

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

PUC-SP

Fausto Siqueira Gaia

As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”

Doutorado em Direito

São Paulo

2018

Fausto Siqueira Gaia

As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”

Doutorado em Direito

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito sob a orientação do Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus

São Paulo

2018

Banca Examinadora

*Aos meus pais, Luiz e Maria, e ao meu irmão
Gustavo, minha eterna gratidão por sempre me
apoiares*

Agradecimentos

Ao meu orientador e colega de magistratura Professor Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus pelo convívio na academia e por todos os comentários, orientações e palavras de incentivo durante o período de convivência na PUC/SP.

À Camila Miranda de Moraes, uma amiga e irmã que a magistratura do trabalho me deu no ano de 2007, que muito contribuiu para o resultado final deste trabalho, sempre com comentários pertinentes, indicações bibliográficas valiosas, palavras de incentivo e orientações.

Aos professores Doutores Maria Helena Diniz e Renato Rua de Almeida pelos ensinamentos e discussões travados em sala de aula, que contribuíram para uma melhor reflexão sobre o direito positivo e o seu papel na compreensão das relações de trabalho, especialmente no período em que a CLT passa por ataques.

Aos colegas de magistratura, que muito auxiliaram nessa pesquisa, em especial o Desembargador do Trabalho José Eduardo de Resende Chaves Júnior e os Juízes do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira.

Aos colegas com quem convivi e aprendi nas turmas, em especial na turma do núcleo de direito do trabalho: Adriana Jardim Supioni, Adriana Galvão, Maria Ivone Laraia, Marcelo de Azevedo Chamone e Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale.

À Álvaro Lauff, amigo desde os tempos do mestrado, pela sempre presteza e ajuda.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, meu lar profissional, pela licença concedida para capacitação. Sem o incentivo para aprimorar o conhecimento, esse trabalho não seria possível.

Aos bibliotecários da Faculdade de Direito de Vitória, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho pelo auxílio no levantamento de dados bibliográficos.

Aos meus alunos no Curso de Pós-Graduação em Direito Individual e Processual do Trabalho pelo aprendizado e convivência diários.

RESUMO

A presente tese de doutorado é resultado da investigação científica desenvolvida no Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, na linha de pesquisa sobre efetividade dos direitos de terceira dimensão e tutela da coletividade, dos povos e da humanidade. O trabalho de pesquisa desenvolvido tem como objetivo analisar, a partir do desenvolvimento de novas tecnologias, a dinâmica das novas formas de trabalho na sociedade da pós-modernidade, em especial aquelas que envolvem a relação entre os motoristas e as empresas que conectam passageiros por meio de aplicativos. A investigação científica buscará resposta ao seguinte problema de pesquisa: a contratação de motoristas por meio de sistema de aplicativos para *smartphones* e *tablets*, como a plataforma tecnológica UBER, representa forma de transferência dos riscos do empreendimento econômico do titular do aplicativo e, conseqüentemente, meio utilizado para dissimular a existência de relação empregatícia subordinada? Utilizando o método dialético material e a pesquisa quantitativa e qualitativa, serão analisados os processos de evolução e de inserção do trabalho humano no sistema de produção capitalista, apontando a dinâmica apresentada pelos elementos do processo de trabalho: matérias-primas, meios de produção e força de trabalho; o papel dos princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho, bem como das cláusulas gerais na atividade interpretativa do direito; os pressupostos constitutivos da relação empregatícia, com destaque especial ao desenvolvimento do conceito de subordinação jurídica disruptiva; e, finalmente, serão verificados e analisados, a partir de informações coletadas em sítios da rede mundial de computadores, de decisões proferidas em Tribunais brasileiros e de países estrangeiros e, principalmente, de depoimentos prestados por testemunhas nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, em trâmite na Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, as características reais presentes na prestação de serviços realizada pelos motoristas para a plataforma tecnológica UBER.

Palavras-chave: UBER. Motoristas. Tecnologias Disruptivas. Relação de emprego.

ABSTRACT

This doctoral thesis is the product of a scientific investigation developed within the Postgraduate Program in Law of the Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brazil, about the efficaciousness of collective rights and the tutelage of collectivity, peoples and mankind. The research analyzed the dynamics of new labor forms in postmodern society through the development of new technologies, especially those involving the relationship between car drivers and companies that connect passengers through computer applications. The purpose of the research is to examine whether the hiring of private car drivers through a system of computer applications for smartphones and tablets, such as the UBER technological platform, can lead to the conclusion that the risk of the enterprise is being transferred to workers as a means to dissimulate the existence of subordinated labor relationships? The materialistic dialectic method and quantitative/qualitative research will investigate the evolution processes and labor insertion within the capitalist production system, indicating the dynamic given by labor items such as prime matter, production means and labor force; the role of the constitutional and specific principles of labor legislation and the general clauses in the law's interpretations; the constitutive presuppositions of labor hiring relationship, with special emphasis on the development of the concept of disruptive juridical subordination. Decisions by Brazilian and foreign Courts will be analyzed and investigated as from data collected from the worldwide network of computers. Affidavits by witnesses in the Public Civil Inquiry number 001417.2016.01.000/6 of Labor Prosecution Office of the First Brazilian Region, the real characteristics of the activities developed by drivers using the UBER electronic platform will be defined and analyzed.

Keywords: UBER; car drivers; disruptive technologies; labor relationship.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 O TRABALHO E O CAPITAL EM MARX: A DIALÉTICA DO CONFLITO	20
1.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO: TECNOLOGIA, PROPRIEDADE E LIBERDADE	20
1.2 O TRABALHO ASSALARIADO E O PROCESSO PRODUTIVO NAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS	30
1.2.1 O processo produtivo e a organização do trabalho na primeira revolução industrial	31
1.2.2 O processo produtivo e a organização do trabalho na segunda revolução industrial	36
1.2.2.1 A organização do trabalho no sistema taylorista	41
1.2.2.2 A organização do trabalho no sistema fordista.....	44
1.2.3 O processo produtivo e a organização do trabalho na terceira revolução industrial: o toyotismo e o kalmarismo	48
1.2.4 O processo produtivo e a organização do trabalho na quarta revolução industrial: pós-modernidade e o trabalho	54
1.3 O PROCESSO DE TRABALHO MARXIANO: A FORÇA DE TRABALHO, A MATÉRIA-PRIMA E OS MEIOS DE PRODUÇÃO.....	58
1.4 O CAPITALISMO DO SÉCULO XXI E A INTERLIGAÇÃO TRABALHO-TECNOLOGIA-PROTEÇÃO.....	66
1.4.1 O capitalismo tecnológico e a influência na organização do trabalho	69
1.4.2 A reorganização empresarial: desenvolvimento da tecnologia e a economia colaborativa ou compartilhada	75
2 TRABALHO, REALIDADE SOCIAL E ELEMENTOS NORMATIVOS ESTRUTURANTES DO SISTEMA JURÍDICO	83
2.1 OS FATOS SOCIAIS E OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO.....	83

2.2 A CONSTRUÇÃO DA NORMA JURÍDICA: TENSÃO DIALÉTICA ENTRE FATOS E VALORES SOCIAIS	88
2.3 AS REGRAS, OS PRINCÍPIOS E AS CLÁUSULAS GERAIS E SUAS FUNCIONALIDADES NO SISTEMA JURÍDICO ABERTO DO DIREITO DO TRABALHO	92
2.4 A PROTEÇÃO DO TRABALHO NA PRINCIPIOLOGIA CONSTITUCIONAL	104
2.4.1 O princípio da dignidade da pessoa humana e a tutela do trabalhador.....	106
2.4.2 Os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa: os impactos na interpretação das relações contratuais envolvendo o trabalho humano	110
2.4.3 A função social da propriedade e a solidariedade social: as irradiações na empresa e no contrato de trabalho	118
2.5 OS PRINCÍPIOS E AS CLÁUSULAS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO E OS IMPACTOS NAS NOVAS FORMAS DE REALIZAÇÃO DO LABOR	121
2.5.1 O princípio da proteção ao trabalhador e as suas manifestações	122
2.5.2 O princípio da primazia da realidade.....	130
2.5.3 O princípio da continuidade da relação de emprego.....	132
2.5.4 O princípio da não-discriminação.....	135
2.5.5 O princípio da irrenunciabilidade	138
2.5.6 A cláusula geral da boa-fé.....	139
3 A RELAÇÃO DE EMPREGO NA SOCIEDADE PÓS-MODERNA	143
3.1 AS TEORIAS ESTRUTURANTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO SUBORDINADO	143
3.2 OS PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	151
3.2.1 A subordinação e suas vertentes	152
3.2.1.1 A subordinação jurídica clássica	159
3.2.1.2 A subordinação jurídica objetiva.....	166
3.2.1.3 A subordinação jurídica estrutural.....	169
3.2.1.4 A subordinação jurídica estrutural-reticular	174

3.2.1.5 A subordinação jurídica integrativa.....	175
3.2.1.6 A subordinação jurídica potencial	179
3.2.2 A pessoalidade.....	182
3.2.3 A habitualidade ou não-eventualidade	184
3.2.4 A onerosidade.....	186
3.2.5 A ausência de assunção dos riscos do empreendimento.....	187
3.2.6 A <i>ajenidad</i>, alienabilidade ou alheabilidade	188
3.3 O OUTRO LADO DO TRABALHO HUMANO: A RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMA.....	192
3.4 A ZONA GRIS: O TRABALHO PARASSUBORDINADO E SEUS CONGÊNERES NO DIREITO ESTRANGEIRO.....	197
4. A RELAÇÃO DE TRABALHO DA PÓS-MODERNIDADE: A UBER E OS MOTORISTAS	207
4.1 A PLATAFORMA UBER E A SOCIEDADE EM REDE	207
4.2 A DINÂMICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR MEIO DE APLICATIVO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS	213
4.3 UBER: PLATAFORMA TECNOLÓGICA DE APROXIMAÇÃO DE PESSOAS OU EMPRESA DE TRANSPORTE?	226
4.4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO POR INTERMÉDIO DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS	236
4.5 A JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR MEIO DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS	241
4.5.1 Estados Unidos: Barbara Berwick x UBER Technologies, Inc. e A. Delaware Corporation.....	242
4.5.2 A decisão da Corte de Londres (Processo nº 220255/2015)	246
4.5.3 União Europeia: Asociación Profesional Elite Taxi x UBER System Spain (Processo nº C-434/2015).....	249
4.5.4 Jurisprudência brasileira.....	251

4.6 AS RECOMENDAÇÕES 198 e 204 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	259
4.7 O DESENVOLVIMENTO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO DISRUPTIVA...	264
4.8 O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE A PLATAFORMA TECNOLÓGICA UBER E O MOTORISTA	271
CONCLUSÃO.....	282
REFERÊNCIAS	289
ANEXO A – Requerimento e deferimento da solicitação de vista para pesquisa acadêmica nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6	305
ANEXO B – Depoimentos de testemunhas nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6	308
ANEXO C – Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital.....	330
ANEXO D – Contrato social da empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA	348

INTRODUÇÃO

As relações empresariais sofrem, nos dias atuais, transformações estruturais, seguindo o movimento e a tendência do capital em ampliar os espaços e a competitividade no mercado globalizado. Ao mesmo tempo em que há o rearranjo das relações comerciais e de trabalho no sistema capitalista de produção, é alimentada na população mundial a preocupação com o consumo sustentável e racional de bens e serviços, especialmente em razão da limitação dos recursos naturais disponíveis. Os reflexos dessas alterações socioeconômicas são sentidos tanto nas relações externas que as empresas mantêm com os consumidores quanto no relacionamento interno que é mantido com os trabalhadores envolvidos no processo de produção.

No âmbito da dinâmica exterior, novas atividades empresariais são concebidas sob o manto da chamada economia do compartilhamento, fenômeno esse também designado de economia sob demanda ou colaborativa. Novos negócios são estruturados e apresentados ao mercado consumidor, que passa a ter à disposição a possibilidade de escolher, seja na compra de bens ou mesmo na contratação de serviços, entre formas tradicionais e inovadoras disponibilizadas no mercado.

Se uma pessoa desejar viajar a negócios ou mesmo a turismo a uma outra cidade, terá nos grandes centros urbanos a opção de eleger entre as tradicionais prestações de serviços de hospedagens em hotéis e pousadas ou então optar em alugar o apartamento ou mesmo um quarto de um proprietário privado, que coloca a sua propriedade à disposição para o compartilhamento de interessados por meio de plataformas tecnológicas. Da mesma forma, ao chegar ao destino, terá o mesmo viajante a possibilidade de se deslocar por meio de serviços de transportes tradicionais, como táxis, ônibus e metrô, ou então contratar serviços particulares de transporte oferecidos por proprietários de veículos, que se disponibilizam a realizar o percurso, por um preço previamente estabelecido por algoritmos criados por aplicativos.

Os impactos da economia do compartilhamento não se limitam apenas aos aspectos inerentes às relações exteriores que as empresas mantêm com o mercado consumidor de bens e serviços. Na organização interna da empresa, especialmente no espaço laboral, as relações jurídicas entre empregadores e empregados são influenciadas e transformadas por esses novos de modelos de negócios. As empresas, que têm os seus modelos de negócios fundados na

tecnologia e na cultura do compartilhamento, passam a promover significativas alterações nas formas de contratação de seus trabalhadores, rompendo com sistemas tradicionais de organização do trabalho.

O desenvolvimento da cultura do compartilhamento deve ser compreendido não como um fato social isolado, mas sim como produto em processo de construção evolutiva, pelo qual o modelo de produção capitalista vem atravessando ao longo dos anos. Os novos modelos de negócios representam o resultado atual do movimento empresarial de buscar, de forma incessante, a reestruturação da organização produtiva, como forma de reduzir os custos envolvidos na produção de bens e na prestação de serviços. A otimização de recursos assegura às empresas melhores posições no competitivo mercado consumidor. A eficiência da atividade empresarial é, por vezes, alcançada por meio de diversas estratégias de negócios utilizadas pelos capitalistas, amparadas no princípio da liberdade contratual.

Os modelos de negócios fundados da economia colaborativa são produtos do próprio processo de evolução do sistema capitalista de produção, que tem a busca pela ampliação da lucratividade uma de suas pedras angulares. Ao longo da história do trabalho humano, diversos foram os métodos utilizados pelos detentores do capital para reduzir parte dos custos envolvidos com a contratação de mão-de-obra. A aplicação prática de metodologias para otimizar a produtividade redundou, não raras vezes, a colocação dos trabalhadores em condição de vulnerabilidade social.

O desenvolvimento do sistema capitalista de produção e, consequentemente, dos atuais modelos de negócios por meio de aplicativos somente foi possível com o reconhecimento e a afirmação das liberdades públicas negativas. O Estado tem, nesse contexto, redução do espaço para realizar a intervenção na autonomia manifestada pelos contratantes no âmbito das relações privadas. O homem é possuidor de autonomia da vontade para celebrar os contratos na vida civil, tudo isso amparado no princípio fundante do Estado de direito da liberdade individual. As liberdades negativas representam, na perspectiva da atuação individual e da regulamentação estatal, o fio condutor das sociedades liberais.

O homem é livre possuidor da força de trabalho, o que permite que a sua energia produtiva seja colocada à disposição dos detentores dos meios de produção no processo de materialização do trabalho e das matérias-primas em mercadorias. A atividade do capitalista tem como direcionamento, nesse contexto, a extração do máximo de eficiência da força

produtiva do trabalho, em todas as etapas do processo produtivo. A busca por produtividade redundou, nos primórdios do capitalismo industrial, na realização de jornadas de trabalho extenuantes, de modo a ampliar a produção. Posteriormente, novos métodos científicos de trabalho industrial foram desenvolvidos e implantados como forma de otimizar a produtividade industrial e, conseqüentemente, fomentar a realização de mais-valia.

O antagonismo presente na relação entre o capital e o trabalho no sistema de produção capitalista foi acentuado em razão da intensificação do processo de exploração da força de trabalho. O cenário de exploração capitalista criou uma das condicionantes sociais para o estopim da luta de classes. Os movimentos e a organização dos trabalhadores garantiram aos detentores da força de trabalho direitos sociais trabalhistas mínimos, como mecanismo de proteção contra o processo exploratório do capital.

Não apenas a afirmação das liberdades individuais permitiu a evolução do sistema capitalista. O processo de produção passou por transformações que permitiram o desenvolvimento desses novos negócios fundados na economia do compartilhamento. A força de trabalho, as matérias-primas e os meios de produção funcionam como as bases de constituição do processo produtivo desde os primeiros momentos do desenvolvimento do capitalismo. O momento atual do liberalismo econômico é marcado por inflexões na dinâmica da tríade de elementos do processo de produção capitalista. A alteração vivenciada no cenário da pós-modernidade diz respeito à relação que tais elementos passam a manter em relação a seus detentores, especialmente após o desenvolvimento e implantação de novas tecnologias de comunicação e de transmissão de dados, que permitiram a aproximação entre as pessoas.

O titular do capital tem como um dos nortes negociais a obtenção da maior lucratividade possível, o que é possível pela redução dos custos envolvidos na produção. Para tanto, a força de trabalho assume posição de destaque no processo de ampliação dos lucros do capitalista, diante da característica singular que esse elemento possui. A força de trabalho ganha destaque diante dos demais elementos do processo produtivo uma vez que a mesma tem o condão de gerar, enquanto mercadoria elástica, maior rendimento do que o seu custo de aquisição. A força de trabalho, ao possibilitar a geração de lucros maiores do que o seu custo de aquisição, passa a ser a variável que o detentor dos meios de produção objetiva controlar.

A ampliação do controle do trabalhador é possível no cenário neoliberal do final do século XX e do início do século XXI a partir da implantação de novas tecnologias e da

reestruturação da organização produtiva. As relações de trabalho passam por transformações tanto no setor industrial, quanto no setor terciário.

Processos de terceirização de atividades em empresas especializadas ou mesmo a adoção de outros meios de precarização do trabalho, como a contratação de pessoas naturais na forma de pessoas jurídicas e a contratação de falsos trabalhadores autônomos, passam a ser a tônica do mundo do trabalho. A celebração de relações de trabalho com pessoas formalmente contratadas como autônomas para a prestação de serviços tem, dentre um dos seus inúmeros exemplos, o caso dos trabalhadores envolvidos na prestação de serviço de transporte de passageiros por meio de plataformas tecnológicas.

A precarização do trabalho assume diversas facetas nesse contexto histórico, seja por meio de redução de vantagens e de direitos consagrados na ordem jurídica positivada, pela terceirização da prestação de serviços ou mesmo pela própria desregulamentação do trabalho. Ao precarizar o trabalho, por meio desta última vertente, é garantido ao capitalista assumir não apenas o controle da matéria-prima e dos meios de produção, mas também da própria força de trabalho, o que, no liberalismo clássico, era um bem pertencente exclusivamente ao trabalhador.

O detentor dos meios de produção passa a transferir para o trabalhador o ônus envolvido na contratação da força de trabalho, que é representado pelo pagamento de salários e outros encargos sociais, para obter apenas o seu bônus, que é a força produtiva em si, ou seja, a força de produção de riquezas. Uma das medidas que vem sendo atualmente utilizadas nessa fase da mundialização da economia está fundada na desregulamentação das condições de trabalho. No campo da formalização dos contratos de trabalho, a precarização do trabalho humano é muitas vezes revestida com a roupagem de contrato civil, fundado na isonomia e na liberdade dos contratantes.

A assimetria característica do processo de globalização provoca reflexos na divisão internacional do trabalho, inclusive em segmentos da população com maior grau de desenvolvimento educacional, que se encontra diuturnamente submetida aos interesses econômicos dominantes. Os elevados índices de desemprego provocam nesse contexto social a incessante busca de realocação do trabalhador no mercado de trabalho, como forma de garantir a própria sobrevivência, o que acarreta o aumento da informalidade e de outras formas de precarização do trabalho.

A perspectiva da autonomia na prestação de serviços em diversos casos pode mascarar a existência de relação de emprego subordinada, deixando à margem do sistema de proteção trabalhista verdadeiros empregados, mediante o simulacro de uma relação comercial civil, que tem como pressuposto a igualdade e a liberdade dos contratantes. Em um cenário onde é primada a liberdade de contratar, não se pode tomar como absoluto esse direito individual, ou seja, concebê-lo no âmbito da autonomia privada pura e simplesmente, mas sim de forma contextualizada e relacionada com a função social.

A subordinação jurídica em sua vertente subjetiva, característica da relação de emprego dos sistemas liberal e social, começa a passar por transformações e conformações a partir da primeira década do século XXI, em razão da adoção de modelos de negócio envolvendo tecnologias na atividade de prestação de serviços. A disseminação desses novos modelos de atividades econômicas por meio de aplicativos para *smartphones* e *tablets* exige do operador do direito a necessidade de revisitar o conceito de subordinação jurídica, tal como apresentado anteriormente nos modelos do Estado liberal clássico e do Estado social de direito.

A subordinação jurídica deve ser considerada também a partir da análise da prestação de serviços em si e não apenas na relação da pessoa do trabalhador para com o tomador de serviços, em uma visão de dependência econômica pura e simples. A subordinação jurídica deve ser compreendida no contexto da liberdade de auto-organização e da autoexecução dos serviços.

Além de reflexos na seara econômica, já que a redução de custos empresariais com a mão-de-obra implica vantagens na competição no mercado consumidor, a utilização de motoristas pessoas físicas ou naturais autônomas ou por meio de pessoas jurídicas interpostas – fenômeno esse denominado de “pejotização” – para a prestação de serviços de transporte de passageiros por intermédio de aplicativos para *smartphones* e *tablets*, reduz dos trabalhadores direitos garantidos a partir de batalhas históricas, inserindo-os em situação de vulnerabilidade social.

Diante da necessidade de delimitação do objeto da pesquisa acadêmica, a análise será cingida à verificação da existência da precarização do trabalho daqueles que prestam serviços de transporte individual de passageiros por meio de aplicativos, como a plataforma

tecnológica UBER, e sua relação com o sistema de proteção do trabalho subordinado garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A proteção dos direitos metaindividuais de terceira dimensão, em uma sociedade complexa e de massa, passou a exigir dos operadores do direito uma releitura do sistema de garantias individuais, como a proteção do trabalho contra a automação e sua precarização, em razão da adoção de modelos de negócios por detentores dos meios de produção que transferem parte dos riscos envolvidos no empreendimento econômico para a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Poder-se-ia compreender que a precarização das relações de trabalho gera consequências apenas *interna corporis*, ou seja, nas relações entre os trabalhadores e os detentores dos meios de produção, mediante a retirada do sistema de proteção consolidado de relações de trabalho típicas de emprego. Os reflexos dessas relações internas extrapolam, contudo, os limites do contrato individual celebrado, impactando de forma mais ampla a sociedade como um todo, seja nas relações entre os motoristas e os usuários dos serviços desses aplicativos, já que estes veem nos aplicativos um meio alternativo e mais econômico em relação ao transporte realizado por permissionários de táxis, mas também naquela que é construída entre o transportador de passageiros e o sistema de proteção do seguro social.

Ao se compreender como verdadeira relação autônoma aquela existente entre os motoristas e os empresários titulares dos aplicativos, há de certo modo uma fragilização no sistema de garantias de proteção ao consumidor que utiliza os serviços desses profissionais independentes. Em eventuais acidentes ou infortúnios ocorridos durante o contrato de trabalho, a responsabilização civil fica adstrita ao prestador de serviços e a seu patrimônio, tido como empresário, não alcançando o explorador do aplicativo.

Além dos aspectos relacionados à relação consumerista, que não serão investigados no presente trabalho acadêmico em razão da delimitação do escopo, tem-se também que, em caso de eventual infortúnio sofrido pelo motorista no exercício do seu trabalho diário, não estando o trabalhador segurado pelo sistema previdenciário estatal, na qualidade de contribuinte individual, também ficará desamparado do sistema de proteção do INSS.

Na perspectiva exclusivamente trabalhista, portanto, apresenta-se a presente pesquisa, que tem por objetivo investigar se a contratação de motoristas individuais ou por interposta pessoa por parte de empresas de aplicativos de transporte de passageiros, como a UBER,

constitui verdadeira relação de trabalho subordinado e, conseqüentemente, protegido pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho. A investigação científica buscará, portanto, oferecer resposta ao seguinte problema de pesquisa acadêmica: a contratação de motoristas por meio de sistema de aplicativos para *smartphones* e *tablets*, como a plataforma tecnológica UBER, representa forma de transferência dos riscos do empreendimento econômico do titular do aplicativo e, conseqüentemente, meio utilizado para dissimular a existência de relação empregatícia subordinada?

No primeiro capítulo, analisaremos, a partir das perspectivas da tecnologia, da propriedade e da liberdade individual, a evolução do trabalho humano, desde o período da escravidão até o momento de afirmação do trabalho por conta alheia. Na oportunidade, serão examinados como se operaram os processos de evolução e consolidação do trabalho assalariado e de trabalho propriamente dito no sistema de produção capitalista. Neste último ponto, especificamente, a dinâmica dos elementos componentes do processo de trabalho proposta por Karl Marx será compreendida na perspectiva histórica-evolutiva.

Também serão investigados no primeiro capítulo da tese a organização e os sistemas de trabalho desenvolvidos ao longo das primeira, segunda, terceira e quarta revoluções industriais. Para atingir esse intento, será realizada uma análise compreensiva do modo pelo qual os modelos taylorista, fordista, toyotista e o kalmarista influenciaram os momentos revolucionários pelos quais atravessou a atividade no setor industrial, desde a modernidade até o período da pós-modernidade. Serão apontadas, além do mais, as principais influências que as alterações do modelo de trabalho no setor secundário da economia geraram no processo de prestação de serviços.

O segundo capítulo será dedicado ao estudo dos princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho aplicáveis às relações envolvendo o trabalho humano. A dinâmica das relações sociais implica constantes alterações no mundo dos fatos, que sensibilizam profundamente as relações de trabalho. O direito, enquanto fato social, está em constante mutação, já que as normas jurídicas são resultantes da tensão dialética entre os fatos e os valores sociais dados em uma determinada sociedade.

Dessa forma, o estudo dos princípios e das cláusulas gerais assumem importante papel na compreensão das novas relações de trabalho, especialmente aquelas travadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Na perspectiva do direito constitucional, serão

apresentados os contornos dos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, do valor social do trabalho, da livre iniciativa, da função social da propriedade e da solidariedade social.

Além dos princípios de natureza constitucional, os princípios da proteção ao trabalhador e suas manifestações (subprincípios do *in dubio pro misero*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica), da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da não-discriminação e da irrenunciabilidade, bem como a cláusula geral da boa-fé terão suas análises destacadas para a compreensão dos novos fenômenos existentes no mundo do trabalho. A análise, realizada a partir da principiologia e das cláusulas gerais, permitirá compreender as novas relações de trabalho realizadas por meio de aplicativos de transportes de passageiros.

Os pressupostos para a configuração da relação de emprego serão analisados no terceiro capítulo do trabalho. Na oportunidade, os pressupostos pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação jurídica e alheabilidade serão detidamente compreendidos e contextualizados nas relações de trabalho travadas no período da pós-modernidade. Especificamente em relação ao pressuposto subordinação jurídica, serão apresentadas as vertentes que a ciência do direito desenvolveu para compreender esse importante pressuposto de constituição da relação empregatícia.

Além das vertentes tradicionais ou clássica, objetiva, estrutural e potencial, será desenvolvido o conceito de subordinação jurídica disruptiva, como tentativa de compreender o fenômeno da dependência jurídica no mundo do trabalho influenciado pela forte presença da tecnologia no processo de produção de bens e de prestação de serviços.

Finalmente, no quarto capítulo, será analisado de que modo se processam as relações externas e internas da plataforma tecnológica UBER com os clientes e os motoristas, respectivamente. Em relação especificamente à dinâmica interna, verificaremos, a partir de dados da realidade extraídos em sítios da rede mundial de computadores, de decisões proferidas em Tribunais brasileiros e de países estrangeiros e, principalmente, a partir de depoimentos prestados por testemunhas nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, em trâmite na Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, as características reais na prestação de serviços pelos motoristas. A partir da coleta e análise desses dados,

efetuaremos o enquadramento da relação jurídica havida entre a plataforma tecnológica UBER e os seus motoristas.

O método da pesquisa utilizado na investigação científica será o dialético material e a tese será construída observando, quanto aos aspectos formais, as regras de formatação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

A pesquisa qualitativa parte do estado da arte onde se reconhece que, para a execução de serviços de transporte de passageiros por pessoas naturais, por meio de aplicativos desenvolvidos para *smartphones* e *tablets*, deve ser garantida a autonomia contratual dos motoristas e os detentores do aplicativo para a sua prestação. A garantia da liberdade contratual deriva da proteção de direitos fundamentais, como o direito fundamental ao trabalho, o direito à liberdade individual, bem como do princípio constitucional da ordem econômica da livre iniciativa. Os motoristas envolvidos na prestação de serviços por meio de aplicativos de transporte teriam, portanto, liberdade para celebrarem contratos civis autônomos com as plataformas tecnológicas.

Aplicado o método de pesquisa dialético, tem-se como antítese o fato de que as relações de trabalho envolvendo, no lado empresarial, empresas exploradoras de atividades econômicas por meio de aplicativos para *smartphones* e *tablets*, como a UBER, representam um terceiro gênero, compreendido entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado. A relação de trabalho entre o motorista e a plataforma tecnológica seria identificada pela parassubordinação, que não encontra no ordenamento jurídico brasileiro regulação.

A tese firmada será a de que a natureza da relação entre os motoristas, que laboram prestando serviços de transporte de passageiros por meio de aplicativos, e a plataforma tecnológica UBER é juridicamente classificada como sendo de emprego, à luz das regras, princípios e cláusulas gerais estabelecidos na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho e nos demais instrumentos normativos nacionais e internacionais.

1 O TRABALHO E O CAPITAL EM MARX: A DIALÉTICA DO CONFLITO

1.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO: TECNOLOGIA, PROPRIEDADE E LIBERDADE

A noção de trabalho humano está ligada, desde os seus primórdios, à satisfação de uma necessidade material e até mesmo de cunho imaterial por parte daquele que despende energia física ou intelectual. O exercício da atividade laborativa, reconhecida como expressão decorrente da livre manifestação de vontade do executante, é relativamente recente na história do trabalho. A garantia da autonomia da declaração de vontade contratual remonta ao período histórico de afirmação do Estado Liberal, que consagrou a proteção das chamadas liberdades públicas.

O trabalho dependente¹ assalariado, no qual o empregado consome energia física ou mental, em favor de outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação é, do mesmo modo, de recente existência e regulamentação no direito do trabalho. Remontam-se ao período de afirmação dos direitos fundamentais de primeira dimensão², em especial os relacionados ao direito à liberdade, os pressupostos para o reconhecimento jurídico do trabalho humano subordinado.

A necessidade que impõe a realização do trabalho nem sempre foi determinada pelo próprio executante e beneficiário da atividade de produção, como expressão da livre autonomia da vontade. O trabalho primitivo era vinculado inicialmente à satisfação da própria sobrevivência, por meio da execução de atividades de coleta de alimentos, de produção de

¹ A subordinação pode ser analisada, segundo Adrián Todolí Signes, em duas perspectivas. A primeira delas é a estrutural, na qual o empregado faz parte da estrutura organizacional da empresa. O segundo ponto de vista está associado à relação de dependência do trabalhador em relação àquele que exerce em nome próprio ou por conta de outrem o poder diretivo. O aprofundamento da questão envolvendo a subordinação jurídica será realizado no capítulo terceiro do presente trabalho, ao qual reporto o leitor. Nesse sentido, vide: SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 36.

² Optamos, no presente trabalho, pela designação de “dimensões de direitos” em vez de “geração de direitos”, ante a possibilidade desta expressão ensejar uma equivocada interpretação no sentido de que os direitos fundamentais tivessem surgido de forma estanque e sucessiva no tempo. Nesse mesmo sentido, vide: SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p. 46.

objetos e de armas para a proteção contra os inimigos naturais³. A energia laboral, as ferramentas de trabalho e os frutos resultantes pertenciam ao próprio executante, que dirigia de forma livre a sua atividade de subsistência.

Esse imperativo inicial humano exigiu o desenvolvimento de artefatos que objetivavam facilitar a execução da atividade primitiva, que ainda não poderia ser considerada uma forma de manifestação de trabalho produtivo⁴. O desenvolvimento de instrumentos e ferramentas pelo homem, ainda que rudimentares, permitiu a redução do tempo de trabalho necessário destinado à satisfação da necessidade almejada.

Trabalho, tecnologia e tempo representam, portanto, elementos da vida humana que mantêm relação de mútua dependência e influência. A relação de interdependência desses aspectos passou por inúmeras transformações ao longo da história do trabalho. O ponto comum entre esses elementos ao longo do tempo reside no fato de que o desenvolvimento da ciência e das tecnologias ensejou conflitos sociais, especialmente a partir da fixação da divisão social do trabalho.

O desenvolvimento primitivo dos instrumentos de proteção permitiu também ao homem se lançar em batalhas e lutas, que redundaram na dominação de grupos inimigos, subjugando-os aos seus próprios desígnios. Os vencidos eram escravizados pelos vencedores das batalhas e passavam a trabalhar em favor destes.

Nos primórdios evolutivos da humanidade, o trabalho era considerado como atividade que trazia de forma ínsita a conotação de desonra para aquele que era responsável por sua execução⁵. Competia apenas aos escravizados o desempenho da atividade laboral em favor de

³ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1, p. 29.

⁴ O vocábulo “produtivo” no presente trabalho é concebido na acepção marxiana do termo. Trabalho produtivo, para Karl Marx, é aquele que se objetiva em última análise na produção de mercadorias, ou seja, aquele trabalho humano que gera a valorização do capital, em busca da consecução da mais-valia. Nesse sentido, conferir em MARX, Karl. **O capital**: livro I, capítulo VI (inédito). Tradução de Eduardo Sucupira Filho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, 1978, p. 70. Ainda sobre o trabalho produtivo e sua distinção com o chamado trabalho improdutivo, ver também: SANTOS, Vinícius Oliveira. **Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx**: semelhanças ocultas e nexos necessários. São Paulo: Expressão Popular, 2013, p. 65, LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial**: formas de vida e produção de subjetividade. Tradução de Mônica de Jesus. Rio de Janeiro: DP&A, 2001, p. 31 e NAPOLEONI, Claudio. **Lições sobre o capítulo VI (inédito) de Marx**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1981, p. 98.

⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I, p. 44.

outrem. O trabalhador na Grécia Antiga e no Império Romano estava subjugado aos desígnios e à vontade de seu proprietário, titular de um direito natural.

A relação estabelecida entre o trabalhador e o beneficiário do fruto do trabalho produzido era entre sujeito e objeto de direito e não entre sujeitos livres e capazes de pactuarem as condições de trabalho. Nessa fase da evolução histórica, portanto, liberdade e trabalho são termos antagônicos e inconciliáveis. O trabalho em favor de outrem era desvinculado da ideia de autonomia da vontade e de liberdade daquele que expendia a energia física na atividade.

A execução de tarefas de modo não-voluntário pelo trabalhador escravizado evidencia que a subordinação e a dependência eram atributos do direito de propriedade⁶. Importa, dessa forma, reconhecer que o beneficiário direto da atividade realizada pelo trabalhador escravizado era apropriador da força de trabalho, bem como dos frutos advindos da atividade realizada. Manuel Alonso Olea afirma que “o trabalho do escravo era um trabalho por conta alheia no sentido de que a titularidade dos resultados do trabalho pertencia imediatamente ao dono, nunca ao escravo”⁷.

Na alta Idade Média, a relação entre o trabalho, a propriedade e a liberdade individual assumiu novos contornos. A liberdade para a execução do trabalho ainda é bastante restrita. Segadas Vianna⁸ destaca que o regime de escravidão também compunha grande parte da base da produção econômica medieval, mas não mais de forma exclusiva, tal como era na Antiguidade Clássica. Ganha destaque, nesse momento histórico, o estabelecimento do regime de servidão vinculado ao direito de propriedade.

A base da atividade econômica medieval é fundada na propriedade rural, especialmente nos setores da agricultura e da pecuária. A atividade laborativa era exercida por pessoas escravizadas durante as invasões e pelos servos da terra em favor dos senhores feudais. O ponto em comum entre esses trabalhadores residia na restrição da liberdade de trabalho, ainda que em diferentes intensidades. Os escravos não possuíam qualquer tipo de liberdade, por serem objetos de direito; os servos, por sua vez, por serem controlados e

⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 22.

⁷ OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C. A. Barata da Silva. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969, p. 60.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1, p. 30.

dependentes dos donos da terra, tinham restrição na liberdade de trabalho, embora já fossem considerados como sujeitos de direito.

Apenas a direção da dominação, de fato, restou modificada com o estabelecimento do sistema servil de produção. O regime de servidão é apresentado como uma forma derivada de trabalho escravo, “eis que enquanto no trabalho escravo era o senhor o seu dono, no trabalho servil, o trabalhador era o servo da gleba”⁹.

As formas de trabalho escravo e servil não se confundiam. Jorge Luiz Souto Maior elenca os elementos essenciais do sistema feudal de produção e das obrigações do regime de servidão:

a) produção autossuficiente, pois era baseada na ideia de consumo local, não se destinando, pois, às trocas; b) a produção era baixa com técnica rudimentar; c) poder político local: poder nas mãos dos senhores feudais, que eram os donos das terras, que exerciam controle sobre as pessoas que trabalhavam em suas terras: os servos; d) sociedade estamental: cada indivíduo estava preso ao seu "status", sem possibilidade, portanto, de ascensão: "Os servos trabalhavam nos domínios do senhor, pagando com produtos a utilização da terra e a proteção militar que dele recebiam"¹⁰.

Os aspectos característicos do momento inicial do sistema feudal evidenciam, no âmbito do trabalho humano, que as técnicas de produção eram pouco desenvolvidas. O impulso para o avanço das tecnologias de produção era limitado pelo próprio estímulo do consumo, que era essencialmente regionalizado e de pequena monta. O trabalho do servo era manual e dependente do senhor feudal, a quem competia fornecer tanto os insumos de produção (terras, sementes, animais, ferramentas de trabalho) quanto a proteção militar contra os inimigos e os invasores.

O trabalho do servo era vinculado ao direito de propriedade do senhor feudal, de modo diverso do que era verificado no sistema de produção escravagista, no qual o escravo era objeto do seu senhor. O sistema de produção servil era baseado numa relação de dependência econômica e de proteção do servo em relação ao senhor feudal. A liberdade na autodeterminação do trabalhador servil sofria restrição, dado que o trabalho era dirigido pelos donos da terra. O proprietário das glebas podia, assim, “mobilizá-los obrigatoriamente para a

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 36.

¹⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I, p. 57.

guerra e também, sob contrato, cedia seus servos aos donos das pequenas fábricas ou oficinas já existentes”¹¹.

O dirigismo do trabalho, embora se fizesse presente na primeira fase do medievalismo, não implicava o reconhecimento de verdadeiro negócio jurídico laboral, ante a ausência do elemento anímico do executante da tarefa¹². A relação de dependência do trabalhador servil aos proprietários das glebas era marcada, no aspecto temporal, pela indeterminação no tempo de vinculação. O servo da terra somente deixava de prestar os seus serviços com a morte. Além disso, nesse regime, os meios de produção necessários para a execução da atividade pertenciam substancialmente aos proprietários das terras.

O trabalho do servo na gleba era despido de contraprestação em pecúnia por parte do seu beneficiário. O trabalhador na servidão pagava com a própria força de trabalho e com parcela significativa dos frutos da produção a utilização das terras, a proteção militar e o fornecimento dos insumos necessários à atividade¹³. A relação de dependência do servo ao proprietário da terra era, portanto, ilimitada.

No sistema de servidão, da mesma forma que no regime escravagista, propriedade e liberdade eram direitos relacionados e mutuamente dependentes. O estado de sujeição do servo decorria do fato do mesmo não ser proprietário dos meios de produção e de subsistência. Toda propriedade pertencia ao senhor feudal, inclusive as ferramentas de trabalho desenvolvidas pelo servo para a consecução da sua atividade.

Já os períodos da baixa Idade Média e do início da Idade Moderna foram caracterizados pela centralização do trabalho nas cidades, que sofreram processo de crescimento populacional. O desenvolvimento urbano foi possível graças ao aumento do fluxo migratório oriundo de trabalhadores dos campos. Esses trabalhadores obtiveram a liberdade a partir de lutas e batalhas, como na participação das Cruzadas, e também em razão de fugas das terras dos senhores feudais.

A migração do campo para as cidades permitiu o avanço dos centros urbanos e, assim, o crescimento de atividades desenvolvidas pelos comerciantes e pelos artesãos. Os trabalhadores passaram a se organizar profissionalmente em grupos, como forma de garantir

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1, p. 32.

¹² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 22.

¹³ GOMES, Orlando. **Introdução do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1944, p. 13.

proteção e liberdade: os comerciantes, em guildas, e os artesãos, nas chamadas corporações de ofício¹⁴.

As corporações de ofício dos artesãos não representavam, contudo, manifestações de trabalho livre¹⁵, em razão do sistema adotado para o funcionamento e organização *interna corporis*. Esses organismos corporativos eram estruturados em modelos compostos por trabalhadores com identidade profissional, e que eram segmentados em três classes: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Na hierarquia das corporações de ofício, os mestres ocupavam o posto mais alto de destaque na organização. Competiam aos mestres estabelecerem as rotinas e a disciplina de trabalho no âmbito da corporação, bem como os ensinamentos da profissão aos aprendizes. Os mestres eram os detentores do conhecimento da atividade, das ferramentas de trabalho e dos demais meios necessários à produção de bens e de serviços.

Logo abaixo da escala estrutural das corporações de ofício estavam os companheiros. Os companheiros eram aqueles trabalhadores que já passaram pelo período de aprendizagem junto aos mestres e que aguardavam o momento de virem a ascender no interior da hierarquia da corporação de ofício. Essa ascensão somente era possível ao adquirir a carta de maestria ou por questão familiar, quando o companheiro viesse a se casar com a filha do mestre¹⁶. Os companheiros eram subordinados diretamente aos mestres, ainda que com pequena esfera de liberdade, uma vez que o trabalho profissional somente era possível de ser exercido no seio das corporações de ofícios.

Na base das corporações de ofício, estavam os aprendizes. Esses trabalhadores celebravam com os mestres das corporações de ofício pactos de aprendizagem que tinham duração variável, conforme a complexidade do ofício que era lhes eram ensinados pelos superiores. Em troca do trabalho desenvolvido pelo aprendiz, havia o pagamento de pequena

¹⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I, p. 61.

¹⁵ GASPAS, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016, p. 32. Nessa mesma direção, no sentido de não reconhecer nas corporações de ofício manifestação de liberdade de trabalho, ver: PERUGINI, Alejandro H. **Relación de dependencia**. 2. ed. Buenos Aires: Hammurabi, 2010, p. 14; RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 22; e SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1, p. 33.

¹⁶ PIMENTA, Joaquim. **Sociologia econômica e jurídica do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957, p. 116.

contraprestação, que poderia ser efetuado tanto com dinheiro, quanto em alimentos e hospedagem.

Assinala Irany Ferrari que os aprendizes constituíram os primeiros trabalhadores a perceberem pagamento pelo trabalho desempenhado nas corporações de ofício. Ainda sobre o regime de trabalho dos aprendizes, aponta que estes “percebiam uma paga pelos trabalhos que executavam, após o período de aprendizagem dos ofícios. Tais auxiliares obedeciam [a] ordens e não participavam da direção do negócio”¹⁷.

Estabeleceram as corporações de ofício verdadeiras relações de subordinação entre os aprendizes e os mestres. Os mestres eram os detentores dos meios de produção, o que incluía as ferramentas de trabalho que fossem desenvolvidas pelos companheiros e aprendizes no trabalho. Incumbia aos mestres, ainda, o estabelecimento das normas internas da corporação, no campo da disciplina e da própria execução do trabalho. Os frutos da produção do trabalho realizado pelos companheiros e aprendizes pertenciam aos mestres, cabendo apenas àqueles o pagamento de uma contraprestação pela atividade realizada.

