permanecerem nesse setor, por nele identificarem vantagens econômicas.

Apenas a título de conhecimento prático, algumas abordagens foram feitas a motoristas do aplicativo na cidade de Salvador quanto à forma de prestação de serviço da Uber, quanto à ausência de regulamentação e concessão de direitos laborais e muitos achavam justo o não reconhecimento do vínculo empregatício (alguns sequer tinham esse interesse), mas todos achavam "injusta" a forma como eram cobrados (sem

³⁶ CARELLI, Rodrigo Lacerda de. O Uber, o táxi e a exploração dos motoristas. Disponível em: <<http://www.prt23.mpt.mp.br/procuradorias/prt-cuiaba/602-o-uber-o-taxi-e-a-exploracao-dos-motoristas>>. Acesso em: 17 jan. 2019

transparência quanto aos valores da corrida), a ausência de custeio em casos de acidentes (benefícios previdenciários) e a possibilidade de exclusão sumária do aplicativo sem qualquer possibilidade de defesa.³⁷

Murilo Martins Almeida citando Arun Sundararajan (MARTINS; ALMEIDA, p.57) afirma que nos Estados Unidos alguns motoristas (trabalhadores autônomos), embora se sintam violados em seus direitos, a vasta maioria não deseja mudar sua condição de trabalho, segundo se verificou em um estudo realizado em 2005 pelo *Government Accountability Office* (GAO), organização independente que trabalha junto ao Congresso Americano. Não obstante, queiram benefícios associados aos empregados típicos.

Ainda, continuando citando Sundararajan: *“a tendência é de aumento da força de trabalho no setor nos próximos anos”*. E que *“apesar de existirem trabalhadores da sharing economy que dependem exclusivamente apenas das plataformas digitais como fonte de renda, uma parcela desses trabalhadores já possui uma renda ou certa estabilidade econômica, apenas desejando uma gratificação extra”*.

Argumenta-se ainda que classificar os motoristas por aplicativo como empregados poderia reduzir a potencialidade do mercado de trabalho. Em uma situação de crises econômicas, com o aumento do desemprego em várias localidades, é de se questionar a inviabilização de novos formatos de trabalho e a conseqüente geração de oportunidades.

Diante desse quadro surge a ideia da parassubordinação como uma posição intermediária, despontada na doutrina, considerando que a criação de uma relação de trabalho especial seria a forma mais apropriada para regular essa problemática, de modo a espriar a proteção do ordenamento jurídico a todo tipo de trabalho (CAPUZZI, 2016, p.01).

³⁷ As abordagens e “entrevistas” não tiveram cunho científico e por isso não foi utilizado os métodos apropriados desse tipo de estudo. As informações tratam de experiência pessoal da autora.

De acordo com Martins (MARTINS; ALMEIDA, p.56) Sundararajan “*defende a criação de uma nova categoria de relação de trabalho nos Estados Unidos, não totalmente desprovida de uma proteção jurídica, para melhor atender às necessidades e anseios desse novo mercado*”.

Portanto, argumenta-se que a criação de uma posição intermediária, regulando o Uber traria o equilíbrio entre a dignidade e valorização do trabalho em contraponto à livre-iniciativa empresarial e a livre-concorrência.

No entanto, com cediço, no Brasil inexistente qualquer regulamentação expressa acerca da parassubordinação, sendo o seu conceito construído doutrinariamente, oriundo, inclusive, de outros ordenamentos jurídicos, como o italiano.

Assim, o trabalhador parassubordinado seria aquele que cumprisse os requisitos da continuidade, coordenação, prevalência da personalidade e debilidade socioeconômica (GASPAR, 2016, p.150).

Nesse diapasão, por inexistir qualquer previsão normativa, caso decidisse enquadrar os motoristas do Uber como trabalhadores parassubordinados ainda teria que se investigar qual tipo de tutela jurídica trabalhista seria adotada: aquela que entende a necessidade de inovação legislativa, a que entende a extensão seletiva (concessão de apenas alguns direitos trabalhistas, previdenciários, processuais) ou aquela que faz a assimilação ao trabalhador subordinado, ou seja, estende aos parassubordinados os mesmos direitos.

Obviamente que a terceira corrente não seria a intenção daqueles que tecem os argumentos supramencionados, já que nada mudaria.

Defendendo a tese da desnecessidade da regulamentação da parassubordinação, ou, havendo, para que seja feita por assimilação, é que leciona o autor Luiz Otávio Linhares Renault (2011, p.33-49):

A legislação trabalhista não prevê a figura do trabalhador parassubordinado, que, se admitida por migração doutrinária/jurisprudencial, deve ser uma compreensão de natureza inclusiva, de modo a valorizar o trabalho do homem numa sociedade em mudanças e em fase de assimilação de valores neoliberais (...) Assim, se pretende-se copiar a figura do parassubordinado, não previsto na nossa legislação com direitos próprios, então que se faça essa movimentação na direção dos trabalhadores subordinados com todos ou com a maioria dos direitos previstos na CLT, e não no sentido contrário de sua identificação com autônomo, gerando um *tercius genus*, isto é, para-autônomo, sem direitos trabalhistas(...) Para que, então a parassubordinação? (...) Vamos passar a limpo esta verdade: a parassubordinação não serve para nada.

No mesmo sentido entende doutrinadores como: Maurício Godinho Delgado, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Lorena Vasconcelos Porto, Jorge Luiz Souto Maior, Danilo Gaspar, entre outros, que defendem o alargamento da subordinação a partir de diferentes pontos de vista.

Assim, sendo o Direito do Trabalho estruturado com base na subordinação, a ampliação do seu conceito para agregar outros trabalhadores, como motorista do Uber, que não se enquadram no seu tradicional conceito, resultaria na própria extensão do Direito do Trabalho.

Por outro lado, a produção de uma sistemática própria para o trabalho parassubordinado do Uber poderia ser a uma alternativa viável, como foi feito em alguns casos no Brasil (empregados doméstico com reconhecimento de vínculo empregatício ou representantes comercial, sem o reconhecimento).

Isso porque, não se pode olvidar que o modo como as atividades dos motoristas do Uber são desempenhadas ainda geram dúvidas acerca da fixação jurídica do vínculo, ora encarados como empregados, ora como autônomos.

A realidade é que a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, principalmente a subordinação, não é contundente, ainda que se fale nessa “nova roupagem” interpretativa do Direito do Trabalho.

Sendo assim, deixar esses empregados sem qualquer tutela jurisdicional é muito pior do que regulamentar a atividade sob o viés da parassubordinação com extensão seletiva de direitos, tais como os direitos fundamentais mínimos previstos na Constituição Federal (art. 7º)³⁸: salário mínimo, jornada laboral máxima, INSS, FGTS, etc. Os demais direitos poderiam advir por auto-regulamentação coletiva.

Nessa legislação poderia estar delimitado também o objeto do contrato de trabalho (questões da autonomia e subordinação), sobre a liberdade da jornada de trabalho e seus limites máximos, liberdade de trabalhar para outros tomadores de serviço, etc.

Desta feita, a intervenção legislativa, criando um modelo de relação de trabalho especial para incluir os trabalhadores do modelo “economia Uber” (o que abrangeria todos que utilizam a plataforma digital como meio de intermediação de prestação da prestação de serviço) poderia ser a mais adequada forma de proteger esses trabalhadores, no atual panorama.

Infelizmente no Brasil o processo legislativo depende de interesses políticos e os motoristas do Uber não possuem “lobby” no Congresso para que seus interesses sejam representados.

Por outro lado, a sua desarticulação e desorganização (sequer possuem entidade coletiva de classe para falar em seu nome) não contribuem para a mudança nesse quadro. Ou seja, embora a previsão legislativa seja a melhor alternativa, parece ser a mais remota.

5. CONCLUSÃO

É preciso ter em mente que inexistente trabalho humano que não tenha se originado sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Essa é, inclusive, uma das marcas do

³⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1.988 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm >. Acesso em 28 jan.2019.

capitalismo. Desde a criação da máquina a vapor às novas tecnologias disruptiva, como a da inteligência artificial e biotecnologia, não se pode ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais.

Não se pode olvidar que neste processo de evolução tecnológica, juntamente com o capitalismo, continua existindo a extração de valor da força de trabalho humano. E é com base nesta premissa que se deve observar o papel histórico do Direito do Trabalho, como mediador entre o capital e a preservação de um patamar civilizatório mínimo, que visam manter a dignidade do trabalhador.

Portanto, imperioso estar sempre atento à atualidade do Direito do Trabalho, que nasceu de uma necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado.

Da mesma forma, não se pode deixar de levar em consideração alguns aspectos sociais e econômicos que transmutam alguns institutos jurídicos (exemplo disso é a reforma trabalhista com tentativa de nova roupagem a alguns princípios), bem como a divergência na interpretação de tais institutos (como pro exemplo a presença ou não de subordinação, seja ela clássica, estrutural, etc).