A respeito do regime das corporações de ofício, não é possível ainda se falar em liberdade plena do trabalhador. Em primeiro lugar, o trabalho profissional somente era possível de ser executado no interior das corporações de ofício, o que impedia a realização do trabalho fora desse ambiente corporativo. Associado a esse fato, destaca Segadas Vianna que, para que fosse possível a execução do trabalho, o aprendiz e o companheiro somente poderiam exercer a atividade sob o regime de disciplina pessoal e profissional, bem como de organização dos mestres da corporação de ofício¹⁸.

O sistema de trabalho nas corporações de ofício corrobora a nossa concepção de que a noção de liberdade de trabalho é interdependente das próprias ideias de propriedade e de desenvolvimento das técnicas produtivas. O mestre era, como vimos, o detentor do conhecimento e, portanto, da própria tecnologia de produção de bens e serviços. Além disso, o mestre concentrava os meios destinados à produção, bem como incorporava ao seu patrimônio as técnicas e ferramentas criadas e aperfeiçoadas pelos aprendizes e companheiros.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 37.

¹⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1, p. 33.

O cenário de concentração nas mãos dos mestres da técnica e da propriedade dos meios de produção permitia o cerceio da liberdade do trabalhador aprendiz e companheiro. A interligação entre esses aspectos confirma que o trabalho nas corporações de ofício ainda não poderia ser considerado como modalidade de trabalho livre. Ante a ausência de liberdade, não se pode reconhecer a existência de verdadeiro contrato de trabalho tal como atualmente conhecemos.

O processo evolutivo do trabalho humano até o momento permite o estabelecimento de uma constatação no sentido de que este esteve ligado à supressão, ainda que parcial, da liberdade individual. E não apenas isso, mas sobretudo à dependência ou subordinação econômica do trabalhador ao detentor dos meios de produção.

As corporações de ofício constituíam entraves para o desenvolvimento da burguesia comercial que ascendia na Idade Moderna. Como vimos, a concepção de liberdade era restrita no interior das corporações. O trabalho livre era essencial para o regime capitalista que embrionariamente se desenvolvia. Ao garantir a liberdade e a autodeterminação individual, o comércio mercantil poderia se desenvolver no interior das cidades e em além-mar.

O incremento do capitalismo comercial propiciou o desenvolvimento de uma burguesia mercantil, que expandia os seus negócios para fora das cidades. Esse fenômeno econômico exerceu importante impacto na desintegração na estrutura feudal de produção¹⁹. As corporações de ofício representavam entraves ao crescimento econômico, já que estabeleciam o controle da produção para a exportação. Nas relações comerciais internas, as corporações eram também responsáveis pela regulação “de acordo com as necessidades dos produtores, restringindo a produção a um nível remunerativo”²⁰.

Os entraves propiciados pelas corporações de ofício impulsionaram que essas espécies de organização do trabalho fossem combatidas pela burguesia e, futuramente eliminadas, por ocasião das Revoluções do século XVIII. A Lei *Le Chapelier* de 1791, editada após a Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício. A fragmentação das corporações impactou diretamente as relações de trabalho entre os trabalhadores e os detentores dos meios de produção.

¹⁹ DOBB, Maurice Herbert. **A evolução do capitalismo**. Tradução de Manuel do Rêgo Braga e Revisão de Antônio Monteiro Guimarães. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988, p. 51.

²⁰ POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens da nossa época. Tradução de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000, p. 85.

Ao ascender ao poder, a classe social burguesa estabeleceu uma nova forma de organização da sociedade, fundada no liberalismo político-jurídico. O modelo constitucional fundante dos Estados então era assentado, no campo das relações jurídicas, em um tripé de direitos fundamentais, que demandava em um primeiro momento a abstenção estatal na esfera particular.

Os direitos consagrados nas cartas constitucionais burguesas, identificados pela doutrina como direitos de primeira dimensão, notadamente a liberdade, a igualdade e a propriedade, asseguravam a ascensão e a estabilização da classe burguesa detentora dos meios de produção²¹, o que permitiu o incremento do sistema capitalista de produção.

O desenvolvimento da classe burguesa pós-revoluções liberais exigiu do Estado Liberal a menor intervenção possível na esfera jurídica dos particulares. Eram, assim, asseguradas as liberdades públicas, onde era dado ao cidadão fazer tudo aquilo que a lei não expressamente vedava. O intervencionismo estatal no âmbito das relações privadas ocorria excepcionalmente, sempre observado o princípio da legalidade, ou seja, a prévia existência de preceito de lei que permitisse a intervenção.

Associado à alteração do sistema de direitos e garantias individuais, o desenvolvimento de novas técnicas de produção foi imprescindível para o crescimento da economia, agora pautada na atividade industrial e não apenas no comércio. As novas tecnologias empregadas na atividade fabril trouxeram mudanças significativas na produção de bens, até então elaborados a partir de manufaturas.

Em relação aos impactos da primeira revolução industrial do século XVIII, Amauri Mascaro Nascimento assinala que “a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior destaque, porque permitiu a evolução do maquinismo”²². As novas máquinas de vapor substituíram em grande parte a própria energia humana e aumentaram a produtividade. O elemento tecnológico incluído no processo de produção estabeleceu uma nova rotina de trabalho nas indústrias, bem como influenciou um novo direcionamento na relação entre o capital e o trabalho.

O que é importante destacar nesse estágio do trabalho é que a liberdade individual, elevada a direito fundamental do homem pelas revoluções burguesas do século XVIII,

²¹ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011, p. 21.

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 34.

promoveu diversas alterações nas relações de trabalho. Ao garantir a liberdade do indivíduo em desenvolver a sua atividade econômica, foi construído o substrato para legitimar e legalizar o trabalho humano assalariado. O elemento liberdade, enquanto fundamento contratual, “exige que o vínculo de trabalho corresponda a um *acto voluntário* e não a um acto imposto a qualquer das partes”²³. (Destaques no original)

O trabalho humano livre estabelecido nos contratos aderiu ao direito de propriedade dos detentores dos meios de produção. Essa adesão estabelecida era operada não mais em uma relação de sujeição, como era no sistema escravagista entre o escravo e seu dono, ou mesmo de dependência física como assim o era no regime servil. A liberdade na manifestação de vontade tornava o trabalhador dependente do capitalista, sujeitando-o às condições de trabalho por este estabelecidas em troca do salário para a sua subsistência. A liberdade puramente formal consistiu, como destaca Manoel Gonçalves Ferreira Filho, em uma “mera aparência se não precedida por uma igualização das oportunidades decorrentes de se garantirem a todos as condições mínimas de vida e de expansão da personalidade”²⁴.

A liberdade individual foi desacompanhada de uma igualdade material de direitos. A igualdade unicamente formal era a condição para a manutenção e crescimento da propriedade do capitalista e a continuação da relação de subordinação do trabalhador. O trabalhador agora assalariado tinha a liberdade de contratar, mas a sua dependência permanecia em razão da própria necessidade de subsistência.

É possível assim concluir nesse momento que os direitos de liberdade e de propriedade estão interligados no sistema capitalista de produção. O liberalismo econômico permitiu o desenvolvimento do capital. Com o incremento das tecnologias de produção nesse estágio histórico, o abismo entre o capital e o trabalho se amplia, assim como a relação de dependência do trabalhador, agora assalariado.

Voltaremos à análise dos impactos da primeira e das demais Revoluções Industriais nas relações e organizações de trabalho por ocasião do estudo dos elementos do sistema de produção. No tópico específico relativo à análise do trabalho humano ao longo das revoluções industriais, será feita, ainda, a análise dos processos de produção ao longo das Revoluções Industriais.

²³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 22.

²⁴ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 521.

1.2 O TRABALHO ASSALARIADO E O PROCESSO PRODUTIVO NAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

O liberalismo econômico propiciou às relações de trabalho profundas alterações na forma de realização do labor humano até então observadas no Estado Moderno. A afirmação das liberdades públicas e a autonomia contratual permitiram o estabelecimento de contratos de trabalho livremente pactuados pelos sujeitos da relação de trabalho, sem a interveniência das corporações de ofício.

As modalidades de contratação de trabalho até então regulados pela legislação civil, como são exemplos a *locatio conductio operis* e a *locatio operarum*, previstas desde o Direito Romano, não representavam categorias contratuais de trabalho com atributos de liberdade, subordinação, habitualidade e pessoalidade na execução de um *facere*²⁵. Essas formas de prestação de trabalho são afastadas, em razão da ausência de dependência jurídica e de habitualidade, dos modelos de contratos de trabalho subordinados.

Na *locatio conductio operis*, o trabalho desempenhado tem como objeto a conclusão de uma obra ou de um serviço pronto e acabado. Competia ao trabalhador, nessa modalidade contratual, a execução da atividade, mediante o pagamento de uma contraprestação. Representa essa espécie de contrato, segundo Irany Ferrari, uma modalidade de trabalho autônomo ou por conta própria²⁶, diante da inexistência da pessoalidade na execução e da relação de dependência com o beneficiário do serviço.

A *locatio operarum* representava, por seu turno, uma forma de cessão da força de trabalho em si em benefício de terceiro. Ainda que o objeto do contrato na locação de serviços fosse o trabalho humano em si, distinguia-se das modalidades de contrato de trabalho subordinado em razão da carência de subordinação e habitualidade, no sentido temporal, na sua execução.

A afirmação das liberdades públicas negativas permitiu o estabelecimento de relações de trabalho subordinadas. A autonomia da vontade das partes foi elevada à categoria de dogma do liberalismo econômico e fundamental para o desenvolvimento do sistema capitalista de produção.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 312.

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 29.

A primeira revolução industrial representou um marco relevante no desenvolvimento do sistema capitalista de produção, impactando diretamente as relações de trabalho até então existentes. Ainda que estabelecidas sob o manto da liberdade, essas novas relações de trabalho assalariadas eram incapazes de representar uma verdadeira forma de trabalho livre e independente dos proprietários dos meios de produção. Afirma Jorge Luiz Souto Maior, sobre os contornos da liberdade no trabalho, que:

Com o advento do modo de exploração capitalista, o trabalho livre se transforma em trabalho assalariado, que representa, concretamente, a integração do trabalho ao conceito de mercadoria, no sentido reduzido de força de trabalho, desvinculada daquele que a exerce, sendo que, nesta nova realidade, aquele que vende a sua força de trabalho acaba se alienando, ou seja, perdendo a sua consciência, embora este dado não apareça no negócio jurídico, o contrato, que legitima essa forma de exploração²⁷.

O contrato de trabalho subordinado estabeleceu novos parâmetros à autonomia da vontade e à liberdade individual do trabalhador. Pouco ou em quase nada as novas relações laborais se diferenciavam das condições de trabalho existentes no modelo das corporações de ofício, quando se pensa na relação de dependência entre empregador e empregado. A liberdade constituiu um instrumento de afirmação e de dominação da burguesia industrial, que passou a estabelecer as condições em que o trabalho seria desenvolvido no interior das fábricas. A relação de dependência do trabalhador foi ainda mais intensificada, mesmo que sob o manto da liberdade contratual.

A relação contratual assentada na autonomia da vontade permitiu que as partes pudessem livremente pactuar as condições de trabalho, incluindo as formas de pagamento da remuneração. Passaremos a nos deter, a seguir, sobre as condições e as formas de trabalho ao longo das revoluções industriais, bem como analisar os regimes produtivos e da organização do trabalho humano e seus impactos.

1.2.1 O processo produtivo e a organização do trabalho na primeira revolução industrial

A primeira revolução industrial representou um processo contínuo e permanente de aperfeiçoamento de métodos de trabalho e de produção. Não se tratou de um movimento

²⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I, p. 66.

isolado ou de um abrupto rompimento com o paradigma²⁸ anterior, mas sim de uma sequência de inovações nas técnicas de produção, que impactaram o sistema capitalista de produção.

O historiador de economia britânica Thomas Southcliffe Ashton²⁹ destaca, na cronologia dos inventos técnicos, a existência de atividades de desenvolvimento de novas tecnologias desde o século XVI, com o invento do pedal e do tear de malhas pelo inglês William Lee. O grande período de desenvolvimento da indústria foi concentrado, especialmente, a partir do século XVIII, com a invenção das máquinas a vapor em 1708 por Newcomen e com a primeira máquina de fiação promovida por cilindros de torção, pelos britânicos Lewis Paul e Wyatt em 1738³⁰.

Os novos maquinários permitiram um aumento da produção, indispensável para uma necessidade de mercado que passava por um processo de ampliação dos consumos interno e externo. Como já destacado no item anterior, a produção no interior das corporações de ofício era de pequena escala. A restrição ocorria em razão da baixa capacidade de absorção do mercado interno das cidades.

Antes da afirmação do sistema de manufatura fabril como base do sistema de produção capitalista, o trabalho humano era desenvolvido em regime domiciliar, que em muito se aproximava da figura da *locatio operarum*. Evaristo de Moraes Filho³¹ aponta as seguintes características dessa modalidade de trabalho à domicílio: o trabalho era desempenhado, com ou sem exclusividade, pelo trabalhador sozinho ou com auxílio de familiares, em favor de um ou mais tomadores dos serviços, que efetuavam os pagamentos e poderiam estabelecer as técnicas destinadas à produção; além disso, poderia, ainda, o trabalhador fornecer, assumindo os riscos da atividade, a matéria-prima em situações nas quais o beneficiário do serviço não viesse a prover.

²⁸ O termo paradigma é tomado no presente trabalho em conformidade com o conceito apresentado por KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. Trad. Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. São Paulo: Perspectiva, 1994. Na citada obra, paradigmas são definidos como “realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência”.

²⁹ ASHTON, Thomas Southcliffe. **A revolução industrial**. Tradução de Jorge Macedo. 2. ed. Sintra: Publicações Europa-América, 1971, p. 197-211.

³⁰ Não obstante o elenco de inventos do homem, afirma Manuel Castells, sobre o desenvolvimento das novas tecnologias com a primeira Revolução Industrial, que a mesma não se baseou em ciência propriamente dita, mas na utilização de informações e aplicação de conhecimentos preexistentes. Nesse sentido, vide: CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 68.

³¹ MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 178.

O sistema de trabalho em regime domiciliar foi preservado paralelamente ao novo sistema industrial nas fábricas, ainda que com redução de sua importância no interior sistema produtivo³². O processo industrial desenvolvido no primeiro momento revolucionário representou profundas alterações econômicas e tecnológicas, estabelecendo novas formas de organização do trabalho humano. No âmbito das tecnologias, o emprego de máquinas movidas por energia não humana substituiu os antigos meios produtivos e ferramentas de trabalho, o que aumentava a produção.

De início, a pulverização dos trabalhadores em diversos centros de produção, como ocorria no modelo de trabalho domiciliar, era economicamente incompatível com o novo regime da primeira fase da revolução industrial. Diversos foram os fatores que contribuíram para a centralização do trabalho nas novas fábricas, a depender da atividade produtiva que era desempenhada pela fábrica:

Na indústria de ferro, a mecânica da fundição e da laminação tornava praticamente impossível a produção em pequena escala e na indústria do algodão havia vantagens óbvias em fornecer energia a um grande número de máquinas com uma simples azenha ou máquina. Noutros casos, os motivos eram mais econômicos do que tecnológicos. Para apurar a qualidade, era indispensável que a manufatura de produtos químicos e de maquinaria estivesse sujeita a vigilância superior: foi a necessidade de supervisão do trabalho que levou Peter Stubs a reunir, na sua fábrica de Warrington, os fabricantes de fio, até então dispersos. Na cerâmica, a economia proveniente da divisão e subdivisão de trabalho foi o principal estímulo para a criação da fábrica Etrúria, de Wedgwood. E na indústria dos lanifícios foi a necessidade de acabar com o roubo dos materiais o principal incentivo que levou Benjamin Gott a reunir os seus moinhos. O que é evidente é que não havia um forte desejo por parte dos próprios trabalhadores para se reunirem em grandes instalações. Somente sob pressão de forças poderosas (umas de atracção, outras de afastamento) é que os artífices ou trabalhadores ingleses se transformaram em operários de fábrica³³.

A centralização produtiva foi determinada, em suma, pela necessidade de controle e organização logística da atividade econômica. O trabalho centralizado em uma unidade produtiva garantia a eficiência e a qualidade da produção, assim como o aumento da produtividade. Ao ser unificada a produção em um único centro produtivo, eram evitados o desperdício e as dispersões da atividade dos trabalhadores, assim como da própria força motriz necessária para o funcionamento das novas máquinas.

³² DOBB, Maurice Herbert. **A evolução do capitalismo**. Tradução de Manuel do Rêgo Braga e Revisão de Antônio Monteiro Guimarães. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988, p. 190.

³³ ASHTON, Thomas Southcliffe. **A revolução industrial**. Tradução de Jorge Macedo. 2. ed. Sintra: Publicações Europa-América, 1971, p. 134-135. Sobre o desenvolvimento da concentração da atividade produtiva, ver também: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 35.

O âmbito interno das relações de trabalho sofreu impacto direto dessa nova sistemática de organização das fábricas. Ao ser centralizado, o trabalho passa a ser supervisionado diretamente por outros trabalhadores, também subordinados ao capital, como mecanismo de melhoria da produtividade e da qualidade do produto fabricado. A subordinação indireta ou difusa, por meio de um sistema de produção descentralizado, como no regime domiciliar, contribuía para a redução da produtividade do trabalhador.

O sistema de supervisão direta implantado por ocasião do desenvolvimento do capital industrial representava uma das faces da própria subordinação a que estava submetido o agora trabalhador livre assalariado. O trabalho era livre, no sentido de que as partes poderiam pactuar livremente as condições de trabalho em que era desenvolvido no interior das fábricas. Uma vez inserido o trabalhador assalariado no sistema produtivo, o mesmo era integrado por meio da força de trabalho como verdadeiro meio de produção³⁴.

A inclusão do trabalhador no interior das fábricas apresentava dificuldades, mesmo em uma realidade social marcada pela grande oferta de mão de obra. O elevado contingente de trabalhadores era composto essencialmente por pessoas que migravam do meio rural para as áreas urbanas. As principais dificuldades encontradas pelo capitalista residiam, nessa primeira fase da revolução industrial, em “seleccionar homens capazes de aprenderem as novas técnicas e susceptíveis de se submeterem à disciplina imposta pelas novas formas de indústria”³⁵.

Essa dificuldade é capaz de explicar, em parte, a necessidade de se incluir a supervisão interna nas fábricas, com a imposição de rotinas e métodos de trabalho pelo detentor dos meios de produção. A dificuldade no processo de contratação refletia ainda no aspecto relativo ao período de vigência dos contratos de trabalho. Aponta Thomas Southcliffe Aston que, para determinadas atividades de maior qualificação, como aquelas desempenhadas por engenheiros, químicos e fundidores, as contratações tinham vigências que variavam de três anos ao período de vida do próprio trabalhador³⁶.

³⁴ Sobre esse tema retomaremos no item 1.3 desse trabalho, quando tratarmos da decomposição do processo de trabalho no pensamento marxiano. No processo de trabalho apresentado por Karl Marx, a força de trabalho é considerada uma mercadoria que, juntamente com as matérias-primas e os meios de produção, permitem a formação da mais-valia. Nesse sentido, ver: MARX, Karl. **O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 116.

³⁵ ASHTON, Thomas Southcliffe. **A revolução industrial**. Tradução de Jorge Macedo. 2. ed. Sintra: Publicações Europa-América, 1971, p. 137.

³⁶ Ibid., p. 137.

Outro ponto diretamente relacionado à contratação de mão de obra nesse primeiro período industrial reside no fato de que, com a vinda das famílias para as cidades, era ampliado o contingente empregado de mulheres e crianças na produção. A inclusão desses novos trabalhadores no sistema produtivo e o aumento da duração diária de trabalho permitiam o incremento da produtividade e a própria redução de custos, já que o valor pago pela utilização da mão de obra infantil e feminina era menor do que aquele efetuado por igual trabalho do homem adulto.

O desenvolvimento da produção industrial era decorrente tanto da ampliação do tempo de trabalho efetivo posto à disposição do capitalista, quanto do próprio processo de especialização do trabalho, diretamente supervisionado. A especialização do trabalho e o ritmo imposto e controlado no sistema de produção industrial contribuíram para o incremento do processo de alienação operária. A alienação do trabalhador se dava tanto pelo desapossamento e pela ausência de controle dos meios de produção, quanto pelo fato do fruto do trabalho não pertencer àquele que efetivamente produz³⁷.

O cenário das relações de trabalho assalariado nessa fase do liberalismo econômico era, portanto, caracterizado pela utilização intensiva da mão de obra, especialmente feminina e infantil, baixos salários pagos aos trabalhadores, jornadas de trabalho extenuantes, que variavam de 12 a 18 horas por dia, e alta rotatividade da mão de obra não qualificada³⁸. As condições de trabalho refletiam no incremento do número de acidentes de trabalho e outros infortúnios, que reduziam a expectativa de vida do trabalhador.

A primeira revolução industrial foi assentada em dois grandes pilares: o do desenvolvimento das tecnologias de produção massificadas e a nova forma de organização da força de trabalho no interior da estrutura produtiva.

As novas técnicas empregadas na produção permitiram, a partir da implantação das máquinas a vapor e outras ferramentas e técnicas de trabalho e da concentração produtiva em um único local físico, o aumento da fabricação de bens. A intensificação do desenvolvimento de novas tecnologias transformou o capital industrial. A busca por aprimoramentos técnicos passou a ser essencial para o aumento produtivo e, conseqüentemente, de concentração de riquezas.

³⁷ ALVES, Giovanni. **A condição de proletariedade**: a precariedade do trabalho no capitalismo global. Londrina: Praxis, 2009, p. 67.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 38-39.

No âmbito das relações de trabalho, o trabalho assalariado passou a ser livremente pactuado. A produção e a exploração capitalista foram impulsionadas a partir do reconhecimento dos direitos de liberdade individual. A mão de obra livre passou a ser concentrada e inserida no processo de produção capitalista, por meio do estabelecimento de rotinas de trabalho e de outras formas de subordinação da atividade humana.

O controle e a subordinação da mão de obra passaram a ser feitos pelos detentores dos meios de produção ou por outros trabalhadores a eles subordinados. Em relação à utilização da mão de obra, o grande contingente de trabalhadores era composto por mulheres e crianças, o que reduzia sensivelmente o custo da produção em razão dos baixos salários pagos. No que diz respeito à duração do trabalho nas fábricas, a exploração da mão de obra era intensa, com a concessão de pequenos intervalos para descanso dos trabalhadores, apesar das jornadas extenuantes.

O trabalho humano sofreu, a partir da primeira Revolução Industrial, significativa transformação em diversos aspectos. O emprego das máquinas no processo produtivo teve o papel de substituir em grande parte o trabalho físico humano. O trabalhador passou a ser, como aponta Marx, verdadeiro elemento acessório da máquina, contribuindo para o seu processo de alienação³⁹. A sequência produtiva e a velocidade de produzir passaram a ser determinadas pelo maquinismo, reduzindo o trabalhador a um mero instrumento do detentor dos meios de produção.

Essa colocação se faz importante, pois se trata do primeiro passo dado em direção ao automatismo, característico das sociedades industriais e pós-industriais do final do século XX. Essa influência, como veremos, não estará apenas adstrita ao setor industrial, mas influenciará sobretudo o setor de serviços.

Toda essa transformação no mundo do trabalho decorrente das tecnologias e das novas formas de organização da força de trabalho sofreu por um longo processo evolutivo, como veremos, a seguir, por ocasião da análise dos momentos revolucionários pelos quais passou o setor industrial.

1.2.2 O processo produtivo e a organização do trabalho na segunda revolução industrial

³⁹ MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. 1. ed., 2. reimp. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 82.

A segunda revolução industrial teve início no século XIX e perdurou até o começo da segunda metade do século XX. Essa delimitação temporal é, contudo, imprecisa na história. O processo de criação de novas técnicas de produção é paulatino e não construído por eventos estanques no tempo. As inovações em tecnologia constituem um processo permanente, cuja velocidade de implantação e de superação por obsolescência varia conforme o grau de desenvolvimento de uma nação.

A segunda fase da revolução industrial é identificada pela intensificação do papel da ciência na produção, que trouxe inúmeros reflexos nas relações de trabalho assalariado, especialmente na sua organização e na importância do trabalho assalariado. No âmbito das inovações científicas, o processo industrial trouxe inovações, inicialmente, com a inclusão de novas fontes de energia para a movimentação das indústrias. As principais inovações do processo científico são representadas pela implantação da eletricidade, como força motriz das fábricas, em substituição a energia produzida pelo vapor, além “do motor de combustão interna, de produtos químicos com base científica, da fundição eficiente de aço e pelo início das tecnologias de comunicação, com a difusão do telégrafo e a invenção do telefone”⁴⁰.

As novas tecnologias impactaram ainda a sistematização de uma nova forma de estrutura da produção, que culminaram, já no século XX, em um processo de descentralização produtiva, especialmente no setor secundário da economia. Como vimos por ocasião da análise da primeira revolução industrial, houve em um primeiro momento uma concentração da produção e das etapas produtivas nas fábricas, como forma encontrada pelo capitalista para a otimização da energia e da força de trabalho empregadas no processo de produção industrial.

A força humana assalariada passou a ser concentrada nas fábricas, o que exigiu do capitalista a implantação de um sistema de supervisão direta do trabalho para controlar a produtividade dos trabalhadores. A intensificação do processo de subordinação do trabalhador ao capital foi legitimada pelo modelo de liberalismo econômico, que tinha na liberdade contratual uma de suas bases fundadoras. Assinala Amauri Mascaro Nascimento que, para os liberais, “acreditava-se que o equilíbrio nas relações econômicas e trabalhistas pudesse ser atingido diretamente pelos interessados segundo o princípio da autonomia da vontade”⁴¹.

⁴⁰ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 71.

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 49-50.

O equilíbrio nas relações contratuais trabalhistas ficou distante de ser uma realidade no plano fático. Diversos fatos sociais contribuíram para alavancar o desequilíbrio na relação entre o capital e o trabalho. As principais razões foram o excedente de mão de obra, estimulado pela migração da área rural para as cidades, e o fato dos meios de produção estarem concentrados como propriedade do capitalista⁴². Essas circunstâncias permitiram que os detentores do capital pudessem estabelecer, quase que unilateralmente, as condições de trabalho, além de impor ritmos de trabalho degradantes.

As novas tecnologias empregadas como força motriz no processo de trabalho da segunda revolução industrial contribuíram ainda para uma nova sistematização da produção. O incremento da produtividade gerado pelas novas fontes energéticas empregadas gerou no primeiro momento a especialização da mão de obra, contribuindo ainda mais para o aumento do processo de alienação do trabalho.

A centralização da atividade econômica e da mão de obra no setor industrial nesse primeiro momento da segunda revolução industrial e a deterioração das condições de trabalho no interior das indústrias permitiram a organização e fortalecimento do movimento operário. As condições de trabalho degradantes no interior das fábricas, com jornadas de trabalho extenuantes, normalmente acima de 12 horas de trabalho, provocaram o crescimento do movimento de insatisfação obreira.

O descontentamento operário foi alimentado também, no momento revolucionário seguinte, pelos efeitos que as novas tecnologias imprimiram no processo produtivo e no número de postos de trabalho. As máquinas promoveram a substituição de parte da mão de obra. As novas técnicas de produção permitiram a substituição gradativa do trabalho “vivo” pelo chamado trabalho “morto”.

A insatisfação operária também foi fomentada pelo aumento do tempo de trabalho nas fábricas. Karl Marx constatou, ao analisar a “mais-valia absoluta” e a “mais-valia relativa”, que a variável denominada duração da jornada de trabalho desempenhava importante papel para o incremento da mais-valia capitalista⁴³. Em um momento inicial – como na primeira

⁴² A relação de dependência do trabalhador ao capital em decorrência da sua oferta por tratada por Karl Marx em diversas obras. Nesse sentido, vide MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. 1. ed., 2. reimp. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 24 e MARX, Karl. **O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 618-619.

⁴³ MARX, Karl. **O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 305.

revolução industrial e na primeira fase da segunda revolução industrial– o aumento do tempo de trabalho excedente era essencial para que o capitalista pudesse ampliar os seus lucros.

O tempo de trabalho na teoria marxiana é dividido em dois momentos: o tempo de “trabalho necessário” e o tempo de “trabalho excedente”. A ampliação da jornada de trabalho permitia a ampliação do trabalho excedente. O custo fixo da mão de obra era pago pelo denominado tempo de “trabalho necessário”, ou seja, pela parte do período de tempo disponibilizado pelo empregado ao detentor dos meios de produção no processo de valorização do capital.

O primeiro momento da jornada de trabalho é denominado por Karl Marx de “trabalho necessário”, ou seja, “a parte da jornada de trabalho em que se dá essa reprodução [pagamento da força de trabalho], e ‘trabalho necessário’ o trabalho despendido durante esse tempo”⁴⁴. O incremento da mais-valia nesse modelo era alcançado com a mera ampliação do limite da duração da jornada, ou seja, pela ampliação do “trabalho excedente”⁴⁵. A ampliação da jornada ensejava maior tempo à disposição do empregador e, conseqüentemente, crescimento dos lucros.

O implemento das novas técnicas de produção a partir da segunda revolução industrial permitiu que o chamado tempo de “trabalho necessário” pudesse ser reduzido. Em razão da velocidade de produção alcançada pelas novas máquinas, permitiu-se que a força de trabalho fosse remunerada em menor parte do tempo disponibilizado em favor do empregador. Tudo isso ampliou o “trabalho excedente” e, assim, a produção de mais-valia para o capitalista.

A revolução dessas novas tecnologias incrementou a produção no interior da fábrica. O custo da força de trabalho, ou seja, o “trabalho necessário”, ainda era fator limitador do aumento do lucro do capitalista. As novas técnicas produtivas permitiram a ampliação do denominado “trabalho morto”, reduzindo, assim, a necessidade da participação da mão de obra na produção de bens. A substituição paulatina dos homens pelo maquinário intensificou o movimento de insatisfação operária, que culminou no movimento ludista de quebra das máquinas.

⁴⁴ MARX, Karl. **O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 293. Nesse sentido, vide também: CAFIERO, Carlo. **Compêndio de O Capital**. Tradução de Ricardo Rodrigues. São Paulo: Hunterbooks, 2014, p. 47-49.

⁴⁵ Ibid., p. 309.

O desenvolvimento das tecnologias contribuiu para a redução da dependência da mão de obra para o aumento dos lucros do capitalista. Como veremos no item 1.3 do nosso trabalho, a força de trabalho representa um elevado custo de produção, tanto para a produção de bens nas indústrias, quanto na prestação de serviços. Essa mudança do paradigma tecnológico no sistema de produção capitalista impactou, especialmente no século XX, as novas formas de trabalho humano tanto no setor industrial e, especialmente, no setor de serviços.

A organização da classe operária na luta contra as novas formas de exploração do trabalho permitiu a edição de normas de proteção ao trabalho pelo Estado, especialmente em matérias relativas à duração do contrato de trabalho e higiene e segurança no ambiente laboral. A intervenção estatal nas relações trabalhistas nasceu da necessidade estatal em “tomar posição-chave na economia, desenvolvendo um plano de ação que compreendia uma nova posição perante as relações sociais”⁴⁶. O intervencionismo nas relações trabalhistas é intensificado após a deflagração de movimento de luta operária e de reclamações de setores da sociedade, como a da Igreja Católica, por ocasião da edição da Encíclica *Rerum Novarum*.

A interveniência estatal nas relações de trabalho não decorreu, contudo, apenas das lutas operárias e de reclamações de setores da sociedade organizada. Quando se analisa o aspecto relativo à duração da jornada de trabalho, percebe-se que essa limitação somente foi possível também em razão da redução da necessidade do capital em se valer da mão de obra excedente, diante do desenvolvimento de novas máquinas mais eficientes.

A segunda revolução industrial manteve, portanto, ainda que em um primeiro momento, a necessidade de centralização da produção. A atividade econômica era essencialmente industrial. As facilidades de comunicação, de logística e de interligação das novas fontes de energia permitiram também, especialmente a partir do século passado, uma difusão do processo produtivo em várias unidades próprias ou mesmo de terceiros.

Analisaremos, a seguir, os modelos de organização de trabalho taylorista e fordista desenvolvidos e implantados a partir da segunda revolução industrial. Serão ainda identificados os seus impactos nas relações laborais em diversos setores da economia, especialmente no setor de serviços, no qual se insere o trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 53.

1.2.2.1 A organização do trabalho no sistema taylorista

A segunda revolução industrial é identificada, em um primeiro momento, pela centralização da produção na mesma unidade produtiva. Esse modelo foi mantido, como vimos, desde o sistema de organização logística empreendida na primeira revolução industrial, embora novas fontes energéticas tenham sido desenvolvidas e empregadas na dinâmica produtiva.

A organização do trabalho e a distribuição da mão de obra ao longo do processo produtivo industrial passou por transformações no quantitativo empregado e, sobretudo, no papel desempenhado pelo trabalhador em cada etapa. A utilização da força de trabalho no setor industrial até o início da segunda revolução industrial foi marcada por sua utilização intensiva. A intensidade no uso do trabalho humano estava relacionada diretamente ao fator tempo à disposição em benefício do detentor dos meios de produção. A jornada de trabalho estendida normalmente a limite superior a 12 horas de efetivo trabalho representou um dos mecanismos utilizados para incrementar o lucro do capitalista, por meio da ampliação do chamado tempo de “trabalho excedente”.

O desenvolvimento de novas máquinas e técnicas de produção propiciaram ao capitalista a substituição do “trabalho vivo” pelo “trabalho morto” e, conseqüentemente, a redução da relação de dependência. A mão de obra diretamente empregada no processo de produção passou a ser menos necessária, conforme avançavam e eram aperfeiçoadas as máquinas industriais e as fontes de energia motriz. Não se quer com isso afirmar que a força de trabalho passou a desempenhar papel menos importante na produção. A disposição da força de trabalho na indústria passou por uma reorganização produtiva. O contingente de trabalhadores foi segmentado tanto nas atividades de desenvolvimento de técnicas ou intelectuais⁴⁷ quanto nas atividades ligadas à produção propriamente dita.

A reorganização da produção promovida nesse estágio do desenvolvimento do capitalismo industrial torna necessária a apresentação da distinção, ainda que em linhas gerais, entre aquilo que Karl Marx denomina de trabalho produtivo e trabalho improdutivo. A

⁴⁷ A atividade intelectual é denominada por Karl Marx como espécie de trabalho improdutivo, uma vez que não é empregado diretamente no processo de produção de mais-valia. Nesse sentido, vide: Marx, Karl. **O Capital:** livro I, capítulo VI (inédito). Tradução de Eduardo Sucupira Filho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, 1978, p. 70-71, ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha:** ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 51 e LOJKINE, Jean. **A revolução informacional.** Tradução de João Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 79.

segmentação do trabalho humano representou, em razão do seu papel desempenhado no processo produtivo, uma das novidades da segunda revolução industrial.

A atividade humana diretamente empregada na produção da indústria constitui o que Karl Marx denomina trabalho produtivo⁴⁸. O trabalho produtivo representa, na teoria marxiana, a força de trabalho dirigida e capaz de gerar de forma direta a produção de mais-valia, ou seja, aquele em que a força humana é imediatamente consumida e empregada no processo de valorização do capital⁴⁹. Representa o trabalho produtivo toda energia humana diretamente empregada na produção de um determinado bem, incrementando valor.

O trabalho improdutivo é aquele, por sua vez, representado pela atividade de cunho imaterial utilizada indiretamente no processo produtivo. No trabalho improdutivo, a força de trabalho é consumida no processo de produção como valor de uso. Segundo Karl Marx, a energia do trabalhador é adquirida como uma atividade ou serviço, não devendo ser inserida, como apenas um “fator vivo em lugar do valor do capital variável”⁵⁰. As atividades do setor de serviços e de desenvolvimento de tecnologias de produção representam espécies de trabalho improdutivo, uma vez que essa atividade é indiretamente empregada na produção de bens, como forma de melhoria da produção.

As formas de organização do trabalho taylorista e fordista na segunda revolução industrial estão assentadas basicamente em um modelo de trabalho produtivo. A energia humana é direcionada prioritariamente à produção em si, ainda que um pequeno grupo de trabalhadores fosse deslocado para o trabalho dito improdutivo. O sistema toyotista desenvolvido na terceira revolução industrial é fundado nos trabalhos produtivos e trabalhos improdutivos, que se entrelaçam e são mutuamente dependentes um do outro.

O sistema de trabalho desenvolvido por Frederick Taylor, também denominado de taylorismo, representou uma profunda modificação na organização do trabalho produtivo. Como vimos, a segunda revolução industrial foi marcada pela importância do papel da ciência

⁴⁸ Marx, Karl. **O Capital**: livro I, capítulo VI (inédito). Tradução de Eduardo Sucupira Filho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, 1978, p. 70-71. Convém destacar que a obra clássica “O Capital” de Karl Marx foi estruturada originalmente em um modelo econômico assentado na atividade industrial. Nesse sentido, a teoria marxiana construída na obra somente vê o trabalho produtivo como sendo gerador de mais-valia, já que a partir da força de trabalho o capitalista pode tirar o trabalho excedente. O capítulo VI inédito do “O Capital” apresenta com mais detalhes as distinções entre o trabalho produtivo e o trabalho improdutivo.

⁴⁹ Ibid., p. 71.

⁵⁰ Ibid., p. 72.

na produção, o que refletiu na progressiva substituição do “trabalho vivo” pelo “trabalho morto” e no aumento da produtividade do trabalho.

O sistema taylorista é fundado em uma nova forma de organização do trabalho produtivo no setor industrial. Esse sistema é representado estruturalmente, segundo Lojkin, pela “decomposição-parcelarização do trabalho em micro-gestos /micro-tempos. A um trabalhador individual é ‘atribuído’ o número de peças a produzir numa jornada em função da razão número de horas trabalhadas tempo atribuído o para executar a tarefa determinada”⁵¹.

A estrutura da fábrica no taylorismo é concebida, consoante análise realizada por Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, em:

um ambiente produtivo mecanizado, com estudos dos tempos e movimentos realizados pelos trabalhadores, bem como a seleção, treinamento e organização dos empregados, basicamente em dois setores: chefia, a que competia a fiscalização, organização e criação do processo produtivo, restrita ao número pequeno de trabalhadores com grande qualificação; execução, a que competiam as atividades repetitivas, braçais e de operação do maquinário, destinados a grande maioria dos trabalhadores com pouca qualificação⁵².

O modelo taylorista é um método científico de organização do trabalho fundado na disciplina obreira e na especialização das tarefas a serem executadas pelo trabalhador na produção industrial. O trabalhador é responsável pela execução de tarefas invariáveis em tempos determinados pelos supervisores de produção. A decomposição e a especialização do trabalho permitiam que o trabalhador pudesse executar com maior velocidade e perfeição a atividade que lhe competia no processo. A característica da produção residia na padronização⁵³.

A investigação de Frederick Taylor sobre o tempo de trabalho e os movimentos do trabalhador não era, contudo, a sua principal preocupação. O taylorismo foi concebido em seu início como uma forma de controle do custo da produção, especialmente focado no desperdício de matérias-primas, conforme assinala Jean Lojkin⁵⁴. O controle dos gastos nos insumos de produção e o aumento da velocidade de trabalho pela especialização permitiam que o custo da mão de obra fosse pago em menor tempo de “trabalho necessário”. Ampliava-

⁵¹ LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. Tradução de João Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 31. Nesse mesmo sentido, conferir também ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 65.

⁵² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Crise do emprego: os impactos das mudanças dos novos modos de produzir. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia**, Salvador, n. 12, p. 158-159, 2005.

⁵³ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 212.

⁵⁴ Ibid., p. 46.

se, assim, com a racionalização da produção, o tempo de “trabalho excedente” dentro da mesma jornada de trabalho, e, conseqüentemente, a mais-valia.

A especialização da mão de obra no taylorismo explica a necessidade cada vez menor do trabalho vivo no interior das fábricas. O mesmo trabalhador poderia, ao executar tarefas simples, invariáveis e de forma parcelada, ter maior produtividade do que aquele trabalhador que desempenhava múltiplas atividades. O trabalho no sistema taylorista é estruturado na disciplina operária e no desprezo do saber intelectual do executante. Os trabalhadores produtivos no sistema taylorista somente são considerados operacionais “depois de serem despojados dos saberes, das habilidades e dos hábitos desenvolvidos pela cultura do cotidiano”⁵⁵.

O sistema taylorista imprimiu ao trabalho humano uma reorganização disciplinar na forma de execução das tarefas. Por meio do parcelamento e simplificação das tarefas, do aumento do controle sobre o empregado e da imposição de ritmos de trabalho, foi assegurada a padronização na elaboração dos bens, redução dos custos e a eficiência na produção. O papel da força de trabalho foi deslocado a um plano secundário, pois a segmentação produtiva permitiu alcançar maior uma produtividade na indústria.

A segunda revolução industrial passou por outras transformações na forma de organização do trabalho, com reflexos na própria economia, como veremos, a seguir, ao tratar do modelo de organização fordista.

1.2.2.2 A organização do trabalho no sistema fordista

O modelo de organização fordista foi desenvolvido no início do século XX pelo empreendedor norte-americano Henry Ford na montadora de automóveis que leva o seu sobrenome⁵⁶. O modelo de Ford para a organização da produção convergia em diversos aspectos com o sistema taylorista, o que levou alguns autores a também denominarem como

⁵⁵ GORZ, André. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo: Annablume, 2005, p. 19.

⁵⁶ Sobre o início do modelo de organização fordista, indica Harvey que “A data inicial simbólica do fordismo deve por certo ser 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros que ele estabeleceu no ano anterior em Dearborn, Michigan”. Nesse sentido, vide: HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011, p. 121.

“modelo taylorista-fordista”⁵⁷. O fordismo apresenta, contudo, determinadas peculiaridades que o tornam diferente do modelo organizacional apresentado por Taylor.

O sistema fordista é modelado, assim como no taylorismo, na segmentação das tarefas executadas pelos trabalhadores nas linhas produtivas. Os trabalhadores são dispostos de forma organizada e linear na produção, de modo a executarem tarefas invariáveis. Esse sistema organizacional permite a padronização, a melhoria da qualidade do produto e a redução do custo de produção e do desperdício de tempo, em razão de sua otimização. Caracteriza, ainda, esse modelo, a segmentação dos trabalhadores em grupos de tarefas, onde uma parcela do capital humano é incumbida de atividades criativas, como é a de concepção de produtos, e outra parcela dos trabalhadores é responsável pela atividade de execução do produto concebido.

O fordismo é estruturado, segundo Ricardo Antunes, por meio dos seguintes elementos identificadores:

pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre *elaboração* e *execução* no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões⁵⁸. (destaques no original)

A diferenciação do modelo anterior taylorista reside no fato de que o tempo de cadência é determinado de forma impositiva e verticalizada pelo supervisor, que tem a incumbência de aumentar ou reduzir o tempo de produção das esteiras⁵⁹. O modelo de produção fordista é concebido com base na rigidez da produção. O tempo para a execução da tarefa pelo trabalhador é estabelecido pelo supervisor, responsável por organizar os grupos de trabalhadores nos postos de trabalho.

O modelo fordista assegurou ainda, segundo Jean Lojkine, o desenvolvimento e ampliação “dos meios mecânicos de trabalho, a passagem de máquinas universais a máquinas

⁵⁷ Nesse sentido, vide: OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Crise do emprego: os impactos das mudanças dos novos modos de produzir. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia**, Salvador, n. 12, p. 158-159, 2005 e CAMPINS, Mónica. **Sociedad en tiempos de globalización**. Buenos Aires: Biblos, 2007, p. 27.

⁵⁸ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 35.

⁵⁹ LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. Tradução de João Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 31. Acerca das diferenças do modelo fordista em relação ao taylorismo ver também: PALLOIX, Christian. **Proceso de producción y crisis del capitalismo**. Traducción: Rafael Myro. Madrid: H. Blume Ediciones, 1980, p. 217.

especializadas, a standardização das peças e dos produtos, a produção em fluxo contínuo, os operários formados ‘no torno’ e com uma iniciação muito rápida”⁶⁰. As particularidades do fordismo contribuíram para o aumento da produção em massa e também para o próprio consumo massificado.

O fordismo diferencia-se também do taylorismo por não se limitar apenas a estabelecer um modelo de organização das fábricas. O sistema de Taylor é, como vimos, concebido na organização científica do trabalho no interior do sistema produtivo. O fordismo tem uma visão e preocupação macroeconômica do processo de produção capitalista, assentada na premissa de que “a produção em massa de um bem acarreta redução de seu custo unitário, o que impulsiona o consumo e, conseqüentemente, aumenta o lucro das empresas”⁶¹.