Desse modo, no atual contexto não se permite, em tese, que seja definida a relação entre a Uber e seus motoristas como de emprego, uma vez que a presença dos elementos não possui presença taxativa. Nem tampouco podem esses motoristas ser qualificados tão somente como autônomos.

O trabalho traz em seu título a sua questão norteadora: a relação jurídico-normativa da relação de trabalho existente no aplicativo Uber seria de emprego, autônoma ou se trata do fenômeno da parassubordinação?

O intuito, em verdade, é o de apresentar argumentos teóricos quanto à questão, sem pretensões de esgotar as reflexões, mas trazendo uma proposta permeável ao

problema no atual panorama, até porque há uma manifesta indecisão jurídica em relação ao vínculo desses trabalhadores, bem como um descompasso entre o ordenamento jurídico e as novas formas da economia capitalista da era digital.

O Uber e o tipo de economia que representa (que não é de compartilhamento) é um objeto fértil de pesquisa, pois possibilita a convergência de diversos princípios constitucionais antagônicos e que integram o conceito de Estado Democrático em nosso país, tais como o da livre iniciativa, dos valores sociais do trabalho, da dignidade da pessoa humana, etc.

Deixar a caracterização desse tipo de trabalhador apenas à mercê da análise dos magistrados é permitir que, até que se tenha uma pacificação jurisprudencial, esse tipo de trabalhador “tenha tudo ou não tenha nada”, o que torna as relações jurídicas instáveis.

Os limites que foram propostos, qual seja, a elaboração de uma legislação a regular o fenômeno da Uber como parassubordinação priorizando a sua dignidade e direitos essenciais, são de difícil previsão, no entanto, é a melhor solução para essa incerteza jurídica, pois permite a convivência de novas formas de exploração capitalista sem retirar desses trabalhadores as garantias mínimas.

No entanto, enquanto essa solução não é viável, necessário continuar fazendo o enfretamento da questão sempre buscando saídas criativas, que perpassam necessariamente na ótica da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Novo Contrato de emprego. Parassubordinação Trabalhista** São Paulo: Ltr 2004.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto.** São Paulo: LTR, 2008.

ARAÚJO, Kléber Soares de. **Análise da relação contratual dos motoristas da empresa Uber sob o prisma dos elementos que caracterizam a relação de emprego no direito do trabalho.** Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/64583/analise-da-relacao-contratual-dos-motoristas-da-empresa-uber-sob-o-prisma-dos-elementos-que-caracterizam-a-relacao-de-emprego-no-direito-do-trabalho/2>>. Acesso em: 08 jan. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016.

CAPUZZI, Antônio J. **Motoristas do Uber – empregados ou autônomos? – Análise à luz do ordenamento jurídico brasileiro.** Disponível em: < <http://emporiododireito.com.br/leitura/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos-analise-a-luz-do-ordenamento-juridico-brasileiro-por-antonio-j-capuzzi>>. Acesso em: 17 jan. 2019.

CARELLI, Rodrigo Lacerda de. **O Uber, o táxi e a exploração dos motoristas.** Disponível em: < <http://www.prt23.mpt.mp.br/procuradorias/prt-cuiaba/602-o-uber-o-taxi-e-a-exploracao-dos-motoristas>>. Acesso em: 17 jan. 2019

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

CHAVES JUNIOR, Jose Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a Segurança jurídica.** Juslaboris Biblioteca digital da Justiça do Trabalho In. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região : Vol. 46, n. 76 (jul./dez. 2007). Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/73990>>. Acesso em: 02 jan. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.** 3 ed. São Paulo: LTR, 2017.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 16 ed. Ver. ampl. São Paulo: LTR, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico ao direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

FERREIRA, Leticia Mara Pinto. **Parassubordinação: a dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa,** São Paulo LTR, 2017.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação Potencial: Encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica.** São Paulo: LTR, 2016.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Uberização: estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI.** Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 319-331, mar. 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125414>. Acesso em 17 jan 2019.

GRIECO, Anna Maria. **Lavoro Parasubordinato e Diritto del Lavoro.** Napoli: Eugenio Jovene, 1983.

KERR, Vera. **Uber X Táxi - A nova velha economia. Centro de Estudo Sociedade e Tecnologia-CEST-USP.** Sumário de Pesquisa, v. 1, n. 1, out. 2015. Disponível em: <

http://www.sef.usp.br/wp-content/uploads/sites/26/2016/03/V1N1pt_uber.pdf>. Acesso em: 09 jun 2019.