Outro aspecto do fordismo relacionado à organização do trabalho e aos reflexos econômicos é representado pela preocupação de Ford em “também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores”⁶².

A lógica do fordismo está, portanto, ligada à sustentabilidade da economia. O equilíbrio econômico é possível na produção massificada de bens se houver nível de consumo capaz de manter a própria produção. Essa constatação feita por Henry Ford impacta diretamente a manutenção da força de trabalho e do nível de emprego na indústria.

Mesmo havendo um aumento da produtividade, o que implicaria, como consequência lógica, uma redução drástica da força de trabalho e dos salários praticados, o sistema de organização fordista é concebido a partir de uma visão focada na otimização de um nível de empregabilidade, limitação da jornada de trabalho e de pagamento de salário. Os impactos do fordismo nas relações de trabalho da indústria da segunda revolução industrial são representados, portanto, por uma maior formalização dos contratos de trabalho, manutenção dos postos de trabalho e dos salários pagos aos trabalhadores.

⁶⁰ LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. Tradução de João Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 31. Nesse mesmo sentido, ver também: WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação sob os novos paradigmas organizacionais. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 100.

⁶¹ PORTO, Ana Carla Vaz. O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 170. Ano 42. p. 205, jul./ago. 2016.

⁶² HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011, p. 122.

A influência do fordismo na organização do trabalho alcançou no final do século XX e início do século XXI outros setores da economia, como é exemplo o setor de serviços. A organização fordista é pautada, como vimos, no controle do tempo e dos movimentos dos trabalhadores no processo produtivo industrial. O tempo é uma variável diretamente relacionada ao aumento da produtividade no trabalho. O controle do elemento temporal pelo capitalista assegura o incremento dos lucros.

O transporte privado de passageiros por meio de aplicativos envolve, como veremos no capítulo sobre a plataforma UBER, a utilização de ferramentas que permitem o controle do tempo de trabalho do motorista executante do serviço. As ferramentas tecnológicas, como os sistemas de navegação por GPS do sistema UBER e os aplicativos como o WAZE, permitem ao capital otimizar o tempo de trabalho despendido por cada motorista na sua atividade diária de transporte privado de passageiros. A parametrização dessas ferramentas é vinculada a variáveis como “tempo de percurso”, “rota com menor distância percorrida” e “rota com menor tráfego”.

As ferramentas que auxiliam a prestação de serviços de transporte privado de passageiros permitem um controle indireto do tempo e dos movimentos dos trabalhadores. Ao indicar um roteiro de viagem mais eficiente na relação entre as variáveis “tempo” e “distância”, realizam esses aplicativos o controle do movimento do trabalhador, tornando-o mais eficiente e produtivo. Essa constatação autoriza reconhecer que o sistema de organização fordista, concebido originalmente para o sistema de produção industrial, é também passível de aplicação em suas diretrizes básicas no setor de serviços.

Retomaremos a esse tema, analisando outras influências do fordismo na organização do trabalho no setor de serviços, por ocasião da análise das plataformas de transporte privado de passageiros⁶³. O que é importante destacar nesse momento é que a ideologia do modelo desenvolvido por Henry Ford não se restringe apenas ao setor industrial, mas também influenciou a área de serviços.

A seguir, analisaremos a terceira revolução industrial e a influência do modelo organizacional do toyotismo sobre as relações de trabalho na área industrial.

⁶³ No capítulo da presente tese relativo à plataforma UBER, serão analisadas outras situações de controle dos tempos e dos movimentos do trabalhador no sistema fordista na organização do serviço de transporte por aplicativos como, por exemplo, a divulgação de áreas com maior número de pedidos de transportes, dentre outras influências desse sistema de organização produtiva do trabalho humano.

1.2.3 O processo produtivo e a organização do trabalho na terceira revolução industrial: o toyotismo e o kalmarismo

O processo de industrialização e modernização da atividade econômica não seguiu uma linearidade no mundo capitalista. Razões na ordem de desenvolvimento dos países explicam em parte, como destacado anteriormente nesse trabalho, a existência de diferenças no processo evolutivo e de aplicação das tecnologias no sistema produtivo.

Após a Segunda Guerra Mundial, o desenvolvimento científico foi impulsionado pela aparição de novas tecnologias ligadas ao setor informacional. O crescimento da microeletrônica permitiu uma maior eficiência produtiva, com impactos diretos na forma de organização do trabalho humano. Esse período histórico é denominado por Giovanni Alves como sendo representativo da terceira revolução industrial, que se caracteriza pela implantação de novas “tecnologias da informação, tendo por base o desenvolvimento da eletrônica: microeletrônica, computadores e telecomunicações”⁶⁴.

O termo “revolução” traz em si a ideia de ruptura com um paradigma anterior. A implantação da microeletrônica na produção industrial permitiu ampliar a velocidade e a otimização do processo produtivo. O sistema industrial anterior organizado no modelo do taylorismo-fordismo ainda conservava no trabalho produtivo uma de suas bases estruturantes. A força de trabalho humana era consumida como verdadeira mercadoria⁶⁵ e incorporada ao processo produtivo. O trabalho humano é a variável que permitia a extração de grande parte da mais-valia.

⁶⁴ ALVES, Giovanni. **A condição de proletariedade**: a precariedade do trabalho no capitalismo global. Londrina: Praxis, 2009, p. 40. Nesse mesmo sentido, reconhecendo a inovação das tecnologias da informação como característica da terceira Revolução Industrial, vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 38, SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15-16, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Crise do emprego: os impactos das mudanças dos novos modos de produzir. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia**, Salvador, n. 12, p. 157-158, 2005 e LIMA, Luiz Cruz; ROCHA, Adriana Marques. Reflexões sobre o terciário. **Geotextos**, Salvador, vol. 5, n. 2, p. 89, dez. 2009.

⁶⁵ A apresentação da força de trabalho enquanto mercadoria é tratada por Karl Marx em sua célebre obra “O Capital”. Na acepção marxiana, como veremos no item 1.3, o tratamento da força de trabalho como mercadoria é restrito à compreensão de que a força de trabalho é incorporada no processo de produção de bens e de serviços, como forma de extração de mais-valia. Essa restrição interpretativa é importante, em razão da nossa compreensão de que o trabalhador não pode ser tratado como mercadoria, consoante dispõe a Declaração da Filadélfia, que integra a constituição da Organização Internacional do Trabalho. Nesse mesmo sentido, Américo Plá Rodríguez afirma: “O que se quis dizer é que não deve ser tratado como mercadoria, ou seja, não deve estar sujeito às leis do mercado, pois o trabalhador é um ser humano e, por conseguinte, é portador de uma dignidade essencial que deve ser respeitada em qualquer circunstância, ou seja, há determinados limites que não podem ser ultrapassados, tendo em vista a condição humana do trabalhador”. Para tanto, vide: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 73.

A terceira revolução industrial destacou diversos setores ligados ao desenvolvimento de produtos e à prestação de serviços na produção. Atividades ligadas ao planejamento e à criação de novas técnicas de trabalho passaram a ser figuras centrais no processo de produção capitalista. A divisão tradicional de setores econômicos em primário, secundário e terciário passou a ser insuficiente ante a interligação das atividades. O denominado trabalho improdutivo⁶⁶ assume maior importância para a atividade industrial ao permitir o enxugamento da produção, impactando diretamente a distribuição da mão de obra no processo produtivo.

O crescimento da oferta de produtos no mercado consumidor no pós-guerra contribuiu em um primeiro momento para a consolidação do capitalismo industrial. A partir da década de 1970, contudo, eventos econômicos como a crise do preço do petróleo e de superprodução das indústrias motivaram “uma reestruturação drástica do sistema capitalista em escala global e, sem dúvida, induziu um novo modelo de acumulação em descontinuidade histórica com o capitalismo pós-Segunda Guerra Mundial”⁶⁷. A crise de superprodução capitalista experimentada exigiu da indústria a remodelagem do sistema de produção massificada.

O período de depressão econômica foi agravado pelo aumento da produção do setor industrial. A produção massificada do modelo do taylorismo-fordismo passou a ser inadequada com a retração de mercado consumidor. O aumento de estoques decorrentes da oferta em massa impactou os preços dos produtos, reduzindo as margens de lucro do capital. O cenário macroeconômico propiciou a necessidade de reestruturação industrial. A produção em massa mostrava-se inadequada para atender o novo cenário de mercado e da economia. A necessidade do capital foi redirecionada na busca de meios para tornar viável economicamente a atividade industrial.

Um novo sistema de organização industrial foi desenvolvido após a Segunda Guerra Mundial para atender a realidade do setor industrial japonês. A nova sistematização do trabalho decorreu de condições internas estruturais do Japão, cujo território sofrera grande destruição. O mercado interno consumidor japonês passava por reestruturação. Taiichi Ohno da empresa automobilística Toyota desenvolveu nesse cenário uma nova forma de organização do trabalho, para conferir maior competitividade aos produtos nipônicos nos

⁶⁶ Sobre a distinção entre o trabalho produtivo e o trabalho improdutivo realizada por Karl Marx, reporto-me à explanação apresentada no item 1.2.2.1 deste trabalho.

⁶⁷ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 97.

comércios internacional e interno. Essa nova forma organizativa da produção é conhecida como o “toyotismo” ou “ohnismo”.

O toyotismo é caracterizado por ser um sistema baseado na produção enxuta ou *lean production*. Os pilares do sistema Toyota de produção são representados pela desconcentração produtiva ou horizontalização, eliminação do desperdício e, finalmente, flexibilidade, participação e polivalência da força de trabalho⁶⁸. Esses elementos estruturantes permitiram um enxugamento do custo da produção⁶⁹ e, conseqüentemente, o aumento da competitividade de mercado.

A produção no ohnismo é apoiada na ideia de manutenção de um estoque mínimo de produtos, como um dos meios empregados para a redução do desperdício e dos custos envolvidos no armazenamento. A produção é fundada na ideologia do sistema *just in time* ou *kanban*. A fabricação do produto somente é iniciada a partir da encomenda realizada por parte do consumidor, o que contribui para a redução do estoque a um nível mínimo. Sobre as características desse modelo aponta Castells que:

os estoques são eliminados ou reduzidos substancialmente mediante entregas pelos fornecedores no local da produção, no exato momento da solicitação, e com as características específicas para a linha da produção; “controle de qualidade total” dos produtos ao longo do processo produtivo, visando um nível tendente a zero de defeitos e melhor utilização dos recursos; envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo por meio de trabalho em equipe, iniciativa descentralizada, maior autonomia para a tomada de decisão no chão da fábrica, recompensa pelo desempenho das equipes e hierarquia administrativa horizontal (...).⁷⁰

A atividade produtiva é otimizada por meio da descentralização, ou seja, os elementos constituintes do produto final são produzidos de forma segmentada por múltiplos fornecedores particularizados. A especialização descentralizada da produção permite o barateamento do custo do produto final, a individualização do produto final e um maior controle de qualidade. O sistema formado entre as empresas fornecedoras e clientes é baseado na colaboração recíproca e produção difusa⁷¹.

A segmentação produtiva reflete diretamente na força de trabalho envolvida na atividade. O sistema de *lean production* tem como finalidade a redução do custo de produção,

⁶⁸ ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 14-15.

⁶⁹ OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. São Paulo: Bookman, 1997, p. 28.

⁷⁰ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 214-215.

⁷¹ ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 48.

o que impacta a necessidade de mão de obra dentro da empresa produtora. O fornecimento de atividade ou serviços relacionados à produção é descentralizado. A contratação de mão de obra excedente somente é realizada quando a necessidade de produção assim requer.

A introdução de novos métodos do processo de produção industrial implicou a redução do capital vivo diretamente empregado. A consequência direta apontada por Antunes⁷² foi o surgimento de novas formas de desregulamentação do trabalho humano subordinado, inclusive com situações de precarização⁷³ do trabalho humano, como são exemplos a terceirização de serviços, o trabalho a tempo parcial e, atualmente, o modelo de trabalho intermitente.

Parte do contingente de desempregados oriundos desse modelo de produção enxuta migrou para o exercício de atividades em outros setores produtivos. Muitos desses trabalhadores sem emprego foram absorvidos pelo setor de serviços, ainda que ao arrepio do sistema de proteção trabalhista.

Em relação à força de trabalho, aponta Giovanni Alves que, no toyotismo, a “flexibilidade do processo de produção requer simultaneamente uma organização flexível do trabalho, conforme destacamos na ideia da produção difusa: a constituição de polioperadores capazes de assumir multitarefas”⁷⁴. A mão de obra de trabalho envolvida diretamente na produção é reduzida, não apenas em razão da inclusão da robotização, mas também pelo rearranjo das tarefas dos trabalhadores.

O modelo taylorista-fordista é baseado, como vimos anteriormente, na ideia de especialização da força de trabalho, o que implicava a realização de tarefas invariáveis. O sistema toyotista rompe com esse paradigma ao preceituar que os trabalhadores devem assumir múltiplas tarefas na produção em sistema de rodízio. As equipes de trabalho são organizadas por grupos de trabalhadores multifuncionais, racionalizando o tempo de trabalho empregado.

⁷² ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 76.

⁷³ Segundo Guy Standing, “o termo descritivo ‘precariado’ foi usado pela primeira vez pelos sociólogos franceses nos anos 1980, para descrever os trabalhadores temporários ou sazonais”. Nesse sentido, vide: STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. 1. ed.; 2. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015, p. 26.

⁷⁴ ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 50.

O ponto de convergência entre esses modelos de organização do trabalho reside no fato apontado por Giovanni Alves de que:

Tanto o fordismo-taylorismo, como o toyotismo, buscam fazer a utilização “científica da matéria viva, o trabalho vivo” todos eles, em maior ou menor produção, estariam preocupados com “o controle do elemento subjetivo” no processo de produção capitalista⁷⁵.

O toyotismo tem como objetivo estabelecer, da mesma forma que os modelos de organização da produção anteriormente apresentados, formas de controle do trabalhador envolvido. Os mecanismos encontrados pelo ohnismo diferenciam-se do modelo taylorista-fordista. Enquanto nos modelos de Taylor e Ford a apreensão da subjetividade do trabalhador é feita pela imposição de rotinas e movimentos de trabalho sincronizados, o sistema desenvolvido por Taiichi Ohno envolve o trabalhador no sistema produtivo, com mecanismo para o aumento de produtividade.

O estratagema utilizado para o envolvimento do trabalhador na produção é feito desde o emprego de expressões sutis como “colaborador” e “parceiro”⁷⁶ no tratamento entre os gestores e os empregados, até mesmo na utilização de formas de remuneração do trabalho em razão da produtividade, como é exemplo o pagamento de bônus, de prêmio e de participação nos lucros e resultados. O envolvimento colaborativo do trabalhador com a empresa é a base do modelo Toyota de produção.

Ainda no campo da organização do trabalho, esse sistema é estruturado na redução do quadro de trabalhadores diretamente empregados. Acerca dessa tendência operacionalizada pelo toyotismo, acentua Harvey que a “atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins”⁷⁷. Os modelos de contrato de trabalho e de garantias legais passam a ser flexibilizados como forma de atender a nova realidade exigida pelo mercado.

De forma sintética, aponta Antunes que no modelo de organização do trabalho no toyotismo:

⁷⁵ ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 62.

⁷⁶ ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i) materialidade e valor. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 21.

⁷⁷ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011, p. 144.

pode-se dizer que a necessidade de elevação da produtividade ocorreu por meio de reorganização da produção, redução do número de trabalhadores, intensificação da jornada de trabalho dos empregados, surgimentos do CCQs (círculos de controle de qualidade) e dos sistemas de produção *just-in-time* e *kanban*, entre os principais elementos⁷⁸.

O ohnismo representou um novo modo de produzir que influenciou modelos industriais, como é o caso da empresa Volvo, na região de Kalmar, ainda que com adaptações. No sistema de produção sueco ou kalmarismo, os trabalhadores são organizados não em linha de produção – e nesse aspecto revela o rompimento com o sistema taylorista-fordista –, mas em ilhas de trabalho, que se movimentam de modo variável em cada momento. Os trabalhadores dos setores ou ilhas de produção estabelecem as suas tarefas com o auxílio de seus líderes. Segundo Lojkine, nesse sistema de trabalho:

A montagem de veículos – imobilizados durante trinta a quarenta e cinco minutos – é feita por pequenos grupos responsáveis pela distribuição das tarefas, pela formação, pela programação diária e pela escolha de seus líderes, num esquema de rodízio. Estes líderes encarregam-se do estabelecimento dos ritmos, da verificação da qualidade e do contato com a hierarquia. Os grupos são remunerados em função da melhoria de rendimento individual e grupal (bônus). A organização hierárquica está reduzida a três níveis: o diretor da fábrica, o supervisor e os grupos de produção, inseridos oficialmente na estrutura organizacional da companhia. Enfim, existe uma intensa articulação entre a direção e o sindicato, sob a forma de “fóruns” organizados regularmente, na fábrica e em cada departamento⁷⁹.

Os modelos de trabalho do toyotismo e do kalmarismo são centrados na horizontalização da produção e na desespecialização da força de trabalho. Os trabalhadores do setor produtivo são estimulados a desenvolverem suas potencialidades e a melhorarem o desempenho individual e coletivo. É agregada a ideia de trabalho em grupo, não apenas para a produção em si, mas também com reflexos no sistema remuneratório praticado pelas empresas. São instituídas formas de remuneração variável tanto para o desempenho individual, quanto para a produção e metas alcançadas pela equipe.

O toyotismo e o kalmarismo revolucionaram, assim, a forma de trabalho na indústria, rompendo paradigmas tradicionais quanto à forma de celebração dos contratos de trabalho, de pagamento da remuneração e de inclusão do trabalhador no sistema produtivo. Não apenas a indústria foi influenciada pelo sistema de produção enxuta. O setor de serviços teve a organização do trabalho remodelada para um sistema de descentralização produtiva. Este

⁷⁸ ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 18.

⁷⁹ LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. Tradução de João Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 169.

setor econômico passou, ainda, a desempenhar função importante, absorvendo parte da mão de obra excedente do setor industrial.

Ainda no setor terciário, como veremos adiante nesse trabalho, as bases organizacionais do toyotismo influenciaram as relações de trabalho e as formas de contratação. A concepção de *lean production* contribuiu para o desenvolvimento de prestação de serviços que envolve uma menor participação da força de trabalho formalmente contratada, pagamentos por meio de remuneração variável e formas de contratação flexibilizada e precarizada.

Antes, porém, passaremos a analisar o fluxo de novas tecnologias ligadas à informação no processo produtivo no final do século XX e seus impactos no sistema de produção capitalista. Veremos, a seguir, um novo fenômeno relacionado à inclusão das tecnologias digitais no processo produtivo, o que parte da doutrina econômica⁸⁰ identifica como sendo representativa de uma quarta revolução industrial.

1.2.4 O processo produtivo e a organização do trabalho na quarta revolução industrial: pós-modernidade e o trabalho

O desenvolvimento das tecnologias constitui um processo contínuo no mundo contemporâneo. A terceira revolução industrial foi marcada, como vimos, pela criação de microcomponentes eletrônicos, semicondutores e de ferramentas ligadas ao setor da informática, tais como os computadores, *softwares*, redes de *internet* e outras ferramentas tecnológicas. Os insumos produzidos a partir das novas tecnologias ligadas ao setor da informática e da microeletrônica revolucionaram a organização da produção capitalista, ao promover uma maior qualidade na produção e qualificação da mão de obra.

A velocidade dos inventos ligados à tecnologia trouxe a obsolescência de bens em curto período de tempo. A estratégia da indústria para a criação de produtos que se tornam defasados em pequeno espaço de tempo está ligada à necessidade de manter vivo o mercado de consumo e ao próprio sistema de produção capitalista. As novas tecnologias são desenvolvidas com o objetivo de reduzir ao máximo os custos de produção e, assim, permitir a ampliação da mais-valia. O aumento da lucratividade na empresa capitalista passa

⁸⁰ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15-16.

novamente pela compreensão analítica da variável “tempo” e sua relação com a força de trabalho humana.

Desde o final do século XX, o desenvolvimento tecnológico é fundado na velocidade da informação. Todo o sistema da tecnologia é construído e organizado a partir de novas técnicas interligadas e digitais, assim como no desenvolvimento de pesquisas ligadas à nanotecnologia, inteligência artificial e a fontes de energia renováveis. Acentua Klaus Schwab que “a quarta revolução industrial cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível”⁸¹.

Este ponto apresentado pelo economista revela a importância dada na quarta revolução industrial à interligação das tecnologias digitais com os sistemas físicos de produção existentes. Vamos além nessa conexão, de modo a abranger também a relação com a própria força de trabalho. A ligação entre os mundos físico e digital não se restringe apenas à relação com as máquinas, mas, sobretudo, tem a preocupação com o elemento humano do processo produtivo.

O homem dotado de subjetividade tem a esfera de autonomia ampliada, rompendo com o paradigma taylorista-fordista que mantinha o trabalhador fixado a um determinado posto de trabalho e executando tarefas invariáveis. Os modelos de Frederick Taylor e de Henry Ford estavam ligados ao modernismo, sendo concebidos e caracterizados por representarem sistemas “positivista, tecnocêntrico e racionalista”, onde “o modernismo universal tem sido identificado com a crença no progresso linear, nas verdades absolutas, no planejamento racional de ordens sociais ideais, e com a padronização do conhecimento e da produção”⁸².

A quarta revolução industrial trouxe também, em certa medida, uma evolução em relação ao modelo de organização toyotista. O trabalho por meio de tecnologias embute a ideia de autonomia na forma de execução da atividade ou tarefa. A dinâmica do trabalho envolvendo a tecnologia da informação é propícia ao desenvolvimento da liberdade do trabalhador, em razão da própria forma de execução do trabalho.

⁸¹SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16. Nesse mesmo sentido, vide: ALVES, Giovanni. **A condição de proletariedade**: a precariedade do trabalho no capitalismo global. Londrina: Praxis, 2009, p. 40. Afirma o referido autor brasileiro que a quarta revolução tecnológica representa uma revolução informacional, caracterizada pelo avanço das redes informacionais no *ciberespaço* e do sistema de telecomunicações.

⁸²HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011, p. 17.

Como veremos ao tratar especificamente das formas de trabalho por meio de aplicativos de transporte privado de passageiros, a esfera de liberdade do trabalhador proporcionada pela virtualização do trabalho demanda a releitura de institutos clássicos do direito do trabalho, concebidos para uma realidade fundada no trabalho material produtivo. O enquadramento do trabalhador em categorias jurídicas concebidas para o trabalho industrial tradicional, dos modelos taylorista-fordista até o ohnismo, é dificultado em razão das peculiaridades que assume o trabalho humano por meio de ferramentas tecnológicas e de comunicação virtual.

A revolução tecnológica ao mesmo tempo em que promoveu a liberdade de trabalhar gerou o alijamento do trabalhador do sistema de proteção legislado e negociado. Crescem, assim, fenômenos relacionados à precarização do trabalho, como é o caso da terceirização de serviços, de trabalhadores autônomos trabalhando como pessoas jurídicas e outras formas de trabalho indireto.

A quarta revolução industrial traz ínsita, portanto, a influência do movimento do pós-modernismo, que:

privilegia “a heterogeneidade e a diferença como forças libertadoras na redefinição do discurso cultural”. A fragmentação, a indeterminação e a intensa desconfiança de todos os discursos universais ou (para usar um termo favorito) “totalizantes” são o marco do pensamento pós-moderno⁸³.

O sistema capitalista de produção passou por transformação no final do século XX, em decorrência da revolução proporcionada por novas tecnologias ligadas à informação. O trabalho humano passa a ser, a partir do emprego de novas técnicas no ambiente digital, interconectado com os setores de informação. O trabalho improdutivo ganha espaço na produção em relação ao trabalho produtivo. Isso explica Alain Touraine⁸⁴ afirmar que na sociedade pós-industrial os serviços culturais substituíram os bens materiais na produção. A produção material cede espaço à realização de serviços e de bens imateriais.

A produção no setor secundário manteve a base estrutural na *lean production*. A participação da força de trabalho no processo produtivo sofreu modificação substancial no papel desempenhado. As atividades atreladas ao trabalho improdutivo ganharam importância, especialmente aquelas relacionadas ao desenvolvimento de *softwares* e de outras ferramentas que auxiliam na melhoria da velocidade de transmissão de informação e dados. A divisão

⁸³ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011, p. 17.

⁸⁴ TOURAINE, Alain. **Qu'est que la démocratie?** Paris: Fayard, 1994, p. 168.

entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo e o papel dessa divisão no modo de produção capitalista passaram a ser postos em xeque⁸⁵. O trabalho intelectual assume importância no desenvolvimento de novas técnicas de produção e no barateamento do custo de produção.

O novo paradigma tecnológico é marcado, segundo Manuel Castells⁸⁶, por cinco características principais: natureza da matéria-prima, que passa a ser produto da atuação humana; a penetrabilidade das novas tecnologias nas atividades produtivas; o sistema de redes; a integração; e, finalmente, a flexibilidade.

Em relação ao conteúdo, a nova revolução tecnológica é assentada na informação, mas com a peculiaridade apontada pelo sociólogo espanhol de que “*são tecnologias para agir sobre a informação*, não apenas informação para agir sobre a tecnologia, como foi o caso das revoluções tecnológicas anteriores”⁸⁷. Isso significa reconhecer que matéria-prima é a própria informação, que passa a ser modelada por meio das novas técnicas. As novas tecnologias têm campo de incidência ou penetrabilidade em todas as esferas da atividade humana, modelando as relações pessoais – até mesmo as relações do trabalho.

As tecnologias de informação são, ainda, integradas por um sistema de rede, o que permite uma maior interação entre os atores envolvidos na relação de trabalho, ainda que não estejam fisicamente no mesmo espaço de trabalho. Por fim, como aponta Manuel Castells, ao tratar da flexibilidade:

Não apenas os processos são reversíveis, mas organizações e instituições podem ser modificadas, e até mesmo fundamentalmente alteradas, pela reorganização de seus componentes. O que distingue a configuração do novo paradigma tecnológico é sua capacidade de reconfiguração, um aspecto decisivo em uma sociedade caracterizada por constante mudança e fluidez organizacional⁸⁸.

Os atributos das novas tecnologias do final do século XX e início do século XXI impactam a organização e a distribuição da força de trabalho no processo de produção. A quarta revolução das máquinas é marcada pela inclusão das redes de informatização no processo produtivo. Essa inserção promovida enseja a transformação dos mecanismos de controle do trabalho vivo, baseado na flexibilidade e não mais em um modelo de rigidez do trabalho. No setor industrial, essa modificação é verificada na atividade de controle da

⁸⁵ LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. Tradução de João Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 50.

⁸⁶ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 108-109.

⁸⁷ Ibid., p. 108-109. Destaques no original.

⁸⁸ Ibid., p. 108-109.

produção, seja no aspecto do volume produzido, quanto no setor de qualidade. Na área de serviços, a qual nos interessa em razão da temática desenvolvida no presente estudo, o sistema de comunicação em rede permitiu o desenvolvimento de inúmeros sistemas de controle da atividade do trabalhador.

Voltaremos a essa análise por ocasião da análise dos impactos do desenvolvimento das novas tecnologias no setor de serviços e, em especial, nas relações de trabalho envolvendo o modelo de negócio de transporte privado de passageiros por meio de aplicativos.

A seguir, realizaremos a análise da decomposição dos elementos constitutivos do processo de trabalho na teoria marxiana e os seus impactos ao longo da evolução do sistema capitalista de produção.

1.3 O PROCESSO DE TRABALHO MARXIANO: A FORÇA DE TRABALHO, A MATÉRIA-PRIMA E OS MEIOS DE PRODUÇÃO

O trabalho humano evoluiu ao longo da história da humanidade e está em constante transformação. Foram diversas fases, desde um período em que a submissão ao capital era total, como era observado no regime escravagista, até o momento de trabalho livre, passando por modelos intermediários, como são exemplos as formas de trabalho servil. O ponto em comum nesses sistemas de organização do trabalho reside no fato de que o destinatário da energia humana despendida pelo trabalhador era o detentor dos meios de produção.

Ao se tornar livre e assalariada, a força de trabalho não deixou de ser dirigida por aqueles que detinham o controle sobre os instrumentos de trabalho e os meios de produção. A aquisição de parcela de autonomia do trabalhador com o assalariamento restou restrita a uma liberdade meramente formal. O trabalhador possuía esfera de liberdade individual para a celebração do contrato de trabalho. A liberdade era, contudo, limitada, já que a indicação das condições de trabalho e das formas de pagamento pelo serviço prestado era determinada unilateralmente pelo capitalista.

O homem é, com a afirmação do sistema de produção capitalista, possuidor livre da força de trabalho. Ao dispor da energia produtiva em favor de outrem em troca do pagamento de uma contraprestação, dispõe o trabalhador de seu único bem em benefício dos detentores do capital, no processo para a materialização de mercadorias⁸⁹. O detentor dos meios de

⁸⁹ MARX, Karl. **O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 116.

produção busca extrair da força produtiva do trabalho o máximo de eficiência do processo produtivo, de modo a reduzir o tempo para a sua consecução.

A contradição existente na relação entre o capital e o trabalho no sistema de produção capitalista representa nesse contexto o início da luta de classes⁹⁰, que, como resultado, assegurou posteriormente à categoria trabalhadora direitos sociais trabalhistas mínimos, ao lado de uma gama de direitos de liberdade garantidos aos detentores dos meios de produção. A luta por novos direitos e melhores condições de trabalho foi possível graças à existência da luta do movimento operário, mas, também, em razão da modernização do sistema de produção industrial.

A doutrina marxiana de valorização do capital contempla três elementos indissociáveis entre si, dentre os elementos constitutivos do sistema de produção capitalista. A força de trabalho humana, as matérias-primas e os meios de produção constituem os elementos indispensáveis para a reprodução do capital⁹¹. No período do Estado liberal clássico, estes dois últimos elementos pertencem ao produtor capitalista, ao passo que a única mercadoria de que o trabalhador pode dispor é a sua força de trabalho⁹².

A teoria de Marx foi concebida a partir de um modelo de produção baseado no processo de industrialização. O desenvolvimento do capitalismo nos séculos XVIII e XIX teve na indústria o paradigma para a reorganização da produção. Isso explica porque Marx em sua obra célebre “O Capital” se deteve ao modelo industrial para desenvolver as teorias ligadas à reprodução do capital, formação de mais-valia absoluta e relativa e, sobretudo, ter fixado o fetiche no estudo da mercadoria. A teoria marxiana tem o seu desenvolvimento apoiado na concepção da existência de trabalho material produtivo, ou seja, aquele em que a força de trabalho é dirigida a produção de bens materiais e de mais-valia.

O trabalho imaterial improdutivo ligado ao setor de serviços ganha importância após o declínio da atividade industrial, especialmente no final do século XX. Essa modificação do centro de produção da indústria para o setor terciário, ligado a atividades imateriais, exigiu uma nova organização do sistema produtivo, a partir dos seus três elementos constitutivos.

⁹⁰ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. Tradução de Maria Lúcia Como. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013, p. 9.

⁹¹ CAFIERO, Carlo. **Compêndio de O Capital**. Tradução de Ricardo Rodrigues. São Paulo: Hunterbooks, 2014, p. 31.

⁹² MARX, Karl. **O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 117.

A evolução do trabalho humano permite identificar dois momentos de alienação do trabalho. O primeiro deles foi representado pelo momento no qual o trabalho passa a ser assalariado. Essa transformação somente foi possível, segundo Simone Wolff⁹³, quando o trabalhador foi separado dos meios de produção. O trabalhador foi desapossado dos meios de produção e em algum momento passou a vender a força de trabalho, única mercadoria que possuía para sobreviver⁹⁴. O segundo momento de alienação laboral é representado pelo controle realizado pelas máquinas sobre o trabalho vivo, no sentido de padronizar a atividade produtiva em si.

O processo de trabalho passou, como vimos, ao longo da evolução do capitalismo por quatro revoluções industriais, cada qual com suas características próprias. Os três primeiros movimentos revolucionários estavam ligados ao setor industrial. A diferença entre esses momentos históricos reside tanto na fonte de energia básica empregada para a movimentação da indústria, quanto no sistema de organização do trabalho humano. Passou-se, desta forma, de um modelo industrial movido a vapor para a alimentação por combustíveis fósseis e de uma forma de organização do trabalho fundada na disciplina de movimentos e organização do modelo taylorista-fordista, para um modelo de organização flexível do sistema toyotista de produção.

O ponto em comum nesses três primeiros momentos revolucionários pelos quais a indústria passou reside na fixação dos elementos de produção. O capitalista detém o controle das matérias-primas e dos meios de produção. A força de trabalho passa a ser considerada como um fator de produção, ou seja, um elemento que agregado à matéria-prima e maquinários contribui para a formação da riqueza do sistema de produção capitalista. A força de trabalho é o único bem que dispõe o trabalhador. O custo da produção é formado pelo somatório do dispêndio realizado pelo capitalista para a aquisição da matéria-prima, dos meios de produção e da força de trabalho.

A matéria-prima na doutrina marxiana representa toda substância que é incorporada no processo produtivo de modo direto ou indireto. Constitui matéria-prima no processo de produção toda substância que ou é incorporada como parte integrante do produto final ou é

⁹³ WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação sob os novos paradigmas organizacionais. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 93-95.

⁹⁴ ALVES, Giovanni. **A condição de proletariedade: a precariedade do trabalho no capitalismo global**. Londrina: Praxis, 2009, p. 68.

consumida pelos meios de trabalho⁹⁵. Os meios de produção são, por sua vez, todos os fatores objetivos indispensáveis ao processo de trabalho⁹⁶. Os meios de produção são representados na teoria desenvolvida por Karl Marx pelas instalações, equipamentos, ferramentas e outras estruturas envolvidas na produção. As matérias-primas e os meios de produção constituem os denominados fatores objetivos no sistema produtivo e pertencem ao capitalista.

Além dos fatores objetivos, a força de trabalho humana assume destaque no processo de trabalho e de valorização do capital. Marx define a força de trabalho humana como sendo “o complexo das capacidades físicas [*Inbegriff*] e mentais que existem na corporeidade [*Leiblichkeit*], na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo”⁹⁷. Constitui a força de trabalho, portanto, toda a energia humana despendida pelo trabalhador durante a realização do processo produtivo.

A força de trabalho apresenta, enquanto mercadoria, uma peculiaridade que a distingue dos outros elementos de produção do capital. Esse fator subjetivo da produção constitui uma mercadoria elástica na sistematização desenvolvida por Marx, o que significa reconhecer que ela é capaz de produzir mais valor do que o seu custo de aquisição por parte do capitalista⁹⁸.

A força de trabalho é uma variante importante, em razão da plasticidade, no modo de produção capitalista. O objetivo dos detentores dos meios de produção e das matérias-primas é manter constantemente o controle sobre o fator subjetivo da produção. Como vimos anteriormente, a primeira forma utilizada pelo capitalista industrial para expandir a lucratividade foi a ampliação da jornada de trabalho. Por meio do aumento da quantidade de horas de trabalho, teve o capitalista a possibilidade de obter maior tempo de trabalho excedente para a consecução da mais-valia⁹⁹. O custo de aquisição da mão de obra é fixo e é remunerado pela primeira parte do tempo de trabalho, ou seja, pelo tempo de trabalho necessário.

⁹⁵ MARX, Karl. **O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 259.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 262.

⁹⁷ *Ibid.*, p. 242.

⁹⁸ CAFIERO, Carlo. **Compêndio de O Capital**. Tradução de Ricardo Rodrigues. São Paulo: Hunterbooks, 2014, p. 35.

⁹⁹ Wilson Ramos Filho afirma que “O que singulariza as relações capitalistas de trabalho é a existência de uma parte não remunerada da força de trabalho que, apropriada por quem contrata o trabalhador, produz lucro ou resultado econômico. Esta parcela do trabalho do empregado que não é remunerada foi denominada como *mais-valia*”. Nesse sentido, vide: RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012, p. 15.

As lutas sociais no século XIX asseguraram direitos sociais aos trabalhadores. O Estado foi demandado para uma atuação positiva na tutela de direitos, rompendo com a postura não-intervencionista na esfera de liberdade do particular. Dentre esses direitos assegurados, a limitação da jornada de trabalho assumiu importância em razão de seu impacto direto no modelo de organização produtiva. O limite da duração do trabalho implicou o aumento do custo total de produção, pois o tempo de trabalho excedente foi reduzido e passou a ser remunerado de forma majorada. A restrição do tempo de trabalho excedente representou também um estímulo para o desenvolvimento de novas técnicas produtivas, como forma encontrada pelo capitalista para reduzir o grau de dependência do capital em relação à força de trabalho.

A segunda revolução industrial foi caracterizada pelo desenvolvimento de novas fontes de energia, como a eletricidade, e de novas técnicas de produção, o que aumentou a produtividade das máquinas e dos equipamentos. O aumento da produtividade decorrente das inovações das técnicas de produção permitiu ao capitalista ampliar a produção de mais-valia, ainda que com as limitações impostas pela legislação social do trabalho quanto à realização de horas extraordinárias.

Outro impacto que merece ser destacado diz respeito ao papel desempenhado pela força de trabalho no processo de produção e de valorização do capital. A força de trabalho no processo de produção capitalista passou, a partir da segunda revolução industrial, por um decréscimo em sua participação no custo total da produção. A queda da empregabilidade é, contudo, ainda pouco sentida, especialmente em razão da filosofia fordista, construída no sentido de manter um mercado consumidor amplo para permitir o consumo da produção massificada.

A redução no quantitativo de empregados envolvidos no processo produtivo foi mais representativa a partir da terceira revolução industrial. A implantação da linha de produção enxuta e da flexibilização da produção gerou o aumento do desemprego e de outras formas de precarização do trabalho, como a terceirização, o trabalho a tempo parcial e a ampliação dos contratos de trabalho temporários¹⁰⁰. A queda do número de trabalhadores diretamente

¹⁰⁰ Jacques Freyssinet aponta que na França houve, a partir da década de 1980, uma verdadeira proliferação de “formas particulares de emprego”. Para o autor, essas mudanças ocorreram essencialmente por três mecanismos: o primeiro deles por meio da utilização da mão de obra em tempo parcial, e os demais por meio da contratação por prazo determinado e o contrato de trabalho temporário e por meio de contratos subsidiados, ou seja, aqueles em que o empregador arca com parte do custo da remuneração, ao passo que pertence ao poder público o custeio

empregados nas linhas de produção revela a tendência do capital em reduzir os custos da produção e melhorar, assim, a competitividade.

A partir da década de 1970, com o agravamento da crise econômica provocada pelo incremento de oferta de bens de consumo e da concorrência internacional¹⁰¹, o capitalismo vivenciou alterações no sistema de produção e passou por uma reestruturação produtiva. Dentre essas modificações, várias delas alcançaram a força de trabalho, especialmente no sentido de flexibilizar a sua utilização.

O sistema de produção capitalista passou, portanto, por diversas transformações ao longo de seu desenvolvimento histórico. A participação do trabalho humano no processo de trabalho e de valorização do capital passou de um período marcado pela utilização intensiva para um momento onde a força de trabalho é reduzida a um nível mínimo. A transição entre esses momentos do desenvolvimento do capitalismo foi marcada por diversas formas de precarização do trabalho, tais como: o trabalho a tempo parcial, a terceirização, a contratação dissimulada de trabalhadores autônomos, dentre outras tantas figuras jurídicas.

O que vemos é que o trabalho industrial demanda cada vez menos a utilização do chamado vivo, por meio do desenvolvimento tecnológico e outras inovações no processo produtivo. Seguindo essa tendência, há, segundo Antunes, a explosão do desemprego que faz com que “cada vez *mais* homens e mulheres trabalhadores encontram *menos* trabalho, esparramando-se pelo mundo em busca de qualquer labor, configurando uma crescente tendência de precarização do trabalho em escala global”¹⁰² (destaques no original).

Outra consequência observada é que o desemprego na indústria impulsionou a migração de trabalhadores para o setor de serviços. Parte dessa população economicamente ativa foi absorvida formalmente, dentro do sistema de proteção trabalhista, e um grande grupo

do restante. Esse fenômeno foi acompanhado por outros países da União Europeia, como a Itália. Nesse sentido, vide: FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena; SUGITA, KURUMI. **Trabalho flexível, empregos precários?**: uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009, p. 25-31. No Brasil, Ricardo Antunes aponta que a influência da cultura toyotista na atividade industrial teve influência na “ampliação de modalidades de trabalho mais desregulamentadas, distantes e mesmo burladoras da legislação trabalhista, gerando uma massa de trabalhadores que passam da condição de assalariados com carteira para trabalhadores sem carteira assinada”. Nesse sentido, vide: ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 126-127.

¹⁰¹ ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 11.

¹⁰² Ibid., p. 124.

foi, por sua vez, absorvido pelo mercado informal ou outras formas de precarização do trabalho humano.

Deve ser lembrado que a teoria de Marx foi construída em um modelo de produção, marcado pela industrialização. O esvaziamento de modelos industriais e a migração de trabalhadores para o setor de serviços proporcionaram a necessidade de readaptação da teoria marxiana dos elementos do processo de produção e de valorização do capital. A reestruturação do processo de trabalho teve um alcance para muito além da organização da força de trabalho. Os demais elementos de processo de valorização do capital, como a matéria-prima e os meios de produção, passaram por transformação em relação ao seu detentor.

O ohnismo tem como fundamento estruturante a concepção de *lean production*. A produção enxuta foi possível, em relação aos fatores objetivos da produção, com a redução dos estoques internos e com a descentralizando a produção. Um dos mecanismos utilizados por esse sistema de organização do trabalho pode ser representado pela terceirização de serviços. Por meio da terceirização, foi possível transferir parte da atividade produtiva para que terceiros venham a executar. Com isso, a responsabilidade pela aquisição de parte da matéria-prima e dos meios de produção ficou a cargo de terceiros.

O cenário atual é marcado pela transição do industrialismo de bens materiais para o setor de serviços fundado na informação. O movimento realizado pelo sistema Toyota de produção de terceirização representa, a partir da terceira revolução industrial, o embrião de um processo que vem caminhando rumo a uma transferência dos riscos do empreendimento. O que vemos hoje no setor de serviços, especialmente no serviço de transporte privado de passageiros por meio de aplicativos e no comércio eletrônico, é a aplicação da concepção de produção enxuta. Por meio dessa nova sistematização, os negócios são reestruturados no sentido de transferir para terceiros parcela significativa dos custos envolvidos na produção.

Observamos, assim, uma mutação do processo de trabalho tradicional decorrente das transformações operadas nas primeiras revoluções industriais, onde o empresário é fixado como o detentor exclusivo dos meios de produção e das matérias-primas necessárias à atividade produtiva. Tem-se, especialmente a partir da revolução tecnológica e do desenvolvimento do trabalho por aplicativos, a clara compreensão de que o capital está sendo reinventado.

Embora Marx destaque que uma das condições para o detentor do capital possa realizar a mais-valia é que o trabalhador seja livre, ou seja, tenha o poder de disposição da sua força produtiva no mercado, e também que o mesmo seja privado do acesso aos meios de produção, cremos que no atual estágio do modelo capitalista de produção este último requisito merece ser reanalisado, de modo a permitir a conclusão de que não se faça mais presente de forma obrigatória. O capital vem sendo reinventado, diante dos avanços tecnológicos, que influenciam diretamente na forma da prestação de serviços.

O capitalista deve ser analisado não mais como exclusivo detentor dos meios de produção. E esse é, no nosso sentir, um importante signo das mudanças no sistema de produção capitalista do século XXI, que é capaz de influenciar concretamente o modelo de trabalho dos aplicativos de transporte privado.

O capitalismo clássico dos séculos XVIII e XIX apresentava como uma de suas características o fato do detentor do capital ser também o proprietário dos meios de produção e da matéria-prima. O trabalhador apenas possuía a sua força de trabalho, enquanto trabalhador livre. Os meios de produção nesse modelo clássico não estavam, portanto, nas mãos dos trabalhadores.