MARTÍN, Margarita Apilluelo. **Los derechos sociales del trabajador autônomo: especialmente del pequeno e del dependiente**. Valencia: tirant lo blanch, 2006.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Trabalhador Autônomo**. Revista LTr, São Paulo, SP, v. 69, nº 02, p. 158-165, fev. 2005.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. **Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa uber: aspectos e consequências sociojurídicos**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho | e-ISSN: 2525-9857 | Brasília | v. 3 | n. 1 | p. 55 – 75 | Jan/Jun. 2017. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812>>. Acesso em: 08 jan. 2019.

MARX, Karl. **O Capital**. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. Editora Nova Cultural Ltda, 1996. Disponível em <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-1.pdf> Acesso em: 18 nov 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989.

PISANI, Andrea Proto. **Lezioni di Diritto Processuale Civile** 2ª ed. Napoli: Eugenio Jovene, 1996.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. **Da velha parassubordinação ao novo contrato de trabalho a projeto**. Aracaju: Evocati Revista n 16. Abr. 2007 Disponível em: <<http://www.esmat13.com.br/artigos/da%2520velha%2520parassubordinacao%2520ao%2520novo%2520contrato%2520de%2520trabalho%2520a%2520projeto/314>>. Acesso em 18/11/2018.

PAVIONE, Lucas dos Santos. **A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro**. Revista AGU: Advocacia Geral da União, Brasília-DF, ano IX, n. 26, 2010. <<https://seer.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/191/1581>> Acesso em 18/11/2018.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **A abolição necessária. Uma análise da efetividade e da eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil a partir de uma perspectiva garantista e democrática dos direitos sociais**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito Sociais e Políticas Públicas) - Universidade Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul.

SUNDARARAJAN. **The Sharing Economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Cambridge, MA: The MIT Press, 2016.

Silva, Otavio. Pinto e. (2004). **O direito romano e as origens do trabalho autônomo**. Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo, 99, 349-354. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67629/70239>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

_____ **O trabalho parassubordinado**. Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo, 97, 195-203: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho**. Biblioteca Digital de Periódicos. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038/5014>>. Acesso em: 21 dez. 2018.

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

RENAULT, Luiz Otávio. Linhares. **Parassubordinação: para quê?** In: Luiz Otávio Linhares Renault; Paula Oliveira Cantelli; Lorena Vasconcelos Porto; Fernanda Nigri. (Org.). Parassubordinação. São Paulo: LTr, 2011.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'AFONSECA, Thaís Cláudia; ANTONIETA, Maria. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber.** Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas. Vol. 20, N. 39, 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/0>. Acesso em: 16 jan. 2019.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. **El Impacto De La 'Uber Economy' En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo.** December 18, 2015. IUS Labor 3/2015, p. 1-25. Disponível: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2705538>. Acesso em 08 jan 2019.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

YAZBEK, Maria Carmelita. **Globalização, precarização das relações de trabalho e seguridade social**, n.56, São Paulo: Cortez Editora, 1998.

LESGISLAÇÃO

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 11 de novembro de 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1.988
Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm >.
Acesso em 28 jan.2019.

_____. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.
Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm>. Acesso em: 28 de jan. de 2018.

SALVADOR. Assembleia Legislativa. **Projeto de Lei Complementar PLE 258/2018**.
Dispõe sobre o Serviço de Transporte Individual Privado de passageiros, não aberto ao público e remunerado para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede no município do Salvador e dá outras providências.
Disponível em:
http://177.136.123.157/leg/salvador/LEG_SYS_acompanhamento_proposicoes. Acesso em: 26 fev. 2019.

JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento AIRR - 1056-38.2014.5.03.0109**. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento AIRR 20-85.2010.5.05.0005**. Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa. 1ª turma, Publicado no DEJT de 26/03/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 1001492.33.2016.5.02.0013**, da 13ª Vara Trabalhista, São Paulo. Disponível em:

<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>. Acesso em 26 de fev de 2019.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**, da 38ª Vara Trabalhista, São Paulo. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180824-04.pdf>. Acesso em 26 de fev de 2019.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112**, da 33ª Vara Trabalhista, Minas Gerais. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/2/art20170214-02.pdf>. Acesso em 26 de fev de 2019.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112**,Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, Data de Julgamento: 23/05/2017, 9ª Turma, Disponível em: www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170526-06.pdf. Acesso em 26 de fev de 2019.