O modelo de trabalho por aplicativos representa uma mudança desse modelo clássico de produção, a partir do reconhecimento por parte do detentor do capital de que poder-se-ia extrair a mais-valia ainda que o trabalhador possuísse os meios de produção. O trabalho por meio de aplicativos adotou formas de contratação envolvendo prestadores de serviços autônomos ou mesmo de modelos jurídicos mais sofisticados, como é o exemplo do trabalho cooperado, ou mesmo de terceirização da sua atividade.

É percebido que o trabalho por aplicativos, como é o caso do trabalho por meio da plataforma UBER¹⁰³, gerou uma transformação do processo de produção e de valorização do capital, onde o empresário transferiu ao executor das tarefas significativa parte dos riscos do empreendimento econômico. O motorista que labora por meio de aplicativos é o responsável tanto pela aquisição e manutenção do veículo utilizado na atividade, quanto pelos demais custos envolvidos para a execução da atividade produtiva. Tudo isso demonstra a reinvenção da ótica produtiva do capital.

¹⁰³ Veremos, ao tratar do aplicativo UBER, as consequências dessa mudança de leitura dos fatores de produção sobre as relações de trabalho havida entre os motoristas e o detentor da plataforma.

O mesmo fenômeno é observado em outras áreas da economia que envolvem tecnologia e informação, como é o caso do sistema de comércio eletrônico, por meio de plataformas de *Market Place*. Nesse modelo de negócio, os comerciantes alugam espaços em *sites* de empresas de comércio consagradas para poder efetuar a comercialização de seus bens e serviços com redução de custo operacional.

A sistematização marxiana dos fatores de produção passou, portanto, por transformação. O modelo industrial clássico, onde o capitalista é detentor das matérias-primas e dos meios de produção e o trabalhador é o detentor da força de trabalho, vem sendo transformado de modo a atender a uma nova realidade econômica. A utilização direta do trabalho vivo é reduzida e parte dos demais fatores de produção passam a ser organizados por terceiros.

A seguir, analisaremos o momento atual do capitalismo tecnológico e seus impactos nas relações de trabalho.

1.4 O CAPITALISMO DO SÉCULO XXI E A INTERLIGAÇÃO TRABALHO-TECNOLOGIA-PROTEÇÃO

As modificações no cenário produtivo no último quarto do século passado evidenciaram uma tendência de precarização do trabalho humano em diversos setores da economia, especialmente na atividade industrial e na prestação de serviços. O incremento de tecnologias e a inclusão da robótica no processo de produção provocaram uma menor necessidade na utilização do trabalho vivo. Os novos processos produtivos aliados ao desenvolvimento tecnológico reduziram o custo de produção e o aumento da competitividade. Representa esse modelo o fortalecimento da organização flexível de trabalho desenvolvido a partir do sistema Toyota de produção.

A flexibilização do trabalho industrial gerou um contingente de trabalhadores desempregados e subempregados. Parte significativa dessa força de trabalho dispensada no setor industrial foi realocada dentro do próprio setor secundário, em contratações precarizadas, como são exemplos as situações relativas ao contrato de trabalho a tempo parcial, contratação temporária e intermitente ou mesmo por intermédio da terceirização dos serviços. Outro grupo foi absorvido pelo setor de serviços, que vivenciou na última década do

século XX um crescimento exponencial, tanto em número de trabalhadores quanto em importância para a economia¹⁰⁴.

O setor de serviços recebeu um grande contingente de trabalhadores advindos dos demais setores da economia. Parcela desses obreiros foi absorvida formalmente em atividades regulamentadas, com a proteção do sistema trabalhista previsto na legislação protetiva do trabalho. Grande parte emergiu, contudo, para a informalidade ou outras formas de trabalho precário.

Tecnologia e trabalho são variáveis no processo produtivo que caminham lado a lado, exercendo mútua influência. O nível de ocupação da população economicamente ativa em determinado setor tende a variar conforme o grau de desenvolvimento tecnológico. A implantação de novas tecnologias e técnicas de produção reflete no mercado de trabalho, provocando uma alteração na proporção entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo. Aumenta o número de trabalhadores ligados a atividades de desenvolvimento e de serviços interligados, ao passo que o número de trabalhadores empregados diretamente na produção é reduzido. As novas técnicas de trabalho ampliam, além disso, o número de trabalhadores precarizados e na informalidade.

A precarização do trabalho traz consequências diretas para o sistema de organização e de representação de classe, afetando a própria subjetividade do trabalhador¹⁰⁵. O sentimento de pertencimento a um grupo socialmente organizado é diluído no individualismo. O detentor dos meios de produção muitas vezes se vale da superfluidade do trabalho precário como mecanismo capaz de minar questionamentos coletivos sobre as condições de trabalho.

A maior participação dos trabalhadores em atividades ligadas ao trabalho improdutivo demanda a reanálise dos elementos envolvidos no processo produtivo e na valorização do capital. André Gorz reconhece a existência dessa tendência, ao afirmar que:

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 de um capital dito imaterial, qualificado também de “capital humano”, “capital conhecimento” ou “capital inteligência”¹⁰⁶.

¹⁰⁴ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 67.

¹⁰⁵ Ibid., p. 198.

¹⁰⁶ GORZ, André. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo: Annablume, 2005, p. 15.

Como vimos na seção anterior desse trabalho, o processo de produção capitalista passou por uma reformulação do processo de produção e de valorização do capital. O modelo industrial tradicional é fundado na divisão rígida dos elementos produtivos, no qual o capitalista possui os meios de produção e as matérias-primas e o trabalhador a força de trabalho.

A reorganização da produção capitalista deu início, especialmente após a adoção do sistema de *lean production*, a uma reformulação desse modelo de organização clássica. A indústria para ser competitiva se valeu de uma estrutura organizacional mais enxuta. Para alcançar esse intento, o capitalista se amparou, em um primeiro momento, na transferência para terceiros do controle parcial dos elementos de produção. Um dos meios mais utilizados para essa finalidade foi a terceirização de parte da estrutura produtiva.

A reformulação organizacional ocorreu de modo paulatino. O capitalista ainda detinha o controle direto e indireto dos meios de produção e das matérias-primas utilizadas no processo produtivo. Havia ainda a necessidade de desenvolver métodos de organização do trabalho, de modo a ampliar a lucratividade empresarial por meio da redução dos custos de produção. Esse processo passou também pela disposição da força de trabalho e de seu papel desempenhado no sistema de produção capitalista.

A nova sistemática evoluiu alcançando outros setores da economia, como foi o caso do setor de serviços. O setor terciário da economia sofreu grande influência da necessidade de reformulação, principalmente pelo crescimento observado após a redução da participação da atividade industrial e da migração de um contingente cada vez maior de trabalhadores para essa esfera produtiva.

O desenvolvimento de novas tecnologias a partir da última década do século XX agregou ao processo produtivo as variáveis “informação” e “conhecimento”. O modo de produção capitalista passou de um modelo industrial para o arquétipo tecnológico, o que implicou o aumento da participação do trabalho imaterial na produção e de atividades associadas ao setor de serviços.

Veremos, a seguir, a forma pela qual o capitalismo tecnológico influenciou a organização do trabalho no mercado global, fragmentando a classe trabalhadora em diversos nichos. Posteriormente, analisaremos de que forma as concepções de economia colaborativa

ou compartilhada podem ser utilizadas para tornar os trabalhadores socialmente invisíveis por meio de aplicativos de trabalho.

1.4.1 O capitalismo tecnológico e a influência na organização do trabalho

A evolução do trabalho humano percorreu trajetórias não lineares no mundo ocidental. O emprego da tecnologia no processo de produção capitalista ensejou a rearranjo das empresas, o que influenciou a forma de organização e de distribuição do trabalho humano ao longo do processo produtivo.

Tradicionalmente, as empresas são organizadas com base na rigidez hierárquica, conforme descreve Shoshana Zuboff¹⁰⁷. A estrutura piramidal da organização empresarial tem como base a presença de um grande número de trabalhadores, vinculados diretamente a supervisores e, indiretamente, a gerentes e diretores. Essa estrutura pressupõe um sistema escalonado de comandos e funções, onde o trabalhador da base, em maior número, está rigidamente subordinado a uma chefia imediata. O modelo de organização em pirâmide é característico dos modelos industriais clássicos, presente desde o modelo concebido na primeira Revolução Industrial até o período taylorista-fordista.

Diversos institutos da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre eles a própria concepção originária de subordinação jurídica – pressuposto indispensável para o reconhecimento da relação empregatícia, e que será objeto de estudo em capítulo específico do presente trabalho – sofreram influências diretas dessa forma de organização empresarial escalonada em forma piramidal.

A evolução dos sistemas de informação ensejou transformação na organização das empresas. Ante a utilização cada vez menor da força de trabalho, decorrente de um sistema fluido de transmissão de informações e do desenvolvimento do modelo toyotista de produção, em um primeiro momento são observados o aumento de funções técnicas e a multifuncionalidade no corpo de funcionários.

O final do século XX foi marcado pela revolução tecnológica, que alterou o sistema de produção e de estruturação interna do trabalho tanto no setor industrial quanto no setor de serviços. As novas tecnologias tiveram o condão de remodelar a sociedade, imprimindo

¹⁰⁷ ZUBOFF, Shoshana. **In the age of the smart machine**. New York: Basic Books, 1988.

velocidade e fluidez às relações sociais¹⁰⁸. As inovações do processo técnico asseguraram a redução do tempo envolvido na produção, a aproximação entre as pessoas e a promoção, em grande medida, da simbiose entre a força de trabalho, a matéria-prima e os meios de produção.

O trabalho imaterial¹⁰⁹ ganhou espaço nesse novo momento do sistema capitalista. As atividades ligadas à área do conhecimento incorporaram ao produto e ao serviço produtivo valor imaterial. A inclusão do trabalho ligado aos setores do conhecimento e da informação é característico do novo modo de produção capitalista: o capitalismo tecnológico ou informacional.

A revolução informacional é identificada, ainda, por diversos elementos característicos que a diferenciam das revoluções industriais que a antecederam. Em relação à força de trabalho, ela é marcada pela polivalência funcional e por sua otimização, ou seja, as atividades de criação e de execução podem ser concentradas em um único trabalhador. É caracterizada, ainda, pela interpenetração do trabalho produtivo com o trabalho improdutivo, assim como pela integração das funções em rede, mesclando o trabalho intelectual de pesquisadores e professores com o trabalho dos assalariados dos setores de serviço e industrial¹¹⁰.

O capitalismo tecnológico reduziu a participação da força de trabalho no interior da empresa. Essa diminuição do papel da força de trabalho diretamente empregada é particularmente visível na produção em si. Como vimos no item anterior, ao tratar dos elementos do processo de produção capitalista, o custo com o pagamento da força de trabalho é relevante para as empresas e influencia diretamente a consecução da mais-valia.

As corporações passaram a se organizar no sentido de manter em seus quadros funcionais o menor número possível de trabalhadores. Entre estes obreiros grande parte é representada por trabalhadores de atividades imateriais, ligadas ao desenvolvimento de tecnologias e outras atividades ligadas à informação. Esse movimento foi iniciado no processo produtivo industrial e alcançou, sobretudo, a atividade ligada aos serviços.

¹⁰⁸ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 39.

¹⁰⁹ O trabalho imaterial é conceituado por Vinícius Oliveira Santos como sendo “todo trabalho humano cujo resultado útil seja predominantemente imaterial, mesmo quando há a necessidade de mediação de objetos materiais para que este trabalho imaterial seja efetivado enquanto utilidade”. Nesse sentido, vide: SANTOS, Vinícius Oliveira. **Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx**: semelhanças ocultas e nexos necessários. São Paulo: Expressão Popular, 2013, p. 15.

¹¹⁰ LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. Tradução de João Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 79.

Os trabalhadores ligados diretamente à produção, no setor industrial, e à execução, no setor terciário, passaram a ser contratados por meio de diversas formas trabalho precarizado. A precarização do trabalho envolve diversos grupos de trabalhadores que têm o comum o fato de não terem a relação de emprego formalmente reconhecida por aquele que se beneficia diretamente da utilização da força de trabalho. As formas de trabalho no século XXI trouxeram à tona novos invisíveis sociais.

Os trabalhadores precarizados ou “o precariado” são despidos de sete formas de garantias relacionadas ao trabalho, conforme aponta Guy Standing¹¹¹. São elas: garantia de mercado de trabalho, o que inclui a existência de políticas públicas tendentes a assegurar aos trabalhadores oportunidades adequadas de renda e salário; garantia da existência de vínculo empregatício capaz de contemplar a proteção contra a dispensa imotivada ou sem justa causa, a regulamentação da contratação e do processo demissionário; segurança no emprego, a qual são inseridas a “capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade ‘ascendente’ em termos de status e renda”¹¹²; a segurança no trabalho, incluindo a proteção contra acidentes, doenças ocupacionais e de estipulação de limite para a duração da jornada de trabalho; garantia de reprodução de habilidade, representada pela oportunidade conferida ao trabalhador de adquirir habilidades, por meio de estágios e treinamentos e oportunidade de usar o conhecimento; a segurança de renda, na qual se insere a garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente; e, finalmente, a garantia de representação, ou seja, que esses trabalhadores possam “possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito de greve”¹¹³.

A flexibilidade é a palavra-chave na organização das novas formas de trabalho no capitalismo tecnológico. Esse movimento teve início na indústria, com a adoção do sistema Toyota de produção. A expansão desse modelo para outros setores, como o setor de serviços, foi uma exigência para garantir a competitividade das empresas no mercado global.

A flexibilidade afetou diretamente o emprego em si. O trabalho humano subordinado e formalmente registrado cedeu espaço para um grupo de trabalhadores libertos e prisioneiros

¹¹¹ STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. 1. ed.; 2. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015, p. 28.

¹¹² Ibidem, p. 28.

¹¹³ Ibidem, p. 28.

ao mesmo tempo. A contradição desse novo modelo cercado pela política neoliberal assegura ao trabalhador a liberdade de celebrar o contrato de trabalho na qualidade de “parceiro” ou “colaborador” e ao mesmo tempo tem a sua força de trabalho dirigida e explorada por outrem. O mercado de trabalho no qual se insere esse novo grupo de trabalhadores é poroso, identificado pela presença de uma dinâmica própria das relações sociais, que caracteriza o mundo econômico globalizado.

A precarização contempla um conjunto de trabalhadores em posição jurídica heterogênea. Ao contemplar segmentos cada qual com suas características próprias, retira-se a possibilidade de reconhecimento de uma verdadeira classe. O trabalho informal é representado por três principais grupos, conforme identificam Maria Aparecida Alves e Maria Augusta Tavares¹¹⁴: trabalhadores informais tradicionais, trabalhadores assalariados sem registro e trabalhadores por conta própria.

Os trabalhadores informais tradicionais têm como característica comum o fato de trabalharem em atividades econômicas de baixa capitalização, ou seja, aquelas que apresentam limitada organização e diminuta complexidade produtiva. Podem contar com a participação de familiares ou mesmo de outros trabalhadores informais, embora normalmente se apresentem de forma individual. Em razão dessa característica da atividade na qual se insere, o fruto do trabalho é destinado a subsistência pessoal e da própria família¹¹⁵. Em relação às condições de trabalho, apontam Alves e Tavares que:

Considerando que as atividades informais estão inseridas na divisão social do trabalho capitalista, podemos entender que esses trabalhadores também são explorados, pois contribuem para que se efetive a circulação e o consumo das mercadorias produzidas pelas empresas capitalistas. A forma de inserção no trabalho informal é extremamente precária e se caracteriza por uma renda muito baixa, além de não garantir o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos (...)¹¹⁶.

Outro grupo de trabalhadores precários é aquele composto pelos trabalhadores assalariados sem registro. Referem-se a trabalhadores inseridos de forma subordinada no processo produtivo de uma empresa industrial ou mesmo de prestação de serviços, direta ou indiretamente, mas que estão à margem do sistema de proteção trabalhista, ante a ausência de registro formal. Contemplam tanto os trabalhadores integrantes de profissões regulamentadas, quanto aquelas despidas de regulamentação legal.

¹¹⁴ ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 431-433.

¹¹⁵ Ibidem, p. 431.

¹¹⁶ Ibidem, p. 432.

Por fim, o último grupo de trabalhadores informais é composto pelos chamados trabalhadores por conta própria. Este trabalhador é identificado como sendo “um produtor simples de mercadorias que conta com força de trabalho própria ou de familiares e, em alguns casos, subcontrata força de trabalho assalariada”¹¹⁷. Diferenciam-se dos trabalhadores informais tradicionais pelo fato de terem uma estrutura produtiva de certo modo organizada e que podem, inclusive, prestarem serviços para grandes corporações como subcontratadas e terceirizadas.

A utilização desse último grupo foi uma das formas pelas quais se valeu o grande capitalista para expandir o seu negócio, dentro do processo de reestruturação produtiva do capital. A característica principal da indústria no cenário do neoliberalismo é o seu enxugamento, tanto na utilização da mão-de-obra no processo produtivo, quanto dos demais custos envolvidos na produção. Quando se fala em “indústria”, tem que se ter em mente que essa redução não é adstrita ao setor secundário da economia. A queda no quantitativo de utilização de mão-de-obra no processo produtivo alcança sobretudo na economia mundial os setores primário e terciário.

Destaca Antunes¹¹⁸ que não é possível, dentro do cenário de desenvolvimento do capitalismo pós-industrial do final do século XX, compreender os setores primário, secundário e terciário de forma estanque, ou seja, independente um do outro. Na realidade, esses setores são interpenetrados e, por consequência, recebem mútua influência no interior de sua dinâmica produtiva. Daí porque para o estudo de quaisquer desses setores econômicos, deve-se partir na análise de características da modelagem de produção conjuntamente.

No setor terciário, que merecerá nosso maior aprofundamento, em razão da disseminação dos aplicativos de transportes de passageiros, é possível verificar uma tendência de utilização das técnicas ou da filosofia de produção enxuta, característico do setor industrial no toyotismo. O aproveitamento do sistema Toyota de produção industrial deve, contudo, passar por processos adaptativos, em razão das peculiaridades do setor de serviços da economia.

¹¹⁷ ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 433.

¹¹⁸ ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 16.

O toyotismo é embasado, como já analisamos, na concepção de *lean production*, ou seja, da produção austera. Essa reestruturação produtiva do setor industrial fortaleceu de certo modo o grupo de trabalhadores informais por conta própria, por meio de terceirização de serviços e de subcontratações. No setor de serviços, essa reestruturação produtiva decorrente da revolução informacional impactou em redução da contratação de trabalhadores formalmente registrados com a ampliação da participação de “autônomos” no processo produtivo e o surgimento de uma nova classe de trabalhadores: o proletário cibernético ou *cybertariat*¹¹⁹.

A palavra “proletário” originalmente “*derives from the ancient Roman term for the urban poor who possessed nothing but the capability of biologically reproducing themselves*”¹²⁰. Na teoria marxiana, representa o proletariado o conjunto de trabalhadores livres despidos dos meios de produção e que possuem como única mercadoria a sua força de trabalho, que coloca à venda no mercado.

A revolução informacional operada no capitalismo tecnológico transformou os contornos da figura do proletariado na acepção descrita por Karl Marx. A concepção tradicional de que o proletário é aquele trabalhador despidido dos meios produtivos é superada diante das novas relações de trabalho decorrentes do desenvolvimento tecnológico. As novas tecnologias permitiram que o trabalho pudesse ser desenvolvido fora do local da empresa e com a utilização de ferramentas e meios de trabalho do próprio executor do serviço ou atividade.

As relações de trabalho no século XXI são marcadas por um novo modelo de organização empresarial, que rompeu com o paradigma industrial. A organização empresarial apresenta, em razão do desenvolvimento de novas tecnologias, uma tendência a ter restrito quadro de funcionários próprios¹²¹. Trata-se de um mecanismo voltado à redução de custos e a

¹¹⁹ O termo *cybertariat* é apresentado por Ursula Huws para definir os trabalhadores que desenvolvem ferramentas tecnológicas, como *softwares* ou outros aplicativos, ou que utilizam a tecnologia como ferramenta ou instrumento de trabalho. Nesse sentido, vide: HUWS, Ursula. **The making of a cybertariat: virtual work in a real world**. New York: Monthly Review Press, 2003, HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009 e HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age**. New York: Monthly Review Press, 2014.

¹²⁰ DYER-WHITHEFORD, Nick. **Cyber-proletariat: global labour in the digital vortex**. London: Pluto Press, 2015, p. 12. Em tradução livre do autor, a palavra “proletário” “deriva do antigo termo romano para os pobres urbanos que possuíam apenas a capacidade de se reproduzir biologicamente”, ou seja, a sua força física como instrumento de reprodução”.

¹²¹ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes

aumentar a lucratividade. Essa nova tendência que foi influenciada pelo modelo Toyota de organização empresarial é observada tanto nos setores industriais, quanto no de serviços.

A relação de dependência ou subordinação do trabalhador que labora fora do ambiente da empresa e que utiliza a tecnologia como ferramenta para a prestação de serviços sofreu alteração, tornando-se mais porosa ou fluida. A organização do trabalho é modificada com a inclusão das ferramentas de trabalho à distância. Essa nova forma de organização empresarial demanda a necessidade de releitura dos institutos jurídicos clássicos do direito material do trabalho, como é o caso dos pressupostos para a configuração da relação de emprego, de modo a se adequar à nova realidade fática¹²², o que faremos nos capítulos subsequentes do presente trabalho.

1.4.2 A reorganização empresarial: desenvolvimento da tecnologia e a economia colaborativa ou compartilhada

A distribuição tradicional dos elementos de produção capitalista e de valorização do capital é fundada na segmentação entre as classes dos capitalistas e dos trabalhadores. Os primeiros eram os detentores dos meios de produção e das matérias-primas necessárias à produção, ao passo que competia aos trabalhadores vender a força de trabalho em favor daqueles.

A realização de mais-valia variou, em um momento inicial, em razão do grau de intensidade da exploração da mão de obra. Posteriormente, o desenvolvimento das tecnologias e a aplicação de novos métodos de organização e sistematização do trabalho, como o taylorismo-fordismo e, posteriormente, com o toyotismo, permitiram ampliar a produção de máquinas, equipamentos e dos próprios trabalhadores envolvidos. O aumento da produtividade nos setores econômicos até o final do século XX estava, portanto, centrado na divisão clássica dos elementos de produção.

Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

¹²² O fenômeno jurídico deve ser compreendido a partir da síntese dialética e dinâmica entre os elementos factuais, valorativos ou axiológicos e normativos. Como acentua Miguel Reale, o direito compreendido de forma dissociada de sua dimensão histórica, resultaria um grave erro, já que o homem é um ente dotado de historicidade e, como tal, passa por evolução ao longo do tempo. Os fatos sociais evoluem e, como tal, o direito deve ser interpretado e compreendido a partir das novas realidades sociais. Nesse sentido, vide: REALE, Miguel. **Teoria tridimensional do direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 79.

A redução dos custos envolvidos diretamente na produção foi considerada como medida de ampliação da lucratividade. A adoção da terceirização de serviços, da contratação de trabalhadores autônomos ou de outras formas de trabalho representou uma das formas utilizadas pelo capitalista para reduzir os custos envolvidos na produção de bens e serviços. Esses mecanismos pelos quais se valeu para a ampliação da mais-valia o capital incidiam diretamente sobre o elemento da força de trabalho e tangencialmente sobre os meios de produção.

A força de trabalho é uma variável que, no entanto, possui limitações no processo de valorização do capital. A ampliação da mais-valia no contexto de revolução informacional do século XXI passa em razão da reestruturação produtiva. Essa modificação somente foi possível em razão da convergência de dois fatores: desenvolvimento das tecnologias e alteração de comportamento do destinatário dos bens e serviços.

O incremento tecnológico da informação provocou, em primeiro lugar, uma maior participação do trabalho imaterial no processo de produção¹²³. O trabalho ligado ao desenvolvimento e aprimoramento de sistemas, *softwares* e aplicativos permitiu a inserção de valor a bens e serviços dispostos no mercado consumidor. As empresas passaram a centralizar a força de trabalho no desenvolvimento de novas tecnologias, transferindo, em boa parte, para terceiros a execução dos serviços.

O desenvolvimento de novas tecnologias ligadas à informação permitiu também a maior aproximação entre as pessoas, imprimindo novos contornos às relações sociais. Ao toque de um clique no computador ou no *smartphone*, é possível contratar um serviço de transporte, fazer uma operação financeira e comunicar com pessoas que estão no outro lado do planeta. As relações sociais e de trabalho se tornaram dinâmicas, em razão da aproximação em rede entre os prestadores de serviços e os clientes.

A própria presença física do trabalhador no ambiente da empresa é representativa do passado. Essa transformação foi possível graças ao desenvolvimento das tecnologias de informação. O teletrabalho ou trabalho à distância permitiu que, mesmo longe do estabelecimento empresarial, o trabalhador possa realizar o seu trabalho, reduzindo os custos

¹²³ Segundo André Gorz, a economia do conhecimento redefiniu as categorias principais do capitalismo, quais sejam: o trabalho, o valor e o capital. Nesse sentido, vide: GORZ, André. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo: Annablume, 2005, p. 9.

envolvidos na manutenção da empresa, e o empregador controlar a sua assiduidade e produção, por meio de aparatos tecnológicos.

O capitalista tem reduzido o seu custo de produção, ao deixar de ser obrigatoriamente proprietário da totalidade dos bens e insumos envolvidos na produção e reprodução do capital. O controle é adstrito apenas a parte desses bens, ligados às ferramentas tecnológicas.

O trabalho improdutivo ou imaterial ganha espaço na sociedade da informação. Afirmo Miguel Castells que essa transformação do trabalho humano é acompanhada pela alteração de uma economia “de produtos para serviços, pelo surgimento de profissões administrativas e especializadas, pelo fim do emprego rural e industrial e pelo crescente conteúdo de informação no trabalho das economias mais avançadas”¹²⁴.

Vamos mais além. Na realidade, o que se observa é o rearranjo da organização produtiva do capital, como forma encontrada pelo capitalista de ampliar a extração da mais-valia. Não se pode falar em uma sociedade pós-industrial no sentido de mera superação ou de substituição do modelo industrial por outra estrutura produtiva. O que se vê é a inserção das áreas do conhecimento e da informação nos processos produtivos, remodelando os setores primário, secundário e terciário¹²⁵. As tecnologias da informação são ferramentas utilizadas para a ampliação da lucratividade empresarial por meio da transformação da organização produtiva. Nova roupagem é dada às relações de exploração já outrora conhecidas e tuteladas pelo direito do trabalho.

A revolução informacional por si só seria incapaz de promover a reorganização da produção capitalista. Deve ser associada ao desenvolvimento das tecnologias da informação, a alteração comportamental e cultural dos destinatários de bens e serviços, que alteraram o padrão de consumo em massa para uma visão lastreada na economia de compartilhamento ou colaborativa. Essa alteração de filosofia contribuiu para a flexibilização no controle dos elementos envolvidos no processo produtivo, ou seja, da força de trabalho, dos meios de produção e das matérias-primas.

A economia compartilhada ou também denominada de economia colaborativa pode ser conceituada como sendo aquela que é “constituída por práticas comerciais que possibilitam o acesso a bens e serviços, sem que haja, necessariamente, a aquisição de um produto ou troca

¹²⁴ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 266.

¹²⁵ Ibid., p. 268.

monetária”¹²⁶. A expressão “economia compartilhada” traz, nas palavras de Tom Slee, uma contradição em si¹²⁷. O compartilhamento pressupõe a igualdade entre as pessoas no mercado e a realização de trocas movidas pelo altruísmo, o que é incompatível com a ideia de trocas de mercado, com apelo comercial.

O compartilhamento econômico pode ocorrer de forma onerosa ou gratuita para os usuários ou beneficiários do produto e dos serviços. Da mesma forma, toda colaboração ou compartilhamento ocorrido na relação entre fornecedor e cliente poderá assumir forma direta ou indireta. Em comum, as formas de economia do compartilhamento trazem a noção de abertura e de rompimento com formas tradicionais de realização de uma atividade.

Diversos fatores, dentre eles de natureza social, econômica e tecnológica, contribuíram para o surgimento e consolidação da economia de compartilhamento, conforme apontam Pereira e Silva:

(1) Sociais: aumento da densidade populacional, a busca pela sustentabilidade, desejos comunitários e altruísmos; (2) Econômicos: maior flexibilidade de financiamentos, o acesso é mais valorizado que a posse, monetização de ativos ociosos e a migração de investimentos para projetos colaborativos; (3) Tecnológicos: expansão das redes sociais, a disseminação da mobilidade por meio de aparelhos inteligentes e conectados e o aprimoramento do sistema de pagamento via WEB¹²⁸.

A cultura do compartilhamento e da colaboração está associada originalmente à defesa de sustentabilidade ambiental e social e teve seu desenvolvimento originário nos Estados Unidos nos anos 1990¹²⁹. Os recursos ambientais são limitados e escassos. O consumo massificado e individualizado contribui para o aceleramento da degradação do meio ambiente, seja por meio do aumento da extração de matérias-primas não-renováveis destinadas à produção ou mesmo pelo manejo dos resíduos e dos produtos que se tornam obsoletos e inservíveis.

¹²⁶ SILVEIRA, Lisilene Mello da; PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **Revista de Gestão**, São Paulo, vol. 23, n.3, p. 298-305, jul./set. 2016.

¹²⁷ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 24.

¹²⁸ PEREIRA, Carlos Henrique Távora; SILVA, Minelle E. A economia compartilhada como um caminho para a sustentabilidade: um debate sob o contexto da mobilidade. In: XX SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, SUSTENTABILIDADE DAS OPERAÇÕES, 6., 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FGV EAESP, 2017. p. 3.

¹²⁹ RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo**. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo: M. Books, 2016.

A preocupação com as gerações futuras e a gestão com recursos humanos e materiais ociosos influenciaram modelos de negócios associados à ideia de compartilhamento e que sofreram incremento em seu desenvolvimento a partir da revolução informacional. A velocidade imprimida aos negócios e a aproximação entre as pessoas somente foram possíveis graças ao desenvolvimento de ferramentas tecnológicas ligadas à informação e à comunicação.

Associam-se aos fundamentos sociais, elementos de ordem econômica e tecnológica que criaram a possibilidade do desenvolvimento de uma filosofia do compartilhamento ou da colaboração mútua. O compartilhamento foi a possibilidade encontrada por muitos empreendedores individuais ou organizados em estruturas economicamente organizadas para a captação de recursos para o financiamento de projetos e de negócios, reduzindo os custos de um financiamento tradicional. É exemplo dessa iniciativa a constituição de plataformas de financiamento de projetos, ou *crowdfunding*, no qual são canalizados “investimentos para aqueles casos em que se investe ou apoia determinadas empresas e atividades com uma finalidade específica”¹³⁰.

Essa aproximação entre pessoas e empresas com interesses em comum somente foi realizável graças também ao desenvolvimento de novas tecnologias e da ampliação de redes de informática. A economia de colaboração “se estrutura em ‘plataformas’, isto é, em ambientes tecnológicos que, ainda que possam ser interativos, são dotados de formas de inteligência artificial, algorítmica, conectando pessoas e organizações...”¹³¹. Somente o desenvolvimento de redes de transmissão de dados e de tecnologias de comunicação foi factível criar a estrutura necessária para o desenvolvimento da economia de compartilhamento.

A disseminação da cultura do compartilhamento e do consumo colaborativo permitiu a criação de diversos modelos de negócios lastreados na visão de sustentabilidade. Plataformas de negócios como os espaços de *coworkings* (espaços de trabalho compartilhados por vários

¹³⁰ GAUTHIER, Gustavo; LEGUINA, Florencia Tarrech. *Crowdlending, crowdfunding e blockchain*. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Rodrigo de Melo Alexandre. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 72.

¹³¹ LISBOA, Armando de Mello. Economia compartilhada/economia solidária: interfaces, continuidades e descon continuidades. **Revista NECAT**, Florianópolis, ano 6, n. 11, p. 8-32, jan./jun., 2017.

trabalhadores em um mesmo ambiente, dividindo os custos de manutenção), *wikipedia* (enciclopédia digital alimentada por quaisquer colaboradores interligados na rede mundial de computadores), AIRBNB (plataforma de negócios de aproximação de locadores e locatários de imóveis), UBER, CAFIBY, 99POP e EASY TAXI (plataformas de transporte de passageiros), dentre outras tantas, representam novos modelos de negócios que foram criados a partir da revolução informacional.

A economia do compartilhamento impactou diretamente as relações havidas entre o titular do capital e o detentor da força de trabalho. A reorganização da estrutura produtiva da empresa trouxe novos contornos aos elementos de produção e de valorização do capital. A transferência do controle direto de parte dos meios produtivos para terceiros é uma dessas novas modificações.

Ao capitalista interessa a ampliação dos lucros a partir da redução dos custos envolvidos na produção de bens e de execução de serviços. As filosofias do compartilhamento e da sustentabilidade social permitiram ao capitalista reduzir não apenas o custo envolvido com a força de trabalho, mas também aqueles envolvidos sobre os meios de produção e de matérias-primas.

A utilização de plataformas de transporte privado de passageiros é um exemplo dessa iniciativa¹³². Esse modelo de negócio é concebido a partir de uma visão onde o capitalista é apenas o proprietário do aplicativo de transporte, ao passo que os demais meios de produção e matérias-primas necessárias para a consecução do negócio, tais como os custos envolvidos com a aquisição de automóveis, combustível, contratação de seguros, dentre outros são transferidos para a responsabilidade do próprio executante do serviço. Para o capital, o enxugamento de sua estrutura produtiva representa uma forma a mais de ampliar a produção de mais-valia.

O trabalho por meio de aplicativos de transportes é o novo canto da sereia que atrai inúmeros trabalhadores, parte destes desempregados, que veem o trabalho por meios dessas novas plataformas como formas de complementação da renda familiar. Esse tipo de trabalho representa a efemeridade das relações sociais e de trabalho, marcadas pelo dinamismo e pela crença de que a ausência de patrão permitirá o desenvolvimento da autonomia individual.

¹³² Remetemos o leitor ao capítulo 4 do presente trabalho, onde desenvolveremos o trabalho por meio do aplicativo UBER.

O cibercapitalismo é marcado pela liquidez nas relações de trabalho e pela economia de compartilhamento. A economia do compartilhamento sofre inúmeras críticas, muitas delas associadas à ausência de uma rede de proteção dos trabalhadores que prestam seus serviços. Assinala Trebor Scholz que estas críticas estão relacionadas a diversas formas de precarização do trabalho humano, dentre as quais o “‘descumprimento das leis federais’, pela falta de dignidade aos trabalhadores e pela eliminação dos direitos trabalhistas e dos valores democráticos de transparência e consentimento”¹³³.

O dinamismo observado nas relações de trabalho contemporâneas a partir da reestruturação da produção capitalista exige a releitura dos institutos do direito do trabalho. O sistema de proteção trabalhista foi criado para proteger o trabalhador da exploração do capital, assegurando um mínimo de direitos para que possa viver com dignidade.

A economia do compartilhamento trouxe à tona a discussão sobre a flexibilização do trabalho em todas as dimensões. As organizações passam por transformações. Segundo Medá e Vendramin: “*la recherche de flexibilité, de l'emploi et du travail, est le fil conducteur des transformations organisationnelles; elle concerne toutes les dimensions du travail: le contrat, la localisation, le temps, le lien de subordination, la qualification*”¹³⁴.

A inserção da filosofia da economia de colaboração traz a necessidade de se refletir as verdadeiras vantagens trazidas para a parte mais vulnerável nas relações de trabalho. Aponta Scholz que “os benefícios do capitalismo de plataforma para os consumidores, proprietários e investidores são aparentes, mas o valor agregado para trabalhadores vulneráveis e o valor de longo prazo para os consumidores são incertos, na melhor das hipóteses”¹³⁵.

Diante dessa realidade de incerteza e do dinamismo das relações sociais e de trabalho provocadas pelas novas formas de trabalho por meio de aplicativos, passaremos a partir dos próximos capítulos a analisar os princípios do direito do trabalho e os pressupostos configuradores da relação empregatícia, de modo a verificar se os trabalhadores que laboram

¹³³ SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa de Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016, p. 35-36.

¹³⁴ MEDÁ, Dominique; VENDRAMIN, Patricia. **Réinventer le travail**. 1. ed. 3. tir. Paris: Press Universitaires de France, 2016, p. 106. Em tradução livre do autor: “A procura de flexibilidade, emprego e trabalho é o principal fio de mudança organizacional; trata-se de todas as dimensões do trabalho: contrato, localização, tempo, subordinação, qualificação”.

¹³⁵ Ibid., p. 28.

por meio da plataforma de transporte UBER podem ou não ser considerados verdadeiros empregados tutelados pelo direito do trabalho.

2 TRABALHO, REALIDADE SOCIAL E ELEMENTOS NORMATIVOS ESTRUTURANTES DO SISTEMA JURÍDICO

2.1 OS FATOS SOCIAIS E OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é o ramo especializado do direito que se dedica a organizar, de forma sistematizada, o labor humano subordinado. A tutela do trabalhador e a organização do trabalho em estruturas e categorias normativas são construções relativamente recentes. A existência do direito do trabalho somente foi possível, tal como hoje concebemos, a partir do reconhecimento da liberdade do trabalho.

O trabalho humano percorreu diversos momentos, no que diz respeito à forma de organização e ao papel desempenhado no interior do sistema capitalista de produção, conforme vimos no capítulo anterior. O trabalho evoluiu até o momento atual em que se encontra, ou seja, considerado como uma atividade humano em favor de alguém que, em retribuição, efetua o pagamento de uma contraprestação¹³⁶. A ascensão da classe burguesa e a afirmação do liberalismo econômico no século XVIII criaram as condições políticas, sociais e econômicas propícias para que as relações de trabalho fossem regulamentadas.

As liberdades negativas limitavam o intervencionismo estatal nas relações privadas de trabalho. O ideal de liberdade permitiu que empregador e empregado pudessem estabelecer as formas de contratação e as condições em que o trabalho fosse realizado. O pressuposto para a livre estipulação contratual estava estabelecido no primado da igualdade formal das partes da relação de trabalho. A regulamentação estatal das relações de trabalho era limitada a disposições esparsas provenientes da codificação civil. O Código Civil disciplinava, enquanto centro de normatização, as relações entre os particulares.

O direito do trabalho percorreu diversas fases em sua evolução histórica, desde manifestações esparsas até o momento atual marcado pela flexibilização das normas de proteção ao trabalho, passando pelos momentos de consolidação e de institucionalização¹³⁷.

¹³⁶ CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social brasileiro**. 6. ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1970, v. 2, p. 3.

¹³⁷ Acerca das fases do Direito do Trabalho, a ciência do direito vem apresentando algumas divergências na indicação dos momentos históricos ou fases pelas quais esse ramo especializado do Direito percorreu. Maurício Godinho Delgado apresenta quatro fases no processo evolutivo: manifestações incipientes ou esparsas; sistematização ou consolidação; institucionalização do direito do trabalho; e, finalmente, a fase de crise e transição. Maria do Rosário Palma Ramalho destaca, por sua vez, a existência de três fases, a partir do século XX: a consolidação; a publicização e a da reprivatização do direito do trabalho. Embora, sejam apresentados esses três momentos, esta autora indica, a partir da década de 1970, a existência de um momento de

Todas essas etapas refletem os momentos sociais e econômicos pelos quais atravessou o sistema capitalista de produção.

O direito é dinâmico, em razão da vinculação com os fatos sociais que visa regular e disciplinar. Nas fases de consolidação e de institucionalização do direito do trabalho, as relações de trabalho eram assentadas em paradigmas produtivos de organização propostos por Taylor e Ford. Essa circunstância contribuiu para a edição, no Brasil, de normas jurídicas estatais que regulamentaram o trabalho humano produtivo e material, ligados principalmente ao setor industrial. A edição da Consolidação das Leis do Trabalho na década de 1940 evidencia bem o modelo de positivação do direito do trabalho por parte do Estado brasileiro.

A existência de um marco regulatório estatal das relações de trabalho subordinadas exige uma constante atualização ou mesmo de interpretação das normas jurídicas trabalhistas e dos seus institutos, à luz dos novos fatos sociais. O trabalho humano e as formas de execução do serviço se transformaram ou mesmo desapareceram ao longo do tempo. Exemplifica essa transmutação o trabalho realizado por operadores de radiotelegrafia, que praticamente desapareceu em razão da evolução tecnológica. Sobre a mutabilidade das relações sociais e seus impactos sobre as estruturas sociais, Bauman destaca que:

a passagem da fase “sólida” da modernidade para a “líquida” – ou seja, para uma condição em que as organizações sociais (estruturas que limitam as escolhas individuais, instituições que asseguram a repetição de rotinas, padrões de comportamento aceitável) não podem mais manter sua forma por muito tempo (nem se espera que o façam), pois se decompõem e se dissolvem mais rápido que o tempo que leva para moldá-las e, uma vez reorganizadas, para que se estabeleçam¹³⁸.

A organização produtiva nos modelos taylorista-fordista é fundada na padronização e na rigidez dos procedimentos realizados pelos trabalhadores, o que de certo modo influenciou a forma de regulamentação normativa do trabalho pelo Estado. Os comandos normativos elaborados nesse paradigma são apresentados preponderantemente em estruturas binárias. As normas jurídicas que estabelecem estatutos próprios para determinadas categorias

flexibilização ou de crise do direito do trabalho. As classificações apresentadas adotam critérios classificatórios distintos, o que impede apontar qual seria a mais correta. De todo modo, adotaremos neste estudo uma classificação própria, que divide os momentos do direito do trabalho em quatro fases ou momentos, a saber: disposições esparsas, consolidação, institucionalização e de disposição pulverizada ou flexibilizada. Essa classificação por nós proposta utiliza como critério distintivo a prevalência de centros de produção normativa, conforme a evolução organizacional do sistema capitalista de produção. Sobre o tema, vide também: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 100-104 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 57.

¹³⁸ BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda, 2007, p. 7.

profissionais, que tutelam determinados grupos de maior vulnerabilidade social, conforme peculiaridades da forma de execução do trabalho, ou mesmo, de forma mais singela, que simplesmente dividem os trabalhadores em empregados e não-empregados, representam modelos desses arcabouços.

As estruturas legisladas ou mesmo negociadas coletivamente no período da modernidade são hermeticamente fechadas. Essa condição permite, ao mesmo tempo, facilitar o enquadramento normativo de determinada categoria de trabalhadores e, ao mesmo tempo, excluir da tutela normativa determinados grupos sociais. A exclusão expõe e acentua a situação de vulnerabilidade social daqueles que vivem do trabalho¹³⁹.

Ainda que as normas de proteção ao labor tenham sido consolidadas e institucionalizadas no modelo de Estado do bem-estar social, a influência do modelo liberal ainda se fazia presente no momento de positivação das normas. O ideal de segurança ou de solidez influenciava o momento da elaboração da norma jurídica, a pactuação das relações de trabalho e a própria aplicação do direito pelo intérprete autêntico¹⁴⁰. Sobre o sistema de normatização do trabalho, destaca Maria do Rosário Palma Ramalho que:

O primeiro pressuposto do desenvolvimento do Direito do Trabalho até aos anos setenta foi o da *relativa uniformidade da categoria dos trabalhadores subordinados*, que permitiu identificar um “trabalhador subordinado típico” para o qual foram concebidas as normas laborais. Este trabalhador típico é um trabalhador homem, usualmente sem grandes qualificações, que depende economicamente do trabalho para subsistir e para assegurar a subsistência da sua família, que trabalha a tempo inteiro para um empregador e, com frequência, faz toda a sua carreira no seio de uma única unidade empresarial; pela sua dependência económica relativamente ao empregador, tem pouca ou nenhuma liberdade na fixação das condições do seu contrato de trabalho, pelo que transfere a respectiva negociação para os níveis colectivos¹⁴¹. (destaques no original)

A introdução do modelo de produção flexível baseado no toyotismo iniciou o movimento tendente à flexibilização das relações de trabalho e do próprio direito do trabalho. Os modelos produtivos nesse sistema eram baseados nas ideias de descentralização e de economia de custos envolvidos. A necessidade de redução de gastos envolvidos exigiu

¹³⁹ Ricardo Antunes denomina a classe trabalhadora como a “classe-que-vive-do-trabalho”. Inserem-se nessa categorização apenas os trabalhadores que exercem atividade material ou imaterial, mas que não são detentores do controle dos meios de produção. Nesse sentido, ver: ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 139.

¹⁴⁰ Kelsen reconhece o “intérprete autêntico” como sendo o responsável pela aplicação da norma jurídica geral e abstrata no caso em concreto posto a julgamento. Nesse sentido, ver: KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 394.

¹⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho:** parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 62-63.

inovação do detentor do capital na forma de produzir, flexibilizando a própria estrutura produtiva. Fenômenos como as contratações a tempo parcial, terceirização de serviços, *pejotização*, dentre outras formas de precarização passaram a integrar o universo das relações de trabalho humano.

O direito do trabalho já consolidado e institucionalizado se revelava incapaz de tutelar as novas formas flexíveis de labor humano. O Estado de bem-estar social passou por crise de sustentabilidade, tornando-se incapaz de prover as necessidades da sociedade. As realidades social e econômica passavam por mudanças que exigiam, no primeiro momento, modificações na própria normatização do trabalho. O sistema Toyota de produção marcou o início de um movimento tendente a flexibilização do direito do trabalho, como forma de se adequar à nova realidade das relações trabalhistas.

Esse movimento iniciado na década de 1970 no Brasil foi marcado pela edição de textos legais que acabaram por flexibilizar direitos assegurados aos trabalhadores. Constituem exemplos de produções normativas do período a edição de leis que instituíram e regulamentaram o regime do FGTS o que sepultou, na prática, a garantia da estabilidade decenal, além da elaboração das leis que disciplinavam sobre a contratação temporária e a tempo parcial de mão de obra. Mais recentemente, a edição da lei nº 13.429/2017¹⁴², que alterou disposições na contratação temporária de mão de obra e regulamentou a terceirização de serviços, revela que o processo de flexibilização ainda está mais presente e vem se intensificando.

A Constituição de 1988, cunhada no paradigma do Estado democrático de Direito, previu originalmente, dentre os direitos sociais trabalhistas, a possibilidade de negociação individual e coletiva para normatizar convencionalmente determinados direitos. A exigência de flexibilização das normas de proteção ao trabalho pelo capital influenciou o próprio poder constituinte originário. Representam essa nova possibilidade os direitos referentes à duração do trabalho e à irredutibilidade salarial, que têm seus contornos passíveis de serem amoldados pela própria categoria a que se destina.

O direito está, enquanto fato social, em constante transformação. A possibilidade de mudança constitui a própria condição para a sua permanência. O direito do trabalho não deve

¹⁴² BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

estar, enquanto ramo especializado do direito, à margem dessa realidade social, consoante aponta Alain Supiot ao afirmar “*le droit du travail, un droit vivant*”¹⁴³. O afastamento do direito do trabalho dos fatos e dos valores sociais subjacentes estimula a formação de categorias marginalizadas da tutela normativa.

A compreensão positivista e rígida do direito do trabalho provocou, de um lado, a exclusão da tutela de determinados grupos de trabalhadores. A necessidade de adequação do direito aos novos fatos sociais, por outro lado, não pode servir a uma flexibilização irrestrita de direitos. Em ambas as situações, a figura do trabalhador permanece em situação de exposição e fragilização, diante da supremacia do poder econômico do capital. A dependência econômica do trabalho reduz o poder individual de negociação das condições de trabalho.

A liberdade de trabalho e a necessidade de conformar o direito do trabalho a uma sociedade capitalista em crise de desemprego estrutural são inaptos a funcionar como fundamentos absolutos para tornar o trabalho humano um mero bem material, submetido às leis do mercado¹⁴⁴. A regulamentação do trabalho foi uma conquista da luta operária. A razão de existir do direito do trabalho é a própria tutela do trabalhador, enquanto parte hipossuficiente da relação entre o capital e o trabalho. A relativização de direitos em nome da flexibilidade do mercado de trabalho global possui limites nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Novas formas de trabalho humano e de organização produtiva do capital se apresentam na pós-modernidade. A norma jurídica é produto da tensão constante e dialética entre os fatos e os valores sociais em determinado momento histórico¹⁴⁵. As relações de trabalho na sociedade pós-moderna são líquidas e, como tais, necessitam ser analisadas sob uma nova ótica. A adequação do direito à realidade é possível tanto pela renovação das fontes do direito, quanto pela reinterpretação dos institutos e princípios que sustentam.

A transformação das relações de trabalho advindas das novas tecnologias demanda uma nova leitura do direito do trabalho. As regras, os princípios e as cláusulas gerais do direito do trabalho devem ser compreendidos sob uma nova lente social. O pós-modernismo imprimiu às relações sociais velocidade, que precisa ser acompanhada pela ciência do direito. A nova morfologia das relações de trabalho exige um direito do trabalho atual e, ao mesmo

¹⁴³ Em tradução livre do autor: “o direito do trabalho, um direito vivo”. Nesse sentido, vide: SUPIOT, Alain. Pourquoi un droit du travail? **Droit social**, Paris, n. 6, p. 485, juin. 1990.

¹⁴⁴ DURAND, Paul. **Traité de droit du travail**. Paris: Dalloz, 1956, t.1, p. 113.

¹⁴⁵ REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 30.

tempo, preocupado em manter a sua raiz histórica na proteção do trabalhador hipossuficiente econômico.

Passaremos, então, a analisar os impactos dos fatos e valores sociais na construção das normas jurídicas e o papel que os princípios desempenham na compreensão do fenômeno laboral. Serão estudados os princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho que informam esse ramo especializado da ciência do direito, e o seu papel à luz das transformações pelas quais a realização do trabalho humano atravessa no início do século XXI.

2.2 A CONSTRUÇÃO DA NORMA JURÍDICA: TENSÃO DIALÉTICA ENTRE FATOS E VALORES SOCIAIS

O ordenamento jurídico é constituído no plano normativo pela organização sistemática e harmonizada de regras, de princípios e de cláusulas gerais. Desempenham esses elementos estruturantes do sistema jurídico o papel de normatizar as relações sociais, estabelecendo comportamentos permitidos, proibidos ou mesmo obrigatórios. Em razão desse espectro característico, alguns autores compreendem o ordenamento jurídico como sendo representado simplesmente por “um conjunto de normas”¹⁴⁶.

Merece a atenção nesse momento estabelecer a extensão do conteúdo das normas jurídicas, ante a eventual confusão que pode ser estabelecida com as suas formas de manifestação. Compreendemos que as normas jurídicas são frutos da atividade hermenêutica do intérprete, construídas a partir da sua matéria-prima que é representada pelas regras, pelos princípios jurídicos, pelas cláusulas gerais e pelos próprios valores e fatos sociais que vigem em determinada sociedade em dado momento histórico. A norma jurídica inexiste de forma apriorística, ou seja, somente pode ser conformada diante dos dados da realidade.

As normas jurídicas são variáveis no tempo e no espaço e não se confundem com as regras, os princípios e as cláusulas gerais, embora estes últimos sirvam como elementos que permitam estabelecer o seu conteúdo e seus limites. O texto normativo constitui apenas o ponto de partida na atividade de construção da norma jurídica propriamente dita. A construção da norma jurídica é um processo dinâmico e evolutivo, que aproxima o direito dos fatos denominados fatos sociais. Isso explica porque Friedrich Müller afirma que um dos

¹⁴⁶ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 4. ed. Brasília: Edunb, 1994, p. 31.

equivocos na compreensão da norma jurídica é entendê-la como algo pré-existente e divorciada da realidade social¹⁴⁷.

A norma jurídica é resultado da tensão dos fatos e dos valores sociais em determinada época. Segundo Maria Helena Diniz, o papel da autoridade responsável é apenas o de declarar “a norma jurídica, induzindo-a dos fatos, das relações objetivas exteriores e, uma vez declarada, ela adquire vida própria, destacando-se da vontade de quem a estabeleceu e vive acompanhando as vicissitudes da vida social, já que para este fim existe”¹⁴⁸.

A norma jurídica é produto de uma dada sociedade e é marcada pela volatilidade no tempo e no espaço. Não se quer com isso afirmar que ela seja um fenômeno efêmero ou transitório ou mesmo que a sua interpretação possa ser por demasiado elástica, sob pena de rompimento da ordem¹⁴⁹. Entende-se que a construção normativa somente pode se dar associada aos fatos e aos valores sociais em determinada época. A norma jurídica representa a síntese da tensão dialética entre os fatos e valores juridicamente relevantes.

A concepção positivista do Direito que imperou no século XIX reduzia os elementos factual e valorativo apenas a momentos levados em consideração pelo legislador durante a elaboração do texto normativo. Os valores eram integrados na fase legislativa. O ideal de segurança jurídica, a existência de rigor formal dos textos jurídicos e a redução da atividade interpretativa à vontade do órgão legiferante eram essenciais para a manutenção do *status a quo* das classes emergentes ao poder. Com isso, afirmavam-se as liberdades públicas e uma igualdade meramente formal.

A garantia da igualdade formal é insuficiente no momento do pós-positivismo jurídico, marcado pela centralidade das Constituições como fonte normativa de Direito e interpretativa dos institutos de direito privado, pela afirmação dos direitos fundamentais e, sobretudo, pela valorização da tutela da pessoa humana. A busca pela igualdade material e efetiva permite a correção de desigualdades e, conseqüentemente, a afirmação do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

O elemento factual e os valores sociais constituem elementos que devem ser obrigatoriamente considerados pelo intérprete no momento da construção da norma jurídica.

¹⁴⁷ MÜLLER, Friedrich. **Teoria estruturante do direito**. Tradução de Peter Naumann e Eurides Avance de Souza. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 19.

¹⁴⁸ DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**: introdução à teoria geral do direito, à filosofia do direito, à sociologia jurídica e à lógica jurídica. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 363.

¹⁴⁹ REALE, Miguel. **Teoria tridimensional do direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 127.

A inclusão desses dados permite que a concepção de direito não seja restrita apenas ao texto normativo emanado pelo legislador. A relação entre os fatos e os valores sociais é inter-relacional e, portanto, tais elementos estão em constante tensionamento. O tridimensionalismo teórico desenvolvido por Miguel Reale reconhece os elementos fáticos, axiológicos e normativos do direito como sendo integrantes e, entre si, indissociáveis¹⁵⁰. Não se pode conceber as normas jurídicas divorciadas dos fatos e dos valores sociais.

Os fatos sociais conferem tónus de realidade ao direito construído pelo intérprete, tornando mais próxima a relação com a sociedade. A inclusão do elemento fático na construção da norma jurídica assegura, além da proximidade social, a atualidade da atividade hermenêutica realizada pelo intérprete, sem a necessidade de constante renovação da produção legislativa. A edição sucessiva e em curto prazo de textos normativos traz de certo modo insegurança às relações sociais que visa regulamentar, mitigando o caráter de previsibilidade do direito.

Os valores sociais introduzem, por sua vez, o conteúdo ético ao direito. O elemento axiológico deve ser analisado, conforme ensina Miguel Reale, em dupla perspectiva: uma transcendental da história do direito e outra positiva ou empírica¹⁵¹. Aquele aspecto tem por objetivo perquirir as opções de sentido e de realização do que é justo. Já a análise no cenário empírico pretende construir modelos de comportamento futuro.

A inclusão do elemento valorativo no conteúdo da norma permite estabelecer que o Direito contenha uma substância ética que transcende o próprio texto da lei elaborado pelo legislador. O elemento axiológico assegura que o jurista se valha da norma para “expressar o que deve ou não deve ser feito para a realização de um valor ou impedir a ocorrência de um desvalor”¹⁵². No caso do direito do trabalho, como veremos mais adiante nesse trabalho, ao tratar dos princípios e das condições laborais por meio de aplicativos, o valor principal é a proteção do trabalhador. Esta direção deve ser observada pelo intérprete na compreensão dos institutos jurídicos tutelares do trabalho humano subordinado.

A teoria tridimensional do direito desenvolvida por Miguel Reale reconhece a existência de uma estrutura dinâmica da norma jurídica, representada pelo resultado da tensão constante entre os elementos factuais e valorativos. Esses elementos constitutivos do direito

¹⁵⁰ REALE, Miguel. **Teoria tridimensional do direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 53.

¹⁵¹ Ibid., p. 13.

¹⁵² Ibid., p. 125.

variam no tempo e no espaço. O resultado dessa compreensão do fenômeno normativo impõe ao intérprete, diante do texto legal, valer-se dos elementos fáticos e axiológicos vigentes no momento da aplicação do direito.

No direito do trabalho, a tensão entre os fatos e os valores sociais é sentida de forma bastante acentuada, em razão do dinamismo provocado pelo desenvolvimento de novas formas de execução do trabalho. A evolução da tecnologia no mundo do trabalho pós-moderno exigiu do intérprete a inserção dos novos fatos e valores sociais na atividade de construção da norma jurídica ou mesmo na interpretação de institutos jurídicos já positivados. Inobservar a realidade circundante implicaria o afastamento da tutela de determinados grupos de trabalhadores.

O desenvolvimento de novas técnicas no processo produtivo e de formas inovadoras de execução do trabalho rompeu com os modelos tradicionais de organização, tornando insuficientes sentidos outrora cunhados para institutos e conceitos do direito do trabalho. Maria do Rosário Palma Ramalho aponta a dificuldade que alguns institutos jurídicos do direito laboral têm de serem contextualizados diante de novas formas de realização do trabalho:

Em suma, o modelo típico da empresa laboral cede o seu lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante para passar a ser apenas mais uma entre as diversas situações jslaborais e os diversos estatutos dos trabalhadores subordinados. Por outro lado, porque foram concebidos para um vínculo de trabalho que corresponde a um modelo rígido, hierarquizado e compartimentado, alguns regimes e institutos laborais menos elásticos têm dificuldade em se adaptar aos modelos de relação de trabalho emergentes¹⁵³. (destaques no original)

O dinamismo do trabalho na sociedade da pós-modernidade não pode funcionar como elemento limitador da aplicação do direito positivado, segregando determinados grupos de trabalhadores da tutela do direito do trabalho. Os fatos e os valores sociais devem ser contemporizados na atividade construtiva da norma jurídica pelo intérprete autêntico. Como assinala Livia Mendes Moreira Miraglia, o “Direito do Trabalho deve refletir a realidade social de determinada época, pois só assim é capaz de ser instrumento efetivo de justiça social”¹⁵⁴.

¹⁵³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 68.

¹⁵⁴ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 70.

Reconhece-se, assim, que os fatos e valores sociais devem ser considerados na atividade compreensiva dos institutos jurídicos do direito do trabalho. Essa realização interpretativa, contudo, não é alcançada apenas ao incluir os elementos axiológicos e factuais na atividade de construção da norma jurídica a partir do texto normativos. As cláusulas gerais e os princípios jurídicos constitucionais gerais ou mesmo específicos do direito do trabalho desempenham papel fundamental nessa atividade, como analisaremos nos próximos pontos a seguir.

2.3 AS REGRAS, OS PRINCÍPIOS E AS CLÁUSULAS GERAIS E SUAS FUNCIONALIDADES NO SISTEMA JURÍDICO ABERTO DO DIREITO DO TRABALHO

A construção da norma jurídica sofre influência direta dos fatos e dos valores sociais em determinado momento histórico, conforme pudemos analisar no item anterior. A atividade de construção normativa é dinâmica no tempo, o que permite a adequação do texto legal aos novos fatos sociais e elementos valorativos. Essa constatação permite reconhecer que o sistema jurídico - por nós acolhido no presente trabalho - é fundado em um modelo aberto, composto por subsistemas de fatos, de valores e de normas. Os subsistemas factuais, axiológicos e normativos sofrem influências mútuas e estão em constante tensionamento.

O subsistema normativo é composto por normas jurídicas, que constituem um gênero, contemplando entre as suas espécies as regras, os princípios e as cláusulas gerais¹⁵⁵. Os enunciados normativos do Direito ou simplesmente normas jurídicas apresentam como elementos comuns os atributos da imperatividade e do “autorizamento”¹⁵⁶. Esses elementos característicos distinguem as normas jurídicas dos demais tipos de normas, dentre elas as normas morais.

As normas jurídicas são imperativas por trazerem em seu conteúdo um comando comportamental a seus destinatários, seja ele proibitivo, permissivo ou mesmo obrigatório. Os

¹⁵⁵ Optamos por incluir as cláusulas gerais dentre as espécies normativas, mesmo que as mesmas não possuam conteúdo jurídico determinado. As cláusulas gerais possuem conteúdo aberto, o que se coaduna com a concepção por nós acolhida de um sistema jurídico aberto composto por subsistemas de fatos, valores e normas. Essa opção classificatória decorre do fato de que as cláusulas gerais funcionam como instrumento hermenêutico para a concretização do direito, que permitem adaptar as demais espécies normativas no caso concreto. Reconhece a qualidade de norma jurídica Judith Martins-Costa. Nesse sentido, vide: MARTINS-COSTA, Judith. As cláusulas gerais como fatores de mobilidade do sistema jurídico. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 81, v. 680, p. 50, jun. 1992.

¹⁵⁶ DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**: introdução à teoria geral do direito, à filosofia do direito, à sociologia jurídica e à lógica jurídica. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 386.

enunciados normativos do Direito são dotados também da característica do “autorizamento”, que permite à parte lesada pelo seu descumprimento a reparação por eventuais danos ocasionados pela inobservância ou mesmo exigir o cumprimento da obrigação imposta.

Uma vez estabelecidos os elementos identificadores das normas jurídicas, necessário se faz nesse momento o estabelecimento da distinção entre as regras, os princípios jurídicos e as cláusulas gerais. Essa distinção é relevante, já que a partir dela é possível compreender a extensão da eficácia jurídica¹⁵⁷ de cada espécie normativa. A ciência do direito não é, no entanto, uníssona na apresentação de critérios distintivos, embora haja certa convergência em determinados aspectos característicos desses enunciados normativos¹⁵⁸.

Iniciaremos, pela diferenciação entre as regras e os princípios jurídicos. O jurista Ronald Dworkin distingue os princípios das regras jurídicas valendo-se, em primeiro lugar, de um critério lógico quanto à forma de aplicação desses enunciados normativos no caso concreto. Além desse parâmetro distintivo, aponta o referido autor as dimensões que apresentam essas espécies de enunciados normativos em situações de conflito¹⁵⁹. São, portanto, dois critérios que permitem firmar a distinção interna entre princípios e regras jurídicas.

Pelo primeiro método distintivo, as regras são aplicadas adotando o sistema do “tudo ou nada”, ou seja, é verificada pelo intérprete a mera existência de subsunção dos fatos à hipótese de incidência abstratamente considerada. Realizada essa operação, é constatada a aplicação ou não da regra jurídica diante do caso prático apresentado a julgamento. Segundo o referido autor, “dados os fatos que uma regra estipula, então ou a regra é válida, e neste caso a resposta que ela fornece deve ser aceita, ou não é válida, e neste caso em nada contribui para a decisão”¹⁶⁰. Os princípios jurídicos se limitam, por sua vez, apenas a orientar uma possível resposta, sem que com isso seja indicada uma solução apriorística para o caso. A aplicação dos princípios não enseja um efeito automático dado, ao contrário do que dispõem as regras de Direito.

¹⁵⁷ BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: o princípio da dignidade da pessoa humana. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 51.

¹⁵⁸ Diante das inúmeras divergências na doutrina, e considerando o escopo do presente trabalho, optaremos por apresentar resumidamente as distinções entre regras e princípios apresentadas por Ronald Dworkin, Robert Alexy, Humberto Ávila e Ana Paula de Barcellos, em razão da importância dos dois primeiros no cenário internacional e destes dois últimos na doutrina pátria.

¹⁵⁹ DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução e notas de Néelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 39, 42 e 43.

¹⁶⁰ *Ibid.*, p. 39.

O segundo critério diferenciador entre regras e princípios é estabelecido na forma pela qual se comportam esses elementos em situações de conflito. Para Ronald Dworkin, os princípios podem assumir maior ou menor grau de importância dentro do sistema jurídico. Esse grau de relevância deve ser sopesado pelo aplicador do direito diante do caso concreto, que poderá deixar de aplicar um princípio se estiver diante de um outro princípio de maior peso. Já as regras, por outro lado, como incidem pelo sistema do “tudo ou nada”, diante de situações de conflito, podem ser aplicadas ou não¹⁶¹, o que afasta a possibilidade de balanceamento do seu grau de importância.

Robert Alexy aponta, por sua vez, que na realidade inexistente contraposição entre os princípios e as regras, já que ambos representam normas jurídicas que “dizem o que deve ser”¹⁶². A distinção que se opera entre essas espécies de enunciados normativos é extraída dos critérios da generalidade e pela “determinabilidade dos casos de aplicação”¹⁶³.

Os princípios constituem por conta de sua generalidade e de seu elevado grau de abstração em “mandados de otimização”. Esses mandados são, segundo Robert Alexy, “caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depender somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas”¹⁶⁴. Já as regras jurídicas têm o grau de satisfação limitado, por terem menor grau de generalidade. Assim, é possível afirmar que as regras podem ser satisfeitas ou não.

A distinção entre as regras e os princípios pelo grau de generalidade implica consequências quanto ao grau de determinação e de aplicabilidade nos casos concretos. Segundo Robert Alexy, o conflito entre as regras somente pode ser solucionado por meio da introdução de uma regra de exceção, o que afasta a regra dita principal, ou então se uma das regras for reconhecida como inválida¹⁶⁵.

Na realidade, o que se observa é que o conflito de regras é meramente aparente, já que ao reconhecer a existência de uma das regras como sendo inválida – por declaração de inconstitucionalidade ou por revogação total ou parcial, por exemplo – ou mesmo uma regra

¹⁶¹ DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução e notas de Nélson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 42-43.

¹⁶² ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 87.

¹⁶³ Ibid., p. 87-88.

¹⁶⁴ Ibid., p. 90.

¹⁶⁵ Ibid., p. 92.

que cria situação de excepcionalidade, ter-se-ia apenas uma regra válida a ser aplicada obrigatoriamente. Já os princípios, em situações de colisão, devem ser no caso concreto ponderados, diante do caráter *prima facie*¹⁶⁶ que possuem.

Em situações reais de conflitos entre princípios, deve o intérprete utilizar a técnica da ponderação ou da aplicação do princípio da proporcionalidade, observando aquele que apresentar maior peso. As técnicas da verificação da adequação, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito são ferramentas disponibilizadas para verificar o princípio prevalente em caso de colisão.

Os princípios fundamentais, por constituírem mandados de otimização, devem ter reconhecida a máxima aplicabilidade no caso concreto. A restrição a um dos princípios em colisão deve se dar forma excepcional e de forma mínima possível. Daí porque pela técnica da adequação, o intérprete verificará no caso concreto se aquele meio utilizado é o apropriado para o fim que se objetiva. Além disso, verificará se a restrição é o meio menos gravoso para atingir a finalidade e, por fim, se a relação custo-benefício justifica a restrição de um princípio fundamental.

Entre os autores nacionais, Humberto Ávila apresenta quatro elementos distintivos entre as regras e os princípios jurídicos. Para o citado autor, princípios e regras diferenciam-se segundo critérios do caráter hipotético-condicional, pelo modo final de aplicação, pelo critério de relacionamento normativo e, finalmente, pelo fundamento axiológico¹⁶⁷.

As regras são descritivas e trazem embutidas em seu texto – pelo critério do caráter hipotético fundamental – a consequência jurídica para a hipótese de incidência abstratamente considerada. Nesse sentido, preenchidos os elementos de incidência, as regras já contêm a consequência jurídica para aquele fato previamente determinada. Os princípios indicam, por outro lado, apenas a fundamentação ou diretriz que deve ser utilizada pelo intérprete na atividade de concretização, sem trazer aprioristicamente uma resposta à questão fática apresentada.

¹⁶⁶ O caráter *prima facie* é da essência dos princípios, já que segundo Robert Alexy, *op. cit.*, p. 103-104, os “princípios exigem que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Nesse sentido, eles não contêm um *mandamento definitivo*, mas apenas *prima facie*”. (destaques no original)

¹⁶⁷ ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 14. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 42-43.

O segundo critério apontado por Humberto Ávila permite distinguir os princípios e as regras pela forma de aplicação. As regras jurídicas são “aplicadas de modo absoluto *tudo ou nada*, ao passo que os princípios são aplicados de modo gradual *mais ou menos*”¹⁶⁸ (destaques no original). A gradação na forma de aplicação dos princípios distingue esses enunciados normativos das regras. Como já afirmado anteriormente, as regras trazem em seu conteúdo uma consequência jurídica previamente delimitada pelo legislador. Já os princípios têm, por apresentarem maior grau de abstração, uma possibilidade de conformação aos casos concretos apresentados.

O critério distintivo apresentado por Humberto Ávila, como podemos observar, em muito se assemelha com a propositura de princípios e regras apresentada por Ronald Dworkin. No entanto, são apontados por aquele os seguintes pontos de divergência em relação à posição adotada pelo autor de “Levando os direitos a sério”:

...também as normas que aparentam indicar um modo incondicional de aplicação podem ser objeto de superação por razões não imaginadas pelo legislador para os casos normais. A consideração de circunstâncias concretas e individuais não diz respeito à estrutura das normas, mas à sua aplicação; tanto os princípios como as regras podem envolver a consideração de aspectos específicos, abstratamente considerados...¹⁶⁹

A crítica apresentada remonta a necessidade de levar em consideração as circunstâncias do caso em concreto quando da aplicação das regras e dos princípios. De fato, as regras não são herméticas e muitas vezes os fatos apresentados impedem a subsunção perfeita com o texto normativo. A pluralidade de fatos e o dinamismo da sociedade impõem a necessidade de considerar os elementos circunstanciais na operação de concretização do direito, independentemente da norma ser construída por meio das regras ou dos princípios jurídicos.

Vamos, no entanto, mais além do que propõe Humberto Ávila em seus pontos de discordância apresentados. Defendemos, particularmente, que as regras sofrem influência direta dos princípios jurídicos tanto durante a etapa de elaboração, quanto na atividade de interpretação¹⁷⁰, diante da maior carga axiológica que esta espécie normativa possui. A influência recíproca permite reconhecer que as regras possam sofrer conformação

¹⁶⁸ ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 14. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 43.

¹⁶⁹ Ibid., p. 51.

¹⁷⁰ Na fase de interpretação das regras jurídicas, as cláusulas gerais também funcionam como elemento de compreensão do conteúdo.

principiológica, em razão dos fatos e, especialmente, dos valores envolvidos. Nas relações de trabalho, como veremos ao longo do presente trabalho, observamos que os princípios constitucionais e específicos, bem como as cláusulas gerais têm papel fundamental de trazer às regras um conteúdo valorativo.

Pelo terceiro critério do relacionamento normativo, Humberto Ávila propõe, de modo semelhante ao apresentado por Robert Alexy, que os conflitos entre regras jurídicas e entre princípios devem ser solucionados de forma diversa. Enquanto o conflito de regras é solucionado pelo reconhecimento de uma regra de exceção, que seja capaz de afastar a aplicação da regra geral, ou por meio da declaração de invalidade de uma das regras conflitantes, o conflito entre princípios é solucionado pela técnica da ponderação de interesses. Por meio da ponderação, são atribuídos pesos aos princípios em conflito¹⁷¹.

Humberto Ávila propõe, como último critério para distinguir as regras dos princípios, o elemento valorativo ou axiológico. Na distinção entre essas espécies de enunciados normativos, tem-se, valendo do elemento axiológico, que os princípios funcionam como fundamento axiológico da decisão, ao contrário das regras¹⁷².

O último elemento distintivo apresentado por Humberto Ávila merece algumas reflexões. É inegável que os princípios carregam em si elevada carga axiológica, a ponto de Robert Alexy reconhecê-los como verdadeiros “mandados de otimização”¹⁷³ destinados tanto ao intérprete diante do caso concreto, quanto ao legislador no momento da elaboração das regras jurídicas. No entanto, as regras trazem também, como espécies de normas, valores embutidos considerados desde o estágio legislativo até o momento da elaboração da norma jurídica no caso concreto. Ainda que possuam menor carga axiológica, as regras não são totalmente despidas do elemento valorativo.

Ana Paula de Barcellos ensina, por sua vez, que a distinção entre regras e princípios se dá, principalmente, em razão do grau de indeterminação dos seus efeitos¹⁷⁴. As regras possuem, neste aspecto, seus efeitos determinados desde a sua elaboração. Os princípios apresentam para a autora indeterminação a partir de um determinado momento, o que mitiga a

¹⁷¹ ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 14. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 43.

¹⁷² Ibid., p. 43.

¹⁷³ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 90.

¹⁷⁴ BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: o princípio da dignidade da pessoa humana. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 70.

possibilidade de antever as suas múltiplas possibilidades de aplicação. Como consequência do grau de indeterminação da norma principiológica, apresenta a referida autora que “os meios para atingir os efeitos pretendidos pelo princípio (mesmo que estes sejam definidos) são múltiplos”¹⁷⁵.

A diferenciação proposta por Ana Paula de Barcellos parece-nos a mais adequada tecnicamente. Os princípios apresentam elevada carga axiológica, o que traz como consequência a impossibilidade de mensuração de suas múltiplas possibilidades de interpretação e de concretização. O alcance e o sentido dos princípios somente são possíveis de serem aferidos diante do caso concreto, o que se coaduna com o cenário pós-positivista do direito.

Importa, neste momento, estabelecer os contornos jurídicos das denominadas cláusulas gerais e estabelecer as principais diferenças com os princípios. As cláusulas gerais funcionam como instrumentos, que possuem, em seu conteúdo finalístico, balizas orientadoras do intérprete na atividade de aplicação das regras e dos princípios jurídicos. Nesse aspecto, princípios e cláusulas gerais são conceitos jurídicos inconfundíveis.

Os princípios podem estar expressos ou implícitos no sistema jurídico, já as cláusulas gerais apenas se apresentam de forma expressa. As cláusulas gerais se referem a valores e princípios e não os contêm em si, diferentemente dos princípios que contêm valores da ordem jurídica. As cláusulas gerais importam, ainda, o reenvio a outros espaços do ordenamento jurídico ou mesmo fora dele, ou seja, “não se pode pensar em cláusula geral que não promova o reenvio, seja a outros espaços do próprio ordenamento, seja a standards jurídicos ou ainda extrajurídicos, ou a valores, sistemáticos ou extra-sistemáticos”¹⁷⁶. As cláusulas gerais funcionam apenas ao nosso entender como instrumento de interpretação, em razão da maleabilidade de seu conteúdo, ao passo que os princípios, além da função hermenêutica, podem atuar com função normativa própria, colmatando lacunas jurídicas.

A dinâmica das relações sociais e de trabalho exige do direito a plasticidade que os princípios e as cláusulas gerais fornecem. O grau de abstração dos princípios e das cláusulas gerais permite a modulação de regras normativas à luz dos novos fatos sociais, estabelecendo contornos e alcance mais adequados aos objetivos fundamentais da Constituição. A

¹⁷⁵ BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 70.

¹⁷⁶ MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado: sistema e tópica no processo obrigacional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 320.

imperatividade dos princípios assegura, enquanto espécies de normas jurídicas, observância pela intérprete, ante a sua força normativa própria¹⁷⁷.

A partir das diferenças entre as regras, os princípios jurídicos e as cláusulas gerais apontadas pelos autores analisados, podemos, finalmente, elaborar conceitos jurídicos para tais espécies de enunciados normativos. As regras podem ser definidas como espécies de normas jurídicas, dotadas de imperatividade e de “autorizamento”, cujos efeitos são previamente determinados no momento de sua elaboração. Os princípios são normas jurídicas autônomas de determinação aberta, com elevada carga axiológica, consubstanciadas em mandados de otimização, cuja imperatividade e “autorizamento” garantem a sua observância e cumprimento pelo destinatário. As cláusulas gerais podem, por sua vez, serem definidas como sendo

normas que não prescrevem uma certa conduta, mas, simplesmente, definem valores e parâmetros hermenêuticos. Servem assim como ponto de referência interpretativo e oferecem ao intérprete os critérios axiológicos e os limites para a aplicação de demais disposições normativas¹⁷⁸.

Os princípios jurídicos, enquanto espécies com normatividade autônoma, cumprem papel central na compreensão atual dos institutos e nas relações do direito do trabalho. O trabalho humano atravessou, como vimos no capítulo anterior, por diversas fases na evolução do sistema capitalista de produção. A sociedade pós-moderna imprimiu às relações de trabalho inúmeras transformações, especialmente na forma de organização e de execução do trabalho.

¹⁷⁷ A posição majoritária na doutrina constitucional e trabalhista reconhece a força normativa própria dos princípios. Nesse sentido, vide: BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: o princípio da dignidade da pessoa humana. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 51; ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 87; ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 14. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 43; DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 24, dentre outros. Em sentido contrário, Canaris afirma que os princípios não possuem força normativa própria, o que impede a sua aplicação imediata. Afirma o citado autor que “os princípios necessitam, para a sua realização, da concretização através de subprincípios e de valorações singulares com conteúdo material próprio. De facto, eles não são normas e, por isso, não são capazes de aplicação imediata, antes devendo primeiro ser normativamente consolidados ou ‘normatizados’”. Para tanto, é imprescindível a intermediação de novos valores autônomos” (destaques no original). Nesse sentido, vide: CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. Tradução de A. Menezes Cordeiro. 5. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2012, p. 96-97.

¹⁷⁸ TEPEDINO, Gustavo. Crise de fontes normativas e técnica legislativa na parte geral do código civil de 2002. In: TEPEDINO, Gustavo (coord.). **A parte geral do novo código civil**: estudos na perspectiva civil constitucional. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. XIX.

As mudanças sofridas no sistema laboral trouxeram consequências na estrutura normativa regulatória do direito do trabalho. No estágio de consolidação do direito do trabalho, especialmente a partir da sistematização de um conjunto de normas de proteção ao trabalhador, observamos o predomínio das regras sobre os princípios jurídicos, tanto em número quanto em grau de importância. A proeminência das regras entre as espécies normativas nos estágios iniciais do desenvolvimento dessa disciplina jurídica foi influenciada pela própria necessidade de afirmação do positivismo jurídico e também pelo próprio modelo de liberdades públicas do Estado liberal, que ainda influenciava a produção das normas jurídicas.

A organização produtiva de Taylor e de Ford é fundada na rigidez das etapas de organização de trabalho. A estruturação do trabalho foi possível no primeiro momento com um sistema normativo baseado em regras. O modelo normativo do direito do trabalho fundamentado em regras permitia a consolidação do capitalismo, como sistema produtivo, e, ao mesmo tempo, criava a previsibilidade exigida pelo empresariado.

A fase de institucionalização do direito do trabalho foi caracterizada pela sistematização da legislação laboral, tendo como uma das principais características o reconhecimento do direito do trabalho como direito fundamental social constitucionalmente positivado. Exemplificam o início desse movimento as Constituições Mexicana de 1917 e de Weimar de 1919. No plano internacional, a criação da Organização Internacional do Trabalho foi um marco desse momento de reconhecimento da autonomia do direito do trabalho em face do direito civil.

No âmbito normativo, os princípios e as cláusulas gerais galgam importante papel na compreensão do direito do trabalho. O paradigma do positivismo jurídico, fundado essencialmente em regras, era incapaz de disciplinar totalmente as relações de trabalho, que passaram a ser mais organizadas. Sobre as limitações advindas de um sistema fundado exclusivamente em regras, Canotilho preceitua que:

Um modelo ou sistema constituído exclusivamente por regras conduzir-nos-ia a um sistema jurídico de limitada racionalidade prática. Exigiria uma disciplina legislativa exaustiva e completa – *legalismo* – do mundo e da vida, fixando, em termos definitivos, as premissas e os resultados das regras jurídicas. Conseguir-se-ia um “sistema de segurança”...¹⁷⁹ (destaques no original)

¹⁷⁹ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. 11. reimp. Coimbra: Almedina, 2003, p. 1162.

Como vimos no capítulo anterior, a implantação do sistema Toyota de produção a partir da década de 1970 modificou as formas de execução e a distribuição do trabalho no setor industrial. Essa influência alcançou outros setores da economia, como é o caso do setor de serviços. Além disso, as novas formas de trabalho no século XXI por meio de aplicativos de transporte representam outra importante mudança factual e que traz inúmeros impactos nas relações de trabalho e, conseqüentemente, nas formas de compreender os institutos protetivos do direito do trabalho.

A modificação das formas de trabalho outrora iniciadas impactou diretamente o modelo normativo trabalhista, até então fundado essencialmente em um sistema jurídico de regras. Os princípios passam a desempenhar importante papel normativo, ante a plasticidade do seu conteúdo¹⁸⁰. Igual importância as cláusulas gerais desempenham no sistema jurídico, enquanto elementos de apoio hermenêutico no caso concreto. Essas alterações no sistema de trabalho demandam do operador do direito laboral o conhecimento das funções que desempenham os princípios no ordenamento jurídico.

Os princípios em um novo cenário do desenvolvimento passam a exercer inúmeros papéis, especialmente após o reconhecimento da sua força normativa autônoma e não apenas supletiva. Os princípios funcionam, em razão da essência axiológica, como normas jurídicas capazes de influenciar a compreensão das regras do direito do trabalho, conformando o seu conteúdo aos novos fatos e valores sociais. Estas espécies normativas apresentam inúmeras funcionalidades no sistema jurídico, as quais destacamos em razão de sua importância no presente estudo as funções gerais conformativo-informadora, normativa autônoma, normativa subsidiária e hermenêutica¹⁸¹.

¹⁸⁰ Assinala Eduardo Cambi que as possibilidades de aplicação dos princípios não são ilimitadas. Afirmo o autor paranaense que: “Por conterem comandos *prima facie*, somente no caso concreto será possível dimensionar as possibilidades jurídicas e fáticas para a aplicação dos princípios. Com efeito, os princípios devem ser realizados na *melhor medida possível*, respeitando-se os limites fáticos e jurídicos” (destaques no original). Nesse sentido, vide: CAMBI, Eduardo. **Neoconstitucionalismo e neoprocessualismo**: direitos fundamentais, políticas públicas e protagonismo judiciário. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 92.

¹⁸¹ Outras funções específicas são desempenhadas pelos princípios do direito do trabalho, como, por exemplo, os papéis de filtragem e depuração de normas de outros ramos do direito, como o direito civil, de incentivo da imaginação criativa do criador do direito, de organização do ordenamento jurídico trabalhista, de recriadora de normas obsoletas, de diques de contenção de normas de outros ramos do direito, de cunha de abertura da entrada de outras normas de outros ramos do direito, de integração, de catalisadora, conforme aponta Roberto García Martínez em estudo específico sobre o tema. Para aprofundamento, vide: MARTÍNEZ, Roberto García. Los principios generales de la ley de contrato de trabajo. **Derecho laboral**, Buenos Aires, set./out., 1985, p. 268. Optamos, no entanto, no presente trabalho, por adotar uma dimensão quadripartite geral das funções dos princípios, em razão da relevância direta no estudo das novas formas de trabalho na sociedade da pós-modernidade.

A primeira função geral desempenhada pelos princípios no sistema jurídico é a conformativo-informadora ou, simplesmente, informadora. Os princípios possuem, por serem normas gerais e por trazerem em seu substrato elevada densidade valorativa, o papel no ordenamento jurídico de indicar ao legislador e ao aplicador do direito os vetores que devem ser seguidos nas atividades de elaboração do texto normativo e da criação da norma jurídica, respectivamente. Este papel desempenhado pelos princípios é que confere a unidade ao sistema jurídico como um todo e a seus microssistemas, como o trabalhista¹⁸².

O legislador ao elaborar o texto normativo tem o dever orientar e conformar a sua atividade nos princípios constitucionais, nos princípios gerais de direito e nos princípios específicos, que disciplinam determinada área do conhecimento. O papel informativo dos princípios autoriza o reconhecimento de inconstitucionalidade de ato legislativo editado em desconformidade com os princípios constitucionais. O mesmo dever jurídico de observância aos princípios é imposto ao aplicador do direito, quando da análise de casos concretos postos à apreciação.

Além da função informadora, há o reconhecimento de uma identidade normativa própria dos princípios. O papel normativo passou por evolução de reconhecimento ao longo do tempo. Em um primeiro momento, os princípios sequer tinham o seu papel de norma jurídica reconhecido, em razão da sua generalidade e conteúdo axiológico. Passou-se a reconhecer, com o positivismo jurídico, o aspecto normativo supletivo dos princípios, restrito apenas às situações de preenchimento de lacunas no sistema de regras. O reconhecimento da força normativa da Constituição e da centralidade desse diploma legal no sistema jurídico imprimiu aos princípios força normativa independente.

A função normativa dos princípios é, assim, consubstanciada em duplo viés. O primeiro papel dos princípios é o de regular as relações jurídicas de forma autônoma e independente, sem a necessidade de se socorrer às regras para a aplicação. Os princípios são capazes, em razão de sua carga normativo-axiológica, de funcionar como normas jurídicas autônomas, dotados de imperatividade e “autorizamento”¹⁸³.

¹⁸² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 38.

¹⁸³ Em sentido contrário àquele entendimento por nós defendido no presente trabalho, Américo Plá Rodriguez nega a condição de fonte do direito aos princípios. O autor sustenta que “a única função de caráter normativo que exercem é operar como fonte supletiva em caso de lacuna da lei. E essa função é exercida não por serem princípios, mas por constituir uma expressão da doutrina. A nosso ver, os princípios de Direito do Trabalho situam-se em outro plano, diferente daquele em que se acham as fontes”. Nesse sentido, vide: *Ibid.*, p. 47.

A identidade normativa dos princípios não se restringe apenas à função de fonte autônoma do direito. Funcionam, ainda, estas espécies normativas, como fontes supletivas ou subsidiárias para o preenchimento de lacunas jurídicas. As lacunas representam estado de incompletude do sistema, que tanto pode se apresentar mediante a própria ausência de regra para disciplinar a relação jurídica (lacuna normativa), quanto pela existência de regramento que ensejaria um resultado injusto caso aplicado (lacuna axiológica) e pela existência de norma incompatível com o avanço da realidade social (lacuna ontológica)¹⁸⁴.

De toda a forma, é reconhecida aos princípios força normativa suficiente para regular as relações jurídicas em dada sociedade. A regulação tanto pode se apresentar de forma direta, colmatando lacunas ou aplicando diretamente os princípios na solução do caso concreto, ou de modo indireto, permitindo a compreensão e a adaptação das regras e institutos de direito existentes aos novos fatos e valores da sociedade.

Relacionada ao papel de regulação normativa das relações sociais, tem-se ainda que os princípios desempenham a função geral interpretativa¹⁸⁵. Como vimos anteriormente, o sistema jurídico é aberto, composto por subsistemas factuais, axiológicos e normativos, que estão em constante interação. A abertura do sistema autoriza que os princípios funcionem como elementos de interpretação de fatos, valores e regras.

Eros Grau assinala que “interpretar/aplicar o direito é concretizá-lo, ir dos textos e dos fatos à norma jurídica geral e, em seguida, à norma de decisão, no desenvolvimento de uma prudência; por isso não existe, no direito, uma única solução correta, senão várias”¹⁸⁶. A atividade hermenêutica do direito é possível graças ao papel que desempenham os princípios no ordenamento jurídico. Os princípios são capazes de conferir atualidade à norma de decisão.

A função hermenêutica dos princípios deve ser defendida de modo abrangente, de modo a alcançar também os contratos. Os contratos estipulam as cláusulas a serem observadas

¹⁸⁴ DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**: introdução à teoria geral do direito, à filosofia do direito, à sociologia jurídica e à lógica jurídica. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 452.

¹⁸⁵ As funções desempenhadas pelos princípios são complementares e não se esgotam em si. Pelo contrário, as funções conformativa-informadora, normativa autônoma, normativa supletiva e hermenêutica constituem um todo incindível. Nesse sentido, afirma Maurício Godinho Delgado que: “A clássica função interpretativa age, pois, em concurso com a função normativa, ajustando as regras do Direito ao sentido essencial de todo o ordenamento. Por isso se pode falar também em uma função simultaneamente interpretativa/normativa, resultado da associação das duas funções específicas (a descritiva e a normativa), que agem em conjunto, fusionadas, no processo de compreensão e aplicação do Direito”. Para tanto, vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 26.

¹⁸⁶ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 163.

pelos celebrantes. Nas relações de trabalho, as partes estão, em regra, em posição de desigualdade negocial. Ao reconhecer a função interpretativa dos princípios, há que se afirmar seguramente que as relações contratuais de trabalho – como é exemplo o contrato celebrado entre o detentor do aplicativo de transporte e o executante de serviços – devem ser compreendidas e analisadas à luz dos princípios.

Os princípios constitucionais, os princípios gerais de direito e os princípios específicos do direito do trabalho devem ser considerados nas dimensões sociais e coletivas. O trabalho é instrumento para a emancipação do trabalhador. Essa preocupação representa um importante vetor interpretativo, já que ao romper com a dimensão puramente individualista tem-se nos princípios a possibilidade de concreção das liberdades e de realização da justiça social.

Há que se reconhecer, portanto, que o direito é um fato social e, como tal, mutante no tempo. Os princípios em razão da plasticidade de conteúdo e dimensão axiológica permitem a reinterpretação das regras jurídicas, possibilitando a adequação do direito posto aos novos fatos sociais.

As formas de organização e de execução do trabalho humano na pós-modernidade exigem, em razão da influência das novas tecnologias, a aplicação dos princípios para a compreensão e reinterpretação de regras e de institutos do direito do trabalho. Esta tarefa é possível graças ao papel desempenhado pelos princípios na conformação, normatização e interpretação do direito, e em especial do direito do trabalho.

Estabelecidas as noções dos princípios jurídicos, das cláusulas gerais e das regras, e especialmente as funções gerais desempenhadas por aquelas espécies normativas, passaremos, a seguir, a analisar os princípios constitucionais e, posteriormente, os princípios e cláusulas gerais específicos do direito do trabalho, que influenciam diretamente a compreensão das novas formas de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros.

2.4 A PROTEÇÃO DO TRABALHO NA PRINCIPIOLOGIA CONSTITUCIONAL

A Constituição brasileira vigente trouxe, desde o seu preâmbulo, a preocupação em reconhecer os princípios como normas jurídicas dotadas de imperatividade, que impõe aos seus destinatários observância obrigatória. Mesmo que diante de inúmeros dispositivos com características compromissórias, que funcionam como diretrizes a serem fielmente observadas

na atividade hermenêutica e como elementos de barreira a alterações que contrariam o espírito protetivo, tais circunstâncias são incapazes de afastar a força obrigatória dos princípios constitucionais.

Afirma Konrad Hesse¹⁸⁷ que a norma constitucional é incapaz de ser compreendida de forma divorciada à realidade. A efetividade das normas jurídicas constitucionais somente ocorrerá se estiverem em sintonia com as questões sociais, técnicas, naturais e econômicas. Para tanto, como discorremos no item anterior deste trabalho, os princípios desempenham vitais funcionalidades, uma vez que, diante do caráter predominantemente axiológico, permitem tornar atual a leitura e, conseqüentemente, o alcance do texto constitucional às novas realidades sociais.

A proteção ao trabalho humano é assegurada já no preâmbulo constitucional, quando houve o reconhecimento do livre exercício dos direitos sociais ao lado de outros direitos de índole individual. O direito ao trabalho é reconhecido como direito fundamental social. Ao serem contemplados ainda os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho dentre os fundamentos da República, a Constituição deu um passo importante rumo à construção de uma rede protetiva das relações de trabalho.

Associados a tais fundamentos, elencou ainda a lei maior outros princípios, tanto na ordem econômica, quanto na ordem social, que devem ser observados na elaboração, na interpretação e na conformação das normas de direito do trabalho. A garantia da livre iniciativa, a solidariedade social e o direito de propriedade, ligado à sua função social, representam princípios que devem nortear a compreensão da realidade no cenário do trabalho da pós-modernidade.

O trabalho por meio de aplicativos de transportes de passageiros representa – enquanto fato social da sociedade pós-moderna – uma nova forma de realização do trabalho, que de certo modo rompeu com o paradigma do trabalho nas fases de consolidação e institucionalização do direito do trabalho. A preocupação em conformar uma rede tutelar desse novo trabalhador é possível a partir dos princípios protetivos do trabalho, tanto aqueles cunhados na Constituição quanto na legislação específica de proteção ao trabalho interna e internacional.

¹⁸⁷ HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1991. p. 14-15.

Analisaremos de forma mais aprofundada, a partir deste momento, os princípios constitucionais e cláusulas gerais relacionados à proteção do trabalho humano e os seus impactos nas relações de trabalho.

2.4.1 O princípio da dignidade da pessoa humana e a tutela do trabalhador

A presença do princípio da dignidade da pessoa humana nos textos constitucionais é relativamente recente nos países ocidentais. A positivação desse princípio na qualidade de direito fundamental nas Constituições foi intensificada após a segunda guerra mundial, como sinal de reação às atrocidades vividas no período de conflito, especialmente em relação a grupos sociais minoritários.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948¹⁸⁸ prescreveu, já em seu preâmbulo, a necessidade de reconhecimento da dignidade humana como um direito humano inalienável, imprescritível e universal. Esse último atributo do princípio teve influência irradiadora, conformando em grande parte os textos constitucionais do período do pós-guerra¹⁸⁹.

A preocupação central em grande parte das Constituições ocidentais passou a ser a tutela do ser humano, individualmente considerado, enquanto sujeito de direitos, em todas as esferas de participação na sociedade. A proteção do Estado ao homem exige atuações positivas, por meio da adoção de medidas executivas e mesmo legislativas com o fim de promover a tutela do ser humano. O papel estatal nesse espectro é realizado por meio de promoção de políticas públicas, com o caráter inclusivo e fomentador da autodeterminação do indivíduo, ou mesmo combatendo condutas particulares ou do próprio poder público que afastam a realização do princípio. O Estado realiza ainda o princípio por meio da atuação negativa, no sentido de se abster de posturas que afrontem direta ou indiretamente o princípio fundamental em seu núcleo essencial.

Inúmeras são as dificuldades em estabelecer um conceito preciso para o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. O obstáculo nasce, em primeiro lugar, em razão da multiplicidade de fundamentos nos quais o princípio se assenta. Desde uma visão religiosa,

¹⁸⁸ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 15/12/2017.

¹⁸⁹ Constituem exemplos de cartas constitucionais que trouxeram o seu texto a positivação expressa do princípio da dignidade da pessoa humana as Constituições Italiana de 1947 (art. 3º), Alemã de 1949 (art. 1º, inciso I), Portuguesa de 1976 (art. 1º), Espanhola de 1978 (art. 10.1) e a Brasileira de 1988 (art. 1º, III).

que reconhece a dignidade como sendo fruto do reconhecimento do amor de Deus ao próximo, até mesmo a uma concepção da filosofia kantiana de que o homem não pode ser considerado como um meio, mas um fim em si mesmo¹⁹⁰. Não se pode, ainda, olvidar a contribuição do fundamento jurídico da igualdade na conformação do princípio, onde se veda a utilização de tratamento discriminatório despidido de justificativas éticas e jurídicas¹⁹¹. Acresce-se a esta difícil tarefa de conceituação o fato de que o princípio da dignidade da pessoa humana contemplar em seu espectro carga axiológica relevante, com diversas possibilidades de contorno, conforme a realidade fática o qual pretende ser aplicado.

Os fundamentos religiosos, filosóficos e jurídicos nos quais se assenta o princípio da dignidade da pessoa humana permitem reconhecer originalmente o princípio em sua dimensão individualizada. O ser humano deve ser tratado como um fim último do ordenamento jurídico, como forma de lhe assegurar a autodeterminação pessoal. O homem deve ser protegido de todas as tentativas, que lhe impõe a condição de objeto ou mesmo o caráter instrumental. O sujeito individualmente considerado é titular do direito, que merece a proteção tanto do Estado quanto dos particulares.

Os contornos do princípio da dignidade da pessoa humana possuem amplitude, não se restringindo apenas à concepção de que o homem deve ser tratado como um fim em si mesmo. Merece relevante destaque a noção de dignidade humana associada à ideia de possibilidade de autodeterminação pessoal ou, como afirma Fábio Konder Comparato, viver “em condições de autonomia, isto é, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita”¹⁹².

Estabelecidas essas premissas, Ingo Wolfgang Sarlet apresenta-nos os contornos para estabelecer um conceito jurídico para o princípio da dignidade da pessoa humana:

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade,

¹⁹⁰ KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Tradução de Edson Bini. Bauru: EDIPRO, 2003, p. 86. Nesse mesmo sentido, vide: ALEXU, Robert. A dignidade humana e a análise da proporcionalidade. In: ALEXU, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier (org.). **Dignidade humana, direitos sociais e não-positivismo inclusivo**. Florianópolis: Qualis, 2015, p. 24, COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 34, BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 125 e 128 e LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2011, p. 44.

¹⁹¹ MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 120.

¹⁹² Ibid., p. 34.

*implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.*¹⁹³ (destaques no original).

A dignidade da pessoa humana está, segundo Ingo Wolfgang Sarlet, diretamente associada ao reconhecimento da autonomia e da autodeterminação do ser humano, enquanto expressão da liberdade individual¹⁹⁴. A afirmação da liberdade no viés de autodeterminação permite, no âmbito das relações laborais, que os trabalhadores possam realizar livremente o seu trabalho, extraindo do mesmo a contraprestação que lhe assegure viver com dignidade. Trilhando esse mesmo sentido, o artigo 23, 3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos preceitua que a remuneração do trabalhador deve ser justa e satisfatória, que permita ao trabalhador e sua família viver com dignidade¹⁹⁵.

Ainda nas relações de trabalho, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana impõe àqueles que oferecem o trabalho o dever jurídico de assegurar ao trabalhador condições de trabalho e remuneração dignas¹⁹⁶. Nasce, a partir do reconhecimento do dever fundamental de promover a efetividade deste princípio universal, a noção de que a dignidade humana deve ser analisada também sob o plano coletivo e não apenas individual¹⁹⁷. A perspectiva comunitária legitima o papel do Estado em promover a tutela positiva do princípio da dignidade da pessoa humana.

¹⁹³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 60. Outros conceitos são apresentados na ciência do direito. O princípio da dignidade da pessoa humana foi também conceituado por Pedro Paulo Teixeira Manus como sendo o “conjunto de valores imateriais inerente a cada um de nós e cujo respeito pelo Estado e pela sociedade constituem a base da vida democrática”. Nesse sentido, vide: MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 47.

¹⁹⁴ Ibid., p. 45.

¹⁹⁵ O artigo 23, 3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos assim dispõe: “23. (...). 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”. Nesse sentido, vide: ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 15/12/2017.

¹⁹⁶ Conforme destaca Néelson Mannrich, “não há como dissociar o trabalhador de sua dignidade, servindo esta de instrumento que limita o poder patronal”. Nesse sentido, vide: MANNRICH, Nelson. Reconstrução do direito do trabalho. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coords.). **Os pilares do direito do trabalho**. São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 577.

¹⁹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 41. Nesse mesmo sentido, reconhecendo a dimensão coletiva do princípio da dignidade da pessoa humana, ver também: MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 110.

A proteção do trabalho humano e a sua valorização social constituem parte dos elementos do núcleo essencial do princípio da dignidade da pessoa humana. A liberdade é uma das suas inúmeras vertentes, associada à noção de autodeterminação pessoal. Funciona o princípio universal da dignidade humana como verdadeiro metaprincípio¹⁹⁸, que tem o papel de conformar as atividades dos representantes dos poderes, integrar lacunas que porventura se apresentem diante de um caso concreto, bem como servir como vetor interpretativos dos textos normativos. Ao adquirir a posição de metaprincípio, os demais princípios constitucionais, os princípios específicos do direito do trabalho e mesmo as cláusulas gerais de direito, no nosso caso, devem ser compreendidos e relidos sob sua ótica.

A interpretação das regras e princípios do direito do trabalho deve ser orientada no sentido de promover o reconhecimento da dignidade humana, especialmente do trabalhador hipossuficiente que coloca a sua força de trabalho à disposição de outrem. Daí porque assinala Maria Celina Bodin de Moraes que:

como regra geral daí decorrente, pode-se dizer que, em todas as relações privadas nas quais venha a ocorrer um conflito entre uma situação jurídica subjetiva existencial e uma situação jurídica patrimonial, a primeira deverá prevalecer, obedecidos, dessa forma, os princípios constitucionais que estabelecem a dignidade da pessoa humana como o valor cardeal do sistema.¹⁹⁹

O eixo hermenêutico da Constituição reconhece a proteção do ser humano como sendo o ponto cardeal que deve nortear a interpretação dos institutos jurídicos, inclusive aqueles afetos às relações laborais. O constitucionalismo brasileiro é fundado na centralização da tutela da dignidade da pessoa humana. Essa mudança promovida pode ser considerada com uma manifestação de rompimento parcial com a tradição patrimonialista dos textos constitucionais anteriores. A proteção da pessoa humana funciona como instrumento limitador de outras liberdades, servindo inclusive como vetor interpretativo de institutos jurídicos do direito do trabalho.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana como direito fundamental irradia-se em relações jurídicas até então reconhecidas como formas puras de manifestação da liberdade privada. As relações de trabalho passam a ser interpretadas sob uma nova ótica, que passa tanto pela inclusão, quanto pelo reconhecimento de direitos.

¹⁹⁸ MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 5. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. t. IV, p. 222.

¹⁹⁹ MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 145.

No âmbito específico do trabalho por meio dos aplicativos de transporte de passageiros, exsurge a preocupação com a tutela do trabalhador informalizado. Daí é possível falar em dignidade da pessoa do obreiro, enquanto sujeito de direitos. A visão patrimonialista e liberal da liberdade deve ser, no aspecto da autodeterminação, conformada à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, de modo a assegurar ao trabalhador uma tutela mínima, garantindo em último aspecto a subsistência com dignidade.

O trabalhador não pode, enquanto ser humano, “ser desinserido das condições de vida que usufrui; e, na nossa época, anseia-se pela sua constante melhoria e, em caso de desníveis e disfunções, pela sua transformação”²⁰⁰. O trabalho deve ser reconhecido, portanto, como instrumento de afirmação da identidade do trabalhador, enquanto sujeito constitucional.

2.4.2 Os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa: os impactos na interpretação das relações contratuais envolvendo o trabalho humano

A Constituição brasileira vigente reconheceu, dentre os fundamentos da República, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político, o valor social do trabalho e a livre iniciativa. A inserção desses dois últimos fundamentos republicanos indica que o “trabalho” desempenha a função de um dos sustentáculos para o desenvolvimento humano e econômico da nação.

A importância do labor na Constituição é constatada, além do próprio reconhecimento como um fundamento republicano, no fato de ter sido elevado o direito ao trabalho à categoria de direito fundamental social, que tem por objetivo assegurar a isonomia material e, consequentemente, reduzir a desigualdade no seio da sociedade brasileira. O valor social do trabalho humano e a livre iniciativa foram elevados ainda à categoria de princípios balizadores da ordem econômica²⁰¹. Esses princípios constituem manifestações na seara econômica de outro princípio fundamental: o princípio da liberdade.

²⁰⁰ MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 5. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. t. IV, p. 236.

²⁰¹ A Constituição de 1934 foi a primeira carta constitucional na história do constitucionalismo brasileiro a tratar do trabalho e da atividade econômica.

O trabalho livre assegura a autodeterminação individual e a promoção da dignidade do trabalhador, ao permitir que a “classe-que-vive-do-trabalho”²⁰² possa retirar o seu sustento e de sua família da realização do labor diário, seja de forma autônoma ou subordinada. Ao mesmo tempo, ainda que possa parecer paradoxal, ao ser reconhecida a livre iniciativa também como fundamento republicano é garantida àquele que visa empreender a possibilidade de desempenhar livremente a atividade empresarial e, ao mesmo tempo, ao trabalhador a liberdade de escolher o seu ofício ou profissão.

As liberdades de realizar o trabalho e de empreender não constituem direitos absolutos. A própria Constituição imprime relativização a esses princípios fundamentais, quando disciplina que tanto o exercício de atividades em determinadas profissões pode ser regulamentado e restringido por lei ordinária, ou mesmo quando determina que algumas atividades de caráter estratégico e de interesse público devem ser previamente autorizadas pelo Estado.

O valor social do trabalho é uma norma principiológica de conteúdo semântico aberto. Este princípio em nosso trabalho será tratado como elemento fundante da ordem constitucional, capaz de funcionar como norma jurídica balizadora da interpretação de institutos jurídicos relacionados ao direito do trabalho, conformando a atuação legislativa e, finalmente, colmatando eventuais lacunas normativas, ontológicas e axiológicas que possam ser detectadas no ordenamento jurídico. A opção de tratamento do valor social do trabalho como princípio jurídico e não apenas como um mero valor advém da importância normativa que possui na esfera constitucional, ao ser reconhecido como fundamento republicano e base da ordem econômica.

O trabalho humano constitui um dos elementos indispensáveis para o desenvolvimento de uma nação. Ao ser reconhecido como valor social, ou como nós defendemos, como princípio balizador, o trabalho em sua dimensão transindividual passa a merecer tutela específica do legislador. O sistema de proteção conferido na Constituição funciona como instrumento de reconhecimento da identidade do trabalhador enquanto sujeito constitucional. A tutela conferida não pode ser concebida como mera benesse do Estado, mas sim como

²⁰² Expressão cunhada por Ricardo Antunes para representar a classe trabalhadora. Nesse sentido, vide: ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 139.

instrumento garantidor da autodeterminação individual²⁰³ e, sobretudo, coletiva. Tanto é assim que o primado do trabalho é fundamento constitucionalmente reconhecido também para a Ordem Social, como mecanismo de garantia do bem-estar e da justiça sociais.

O modelo do Estado liberal foi cunhado a partir da garantia das chamadas liberdades públicas. A intervenção estatal na esfera individual e no domínio econômico é operada nesse paradigma de modo mínimo e excepcional, já que as leis de mercado devem em princípio regular as atividades negociais. A mão invisível do mercado é que regulará as relações comerciais e empresariais. A adoção desse modelo permitiu, como vimos no primeiro capítulo, o desenvolvimento do capitalismo. Por outro lado, em nome da garantia das liberdades, foram imprimidas às relações de trabalho condições precárias para a sua realização prática.

As lutas de classes trouxeram luz a um sistema estatal de proteção do trabalhador que, embora incipiente em um primeiro momento, representou importante mudança no modelo que regia as relações laborais. A intervenção do Estado nas relações de trabalho estabeleceu limites à liberdade contratual, até então alicerçada no Código Civil. A regulamentação pelo direito civil do trabalho humano tem como pressuposto a igualdade formal dos contratantes, o que não se coadunava com a realidade das relações de trabalho. A contratação do trabalho humano, ainda que fundado no princípio da autonomia da vontade, passa a sofrer diversas restrições, como mecanismo assecuratório da dignidade e da proteção ao trabalhador. Há de certo modo o rompimento do individualismo para uma concepção social e coletiva do trabalho.

A atividade laboral passa ser reconhecida como instrumento de emancipação do trabalhador. O trabalho humano funciona, como analisa Maurício Godinho Delgado, como “principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a lhe propiciar um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e até mesmo ética”²⁰⁴. O modelo de Estado social representa a transição de um cenário de total liberalismo econômico para um sistema que atualmente reconhecemos como sendo de mercado livre, porém regulamentado.

²⁰³ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 198.

²⁰⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 49.

O paradigma do Estado democrático de direito, no qual se funda a Constituição vigente, firmou posição no sentido de que o trabalho humano tem um valor social. Esse reconhecimento, em primeiro lugar, reafirma o princípio já sedimentado desde a Declaração da Filadélfia de 1919 de que o trabalho não é uma mercadoria²⁰⁵. É reconhecido que atrás da atividade laborativa existe uma pessoa que merece ser protegida em sua dignidade. Ao estabelecer que o trabalho possui um valor socialmente relevante no sistema de produção capitalista, é imposto ainda ao Estado o dever positivo de estabelecer normas jurídicas de proteção. Ainda no campo normativo, é constituído também o dever negativo de abstenção na edição de normas que reduzam direitos dos trabalhadores, ou seja, são impostas restrições ao retrocesso social.

A interpretação do princípio do valor social do trabalho não deve, contudo, levar a conclusão da existência de um dever jurídico do Estado ou mesmo dos particulares de oferecer trabalho a todos, mas sim de que estes devem envidar os melhores esforços para garantir oportunidade de trabalho digno²⁰⁶. O ideal a ser alcançado pela sociedade é a busca do pleno emprego com dignidade. A compreensão que deve ser extraída desse princípio republicano é no sentido de reconhecer o trabalho como instrumento de emancipação e inclusão do trabalhador, e, conseqüentemente, meio de realização do bem comum e da justiça social.

O trabalhador assume, portanto, no Estado democrático de direito o papel de agente de transformação econômica²⁰⁷. Essa função é incapaz de ser plenamente realizada em situações envolvendo a precarização do trabalho ou outras formas de descumprimento da legislação trabalhista. Nesse aspecto, o valor social do trabalho funciona, enquanto princípio fundamental, como vetor interpretativo das situações fáticas envolvendo a realização do labor humano.

²⁰⁵ OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 20/12/2017.

²⁰⁶ BALERA, Wagner. O valor social do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 58, n. 10, p. 1168 e 1173, out. 1994.

²⁰⁷ MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2011, p. 115.

É possível afirmar, portanto, que a proteção do trabalho transcende ao mero interesse individual²⁰⁸, assumindo uma conotação coletiva. É interesse de toda a sociedade garantir a proteção do trabalho humano contra os abusos daquele que se beneficia diretamente do uso da força de trabalho, pois somente a partir dele poderá o trabalhador viver com dignidade.

O princípio da livre iniciativa funciona, ao lado do princípio do valor social do trabalho, como outro fundamento econômico da República. É assegurado a todo aquele que visa a empreender a liberdade para realizar a atividade produtiva, seja de forma autônoma individualizada ou mediante constituição de pessoa jurídica para esse fim. O trabalho constitui a essência da condição humana, já que está associado à dignidade humana²⁰⁹. Como já destacamos anteriormente, o princípio da livre iniciativa não é absoluto, podendo sofrer restrição pelo Estado em determinadas atividades privadas, cujo interesse público venha prevalecer sobre o interesse particular.

Os princípios da ordem econômica consagrados na Constituição devem ser compreendidos e interpretados nas dimensões sociais e coletivas e não puramente individuais. O ideal do bem comum deve prevalecer sobre interpretações que envolvam os princípios da ordem econômica²¹⁰. Essa preocupação traz uma importante consequência ao se reconhecer o princípio da livre iniciativa como vetor interpretativo, já que ao romper com a dimensão puramente individualista²¹¹, tem-se neste princípio a possibilidade de concreção das liberdades e de direitos de natureza metaindividual.

O princípio da livre iniciativa traz em si um sentido demasiadamente amplo, como reflexo do desdobramento na esfera econômica do princípio fundamental da liberdade. A livre iniciativa abrange essencialmente um duplo contorno, conforme assinala Eros Roberto

²⁰⁸ Afirma Edilton Meireles que, ao ser reconhecido o valor social do trabalho como princípio fundamental, “o trabalho humano seja merecedor de um tratamento regulador que garanta à pessoa física uma tutela básica ou essencial em sua relação de trabalho”. Nesse sentido, vide: MEIRELES, Edilton. **A constituição do trabalho: o trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 30 e 36.

²⁰⁹ HÄBERLE, Peter. **El estado constitucional**. Traducción de Héctor Fix-Fierro. 2. ed. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2016, p. 240.

²¹⁰ O artigo 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro é expresso ao reconhecer que “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”. Nesse aspecto, deve-se entender que as exigências do bem comum devem nortear a atividade interpretativa dos institutos jurídicos.

²¹¹ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 200.

Grau, ao dispor sobre a liberdade de comércio e indústria, de um lado, e, por outro, a liberdade de concorrência²¹².

Um dos objetivos do nosso trabalho é compreender a forma de realização do trabalho humano por meio de aplicativos de transporte na sociedade pós-moderna. Em razão desse recorte no escopo, nos deteremos apenas na análise do sentido do princípio da livre iniciativa relacionado à liberdade de realização da atividade econômica e seus impactos nas relações contratuais envolvendo o trabalho humano.

Conforme já destacamos, a intervenção do Estado no domínio econômico é medida que se opera de modo excepcional, somente se justificando quando o interesse público predominar sobre o interesse individual. A regulação estatal de determinadas atividades produtivas propicia a segurança jurídica necessária para o desenvolvimento econômico. O valor segurança abrange tanto aquele que pretende empreender, quanto os trabalhadores envolvidos na prestação de serviços e os próprios usuários do serviço ou da atividade produtiva.

A livre iniciativa traz ínsita a ideia de que as empresas possuem liberdade para traçar os seus modelos de negócios, conforme as estratégias empresariais de ampliação de mercado. A positivação deste princípio como fundamento confirma a concepção compromissória da Constituição da República. Sedimenta esse princípio, por um lado, a manutenção de uma tendência liberal, ao mesmo tempo que o texto constitucional reconhece, por outro, o trabalho como sendo instrumento social de libertação e afirmação da dignidade e identidade da chamada classe trabalhadora.

A liberdade para a modelagem dos negócios é passível de sofrer restrições, quando este direito fundamental entrar em colisão com outros princípios de igual envergadura constitucional, como podemos exemplificar os princípios constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana e à proteção ao trabalho. Como vimos, os princípios da ordem econômica devem ser compreendidos conjuntamente e em uma perspectiva da tutela do bem comum e da realização da justiça social.

O reconhecimento da livre iniciativa ao lado do valor social do trabalho como fundamentos republicanos e da ordem econômica constitucional impede que o trabalho

²¹² GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 204.

humano, em nome da liberdade de gestão, possa passar por um processo de precarização, expondo o trabalhador a situações de vulnerabilidade. A liberdade de iniciativa econômica não pode servir para afastar o trabalhador do sistema de proteção legal. Nesse aspecto, assinala Eros Roberto Grau que:

Importa deixar bem vindicado que a *livre iniciativa* é expressão de liberdade titulada não apenas pela empresa, mas também pelo trabalho. (...). É que a *livre iniciativa* é um modo de expressão do trabalho e, por isso mesmo, corolário da valorização do trabalho, do trabalho livre, como observa Miguel Reale Júnior – em uma sociedade livre e pluralista²¹³. (destaques no original)

O princípio da livre iniciativa deve ainda ser analisado sob a perspectiva da liberdade de contratar. O princípio da autonomia da vontade das partes é manifestação no direito contratual do princípio constitucional da liberdade. As partes são livres para se vincularem por meio de liame contratual, desde que observadas as restrições impostas na legislação relativas à capacidade das partes, à observância da forma, à licitude e à possibilidade jurídica do objeto. As limitações ora apresentadas representam uma visão meramente formal da liberdade de contratação de forte influência da matriz liberal e patrimonialista.

Na perspectiva do paradigma do Estado democrático de direito, que tem a Constituição como instrumento normativo central, e a proteção da dignidade humana como um dos fundamentos republicanos, a visão formalista da liberdade contratual deve passar por um processo de modulação finalística. A liberdade de celebrar contratos “não existe ‘em si’, mas ‘para algo’, isto é, está permanentemente polarizada e conformada para os fins a que se destina”²¹⁴. Os contratos devem ser celebrados de forma a observar a sua função social, que transcende aos meros interesses individuais das partes contratantes. Não se quer com isso afirmar que a função social elimine a função individual do contrato, mas sim que deve haver entre estas um ponto de equilíbrio²¹⁵.

O Código Civil Brasileiro contempla no capítulo das disposições gerais sobre os contratos a previsão de que a liberdade de contratar deve observar a cláusula geral da função social²¹⁶, ou seja, uma finalidade que ultrapassa o simples interesse individual de natureza

²¹³ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 206.

²¹⁴ MARTINS-COSTA, Judith. Reflexões sobre o princípio da função social dos contratos. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 45, mai. 2005.

²¹⁵ SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **O princípio da função social do contrato**. Curitiba: Juruá, 2005, p. 100.

²¹⁶ O Código Civil Brasileiro assim dispõe em seu artigo 421: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

econômica. Se nas relações privadas reguladas pelo direito civil, que pressupõem a igualdade das partes, é exigida a observância da cláusula geral da função social dos contratos, como maior razão esse princípio de direito privado deve ser observado nas relações de trabalho, tendo em vista o reconhecimento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho como princípios fundamentais.

A interpretação dos negócios jurídicos, que têm por objeto a contratação do trabalho humano, passa a ser orientada a partir de uma perspectiva social. O trabalho possui um valor social constitucionalmente tutelado, que transcende os meros efeitos no campo patrimonial. Essa constatação implica certificar que em havendo divergência do interesse individual em detrimento do coletivo deve o último prevalecer. A função social do contrato representa, portanto, uma mudança nas relações privadas de perspectiva individual e atomizada para a social e pluralista.

Os princípios fundamentais do valor social do trabalho e da livre iniciativa podem parecer em um primeiro momento paradoxais. O antagonismo é meramente aparente, já que representam estes princípios as faces de uma mesma moeda. A autodeterminação do ser humano constitui a possibilidade para a emancipação do trabalhador. No âmbito das relações de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros, os princípios ora referidos assumem importante papel na interpretação das relações havidas entre o motorista e o detentor da aplicação, inclusive quanto na interpretação das cláusulas contratuais.

A análise dos contratos envolvendo os detentores das plataformas ou aplicações de transporte não deve ser limitada ao conteúdo econômico, mas deve ser realizada sobretudo à luz da função social que desempenha. Esta cláusula geral possui funcionalidades de promoção e de repressão, ou seja, “a primeira busca a execução de atos socialmente desejáveis, ao passo que a segunda visa impedir a realização de atos socialmente indesejados”²¹⁷. A dupla funcionalidade da função social permite afastar interpretações, nas relações de trabalho travadas entre as plataformas e os motoristas, que fomentem a sua precarização. Aprofundaremos esta análise no último capítulo do presente trabalho.

Analisaremos, a seguir, o princípio da função social da propriedade a partir do viés da solidariedade social e suas ramificações na compreensão da função social da empresa e os impactos na interpretação das relações de trabalho.

²¹⁷ HENTZ, André Soares. **Ética nas relações contratuais à luz do Código civil de 2002**: as cláusulas gerais da função social do contrato e da boa-fé objetiva. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2007, p. 92.

2.4.3 A função social da propriedade e a solidariedade social: as irradiações na empresa e no contrato de trabalho

A Constituição vigente previu a função social da propriedade, ao lado dos princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, como um dos elementos estruturantes e balizadores da ordem econômica brasileira. O reconhecimento da exigência do cumprimento da função social para o direito de propriedade rompeu definitivamente com a concepção individualista deste direito, na qual o proprietário tinha poder absoluto sobre os seus bens, inclusive com poderes oponíveis perante terceiros.

Ao ser reconhecida a existência de uma função social, o exercício do direito de propriedade passa a ser pautado em uma perspectiva que transcende o individualismo de matriz liberal. Isso não significa dizer que a propriedade privada deixou de ser garantida pelo Estado, mas sim que o exercício desse direito deve ser pautado à luz do bem-comum e não apenas no interesse individual do proprietário. A exigência de cumprimento da função social do direito de propriedade não se restringe aos bens imóveis e móveis de natureza material. A propriedade de bens de natureza imaterial, inclusive aquela ligada ao desenvolvimento da tecnologia e da informação, deve ser exercida em conformidade com a função social.

Conforme fora analisado no capítulo anterior deste trabalho, o capitalista no processo produtivo era, em seu primeiro momento, detentor exclusivo da matéria-prima e dos meios de produção. A garantia da propriedade individual absoluta e oponível *erga omnes* foi essencial no Estado liberal para a ascensão e consolidação do sistema capitalista de produção. Os modelos de negócio dos sistemas de Taylor e de Ford foram construídos na centralização da propriedade em um viés individual, uma vez que a extração da mais-valia dependia essencialmente dessa configuração produtiva.

A ascensão de um modelo de Estado social imprimiu ao poder público a exigência de cumprimento de prestações positivas, com o objetivo de reduzir as desigualdades sociais decorrentes da concentração econômica do sistema capitalista de produção. A intervenção estatal no domínio econômico foi acentuada, por meio da participação direta no fornecimento de bens e de serviços públicos à população e também criando limitações aos particulares quanto ao exercício de direitos até então tidos como absolutos, como é o caso, por exemplo, do direito de propriedade.

Apesar do declínio do paradigma do Estado social a partir da segunda metade do século passado²¹⁸, o modelo do Estado democrático de direito brasileiro adotado pela Constituição vigente manteve os ideais de bem-comum e de realização da justiça social como balizadores do modelo econômico²¹⁹, com reflexos inclusive na interpretação de institutos típicos das relações privadas. Não se pode olvidar que esse modelo de bem-estar, fundado na solidariedade social, foi acompanhado, no campo econômico, pela consolidação do sistema toyotista e flexibilizado de produção que, como vimos, promoveu importante descentralização produtiva. A centralização total da propriedade dos meios de produção deixou de ser indispensável para a ampliação no processo de extração da mais-valia pelo capitalista.

A transformação do processo produtivo com a descentralização contribuiu na formação de novas bases na economia. Essa mudança permitiu o aperfeiçoamento e o desenvolvimento da teoria da função social do instituto da propriedade e de outros institutos de direito privado a ela conexos, como a empresa²²⁰. Ao se reconhecer a existência de uma função social para um instituto jurídico, tem-se em mente que a sua realização plena somente será realizada a partir do momento em que a finalidade coletiva transcender o mero interesse individual. O indivíduo é parte integrante da sociedade e tem uma função social a cumprir, ligada a realização do bem comum²²¹.

A proteção da propriedade individual passa a ser assegurada, desde que atendidos as exigências de cumprimento de sua função social. A garantia da propriedade individual não é um fim em si mesmo, mas sim um instrumento para a realização do bem comum e da realização da justiça social. Daí porque é possível afirmar que o princípio da solidariedade, extraído do preâmbulo constitucional e dos objetivos republicanos, funciona como fundamento axiológico da função social da propriedade e, consequentemente, da empresa.

²¹⁸ Diversos fatores contribuíram para o declínio do paradigma do Estado social de direito, dentre eles a incapacidade econômica do Estado em prover as prestações positivas exigidas para garantir a efetividade dos direitos fundamentais sociais de natureza prestacional e, no campo da macroeconomia, a própria crise econômica mundial observada a partir da década de 1970, com a crise mundial do petróleo.

²¹⁹ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 47.

²²⁰ A cláusula geral da função social da empresa é derivada do princípio fundamental da função social da propriedade. Embora aquela cláusula geral seja reconhecida em normas infraconstitucionais (artigos 116 e 154, parágrafo único da Lei n. 6.404/76), não se pode afastar o reconhecimento que a empresa é uma expressão do direito de propriedade, constitucionalmente assegurado. Nesse mesmo sentido, vide: HENTZ, André Soarez. **Ética nas relações contratuais à luz do Código civil de 2002**: as cláusulas gerais da função social do contrato e da boa-fé objetiva. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2007, p. 76 e GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 237.

²²¹ DUGUIT, León. **Las transformaciones del derecho (público y privado)**. Tradução de Adolfo G. Posada, Ramón Jaén e Carlos G. Posada. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1975, p. 182 e 240.

A Constituição da República estabelece dentre os seus objetivos fundamentais a construção de uma sociedade justa, livre e solidária. Embora haja amplitude de sentido decorrente desses objetivos constitucionais, especialmente em razão da conformação aberta do princípio da solidariedade social, devem os mesmos funcionar como diretrizes interpretativas dos demais dispositivos constitucionais e de natureza infraconstitucional²²². Isso permite concluir que mesmo a ordem econômico-privada deve ser balizada a partir de um fim social e coletivo. É possível, portanto, reconhecer a existência de uma responsabilidade social do detentor dos meios de produção, como um dever fundamental imposto ao particular²²³.

A empresa, concebida como atividade economicamente organizada, que objetiva a produção de bens e serviços, deve ter a sua atividade dirigida à realização do bem-comum. Não se quer com isso afirmar que o interesse individual não seja tutelado. O reconhecimento constitucional do princípio da livre-iniciativa, tratado no tópico anterior deste trabalho, fundamenta esta conclusão. O objetivo empresarial é a realização lucrativa. A consecução de lucros deve ser pautada na realização do princípio ético, o que impede, no âmbito das relações de trabalho, tutelar formas de precarização do trabalho humano.

A propriedade e a empresa possuem função social, mesmo que esta última tenha a atividade produtiva não centralizada. A descentralização produtiva provocou, como explicamos no capítulo anterior, em um primeiro momento, a transferência de parte da atividade produtiva e dos contratos de trabalho para terceiros. Esse processo passou a sofrer grande modificação a partir do século XXI, com o desenvolvimento de novas tecnologias e a implantação de novas formas de trabalho humano à distância, o que permitiu o novo rearranjo empresarial, com transferência inclusive da responsabilidade de boa parte dos meios de produção para terceiros, como mecanismo de ampliação dos lucros. Essa modificação do sistema de produção é incapaz, contudo, de afastar a exigência de cumprimento da função social da propriedade que o capitalista ainda mantém em relação aos bens que estão em seu domínio direto e à própria empresa.

²²² SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 295.

²²³ A solidariedade social não se realiza exclusivamente pela via estatal, tendo o particular importante parcela de contribuição. Consoante aponta José Fernando de Castro Farias, em obra específica sobre o princípio da solidariedade, “o discurso solidarista supõe a existência de uma pluralidade de solidariedades realizadas em todo o espaço da sociedade civil, onde os grupos sociais são sujeitos de direitos no sentido de que são produtores de direitos autônomos em relação ao Estado”. Nesse sentido, vide: FARIAS, José Fernando de Castro. **A origem do direito de solidariedade**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 186.

Analisaremos, a seguir, os princípios do direito do trabalho que influenciam diretamente a interpretação das novas relações de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros.

2.5 OS PRINCÍPIOS E AS CLÁUSULAS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO E OS IMPACTOS NAS NOVAS FORMAS DE REALIZAÇÃO DO LABOR

Os princípios desempenham, conforme analisado anteriormente, importantes funções no ordenamento jurídico, seja na conformação da atividade do legislador, ou mesmo servindo de balizador para o aplicador do direito no preenchimento de lacunas e, principalmente, na interpretação das demais normas jurídicas que compõem o sistema. As cláusulas gerais desempenham o papel de suporte hermenêutico, conferindo a possibilidade do direito se amoldar aos novos fatos e valores sociais.

O dinamismo das relações de trabalho na sociedade tecnológica da pós-modernidade impõe a releitura dos institutos jurídicos concebidos para uma realidade, onde a atividade econômica era centralizada nos setores primário e secundário da economia. A organização da produção nestes setores era rigidamente estabelecida, cabendo ao capitalista a aquisição dos meios produtivos e das matérias-primas necessárias. Ao trabalhador, competia predominantemente a tarefa de realizar a atividade, já que o único bem que possuía era a força de trabalho.

As relações entre capitalistas e trabalhadores eram estruturadas na disciplina e na organização. O direito do trabalho era constituído, como ramo especializado do Direito responsável por regular as relações jurídicas entre empregadores e empregados, por normas rígidas, para garantir, de um lado, a segurança jurídica necessária para que o empresário possa exercer a sua atividade e, por outro, a proteção ao trabalhador de modo a impedir a exploração absoluta. As normas de direito do trabalho são cunhadas em uma filosofia protetiva, como forma de compensar, ainda que parcialmente, a desigualdade havida entre o capital e o trabalho.

A ampliação da importância do setor de serviços na economia e a organização flexível de trabalho impuseram a necessidade de reinterpretação das normas de direito de trabalho, sem que, com isso, se perdesse a razão de ser da existência desse ramo especializado do direito. Os princípios do direito do trabalho assumem importante papel nessa atividade, já que

diante da plasticidade e da elevada carga axiológica do seu conteúdo permitem adaptar o direito posto aos novos fatos e valores sociais.

O movimento de flexibilização das formas de trabalho é um processo contínuo e que vem adquirindo novos contornos no século XXI. As novas tecnologias permitiram a realização do trabalho à distância, mitigando de certo modo a rigidez da forma de realização do labor predominante nos modelos taylorista e fordista de produção. Se, de um lado, a organização do trabalho passa a ser flexível, por outro, amplia-se a necessidade de proteção do trabalhador contra formas de trabalho precarizadas. Os princípios de direito do trabalho autorizam uma nova leitura das normas de proteção laboral.

Analisaremos, a seguir, os princípios gerais do direito do trabalho e a cláusula geral da boa-fé e seus impactos na compreensão das novas formas de trabalho por meio de tecnologias. Diversos são os princípios catalogados na ciência do direito²²⁴. Em razão da diversidade classificatória e a delimitação do objeto do nosso trabalho, aprofundaremos o estudo dos princípios que impactam diretamente a compreensão das formas de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros. Passaremos, a seguir, a analisar os princípios da proteção ao trabalhador, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da não-discriminação e da irrenunciabilidade, bem como a cláusula geral da boa-fé.

2.5.1 O princípio da proteção ao trabalhador e as suas manifestações

As relações de trabalho são, desde os primórdios, marcadas pela existência de desigualdade material entre as partes. De um lado, o capitalista, em regra detentor dos meios de produção e da matéria-prima necessários à realização da atividade e, de outro, o trabalhador, que vende a sua força de trabalho em troca do recebimento de uma contraprestação.

O desequilíbrio nas relações de trabalho foi fomentado por uma regulamentação inicialmente fundada no código civil, que reconhecia a suficiência da garantia da liberdade individual e da igualdade meramente formal entre os contratantes. A consequência direta da aplicação das regras do direito privado às relações de trabalho foi o aumento da exploração do

²²⁴ Américo Plá Rodríguez apresenta uma classificação clássica da divisão dos princípios gerais do direito do trabalho. Propõe o citado autor, que reconhece a existência de outras catalogações apresentadas na ciência do direito, que os princípios do direito do trabalho são divididos em: princípio da proteção, princípio irrenunciabilidade, da continuidade, da primazia da realidade, da razoabilidade, da não-discriminação e da boa-fé. Nesse sentido, ver: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 61.

trabalhador, diante da imposição de formas e condições degradantes de trabalho. O ideal liberal de não-intervenção nas relações privadas ensejou o aumento da concentração econômica nas mãos de poucos e, conseqüentemente, da desigualdade social.

As lutas da sociedade e da classe trabalhadora impuseram ao Estado o dever de atuar positivamente, por meio da adoção de políticas públicas e da implantação de um modelo de legislação especial do trabalho, que têm como objetivo primordial a promoção do princípio da igualdade material. O direito do trabalho nasce, então, como disciplina que visa tutelar o empregado, a parte mais vulnerável da relação de trabalho. O princípio da proteção, também denominado protetivo ou tuitivo, é a própria razão de ser do direito do trabalho²²⁵.

A intervenção do direito protetivo do trabalho nas relações privadas tem fundamentos essencialmente jurídicos e de cunho econômico²²⁶. O primeiro deles decorre da própria subordinação jurídica, que justifica a vinculação do trabalhador ao capitalista. O trabalhador está sujeito às ordens e orientações de trabalho transmitidas pelo empregador no dia-a-dia. A legislação do trabalho representa uma forma de limitação de poderes de uma das partes, impondo limites para que o detentor do capital possa impor condições de trabalho precarizadas e degradantes. No prisma econômico, a dependência do trabalhador, que retira o seu sustento do trabalho, funciona como instrumento limitador do poder de negociação das condições de trabalho. Esses fatores justificam a existência de um direito para tutelar a parte mais frágil da relação de trabalho.

A questão que deve ser analisada neste momento é se o fato de haver um grau de subordinação de mínima intensidade do empregado implicaria o temperamento na aplicação do princípio protetivo nas relações de trabalho? Como afirmamos, a subordinação jurídica é um dos fundamentos que justificaram a existência de um ramo especializado do direito para regular as relações de trabalho. Ainda que em grau reduzido, o trabalhador ainda está sujeito ao poder de direção do beneficiário da força de trabalho. A organização do negócio pertence ao empregador, que detém o *jus variandi*.

A redução do grau de subordinação do trabalhador é incapaz de afastar a existência da dependência econômica. O trabalhador continua a depender do trabalho para retirar o seu sustento. A implantação de novas tecnologias que asseguram uma maior liberdade ou

²²⁵ ROMITA, Arion Sayão. Visão crítica da principiologia trabalhista. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Principiologia**: ensino em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, um jurista de princípios. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

²²⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 88.

flexibilidade de trabalho para o empregado é inapta a afastar ou mesmo temperar a aplicação do princípio da proteção ao trabalhador.

A existência do princípio da proteção visa a redução da desigualdade das partes nas relações de trabalho. O princípio da proteção, portanto, pode ser conceituado como sendo “aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores”²²⁷.

O princípio protetor não é, contudo, uma exclusividade do direito do trabalho. Pelo contrário, abrange os demais ramos do direito, nos quais uma das partes da relação jurídica se encontre em situação de vulnerabilidade, como são exemplos as situações dos idosos, dos consumidores, dos contribuintes, das crianças e adolescentes, dentre outros grupos sociais vulneráveis.

O princípio protetivo funciona como conformador da atividade do órgão legislador, responsável pela criação do direito. Em razão deste princípio, ao elaborar as normas trabalhistas, o legislador deve pautar sua atividade na consecução de instrumentos normativos que estimulem a redução da desigualdade entre o trabalhador e o capitalista. Os trabalhadores devem ser protegidos, segundo Maurício Godinho Delgado, contra “modificações legislativas drásticas que descaracterizem sua natureza, função e objetivos teleológicos”²²⁸.

O princípio protetivo funciona ainda como vetor de interpretação dos institutos de direito do trabalho. Em situações envolvendo a divergência hermenêutica na aplicação das normas ou mesmo na compreensão de cláusulas contratuais ou de diplomas normativos coletivos, deve ser orientada a interpretação no sentido de reconhecer a mais benéfica ao trabalhador. Diante do caráter de proteção do direito do trabalho, o princípio da autonomia da vontade sofre temperamento, o que influencia diretamente a interpretação das cláusulas contratuais.

²²⁷ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 29. Acompanham essa mesma compreensão do princípio da proteção, como sendo associado à redução das desigualdades entre as partes das relações de trabalho: DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 136; LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 62 e RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 83.

²²⁸ Ibid., p. 138.

Adverte, contudo, Francisco Meton que “o emprego do princípio protetor requer conhecimento da história passada, do momento corrente e das perspectivas sociais, para que assim se proceda com prudência e não comprometa a segurança jurídica”²²⁹. Como vimos no início do presente capítulo, o sistema jurídico no tridimensionalismo desenvolvido por Miguel Reale é aberto e composto por subsistemas de fatos, valores e normas. Os elementos factuais e axiológicos encontram-se em constante tensão dialética. As normas jurídicas devem ser, como produtos da tensão entre os fatos e valores, constantemente construídas à luz da realidade. A existência do princípio da proteção não pode servir para encobrir a realidade social e as expectativas dos destinatários das normas jurídicas.

O princípio da proteção manifesta-se em três frentes ou em três subprincípios, a saber: o subprincípio do *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero*, subprincípio da norma mais favorável e, finalmente, o subprincípio da condição mais benéfica.

O subprincípio do *in dubio pro operario* é a manifestação na seara hermenêutica do princípio da proteção. Esse subprincípio tem a função de orientar o intérprete em situações em que haja multiplicidade de sentidos da norma durante o processo de concretização ou realização social. Havendo mais de uma possibilidade de interpretação para a norma jurídica, deve ser priorizada aquela que contenha a solução mais favorável para o trabalhador.

A dúvida interpretativa sobre o alcance da norma jurídica deve ser real e não meramente aparente, conforme adverte o jurista Pinho Pedreira²³⁰. As possibilidades hermenêuticas jamais podem ainda violar a vontade do legislador. Esta última restrição assume importante papel no Estado democrático de direito, uma vez que a subversão da vontade do legislador pelo intérprete implicaria violação do princípio constitucional da separação dos poderes. Essas restrições visam a assegurar a segurança jurídica nas relações de trabalho.

O subprincípio do *in dubio pro operario* tem alcance limitado à compreensão das normas do direito do trabalho típicas, o que afasta a sua aplicação em outros ramos do direito conexos, como o direito previdenciário e o direito processual do trabalho. Neste ramo especializado do direito processual, uma restrição para a aplicação desta forma de manifestação hermenêutica do princípio da proteção ocorre na seara probatória.

²²⁹ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 66.

²³⁰ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 49.

O direito processual do trabalho possui regras rígidas de distribuição do ônus da prova, trazendo consequências específicas para a parte que não se desincumbir do seu encargo probatório. Compete ao autor o ônus de demonstrar o fato constitutivo do seu direito, ao passo que ao réu incumbe comprovar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos suscitados em defesa²³¹. Essas regras cogentes de distribuição do encargo probatório sofrem, entretanto, atenuação autorizada pelo próprio legislador, quando houver dificuldade real da parte em produzir a prova²³², devidamente circunstanciada no caso concreto e observada a garantia do constitucional do contraditório. Diante dessa possibilidade de flexibilização na distribuição do encargo probatório, não se pode falar em possibilidade de aplicação deste subprincípio em situações em que ocorrer dúvida na interpretação da prova, ou mesmo em situações em que as provas produzidas pelas partes forem divididas ou empatadas²³³.

A aplicação do subprincípio interpretativo do *in dubio pro operario* promove a proteção da parte mais vulnerável na relação de trabalho. O contrato de trabalho é um contrato, em regra, por adesão, onde o trabalhador se submete às condições propostas por aquele que oferece o trabalho. A impossibilidade de discussão das cláusulas contratuais justifica a possibilidade de aplicação deste subprincípio protetivo também na interpretação das condições de trabalho. O seu campo de aplicação é, portanto, restrito à existência de dúvida real na interpretação do direito material do trabalho ou das cláusulas do contrato celebrado, não servindo, portanto, para o preenchimento de lacunas ou integração da vontade do legislador²³⁴.

O subprincípio da norma mais favorável constitui outra forma de apresentação do princípio da proteção na seara trabalhista. O campo de aplicação deste subprincípio é mais

²³¹ Dispõe o artigo 818, incisos I e II da CLT, alterado pela Lei n. 13.467/2017: “Art. 818 O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante”. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

²³² Trata-se da manifestação do princípio processual da aptidão para a prova, positivado no CPC no parágrafo primeiro do artigo 373 do CPC e aplicado supletivamente ao direito processual do trabalho, por força do artigo 769 da CLT. Dispõe o dispositivo: Art. 373. O ônus da prova incumbe: (*omissis*). § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 mar. 2015.

²³³ Em sentido contrário, reconhecendo a possibilidade de aplicação do subprincípio do *in dubio pro operario* em matéria de distribuição do encargo probatório, vide: LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 113.

²³⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 111.

amplo que o do *in dubio pro operario*, já que o mesmo não se restringe à atividade hermenêutica²³⁵. Participa também o subprincípio em análise na atividade de conformação do órgão legislativo e no processo de sistematização e hierarquização do microsistema trabalhista.

O direito do trabalho tem inúmeros centros de produção normativa. O direito do trabalho tem, dentre suas fontes normativas, desde aquela produzida pelo legislador, até mesmo aquela produzida pelas próprias partes, de modo individual ou coletivo. Segundo o subprincípio da norma mais favorável, em havendo divergência no conteúdo das normas de direito do trabalho, deve prevalecer aquela que contiver o substrato mais favorável ao trabalhador, independentemente da posição hierárquica que esta ocupe no ordenamento jurídico²³⁶. São requisitos, portanto, para a aplicação deste subprincípio a existência de pluralidade de normas e que estas se apresentem colidentes, quando da aplicação no caso concreto.

O subprincípio da norma mais favorável tem alcance que vai além de vetor interpretativo. Outra manifestação desse subprincípio, como já afirmamos, opera-se no momento da elaboração da norma jurídica pelo legislador. Durante o processo legislativo, deve o agente político optar pela disciplina normativa mais benéfica ao empregado²³⁷, como instrumento de redução da desigualdade social. Por fim, este subprincípio funciona instrumento organizador da legislação trabalhista, hierarquizando as normas conforme o grau de benefícios trazidos ao trabalhador.

A primeira questão que apresenta dificuldade é definir qual norma jurídica deve ser considerada a mais benéfica ao trabalhador. Para a solução dessa problemática, a ciência do

²³⁵ Nesse sentido, divergimos do entendimento apresentado por Francisco Meton Marques de Lima, que define o subprincípio da norma mais favorável como sendo um princípio de concreção. LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 105.

²³⁶ O artigo 19, 8 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho prevê expressamente o princípio da norma mais favorável. Assim, dispõe o dispositivo internacional citado: “Art. 19 (*omissis*); 8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação”. OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 20/12/2017.

²³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 139.

direito apresenta basicamente duas possibilidades de solução: a teoria atomista ou atomização e a teoria do conglobamento.

Pela teoria atomista, a norma jurídica mais favorável é aquela oriunda do fracionamento dos segmentos das normas por temas ou assuntos que sejam, em comparação entre si, mais favoráveis ao trabalhador. Fracionam-se, portanto, por esta teoria as normas por segmentos temáticos que, uma vez reunidos, comporiam a norma jurídica mais benéfica.

Essa teoria sofre inúmeras considerações críticas. A primeira delas reside no fato de que o fracionamento das normas jurídicas rompe com o caráter lógico-sistemático do sistema²³⁸. A segunda crítica e, talvez a mais contundente, reside no fato de que o processo de segmentação da norma jurídica pelo aplicador do direito implica a construção de uma nova norma jurídica e, conseqüentemente, a violação ao princípio constitucional da separação dos poderes. Com isso, haveria um déficit de legitimidade da norma jurídica concretizada.

A teoria do conglobamento propõe que a investigação da norma jurídica mais benéfica passe pela análise em conjunto das normas. Será considerada a norma mais favorável aquela que, em seu contexto global, trazer mais benefícios ao trabalhador. Um ponto que deve ser destacado neste momento é que a definição da norma mais favorável não é discricionária, nem mesmo depende da vontade do seu beneficiário. Como ressaltamos anteriormente, o princípio da proteção tem como fundamentos a subordinação jurídica e a dependência econômica do trabalhador. Em razão da possibilidade de vício de consentimento do trabalhador, tem-se que a opção pela norma mais favorável deve ser pautada por critério exclusivamente técnico, sem que o elemento anímico possa influenciar.

A teoria do conglobamento é a teoria jurídica mais técnica e a que adotamos no presente trabalho, já que supera as críticas apresentadas à teoria atomista. O caráter lógico-sistemático da norma jurídica é mantido pela teoria durante a etapa de realização social do direito, sem contar que não ensejaria o avanço do aplicador do direito na esfera legislativa. O princípio da proteção, em sua manifestação no subprincípio da norma mais favorável, não pode gerar discricionariedade hermenêutica abusiva do órgão julgador²³⁹.

²³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 140.

²³⁹ Américo Plá Rodríguez afirma que “a estabilidade da norma e a estabilidade da relação constituem garantia do ordenamento jurídico”. O valor “segurança jurídica”, portanto, deve ser priorizado no momento da aplicação da norma jurídica. Nesse sentido, vide: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 100-101.

Finalmente, a última forma de manifestação do princípio protetivo dá-se por meio do subprincípio da condição mais benéfica. Segundo esse subprincípio derivado, as condições de trabalho são, em regra, incorporadas ao contrato de trabalho como direito adquirido²⁴⁰, só podendo ser modificadas desde que a substituição se opere mediante normas que assegurem condições mais favoráveis ao trabalhador. A razão de existência desse subprincípio reside no fato de que o direito do trabalho visa a melhorar as condições de trabalho e de vida do trabalhador, mitigando a desigualdade decorrente da relação entre o capital e o trabalho. Funciona, conseqüentemente, esse subprincípio como instrumento de vedação do retrocesso social.

O subprincípio da condição mais benéfica não é absoluto, podendo ser relativizado diante de peculiaridades fáticas existentes na relação de trabalho. A alteração do contrato de trabalho é autorizada por lei em situações de retorno do trabalhador ao cargo de origem após a saída do exercício da função de confiança, em razão da fidúcia envolvida, ou em situações em que o trabalhador execute a atividade em condições provisórias. Outras situações podem ser observadas no plano fático capazes de reconhecer válidas modificações contratuais lesivas, como, por exemplo, a questão envolvendo a ultratividade das normas coletivas²⁴¹. Diante do limite de escopo do presente trabalho, que objetiva apresentar os aspectos gerais do princípio da proteção e suas manifestações, deixaremos de analisá-las nesta oportunidade.

O princípio da proteção e suas manifestações influenciam a interpretação e a conformação no plano geral e também na fase de concretização da realidade fática e dos institutos do direito do trabalho. A compreensão dos fatos sociais, das cláusulas contratuais e dos institutos jurídicos deve ser orientada no sentido de garantir a máxima proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho, como forma de reduzir as desigualdades existentes na relação entre o capital e o trabalho.

²⁴⁰ Nesse mesmo sentido, reconhecendo a existência de direito adquirido à condição mais benéfica, vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 148; LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015, p. 116 e SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 102.

²⁴¹ A Reforma Trabalhista alterou a CLT, vedando expressamente a ultratividade da norma trabalhista, nos termos do artigo 614, parágrafo terceiro da CLT, *verbis*: “Art. 614 (*omissis*). (...). §3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”. Nesse sentido, vide: BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

Analisados o princípio da proteção e sua tripla manifestação no microssistema do direito do trabalho, passaremos a seguir ao estudo do princípio da primazia da realidade.

2.5.2 O princípio da primazia da realidade

As relações de trabalho possuem dinamismo fático que gera, em relação às cláusulas contratuais, constantes alterações de conteúdo ao longo do tempo. As obrigações contratuais nas relações empregatícias são predominantemente de trato sucessivo e se perduram ao longo do tempo, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego. O empregador possui, em razão de assumir o risco da atividade empresarial, o *jus variandi*, podendo ao longo do contrato de trabalho promover alterações na forma de execução de serviço e de direção dos seus negócios.

O contrato de trabalho não apresenta ainda, como regra geral, formalidades para a sua elaboração e modificação. O artigo 442 da CLT autoriza que os contratos de trabalho possam ser celebrados de forma escrita ou mesmo verbalmente. Todas essas características do contrato de trabalho acabam por estimular alterações contratuais ocorridas ao longo da relação jurídica e que deixam de corresponder àquelas consignadas documentalmente.

O princípio da primazia da realidade ou do contrato-realidade²⁴² traz como significado que, em razão da dinâmica do contrato de trabalho, a realidade dos fatos nas relações jurídicas entre empregadores e empregados deve prevalecer sobre os aspectos formalmente registrados. O objetivo da aplicação desse princípio específico do direito do trabalho é evitar a simulação ou a prática de outras fraudes que possam vir a ocultar a realidade ocorrida durante a relação de emprego. A função primordial dessa espécie normativa é essencialmente servir como ferramenta de interpretação.

O princípio da primazia da realidade é, segundo Américo Plá Rodríguez, “algo mais que uma presunção: constitui um critério básico que ordena que se prefiram os fatos a papéis, às formalidades e aos formalismos”²⁴³. A relação de emprego é formada por partes que se encontram em diferentes posições jurídicas e com poderes de negociação desiguais. O empregado é subordinado tanto juridicamente quanto é dependente econômico do empregador. O trabalho é fonte de onde é retirado o sustento do detentor da força de trabalho.

²⁴² A expressão “contrato-realidade” foi cunhada por Alfredo Iñarritu, ministro da Suprema Corte de Justiça do México. Nesse sentido, vide: CUEVA, Mário de la. **Derecho mexicano del trabajo**. 3. ed. Cidade do México: Editorial Porrúa, 1949, p. 475.

²⁴³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 357.

O empregado está submetido, em razão da relação contratual, às ordens e orientações passadas pelo detentor do capital.

A posição de desigualdade das partes na relação empregatícia reduz a possibilidade de resistência do trabalhador a possíveis alterações contratuais que possam vir a ocorrer durante o pacto laboral. Muitas destas modificações contratuais podem sequer serem registradas e, muito menos, corretamente remuneradas. Ao se atribuir a prevalência da realidade sobre a forma ou formalidades adotadas no curso da relação laboral, busca-se, em regra, salvaguardar o trabalhador, que se encontra em posição de vulnerabilidade.

Não se quer com isso reconhecer, contudo, que as disposições contidas nos contratos e demais assentamentos funcionais do trabalhador carecem de qualquer valor probatório²⁴⁴. Os registros formais, inclusive as disposições contratuais, constituem elementos de valor probatório apenas de valor relativo, podendo ser desconstituídos por outros meios de prova admitidos no direito. A vontade real manifestada pelas partes na celebração e durante a execução do contrato de trabalho deve prevalecer em detrimento das formalidades por ventura adotadas. A realidade dos fatos, tais como ocorreram durante a relação de trabalho, devem prevalecer.

A essência do princípio da primazia da realidade está na própria boa-fé subjetiva²⁴⁵, que as partes devem manter durante toda a relação contratual, incluindo os momentos pré-contratuais e pós-contratuais. O dever ético de agir com a verdade e a transparência impõe que a realidade da relação contratual e as modificações ocorridas o cumprimento da avença sejam refletidas nos instrumentos formais do contrato de trabalho. Além do elemento ético, fundado na cláusula geral da boa-fé, aponta Américo Plá Rodriguez os princípios da dignidade da pessoa humana, a posição de desigualdade das partes e “a interpretação racional da vontade das partes”²⁴⁶ como outros fundamentos que embasam o princípio da primazia da realidade.

Embora o princípio da primazia da realidade tenha a sua construção em geral voltada à proteção do trabalhador no curso do contrato de trabalho, reconhecemos que este princípio também possa ser aplicado em favor do empregador. Como afirmamos acima, a cláusula geral da boa-fé demanda que as partes do contrato de trabalho ajam com transparência e retidão. O

²⁴⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 358.

²⁴⁵ A cláusula geral da boa-fé será analisada em item destacado mais adiante neste capítulo.

²⁴⁶ Ibid., p. 360.

mesmo dever ético deve ser exigido tanto do empregador quanto dos empregados no curso do contrato de trabalho. Essa circunstância permite reconhecer a possibilidade de aplicação do princípio da primazia da realidade, ainda que em desfavor da parte trabalhadora²⁴⁷.

O princípio da primazia da realidade corresponde, portanto, à manifestação do valor ético nas relações de trabalho. A vontade das partes deve ser fielmente espelhada nos elementos formais do contrato de trabalho, como instrumento de segurança para os próprios contratantes.

2.5.3 O princípio da continuidade da relação de emprego

Vimos, ao analisar os princípios constitucionais aplicáveis às relações de trabalho, que um dos fundamentos da República é o reconhecimento do valor social do trabalho. Esse fundamento é irradiado ao longo do texto constitucional, como se observa no reconhecimento da busca do pleno emprego como um dos princípios regentes da ordem econômica brasileira. A positivação desses princípios revela que o Estado tem o interesse em estimular a manutenção e a criação dos postos de trabalho, como forma de garantir à população uma existência digna.

O Estado não é o único interessado no pleno emprego. O trabalhador tem interesse direto na manutenção do posto de trabalho, já que o labor é fonte de extração do seu sustento e de sua família. O capitalista também tem interesse na manutenção e na criação de empregos, pela redução dos custos de treinamento e capacitação dos trabalhadores e pela possibilidade de expansão de seus negócios, o que incrementará, conseqüentemente, seus lucros. Interessa, portanto, a toda sociedade a manutenção e a expansão dos contratos de trabalho ao longo do tempo.

O princípio da continuidade da relação de emprego, embora não seja expressamente positivado no ordenamento jurídico pátrio, é derivado dos princípios fundamentais do valor social do trabalho e da busca do pleno emprego²⁴⁸.

²⁴⁷ Em sentido contrário, reconhecendo que o princípio da primazia da realidade foi concebido apenas em favor do trabalhador, Américo Plá Rodríguez. Para o autor, O princípio da primazia da realidade funciona como instrumento de proteção ao trabalhador, como meio de reduzir a desigualdade entre as partes. Nesse sentido, vide: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 365.

²⁴⁸ Nesse mesmo sentido, sustenta André Araújo Molina que o princípio da continuidade da relação de emprego “não é explícito, mas decorre do sistema legislativo nacional”. Para tanto, vide: MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 168.

A relação de emprego é uma relação contratual que contém obrigações, em regra, de trato sucessivo. Essa característica traz em si o significado de que as obrigações do contrato de trabalho tendem a se perdurarem ao longo do tempo, não se esgotando em um único momento. É importante destacar que a continuidade da relação de emprego não implica reconhecer a existência de relações de trabalho permanentes²⁴⁹, em razão da manifestação do princípio fundamental da liberdade.

O princípio da continuidade da relação de emprego ou simplesmente da continuidade pode ser conceituado como sendo “aquele em virtude do qual o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei como idôneas para fazê-lo cessar”²⁵⁰. O contrato de trabalho vigorará, portanto, em regra, com indeterminação do prazo de vigência. A relação contratual cessará seus efeitos quando por vontade das partes ou por circunstâncias previamente previstas em lei determinarem o término da relação jurídica.

Não significa dizer com isso que a relação de trabalho deverá perdurar durante todos os dias da semana ou mesmo que durante a vigência do contrato não poderão existir lapsos de tempo entre os dias da realização do trabalho, como é a situação, por exemplo, do trabalho intermitente. O princípio da continuidade da relação de emprego não se confunde com o critério da habitualidade ou não-eventualidade, um dos critérios indispensáveis para o reconhecimento da relação de emprego.

Como veremos com maior aprofundamento no capítulo terceiro do presente trabalho, a CLT adotou o critério da não-eventualidade na prestação de serviços como um dos pressupostos indispensáveis para o reconhecimento da relação empregatícia do trabalhador urbano. A habitualidade ou não-eventualidade se fará presente, para os trabalhadores urbanos, quando a atividade do trabalhador estiver associada aos fins do empreendimento do tomador do serviço. Portanto, o critério adotado na CLT não apresenta qualquer conotação temporal.

O princípio da continuidade da relação de emprego é concebido, segundo Américo Plá Rodriguez, como princípio que tem como beneficiário direto trabalhador²⁵¹, uma vez que a continuação na realização do trabalho permite ao detentor da força de trabalho melhorar a sua condição de vida e dignidade. Como se trata de princípio com funções interpretativas, normativa própria e conformadoras das vontades do legislador e do aplicador do direito, os

²⁴⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 242.

²⁵⁰ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 144.

²⁵¹ Ibid., p. 244.

contornos desse princípio são bastante variados e com inúmeras consequências práticas na compreensão da relação de emprego.

A principal consequência do reconhecimento do princípio da continuidade da relação de emprego é que os contratos de trabalho vigem, como regra geral, por prazo indeterminado. A determinação do prazo contratual somente é válida nas situações expressamente previstas em lei²⁵². A manutenção do contrato de trabalho que mantém o trabalhador na empresa interessa, como vimos, tanto ao Estado quanto às partes da relação de trabalho.

Além dessa consequência no campo da duração do contrato de trabalho, outra manifestação importante do princípio da continuidade da relação de emprego está no sistema de comprovação da extinção contratual. Há, portanto, considerando que o princípio em análise tem como beneficiário direto o trabalhador, a presunção relativa de que a extinção da relação de emprego se dará por iniciativa do empregador. Essa presunção traz inúmeros impactos na seara processual, especialmente no sistema de distribuição do encargo probatório.

A ciência do direito enumera outros impactos do princípio da continuidade da relação de emprego na compreensão de aspectos nas relações de trabalho que, em razão da delimitação do escopo do presente trabalho, deixarão de ser analisadas, mas que nem por isso deixam de ser relevantes²⁵³.

O princípio da continuidade da relação de emprego possui importante papel na compreensão das relações de trabalho. A manutenção do vínculo de emprego permite ao

²⁵² O contrato de trabalho por prazo determinado somente será considerado válido em se tratando de contrato de experiência ou de prova, se a atividade empresarial tenha caráter transitório ou se serviço justifique a predeterminação do prazo em razão de sua natureza ou transitoriedade, conforme dispõe o parágrafo segundo do artigo 443 da CLT.

²⁵³ Américo Plá Rodriguez enumera as seguintes consequências do princípio da continuidade da relação de emprego: “1) preferência pelos contratos de duração indefinida; 2) amplitude para a admissão das transformações do contrato; 3) facilidade para manter o contrato, apesar dos descumprimentos ou nulidades em que seja haja ocorrido; 4) resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato por vontade patronal; 5) interpretação das interrupções dos contratos como simples suspensões; e, 6) manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador”. Luiz de Pinho Pedreira da Silva indica, por sua vez, os seguintes corolários do princípio ora em análise: “a) a presunção, em caso de dúvida, da continuidade do emprego; b) a preferência pelos contratos de trabalho de duração indeterminada; c) a subsistência do mesmo contrato na hipótese de nulidade parcial; d) a permanência dos contratos de trabalho não obstante a sucessão de empresa; e) a regra segundo a qual a morte do empregador não extingue o contrato de trabalho; f) a regra de que a concordata (leia-se recuperação judicial) e a falência igualmente não o extinguem; g) a regra de que somente nos casos de faltas graves o inadimplemento do empregado autoriza a resolução do contrato, sendo as outras faltas punidas com sanções menos rigorosas; e, finalmente, h) a regra de que nos casos de impossibilidade temporária de execução do contrato de trabalho não se verifica a sua extinção e sim a sua interrupção ou suspensão”. Nesse sentido, vide: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 242 e SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 148.

direito do trabalho cumprir a sua principal função, que é a de promover a redução das desigualdades existentes entre o capital e o trabalho.

Analisaremos, a seguir, o princípio específico do direito do trabalho da não-discriminação.

2.5.4 O princípio da não-discriminação

O liberalismo econômico é alicerçado em um sistema jurídico que tem por base a existência e proteção de direitos e garantias fundamentais. O cumprimento desses direitos era operado, em um primeiro momento, com a adoção de uma postura negativa de atuação do Estado. O papel estatal era centrado, portanto, na abstenção diante das relações travadas entre os particulares. As relações jurídicas eram reguladas livremente pelas regras de mercado. As partes possuíam autonomia e eram juridicamente iguais para pactuarem as condições contratuais, desde que as cláusulas negociadas não violassem disposições legais cogentes.

O direito fundamental de liberdade contribuiu, em um primeiro momento, para a intensificação dos negócios jurídicos entre os particulares. As relações contratuais que têm como objeto a prestação do trabalho humano, firmadas com base no direito civil, contribuíram para a ampliação da desigualdade social. O princípio isonômico de base civilista assegurado no estágio do liberalismo é o meramente de forma e não de substância. A igualdade meramente formal assegurada em lei pressupunha que as partes estivessem em pé de igualdade para a negociação contratual.

Nas relações de trabalho, a garantia de uma igualdade meramente formal entre os contratantes era insuficiente para assegurar a plena liberdade de negociação das cláusulas do contrato de trabalho. Os contratos de trabalho eram, na maior parte dos casos, contratos por adesão, onde o trabalhador se vinculava às condições de trabalho unilateralmente estabelecidas pelo capitalista. A dependência econômica e a subordinação jurídica restringiam, ainda, o poder de resistência do trabalhador, diante de alterações contratuais promovidas pelo empregador durante a vigência do contrato de trabalho. As relações de trabalho humano estabelecidas ampliavam o fosso da desigualdade entre o capital e o trabalho.

As mudanças da postura estatal, fomentadas pelas lutas sociais, imprimiu às relações de trabalho inúmeras restrições. O Estado passou a atuar positivamente para a efetivação dos direitos fundamentais. A intervenção do Estado no domínio econômico representou a quebra

de um paradigma. O papel de Estado ativo, promotor de realizações sociais, foi orientado na busca da igualdade substantiva. O reconhecimento de uma igualdade material e não apenas formal possibilitou a adoção de tratamento normativo diferenciado às partes do contrato de trabalho, como forma de reduzir a desigualdade existente entre o detentor e o beneficiário da força de trabalho²⁵⁴.

O direito do trabalho passa a ser estruturado e orientado no princípio da não-discriminação. Um ponto que merece ser pontuado, nesse momento, é que os princípios da isonomia e da não-discriminação não são tomados como equivalentes, embora este princípio seja decorrente daquele princípio fundamental. O princípio da igualdade ou da isonomia tem seus contornos de aplicação mais amplos e genéricos que o princípio da não-discriminação.

O princípio da igualdade é concebido como norma jurídica geral, que determina o tratamento igualitário àqueles que estejam em igual situação jurídica e tratamento desigual aos que, ao contrário, estejam em diversas posições jurídicas, como forma de correção da desigualdade. O princípio da não-discriminação é um princípio que, no direito do trabalho, pode ser definido como sendo aquele que “leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima”²⁵⁵.

O princípio da não-discriminação tem no direito do trabalho dupla perspectiva²⁵⁶: positiva e negativa. Na orientação positiva, é demandado do destinatário da norma o dever de atuação de modo a evitar a adoção de posturas discriminatórias no contrato de trabalho, como, por exemplo, promovendo igualdade de oportunidades de acesso, de tratamento e de crescimento do trabalhador na empresa. No plano negativo, é imposto ao empregador o dever de se abster de praticar condutas que ensejam a diferenciação discriminatória, como, por exemplo, remunerar homens e mulheres de forma desigual para a realização da mesma atividade; efetuar pagamento a trabalhadores que exercem a mesma tarefa, com igual perfeição técnica e com diferença de tempo na função de menos de 2 anos, com salários não

²⁵⁴ Marco Aurélio Mello afirma que cumpre o direito do trabalho o papel de oferecer proteção ao trabalhador, como forma de equilibrar a relação entre empregador e empregado. Para tanto, vide: MELLO, Marco Aurélio. A força normativa do princípio da proteção no direito constitucional do trabalho. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Principiologia**: ensino em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, um jurista de princípio. São Paulo: LTr, 2016, p. 165.

²⁵⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 445.

²⁵⁶ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 170-171.

equivalentes; dispensar tratamento jurídico diferenciado aos trabalhadores, baseado em sentimento pessoal.

O princípio da não-discriminação é essencialmente conformador da vontade do legislador, embora tenha também como destinatários os próprios particulares, conforme acentua o jurista Pinho Pedreira²⁵⁷. Em relação à atividade do órgão legislativo, o princípio da não-discriminação impõe ao legislador o dever jurídico de se abster de criar tratamento jurídico diferenciado a trabalhadores que se encontrem em uma mesma situação jurídica. Em se tratando de princípio que também tem como destinatário o particular, é vedado ao mesmo adotar postura discriminatória.

Veremos, quando analisarmos detidamente a relação de trabalho dos motoristas por aplicativos de transporte, que não será possível ao legislador atribuir tratamento normativo diferenciado ao motorista, ou seja, o enquadramento jurídico, pelo simples fato de que o trabalho seja realizado ou controlado pelos meios telemáticos à distância. O princípio da não-discriminação implica ainda vedações à empresa exploradora do aplicativo de transporte de passageiros de realizar o pagamento de remuneração diferenciada aos motoristas pelos trabalhos realizados dentro na mesma região metropolitana. A aplicação desse princípio às relações de trabalho impede, portanto, reconhecer a possibilidade de se atribuir tratamento discriminatório aos trabalhadores, que estejam na mesma situação jurídica.

Além da função conformadora da vontade, o princípio da não-discriminação também desempenha o papel de vetor de interpretação das relações jurídicas trabalhistas. Esse aspecto hermenêutico assume importante papel na compreensão dos fatos sociais e, seu posterior, enquadramento jurídico. O reconhecimento de idêntica situação jurídica de determinado grupo de trabalhadores, cujos membros exercem a mesma atividade profissional, não poderá ensejar interpretações e enquadramentos jurídicos diferenciados, pelo simples modo de realização do trabalho. O trabalhador que executa a sua atividade à distância do beneficiário da força de trabalho, mas controlados por meios telemáticos, não podem receber tratamento jurídico distinto daqueles que sejam controlados presencialmente, em razão da forma de controle do trabalho.

²⁵⁷ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 175.

O princípio da não-discriminação no direito do trabalho funcionará tanto como mecanismo de conformação da vontade do legislador e do aplicador do direito, quanto vetor de interpretação das cláusulas e condições contratuais.

2.5.5 O princípio da irrenunciabilidade

A posição de desigualdade entre o trabalhador e o empregador impõe inúmeras restrições à manifestação de vontade, que alcançam, inclusive, as fases que antecedem e sucedem à relação contratual. A subordinação jurídica e a dependência econômica colocam o trabalhador em posição de inferioridade jurídica na relação empregatícia, que reduz o poder de negociação das cláusulas contratuais. A subordinação traz em si a possibilidade de ser maculada a declaração de vontade do trabalhador, mesmo em situações em que o trabalhador ocupe posições de maior escala hierárquica na empresa ou mesmo possua maior capacidade intelectual.

Em razão desses pontos característicos da relação de emprego, reconhece-se a existência do princípio do direito do trabalho da irrenunciabilidade. Esse princípio pode ser definido como sendo “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”²⁵⁸.

A renúncia é ato unilateral e voluntário por meio do qual uma das partes da relação jurídica cede determinada posição jurídica ou mesmo um direito ou bem jurídico em favor de outra. O direito do trabalho, em razão de sua característica protetiva da parte hipossuficiente da relação de emprego, impede, como regra geral, o reconhecimento da validade de renúncias realizadas pelo empregado²⁵⁹, tanto nas fases pré-contratual quanto após o encerramento da relação de emprego. Como se trata de princípio que tem como destinatário o detentor da força de trabalho, devem ser reputadas como válidas as renúncias promovidas pelo empregador em benefício do trabalhador.

Não apenas o caráter tutelar do direito do trabalho serve como fundamento que impede a renúncia do empregado na relação de emprego. A ciência do direito aponta que a liberdade

²⁵⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 142.

²⁵⁹ Entendemos, todavia, que a renúncia de posição jurídica do empregado poderá ser considerada como válida se o trabalhador for beneficiado com a prática do ato unilateral. Exemplificam esse posicionamento as situações em que o trabalhador renuncie a promoção oferecida pelo empregador ou mesmo renuncie a própria manutenção do liame empregatício, no pedido de rescisão unilateral do contrato de trabalho. Ainda que, em princípio, sejam consideradas válidas essas manifestações unilaterais de vontade do empregado, deverá ser verificada no caso concreto a existência de algum vício de consentimento ou mesmo social que possa ter maculado a declaração volitiva do trabalhador.

de renúncia do trabalhador é ainda fundamentada na indisponibilidade do direito material do trabalho e no caráter imperativo das normas jurídicas²⁶⁰.

O princípio da irrenunciabilidade tem função conformativa negativa da vontade do legislador, ou seja, cria obstáculo material a edição de normas jurídicas que autorizam a renúncia de direitos do trabalhador. Além da função conformativa, funciona o princípio da irrenunciabilidade como vetor interpretativo do direito do trabalho.

Uma questão que deve ser analisada é saber se a transação também sofre as mesmas restrições na relação de trabalho que a renúncia? A transação diferencia-se da renúncia por ser ato bilateral, onde as partes, por meio de concessões recíprocas, extinguem obrigações. A transação comporta, portanto, direitos ou posições jurídicas controversas e não certas, como é o caso da renúncia de direitos. A validade da transação deve ser aferida por meio da investigação da forma em que se deu a declaração volitiva e somente poderá ser reputada como lícita se recair sobre direitos efetivamente controvertidos. A transação judicial é reputada válida, cabendo ao Juiz do Trabalho analisar a vontade manifestada pelas partes na audiência.

O princípio da irrenunciabilidade visa a proteger o trabalhador contra o poder econômico do detentor dos meios de produção. Essa circunstância fática que permeia o princípio especial do direito do trabalho terá grande valia quando serão analisadas as situações envolvendo a fase de pré-adesão do trabalhador às condições de trabalho impostas unilateralmente pelo beneficiário do uso da força de trabalho. As renúncias a direitos e a situações jurídicas, como o próprio reconhecimento do liame empregatício, serão consideradas inválidas, ainda que o trabalhador tenha aderido voluntariamente a estas condições.

2.5.6 A cláusula geral da boa-fé

A cláusula geral da boa-fé possui relevância na compreensão das novas formas de trabalho, especialmente aquelas que se realizam por meio de aplicativos de transportes de passageiros. As cláusulas gerais funcionam, como vimos na parte inicial deste capítulo, como instrumentos que viabilizam a interpretação do direito positivado, tornando-o atual diante das novas realidades sociais.

²⁶⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015, p. 144.

As cláusulas gerais permitem manter a abertura do sistema jurídico. Como acentua Judith Martins-Costa, funcionam as cláusulas gerais para:

permitir o ingresso, no ordenamento jurídico codificado, de princípios valorativos, ainda inexpressivos legislativamente, de *standards*, máximas de conduta, arquétipos exemplares de comportamento, de deveres de conduta não-previstos legislativamente (e, por vezes, nos casos concretos, também não-advindos da autonomia privada), de direitos e deveres configurados segundo os usos do tráfego jurídico, de diretivas econômicas, sociais e políticas, de normas, enfim, constantes de universos metajurídicos, *viabilizando a sua sistematização e permanente ressystematização no ordenamento positivo*²⁶¹. (destaques no original)

No processo hermenêutico, diante do caso concreto, poderá valer o legislador da cláusula geral de boa-fé para conformar o direito aos novos fatos e valores sociais. A concepção de boa-fé está diretamente associada a um dever ético que as partes devem manter na prática de atos da vida civil. Na seara contratual, essa cláusula geral se manifesta por meio de exigência de condutas fundadas na transparência e na lealdade recíprocas.

A boa-fé é considerada uma cláusula geral de direito, em razão de seu elevado grau de abstração e generalidade. Essa característica específica decorre do fato de não trazer em seu conteúdo uma consequência jurídica pré-determinada em caso de inobservância. A boa-fé funciona, enquanto cláusula geral do direito, como instrumento de orientação interpretativa dos contratos.

A CLT foi concebida para um paradigma de relações de emprego organizadas em um sistema produtivo taylorista e fordista, que demandava uma forma de trabalho fechada, rígida e organizada. No atual direito do trabalho, em razão das modificações constantes das formas de realização do labor humano, desempenhará a cláusula geral de boa-fé importância na interpretação do direito positivado e, sobretudo, na atividade de enquadramento dos fatos sociais no caso concreto.

Associada a outros elementos de importância hermenêutica, como a observância do comportamento global e a intenção manifestada no momento da celebração e execução dos negócios jurídicos, em vez do sentido literal do texto²⁶², a cláusula geral da boa-fé assume também a função de auxiliar a pesquisa do elemento anímico das partes por ocasião da interpretação dos contratos, especialmente do contrato de trabalho. É a denominada boa-fé

²⁶¹ MARTINS-COSTA, Judith. O direito privado como um “sistema em construção”: as cláusulas gerais no Projeto do Código Civil brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 35, n. 139, p. 6-7, jul./set. 1998.

²⁶² ROPPO, Enzo. **O contrato**. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 2009, p. 169-174.

subjetiva. Segundo Judith Martins-Costa, deve o intérprete, para a sua aplicação, o dever de “considerar a *intenção* do sujeito da relação jurídica, o seu estado psicológico ou íntima convicção”²⁶³.

Além da busca da intenção manifestada pelos contratantes, ou seja, do aspecto subjetivo envolvido, a cláusula geral da boa-fé também permite estabelecer um modelo de comportamento a ser esperado das partes, conforme o padrão do homem médio e bom pai de família. Trata-se da chamada dimensão objetiva da cláusula geral da boa-fé²⁶⁴, uma vez que tem seus contornos desvinculados do elemento anímico das partes.

Reunidos os contornos subjetivos e objetivos, podemos conceituar a cláusula geral da boa-fé com sendo a norma jurídica, de conteúdo geral e abstrato, por meio do qual as partes, na prática dos atos da vida civil, devem orientar o comportamento, de modo de agir com transparência e lealdade com o próximo. A boa-fé é uma cláusula geral relacionada à observância do dever ético das partes.

Ao analisarmos as novas relações de trabalho por meio de aplicativos de transportes de passageiros, veremos que a cláusula geral da boa-fé desempenhará importante papel no enquadramento jurídico deste trabalhador. A busca da intenção das partes e do comportamento apresentado durante a relação contratual permitirá estabelecer os contornos jurídicos da relação privada havida entre o motorista e o detentor do aplicativo de transporte²⁶⁵. A revelação do comportamento das partes durante a relação contratual permitirá estabelecer se, de fato, o trabalhador que desempenha seu trabalho em favor de outrem por meio de aplicativos, pode ser considerado um trabalhador autônomo ou ocupante da posição jurídica de empregado, ainda que especial.

Para essa tarefa, devemos, antes de tudo, analisar os pressupostos necessários para que seja configurada a existência da relação de emprego. Passaremos a analisar, no próximo capítulo, os pressupostos indicados pela ciência do direito para o reconhecimento da existência de relação de trabalho subordinada. Serão, portanto, definidos os contornos

²⁶³ MARTINS-COSTA, Judith. O direito privado como um “sistema em construção”: as cláusulas gerais no Projeto do Código Civil brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 35, n. 139, p. 6-7, jul./set. 1998.

²⁶⁴ NEGREIROS, Teresa. **Fundamentos para uma interpretação constitucional do princípio da boa-fé**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 15.

²⁶⁵ Judith Martins-Costa sustenta que a cláusula geral da boa-fé funciona tanto como elemento de interpretação, quanto de integração dos contratos. Nesse sentido, o intérprete deverá, ao analisar a relação contratual havida entre o motorista e o detentor do aplicativo de transporte de passageiros, investigar a vontade expressamente manifestada e o comportamento praticado pelas partes durante toda a relação contratual. A cláusula geral da boa-fé permitirá interpretar e integrar as condições contratuais. Para tanto, vide: *Ibid.*, p. 15.

jurídicos da pessoalidade, habitualidade, a onerosidade, a dependência jurídica ou subordinação, além da *ajenidad* e da não-assunção dos riscos do empreendimento.

3 A RELAÇÃO DE EMPREGO NA SOCIEDADE PÓS-MODERNA

3.1 AS TEORIAS ESTRUTURANTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO SUBORDINADO

A relação de emprego apresenta, tal como hoje observamos, desenvolvimento e estruturação relativamente recentes no sistema capitalista de produção. A garantia do trabalho livre é apontada como uma das condicionantes sociais e jurídicas indispensáveis para o reconhecimento da existência de uma relação de trabalho subordinada. A previsão constitucional do direito de liberdade individual assegurou às pessoas a possibilidade de celebrar os contratos de trabalho e de fixar livremente as condições em que o labor se desenvolverá.

Ainda que a intervenção do Estado nas relações privadas fosse reduzida em um primeiro momento, fazendo-se presente apenas em determinadas situações nas quais o interesse público prevalecesse sobre o interesse dos particulares envolvidos, tal circunstância era incapaz de descaracterizar a autonomia da vontade, enquanto expressão do princípio da liberdade. O paradigma liberal é construído a partir do desenvolvimento da noção de liberdade do indivíduo, sendo o modelo contratual de tradição romana uma de suas primeiras expressões de manifestação na seara jurídica. Essas circunstâncias históricas explicam o porquê do desenvolvimento, em um primeiro momento, de uma teoria estruturada no contrato, para fundamentar a existência de uma relação de trabalho subordinada.

A teoria contratualista, também denominada pelo epíteto contratual tradicional, representou o primeiro momento do desenvolvimento teórico do liberalismo na tentativa de explicar a existência da relação de emprego. A teoria em apreço tem como um dos seus fundamentos a noção de autonomia da vontade das partes, como expressão da liberdade individual. Associada à livre manifestação volitiva, é pressuposto da teoria contratualista, nesse primeiro estágio, o reconhecimento da existência da igualdade formal entre as partes do contrato de trabalho, que permitiu aos sujeitos da relação laboral dispor livremente sob as formas e as condições em que o trabalho se desenvolverá²⁶⁶.

Por meio da livre manifestação, aderem-se as vontades das partes umas às outras estabelecendo um vínculo jurídico de natureza contratual. A celebração do contrato permite

²⁶⁶ SUPLOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 19.

que uma das partes possa realizar a prestação de serviços, consubstanciada em uma obrigação de fazer, de forma pessoal, habitual e subordinada em favor do outro contratante que, em contraprestação, tem a obrigação de efetuar o pagamento da remuneração pactuada.

A teoria contratualista é alicerçada, nesse sentido, nas noções de liberdade contratual e de autonomia da vontade, construídas sob um perfil individualista e de cunho liberal. A relação de trabalho subordinada é concebida, portanto, em um espectro eminentemente subjetivista. A noção de trabalho subordinado é concebida a partir da análise da relação entre os sujeitos envolvidos na relação contratual. A priorização do aspecto subjetivo da relação jurídica trará importantes consequências, como veremos, por ocasião da compreensão dos pressupostos indispensáveis para a sua configuração, especialmente na delimitação do alcance do conceito de dependência ou subordinação jurídica.

O reconhecimento da livre manifestação da vontade individual na relação de trabalho subordinado é pressuposto na teoria contratual para a formação do liame que vinculará o trabalhador, pessoa física ou natural, a outra, que tanto poderá ser uma pessoa física ou jurídica. Nessa teoria contratual, a formação de um negócio jurídico prévio é reconhecida como requisito de existência da própria relação de trabalho. Não há que se falar em relação empregatícia sem um contrato prévio que represente a vontade dos celebrantes. A relação de trabalho é, para os adeptos da teoria contratualista, livremente pactuada pelas partes, mesmo que uma dessas expressões volitivas seja manifestada por meio da mera adesão às condições de trabalho unilateralmente estipuladas por um dos contratantes²⁶⁷.

A teoria contratualista não se limitou, contudo, a indicar a natureza contratual da relação de trabalho. Uma vez fixada pelos adeptos desta corrente teórica a natureza contratual da relação jurídica de trabalho subordinado, buscaram, em um primeiro momento, realizar o enquadramento jurídico nos modelos de negócios jurídicos de matriz civilista pré-existentes. Figuras contratuais pré-existentes no ordenamento jurídico civil, como a locação, a compra e venda, a sociedade e o mandato representaram os primeiros esboços na tentativa de um enquadramento do contrato especial de trabalho²⁶⁸.

²⁶⁷ Délio Maranhão defende a corrente contratualista, pois, segundo o autor, quem trabalha para outrem o faz por mero acordo de vontades. O fato de haver um contrato de trabalho por adesão é capaz de desnaturar a natureza jurídica contratual, já que o ato de aderir à vontade alheia expressa manifestação do direito de liberdade individual. Nesse sentido, vide: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999. v. I, p. 240.

²⁶⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000, p. 295-296.

A locação representou um dos primeiros modelos contratuais com o qual se tentou o enquadramento da relação de trabalho subordinado²⁶⁹. Por meio do contrato de arrendamento, o trabalhador cederia, na qualidade de locatário, a sua força de trabalho e, como contraprestação, o empresário efetuaria o pagamento do aluguel, representado pelo salário. A principal crítica sofrida nesta tentativa de enquadramento contratual reside no fato de que, ao reconhecer a existência de uma locação, o trabalhador era coisificado, reduzido a mera mercadoria.

A mesma crítica trazida aos adeptos do modelo locacional foi estendida àqueles teóricos que tentaram enquadrar o contrato de trabalho como espécie do gênero contratual de compra e venda²⁷⁰. Ao indicar o contrato de trabalho como espécie de contrato de compra e venda, a força de trabalho era simplesmente reduzida a simples mercadoria, não no sentido proposto por Karl Marx²⁷¹, mas sim na compreensão de que o trabalhador ao celebrar o contrato de trabalho efetuaria a venda ao empregador de sua energia produtiva em troca do pagamento de uma remuneração.

Associada à crítica de coisificação do trabalho e do próprio trabalhador, que retiraria a dignidade do trabalhador enquanto ser humano, tem-se que, ao reconhecer o contrato de trabalho como espécie do contrato de compra e venda, haveria um manifesto equívoco, já que, neste modelo contratual, o bem entregue não é restituído ao vendedor após o pagamento do preço ajustado, ao contrário do contrato de trabalho, onde o trabalhador recupera a energia produtiva dia após dia.

A tentativa de enquadramento do contrato de trabalho como tipo de negócio jurídico societário também não logrou êxito. Para os seguidores dessa vertente²⁷², o contrato de

²⁶⁹ De acordo com Mario de la Cueva e Amauri Mascaro Nascimento, o enquadramento do contrato de trabalho como espécie do contrato de locação fora defendido inicialmente por Planiol e Josserandi. Nesse sentido, vide: CUEVA, Mario de la. **Derecho mexicano del trabajo**. 11. ed. Ciudad de México: Editorial Porrúa, 1966, p. 447; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 167.

²⁷⁰ Defendiam esse posicionamento autores como Carnelutti e Pothier, dentre outros. Nesse sentido, conferir: CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 448; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Op. cit.*, p. 167; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999. v. I, p. 246; BESSA, César. **Além da subordinação jurídica no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 126-127.

²⁷¹ Conforme já desenvolvido no primeiro capítulo, ao qual reporto o leitor, a compreensão de Karl Marx de que a força de trabalho era uma mercadoria se dava na tentativa de explicar a teoria do valor e da construção da mais-valia. A força de trabalho em Karl Marx não deve ser compreendida como objeto de direito, ou simplesmente elemento coisificado.

²⁷² Enquadram a relação de trabalho no modelo de contrato de sociedade Lyon-Caen, Michel Villey, Chatelain e Valverde, dentre outros tantos. Nesse sentido, conferir: CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 450; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000, p.

trabalho seria um tipo de contrato de sociedade, no qual trabalhadores e empregadores congregariam esforços, energias, técnica de trabalho em busca da realização de um bem comum. A principal censura trazida a esta tentativa de enquadramento do contrato de trabalho reside no fato de que, no contrato de sociedade, os lucros e prejuízos são solidarizados pelos sócios, ao passo que no contrato de trabalho o empregado não assume os riscos do empreendimento econômico e, muito menos, participa igualmente com o empresário em seus lucros.

O contrato de mandato também representou modelo falho na tentativa de enquadrar o contrato de trabalho²⁷³. No contrato de mandato, o mandatário tem a obrigação essencial de seguir fielmente as orientações passadas pelo contratante, sob pena de responsabilidade contratual. Por outro lado, o contrato de trabalho, embora tenha como um dos pressupostos mais destacados a subordinação jurídica – que em sua acepção clássica representa o dever de observância às orientações transmitidas pelo empregador - tem-se que a vertente técnica desse pressuposto nem sempre se faz presente, a exemplo do que se pode observar com os denominados “altos empregados” ou mesmo trabalhadores cuja expertise técnica é superior à do próprio empregador.

Todas as tentativas acima apresentadas de enquadramento da relação de trabalho em modelos contratuais pré-existentes no sistema civilista, como vimos, fracassaram. A relação de trabalho tem, dentre as suas peculiaridades, o fato de ter o trabalho humano como elemento central e estarem os sujeitos da relação em posição de desigualdade fática, desde o período das tratativas até o momento pós-contratual. O trabalhador é detentor da sua força de trabalho, ao passo que o empregador é, em regra, detentor da matéria-prima e dos meios necessários à produção. A posição de desigualdade entre as partes impede qualquer possibilidade de enquadramento da relação de trabalho em modelos civilistas, que têm como pressuposto o reconhecimento da condição de isonomia entre as partes.

Diante das tentativas malsucedidas em realizar a inclusão da relação de trabalho nos modelos tradicionais de contratos originários do direito civil, ganhou espaço na ciência do direito, especialmente a partir da década de 1940, uma teoria diametralmente oposta à primeira, denominada institucionalista ou anticontratualista. Para os adeptos da teoria

295-296 e BESSA, César. **Além da subordinação jurídica no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 126-127.

²⁷³ Os teóricos Troplong, Duranton e Marcade representam os adeptos do enquadramento da relação de trabalho no modelo contratual civil do mandato. Nesse sentido, vide: MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000, p. 295-296.

institucionalista, a relação de trabalho se estabeleceria com a inserção do trabalhador na estrutura produtiva da empresa. O elemento anímico perde espaço de menor importância²⁷⁴, uma vez que a relação de trabalho é estabelecida com o início efetivo da atividade do trabalhador na empresa, ainda que o relacionamento entre os sujeitos da relação jurídica não esteja formalizado propriamente em um contrato.

A teoria institucionalista da relação de trabalho tem, nesse sentido, uma perspectiva objetiva na análise da relação entre empregado e empregador, o que a diferencia do modelo teórico anterior, estruturada em uma base contratual. A compreensão da relação de trabalho sob uma perspectiva objetiva permite compreender que o vínculo de emprego é construído a partir de um ideal de cooperação entre as partes. A perspectiva objetivista se coaduna com o atual cenário de economia colaborativa ou participativa, vinculada à ideia de integração do trabalhador.

A inserção do trabalhador na estrutura da empresa confere novos contornos a alguns pressupostos da relação de emprego, como é exemplo a própria subordinação ou dependência jurídica. Como veremos mais adiante neste capítulo, ao desenvolver o tópico relativo à subordinação jurídica objetiva, a noção de dependência nas relações de trabalho no cenário da pós-modernidade sofreu importantes mudanças decorrentes da reestruturação do sistema de produção capitalista. A atividade da empresa, até então organizada dentro de uma estrutura central, na qual os empregados laboram sob a ordem e vigilância constantes do seu empregador ou por prepostos por ele designados, passa a ser realizada de forma descentralizada ou fragmentada. A integração do trabalhador na estrutura da empresa passa a ser suficiente, na visão de alguns, para caracterizar a existência de subordinação jurídica²⁷⁵.

A teoria institucionalista influenciou a confecção da CLT, conforme dão conta os trechos da exposição de motivos apresentados por Alexandre Marcondes Filho:

²⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 340. Luiz Carlos Amorim Robortella e Antônio Galvão Peres chegam a afirmar que a teoria institucionalista, de cunho autoritário, nega a própria importância do princípio autonomia da vontade e do contratualismo nas relações de trabalho. Nesse sentido, vide: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão dogmática. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 199.

²⁷⁵ Como veremos mais adiante, defende a noção de subordinação jurídica objetiva Arion Sayão Romita, para quem a subordinação jurídica não representa manifestação da hierarquia, mas sim “consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa”. Nesse sentido, vide: ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 82.

28. Em relação aos contratos de trabalho, cumpre esclarecer que a precedência das “normas” de tutela sobre os “contratos” acentuou que a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista²⁷⁶.

Ainda que a concepção institucionalista tenha repercutido na redação de diversos dispositivos da CLT, a exemplo do instituto da sucessão de empregadores e na própria teoria das nulidades do contrato de trabalho, tem-se que a teoria restou incapaz de explicar outros aspectos da relação de trabalho por este diploma regulado, como é o caso do tempo à disposição do empregado em favor do empregador, ou de outros institutos de outros diplomas normativos, como é o caso da teoria da responsabilidade civil relativa ao período anterior ao início da prestação de serviços.

Diante da insuficiência da teoria institucional para explicar situações fático-jurídicas já consolidadas nas relações de trabalho, desde a implantação dos modelos taylorista-fordista de produção, fez com que ganhasse espaço outra teoria na tentativa de explicar a natureza das relações empregatícias. A teoria eclética, também denominada mista ou intermediária, buscou novos parâmetros para a compreensão das relações de trabalho, em um cenário de reestruturação da produção no sistema capitalista.

As relações de trabalho do século XXI são caracterizadas por um processo de descentralização produtiva, que reestruturou os limites internos e externos da empresa. Os novos modelos de negócio dificultaram ou mesmo impossibilitaram a identificação das figuras do empregador e dos empregados em diversas relações de trabalho. Amauri Mascaro do Nascimento já apontava, nesse sentido, que “a figura do empregador redesenhou-se num processo de difusividade que foi da concentração simples da economia antiga até a desconcentração máxima que dificulta a identificação do empregador”²⁷⁷.

Não raro, é concebida atualmente a ideia de uma “empresa vazia” – uma nova roupagem por nós qualificada para a expressão “empresa enxuta” concebida no modelo Toyota de produção – ou seja, aquela que conta com poucos ou mesmo nenhum empregado para a concretização da sua atividade finalística. O incentivo de desenvolvimento de um perfil

²⁷⁶ COSTA FILHO, Armando Casimiro; COSTA, Manoel Casimiro; MARTINS, Melchíades Rodrigues; CLARO, Sônia Regina da S. **CLT-LTr**. 48. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 84. Nesse mesmo sentido, segundo Arion Sayão Romita, “A alusão à relação de emprego, consoante o relatório da comissão que elaborou o anteprojeto da CLT...teve em mira superar a controvérsia entre contratualistas e anticontratualistas, a propósito da natureza jurídica da relação individual de trabalho. Segundo a exposição-de-motivos, o dispositivo situa o ajuste de trabalho no realismo espontâneo, subordinando-o ao institucionalismo jurídico-social que fornece o conceito de empregado”. Neste sentido, conferir: ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 55.

²⁷⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 367.

colaborativo para a economia, muitas vezes até estimulado por razões de relevância social, como é o caso da proteção ao meio ambiente ou redução do custo de vida nas grandes cidades, permitiu o encobrimento de situações de precarização do trabalho humano.

A teoria eclética congrega elementos trazidos pelas duas vertentes teóricas anteriormente apresentadas, conformando os elementos do contrato e do institucionalismo. É reconhecido por esta teoria que o vínculo de emprego é representado uma relação contratual *sui generis*, em razão do trabalho humano ser o objeto da pactuação, que se desenvolve com habitualidade e dependência jurídica, em caráter *intuitu personae*. Torna, ainda, o contrato de trabalho uma relação jurídica especial a circunstância de que as partes contratantes não se encontram em igual situação de fato.

As tentativas de enquadramento da relação de trabalho nos modelos contratuais já existentes na ordem civil foram, como vimos, incapazes de explicar a essência da relação de trabalho subordinado. O trabalhador encontra-se, em regra, diante do empregador em posição de inferioridade fática, o que o impede de discutir as cláusulas e as condições que regerá o contrato. Por outro lado, a circunstância do contrato de trabalho ser um modelo de negócio jurídico tipicamente de adesão e também o fato de existirem normas de ordem pública que estabelecem limites à vontade dos contratantes são incapazes de desnaturar a natureza contratual da relação de trabalho, como expressão da manifestação livre da autonomia da vontade do trabalhador.

Reconhece, nesse sentido, a teoria intermediária que a relação de trabalho é constituída por meio de um negócio jurídico, o qual o trabalhador tem a liberdade de celebrar ou não contrato de trabalho, aderindo às condições previamente fixadas²⁷⁸. A relação de trabalho é aperfeiçoada não apenas com a celebração do contrato de trabalho, mas, sobretudo, pela própria inserção do trabalhador na estrutura do negócio²⁷⁹, o que identifica a influência do institucionalismo. O trabalhador tem o papel colaborativo na consecução dos fins empresariais. Para tanto, os trabalhadores são inseridos por meio do contrato de trabalho na dinâmica produtiva do empreendimento econômico.

Ao não afastar a natureza contratual do vínculo de emprego, a teórica eclética supera a teoria contratualista, em sua vertente clássica, reconhecendo que as relações de trabalho

²⁷⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999. v. I, p. 240.

²⁷⁹ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1982. v. 1, p. 195.

devem receber tratamento jurídico próprio em relação às relações de caráter obrigacional-civil. O trabalho, enquanto expressão da exteriorização da energia humana, não sofre descolamento da pessoa do trabalhador que o executa e, portanto, não pode receber o mesmo tratamento jurídico de coisa ou objeto de direito. As relações de trabalho possuem natureza contratual própria e são estabelecidas a partir do encontro de vontades manifestadas livremente pelo empregador e pelo empregado.

A teoria eclética, que congrega aspectos do contratualismo e das bases do institucionalismo, representa, no atual modelo produtivo e na nossa compreensão, a melhor tentativa de explicar a natureza da relação de trabalho subordinada. O cenário em que se realiza o trabalho humano na pós-modernidade, caracterizado pela descentralização da produção e pelo esvaziamento da empresa, demanda a necessidade de reapreciar a estrutura formativa do vínculo de emprego e os seus pressupostos. O trabalho nesse novo século passa a ser realizado, especialmente nos setores secundário e terciário, fora da estrutura física do estabelecimento do empregador, exigindo o aperfeiçoamento de métodos telemáticos de controle do trabalho e do trabalhador, sem descuidar das garantias de proteção do executante da tarefa.

Estabelecida a relação contratual da relação de trabalho subordinado, o ingresso do trabalhador na empresa e o controle da atividade obreira passa a sofrer um processo de rarefação. O pressuposto constitutivo mais importante da relação de emprego – a subordinação jurídica – deve ser compreendido à luz das novas formas de trabalho na sociedade da pós-modernidade. A velocidade das informações decorrentes do desenvolvimento das novas tecnologias e a estruturação em rede dos negócios propiciam as condições materiais necessárias para o aumento do número de trabalhadores alijados da proteção legal do direito do trabalho. Alguns ordenamentos jurídicos, como o italiano e o espanhol, criaram figuras híbridas entre o empregado e o trabalhador autônomo²⁸⁰.

Analisaremos, a seguir, os pressupostos para a configuração da relação de emprego em nosso sistema jurídico, bem como os impactos que as novas tecnologias trouxeram à dinâmica e à própria configuração do liame obrigacional entre empregadores e trabalhadores.

²⁸⁰ O ordenamento italiano regulou o trabalhador parassubordinado, como categoria intermediária entre o empregado e o trabalhador autônomo. A Espanha, por sua vez, criou a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente, como forma de assegurar alguns direitos aos trabalhadores que se encontram em situação de dependência econômica. Veremos, ainda neste capítulo, estas figuras híbridas, por ocasião do estudo da situação jurídica dos trabalhadores que se encontram na zona grise.

3.2 OS PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é estruturada em grande parte dos ordenamentos jurídicos em base contratual, na qual o elemento volitivo assume importante papel em sua configuração. As partes do contrato de trabalho em maior ou menor grau possuem a liberdade de negociar as condições e demais cláusulas do contrato de trabalho. Em razão diametralmente oposta, verificamos que o grau de liberdade negocial constitui uma grandeza inversamente proporcional ao grau de subordinação do trabalhador em relação ao empregador. Isso significa dizer que tanto menor será o poder de negociação das cláusulas contratuais quanto maior for o grau de subordinação ou dependência do empregado.

A relação apresentada permite concluir que a análise dos pressupostos constitutivos da relação de emprego deve ser efetuada à luz das circunstâncias de fato que a permeia. Essa constatação traz inúmeras consequências que impactam a compreensão das novas formas de trabalho, especialmente aquelas realizadas por meio de aplicativos de transportes de passageiros.

A primeira delas, e talvez a mais relevante em nosso estudo²⁸¹, diz respeito ao fato de que os conceitos estruturados na legislação trabalhista apresentam tessitura dinâmica e devem, assim, ser compreendidos e analisados à luz da modificação dos fatos e valores sociais. Os conceitos elaborados para uma realidade econômico-produtiva devem ser reapreciados em razão da modificação do sistema de produção e de organização do trabalho no sistema capitalista. Os próprios valores vigentes na sociedade contemporânea, como é o caso daqueles regentes da economia de compartilhamento, também impactam a compreensão dos institutos jurídicos.

Pedras angulares no direito do trabalho, os conceitos de empregado e empregador possuem central papel nesse ramo especializado do direito. A CLT define no artigo 3º a pessoa do empregado como sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, ao passo que o artigo 2º

²⁸¹ A dinâmica dos fatos e valores sociais influenciam a compreensão das normas jurídicas, já que estas são produtos da tensão dialética dos elementos axiológicos e factuais. Para tanto, reportamos o leitor ao capítulo segundo deste trabalho, onde discorreremos sobre o assunto à luz da teoria tridimensional do direito desenvolvida por Miguel Reale.

define empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”²⁸².

A identificação da relação empregatícia assegura aos seus sujeitos direitos e deveres previstos na legislação consolidada e especial do trabalho, ao mesmo tempo que alija outros trabalhadores do seu sistema de proteção. As relações de trabalho são, em linhas gerais, estruturadas no binômio trabalhador dependente, de um lado, e trabalhador autônomo, de outro. A importância na identificação e na compreensão dos pressupostos da relação de emprego demanda, portanto, uma investigação com maior profundidade, de modo a evitar a exclusão de determinados grupos de trabalhadores do sistema de proteção trabalhista.

Passaremos, a seguir, a analisar os pressupostos da relação de emprego e a sua evolução à luz da reestruturação da produção no sistema capitalista. À luz da CLT, são pressupostos indispensáveis para o reconhecimento da relação empregatícia a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a dependência jurídica ou subordinação. Outros pressupostos são também apontados pela ciência do direito para a configuração da relação laboral, como a *ajenidad* e a ausência de assunção dos riscos do empreendimento econômico. Iniciaremos a investigação pelo estudo da subordinação jurídica e de seus aspectos característicos no mundo do trabalho contemporâneo.

3.2.1 A subordinação e suas vertentes

A palavra “subordinação” têm sua etimologia do latim e é derivada do termo “*subordinare*”. O vocábulo latino é composto pela justaposição do prefixo “*sub*”, que significa “ato de colocar abaixo” ou de “estar abaixo”, acrescido do verbete “*ordinare*”, que se refere à “forma de colocar em ordem, ordenar”²⁸³. A compreensão da origem da palavra permite concluir que a noção de subordinação está vinculada, desde suas origens, à ideia de sujeição de alguém ao cumprimento de uma ordem transmitida ou repassada por outrem.

Estabelecido o significado linguístico do termo “subordinação”, observa-se que, ao apresentar o conceito de empregado, a CLT utiliza o termo “dependência” em vez do vocábulo “subordinação”. Não obstante a opção adotada no texto normativo brasileiro, é de

²⁸² BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

²⁸³ O termo “subordinado” significa, portanto, representa o “estado de dependência de uma pessoa a outra, por motivo de sujeição a regras de direito ou em resultado de obrigação assumida”. Sobre o sentido linguístico-jurídico do termo, vide: SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário jurídico**: Academia Brasileira de Letras Jurídicas. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 589.

certo modo pacífico na ciência do direito de que as expressões “subordinação” e “dependência” devem ser compreendidas como termos jurídicos sinônimos²⁸⁴.

O direito estrangeiro acolhe ora a denominação “dependência” ora o vocábulo “subordinação” para expressar o laço jurídico que sintetiza a relação de trabalho havida entre empregador e empregado. Adotam, além do Brasil, o termo “dependência” países como Argentina²⁸⁵ e Itália²⁸⁶. A opção pela referência à subordinação jurídica é observada em Portugal²⁸⁷. O Código do Trabalho Chileno, por sua vez, utiliza tanto o termo “subordinação” quanto o termo “dependência” para designar o pressuposto que une empregado e empregador na relação de trabalho²⁸⁸. O Estatuto do Trabalhador Espanhol não faz, diferentemente dos

²⁸⁴ Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena aponta que a ideia de subordinação traz em si uma maior ênfase para o aspecto pessoal, hierárquico e verticalizado da relação entre empregado e empregador. Sobre o assunto, conferir: VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 513. Não obstante esse posicionamento, adotaremos no presente trabalho como equivalentes as expressões “subordinação jurídica” e “dependência jurídica”. Em situações em que houver a necessidade de fixar a existência de diferença, será indicado ao leitor o sentido em que se quer apresentar à expressão.

²⁸⁵ O artigo 21 da Lei 24.013 dispõe que: “Art. 21. Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”. Em tradução livre do autor: “Art. 21. Contrato de trabalho. Haverá contrato de trabalho, qualquer que seja a forma ou denominação, sempre que uma pessoa física se obrigue a realizar atos, executar obras ou prestar serviços em favor de outra e sob dependência desta, durante um período determinado ou indeterminado de tempo, mediante o pagamento de uma remuneração. Suas cláusulas, enquanto a forma e condições da prestação, ficam submetidas a disposições de ordem pública, aos estatutos, às convenções coletivas ou aos laudos com força de tais e aos usos e costumes”. Nesse sentido, vide: ARGENTINA. **Ley 24.013**. Ley Nacional del Empleo. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

²⁸⁶ O artigo 2094 do Código Civil Italiano dispõe: “È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”. Em tradução livre do autor: “É prestador do trabalho subordinado aquele que se obriga mediante retribuição a colaborar na empresa, prestando o próprio trabalho intelectual ou manual sob dependência e sob a direção do empreendedor”. Nesse sentido, vide: ITÁLIA. **Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262**. Approvazione del testo del Codice Civile. Disponível em: <http://eurlex.europa.eu/nlex/legis_it/normattiva_result_pt?req_page_number=14&req_page_size=7&req_id=0>. Acesso em: 28 fev. 2018.

²⁸⁷ Infere-se do Código do Trabalho Português, especialmente dos artigos 10º e 11º, a opção pela expressão “subordinação jurídica” para determinar a existência da relação jurídica empregatícia. Dispõem os dispositivos citados: “art. 10º. As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem *subordinação jurídica*, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade” (destaques nossos) e “art. 11º. Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e *sob a autoridade destas*” (destaques nossos). Nesse sentido, vide: PORTUGAL. **Lei nº 7/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

²⁸⁸ O Código del Trabajo do Chile dispõe, ao conceituar o empregado no artigo 3º, b, que: “*trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo*”. Em tradução livre do autor: “trabalhador: toda pessoa natural que preste serviços pessoais intelectuais ou materiais, sob dependência ou subordinação, e em virtude de um contrato de

demais sistemas apresentados, referência expressa aos termos “subordinação” ou “dependência”, ante a opção pela ideia de *ajenidad* ou trabalho por conta alheia para identificar a relação de emprego²⁸⁹.

A subordinação jurídica ou dependência jurídica constitui o traço principal de identificação da relação de emprego. O conceito de subordinação jurídica apresentou características e contornos variados ao longo do tempo, ora mais vinculados ao aspecto subjetivo da relação, ou seja, ao sujeito prestador da atividade laboral e sua relação com o empregador, e, outras vezes, associado objetivamente à própria dinâmica da atividade produtiva e à inserção do trabalhador na estrutura produtiva. Essas variações na concepção são influenciadas em razão da evolução das técnicas de trabalho e da forma de organização do trabalho empregadas no sistema capitalista de produção.

Como destacamos anteriormente, o direito do trabalho surgiu como instrumento normativo necessário para estabelecer, juridicamente, a redução da desigualdade material entre os sujeitos livres da relação de trabalho dependente²⁹⁰. Destaca Alain Supiot²⁹¹, nesse sentido, que o direito do trabalho é construído a partir de uma preocupação não-patrimonial do Estado, ligada à proteção da pessoa do trabalhador, que o direito civil não conseguia tutelar. O direito civil tem como pressuposto a existência de igualdade entre as partes, o que não ocorre nas relações de trabalho. Isso explica porque a ideia de “subordinação” ou de “dependência” era associada, em um primeiro momento, às noções de inferioridade econômica e também de sujeição do trabalhador às ordens emanadas pelo empregado.

O trabalhador é possuidor único e exclusivamente de sua força de trabalho. A energia laboral é colocada à disposição do empregador em troca do pagamento de um salário, indispensável à sua sobrevivência e de seus dependentes. O capitalista, por sua vez, sendo

trabalho”. Nesse sentido, vide: CHILE. **Lei nº 18.620**. Aprova el Código del Trabajo. Disponível em: < <https://www.leychile.cl/N?i=207436&f=2017-12-30&p=>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

²⁸⁹ A *Ley del Estatuto de Trabajadores* dispõe, no art. 1, 1, que “*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. Em tradução livre do autor: “Esta lei será de aplicação aos trabalhadores que voluntariamente prestem seus serviços retribuídos por conta alheia e dentro do âmbito da organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário”. Nesse sentido, vide: ESPANHA. **Decreto Legislativo 2/2015**. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

²⁹⁰ VIÑA, Jordi García. O valor do trabalho autônomo e a livre-iniciativa. Tradução de Yone Frediani. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015.

²⁹¹ SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 89.

detentor dos meios de produção e das matérias-primas indispensáveis à produção, tem o poder de dirigir a força de trabalho, organizando-a da forma que melhor otimizasse a produção de mais-valia. O sistema tradicional de organização de trabalho explica, portanto, porque a noção de subordinação em um primeiro momento estava vinculada tanto à ideia de dependência econômica do trabalhador ao capitalista, quanto à compreensão de que o pressuposto subordinativo possuía seu sentido ligado à relação estabelecida entre os sujeitos da relação de trabalho.

O pressuposto “subordinação”, em seu primeiro momento, está associado à ideia de dependência econômica do trabalhador ao capitalista, detentor dos meios de produção. A identificação da figura do “empregado” exigia, para esse propósito, a verificação da intensidade do grau de dependência econômica que o possuidor da energia de trabalho mantinha em relação ao tomador de serviços.

Por certo, este critério identificador sofreu inúmeras objeções ao longo da evolução do direito do trabalho. Em um primeiro momento da evolução do trabalho subordinado, era de fato possível associar a noção de dependência econômica do trabalhador ao tomador de serviços à existência de relação de emprego. O início do processo industrial foi marcado pela concentração dos meios de produção nas mãos de pequena parcela da população, o que alijava o grande contingente de mão-de-obra do seu acesso na qualidade de proprietário. O empregado sujeitava-se ao trabalho em razão da necessidade de prover o próprio sustento.

A noção de subordinação econômica era incapaz, contudo, de diferenciar a relação de emprego de outras formas de trabalho dependentes, como serve de exemplo a situação do trabalhador autônomo que prestava com exclusividade serviços para uma indústria fornecendo bens e equipamentos, ou mesmo a sua expertise. As mesmas dificuldades eram identificadas em hipóteses fáticas inversas, como são exemplificativas as situações de empregados que mantêm mais de uma relação de emprego ou de empregados que possuem situação econômica particularmente privilegiada em face de seu empregador. Estas dificuldades trazidas pelos dados da realidade permitem reconhecer a concepção de dependência econômica como sendo “uma noção estritamente econômica, fluida e imprecisa”²⁹².

A imprecisão que a noção de subordinação econômica carregou, afastou de certo modo a sua aplicação como pressuposto identificador da relação de emprego. A dependência

²⁹² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 59.

econômica é vista como razão de ser do próprio direito do trabalho, em razão da posição de hipossuficiência do trabalhador em face do empregador. Essa condição não pode servir ao mesmo tempo como elemento fundante do direito do trabalho e estruturante da relação de emprego. A inferioridade econômica, embora seja incapaz por si só de distinguir a relação de emprego de outras formas de trabalho humano, pode servir como indício da existência daquela relação²⁹³.

Ainda que a concepção de dependência econômica traga em si aspectos de imprecisão que a coloque em xeque, compreendemos que a mesma não deve ser totalmente abandonada. A própria condição de elemento indiciário de prova pode justificar esta conclusão preliminar. Além disso, como veremos mais adiante, a ideia de dependência econômica vem ganhando espaço em diversos sistemas jurídicos estrangeiros em razão da necessidade de tutela de trabalhadores autônomos, mas que são economicamente dependentes²⁹⁴.

O insucesso da construção de uma teoria da subordinação, associada ao aspecto econômico, permitiu o desenvolvimento de uma concepção vinculada ao elemento técnico e à divisão interna do trabalho no sistema produtivo. O empregador, enquanto detentor dos meios de produção, possui os equipamentos e ferramentas indispensáveis à produção. Em razão dessa posição fática, tem o empregador o domínio das técnicas que devem ser empregadas para o manejo dos equipamentos de trabalho. O empregado é colocado, nesse cenário, em posição de dependência técnica em relação ao empregador.

O trabalhador é considerado subordinado, segundo essa concepção, pelo fato de estar submetido tecnicamente às orientações e às técnicas de trabalho passadas pelo detentor dos meios produtivos. Por certo, a ideia de subordinação técnica também é alvo de severas críticas. A dependência técnica tem relação direta com o grau de instrução e de conhecimento que possui o trabalhador. Quanto menor for o conhecimento técnico do trabalhador, maior será o grau de dependência às ordens e às orientações técnicas que serão transmitidas pelo tomador de serviços ou seus prepostos para a execução das atividades. *A contrario sensu*, o

²⁹³ Gérard Lyon-Caen aponta que o fato do trabalhador prestar serviços para um único tomador pode servir de indício da existência da relação de emprego. Além desse elemento indiciário, aponta que devem ser observados pelo operador do direito o comportamento do prestador de serviços em relação à necessidade de prestação de contas e à submissão disciplinar ao tomador; o comportamento do credor do serviço, se este exerce o seu poder de autoridade, emitindo ordens e controlando a execução das tarefas; as condições em que se realiza o trabalho, especialmente o local e o horário de trabalho; o modo de cálculo do pagamento da contraprestação; a duração da prestação de serviços e, por fim, as cláusulas contratuais ajustadas entre as partes da relação jurídica. Nesse sentido, vide: LYON-CAEN, Gérard. **Le droit du travail non salarié**. Paris: Editions Sirey, 1990, p. 31.

²⁹⁴ Itália e Espanha possuem, por exemplo, legislação específica para tratar dos trabalhadores parassubordinados e autônomos economicamente dependentes, respectivamente.

grau de dependência técnica será em grau menor ou mesmo inexistente em se tratando de serviços que envolvam conhecimento técnico especializado do seu prestador.

Isso tudo permite concluir que a dependência técnica, em razão de sua variação conforme a condição pessoal do trabalhador, é incapaz de servir de critério distintivo da relação de emprego de outras formas de trabalho humano prestado com pessoalidade. Os contratos civis de mandato e de empreitada de labor funcionam como exemplos capazes de demonstrar que a dependência técnica não é aspecto *sui generis* da relação de emprego. O mandatário e o empreiteiro de labor devem seguir, para o cumprimento do contrato que tem por objeto a execução de uma obrigação de fazer, as orientações passadas pelo mandante e dono da obra, respectivamente.

Essas situações da realidade confirmam a conclusão prévia de insuficiência do conceito de subordinação técnica para distinguir a relação de emprego de outras formas de trabalho humano. Poderá, contudo, servir a presença da dependência técnica como indício capaz de evidenciar a existência de relação de trabalho subordinado, especialmente em se tratando de atividades mais rudimentares executadas pelo trabalhador ou naquelas em que o trabalhador está vinculado diretamente ao poder de supervisão técnica do tomador de serviços.

Os contornos gerais e fluidos das acepções econômica e técnica do pressuposto dependência levaram a ciência do direito a buscar outros elementos capazes de identificar a relação subordinada de trabalho. A compreensão moderna é no sentido de reconhecer feições exclusivamente jurídicas ao pressuposto subordinação, em razão da subjacente e preponderante relação de natureza contratual existente entre empregador e empregado. É em decorrência da celebração do contrato de trabalho que o trabalhador fica subordinado às diretrizes, às orientações e ao poder disciplinar do tomador de serviços. A subordinação ou dependência caracterizadora da relação de emprego deve ser concebida em sua acepção jurídica. Fala-se, então, em subordinação jurídica ou dependência jurídica²⁹⁵ como pressuposto indispensável para a constituição da relação de emprego.

²⁹⁵ A ciência do direito é particularmente uníssona no sentido de reconhecer que o pressuposto subordinação ou dependência – caracterizador da relação de emprego – deve ser compreendido em sua acepção jurídica. Acompanham essa compreensão: BESSA, César. **Além da subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 139; CUEVA, Mario de la. **Derecho mexicano del trabajo**. 11. ed. Ciudad de México: Editorial Porrúa, 1966, p. 492; KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico do direito do trabalho**. Buenos Aires: Editorial Roque Depalma, 1995, v. I, p. 104; MANUS, Pedro Paulo de Teixeira. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 50; PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária.

A inexistência de contrato formal, escrito ou verbalmente celebrado, com a devida anotação na CTPS do empregado, é incapaz de servir de obstáculo para o reconhecimento da presença de subordinação jurídica na relação de trabalho. A relação de trabalho é informada, dentre outros aspectos normativos, pelo princípio da primazia da realidade, conforme destacamos no capítulo anterior. Ao reconhecer a possibilidade de afastar o teor formal de um contrato em razão do mesmo não espelhar os dados da realidade, há que concluir que o pressuposto subordinação jurídica transcende a mera relação contratual formal.

O liame de subordinação ou dependência jurídica é formado a partir dos dados da realidade e não do mero arcabouço formal que uma relação de trabalho pode ser revestida. Essa conclusão permite reconhecer que o conteúdo real da relação jurídica negociada pelas partes é que irá determinar a sua natureza e a não a estrutura formal que porventura tenha sido adotada pelas partes.

Ainda que se sejam acolhidas as teorias institucionalista e eclética da relação de trabalho, o aspecto jurídico se mantém proeminente na identificação do pressuposto subordinação ou dependência. O contorno jurídico da subordinação na teoria institucional advém de o fato da relação de trabalho ser estabelecida em decorrência da inserção do trabalhador na empresa. A empresa, ao ser compreendida na acepção jurídica como atividade economicamente organizada para a produção de bens e de serviços, permite a inserção do trabalhador em sua estrutura, a qual este permanece juridicamente vinculado. Na teoria eclética, em razão de reconhecer tanto a existência do elemento contratual na relação de trabalho quanto a natureza de inserção do trabalhador na estrutura produtiva, conclui-se que a vinculação entre os sujeitos da relação de emprego é estabelecida em razão do próprio contrato de trabalho celebrado e da integração empresarial.

De toda a sorte, a prevalência pela concepção jurídica para compreender o pressuposto da subordinação não é capaz de excluir os contornos econômicos e técnicos anteriormente apresentados²⁹⁶, que porventura a dependência jurídica possa apresentar. Destacamos anteriormente que a presença de aspectos das dependências econômica e técnica do trabalhador em face do tomador de serviços constituem aspectos indiciários relevantes,

São Paulo: LTr, 2009, p. 47; ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 62, dentre outros autores nacionais e estrangeiros.

²⁹⁶ Acompanha esse entendimento Ruth Adriana Ruiz Alarcón. Para a autora, as noções de dependência jurídica e econômica não são excludentes. Nesse sentido, vide: ALARCÓN, Ruth Adriana Ruiz. Teorías que explican la subordinación. **Temas sócio-jurídicos**, Bucaramanga, v. 27, n. 56, p. 85, 2009.

capazes de servir como elementos iniciais de prova da existência de relação de trabalho subordinada.

A subordinação jurídica funciona como instrumento que funciona como limitador da autonomia do trabalhador em gerir e organizar a sua atividade. O poder de organização da atividade de produção pertence ao empregador, mesmo que esse poder jurídico não seja efetivamente exercido. A relação de dependência jurídica do trabalhador se mantém incólume, em razão da mera potencialidade do exercício do poder de gestão por parte do detentor dos meios de produção²⁹⁷. A relação de dependência sofre ainda variações no grau de intensidade, conforme o próprio grau de instrução do trabalhador, sendo mais sublime nas relações envolvendo empregados com maior qualificação técnica²⁹⁸.

Os contornos da subordinação jurídica vêm sofrendo ao longo do tempo por transformações em sua estrutura e conteúdo, passando na sociedade da pós-modernidade por um processo de rarefação ou mesmo de quase desaparecimento. A variação do conteúdo da dependência jurídica seguiu, de certo modo, a evolução da dinâmica do processo de produção capitalista. A preponderância do setor de serviços no final do século XX e início do século XXI em detrimento do setor industrial exige que seja feita a releitura do conceito jurídico de subordinação. Veremos, a partir dos próximos subitens, as correntes do pensamento jurídico-trabalhista que buscam compreender a substância do pressuposto subordinação jurídica, enquanto aspecto identificador da relação de emprego.

3.2.1.1 A subordinação jurídica clássica

A existência da relação de trabalho subordinado somente foi possível, tal como hoje concebemos, com o reconhecimento e a garantia do exercício do direito à liberdade individual. As liberdades negativas permitiram a livre celebração de contratos envolvendo a utilização da força de trabalho e, notadamente, em relação aos detentores dos meios de produção, o desenvolvimento de novas técnicas e formas de organizar o trabalho.

²⁹⁷ Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, a mera potencialidade do poder de direção do empregador em relação à atividade do trabalhador não desnatura a subordinação jurídica. Afirma a autora que “*O carácter meramente potencial da subordinação* do trabalhador evoca o facto de a situação de subordinação se compadecer com a mera possibilidade do exercício dos poderes laborais (ou, pelo menos, de um deles), não sendo necessária a actuação efectiva e constante destes poderes” (destaques no original). Nesse sentido, vide: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 448. Sobre o tema da subordinação potencial, conferir: GASPARG, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016.

²⁹⁸ MANUS, Pedro Paulo de Teixeira. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 53.

A concepção de dependência jurídica vem passando por transformações, de modo a acompanhar as novas formas de realização do trabalho humano. As normas jurídicas são resultantes da valoração dos fatos sociais, que estão em constante mutação. O desenvolvimento do modelo de produção industrial capitalista influenciou diretamente a evolução da forma de compreender o sentido e o alcance do conceito de subordinação jurídica.

Como vimos no primeiro capítulo, o sistema produtivo desenvolvido por Taylor é fundado na divisão científica do trabalho humano. A forma de organização do trabalho no modelo taylorista é marcada, em sua essência, pela rigidez na disposição do trabalhador ao longo do processo produtivo, pelo controle do tempo dispendido na execução das atividades e pela divisão racional de tarefas. A organização fordista – sucessora do paradigma taylorista – é caracterizada, dentre outros aspectos, pela implantação do sistema de trabalho em esteiras, na qual os trabalhadores realizavam atividades invariáveis, como forma de estimular a especialização e, conseqüentemente, o aumento da produtividade.

As características das formas de organização da produção taylorista e fordista têm em comum, sob o ponto de vista objetivo, a rigidez na organização, o sistema hierarquizado e a divisão técnica e temporal do trabalho. O trabalho é segmentado em atividades de baixa complexidade e de caráter repetitivo. Em relação à distribuição do trabalhador no processo produtivo, ou seja, quanto ao elemento subjetivo da organização, esses processos clássicos foram marcados essencialmente pela utilização intensiva e internalizada da mão-de-obra no estabelecimento industrial. A conjugação dos elementos objetivos e subjetivos influenciou as primeiras concepções de subordinação jurídica, enquanto pressuposto capaz de identificar a relação empregatícia e, conseqüentemente, diferenciador de outras formas de trabalho humano.

As primeiras idealizações para o conceito de subordinação ou dependência jurídica estavam, portanto, associadas à ideia de submissão do trabalhador às ordens e diretrizes passadas pelo detentor dos meios de produção ou seus prepostos. O trabalhador ao ser inserido na dinâmica hierárquica da cadeia produtiva tem grande parte de sua autonomia suprimida pelo detentor dos meios de produção. O empregador, nos sistemas de organização do trabalho clássicos, tem em si destacados os poderes de disposição, de organização, de gestão da atividade e, principalmente, de punir disciplinarmente o trabalhador.

Os modelos taylorista e fordista de trabalho são marcados pela intensidade na utilização da força de trabalho para a execução de tarefas de baixa complexidade e de caráter repetitivas. A manutenção do ritmo de trabalho era estimulada tanto pela velocidade imprimida pelo gestor nas esteiras de produção quanto pelo acompanhamento constante do ritmo de trabalho por parte do empregador e seus supervisores – situações estas muito bem retratadas no filme “Tempos Modernos” de Charles Chaplin. A rigidez na disciplina e na hierarquia permite o empregador controlar a atividade desempenhada pelo empregado. A presença física do trabalhador no ambiente de trabalho era essencial para o aumento da produtividade, seja porque o controle presencial implicava maior produtividade e também pelo fato de que o custo de aquisição da força de trabalho é menor do que o valor que o trabalho produz e integra à mercadoria ou ao serviço.

Associadas ao elemento subjetivo da estrutura de produção, a rigidez e a organização do trabalho eram centralizadas quase que exclusivamente pelo detentor dos meios de produção. O controle do tempo e modo de trabalho pertence de modo geral ao capitalista. O ritmo e a forma de trabalhar eram matematicamente cronometradas, de forma a evitar o tempo ocioso e a baixa produtividade. O controle e a gestão do trabalho eram as marcas identificadoras desses sistemas.

As características subjetivas e objetivas do processo produtivo acima apontadas permitiram compreender a subordinação jurídica como forma e exprimir o “poder ao qual o trabalhador está submetido na relação de emprego, onde compete ao empregador ou seu preposto dar as ordens para a execução do serviço, e ao trabalhador, obedecê-las”²⁹⁹. A concepção de subordinação jurídica, vinculada às ideias de controle e de direção da atividade do trabalhador por parte do empregador, é denominada subordinação jurídica clássica ou

²⁹⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 34, n. 130, p. 120, abr./jun. 2008. A mesma autora, em outro estudo sobre o tema, afirma que “a subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, ‘capilares’, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento”. Nesse sentido, conferir: PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação – a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr**, São Paulo, ano 72, n. 07, p. 815, jul. 2008. Outros autores apresentam conceitos semelhantes ao ora apresentado para a subordinação jurídica clássica. Nesse sentido, conferir: BAUDOR, Guillermo Barrios; GALÁN, Yolanda Cano; BAENA, Pilar Charro; MAZZUCCONI, Carolina San Martín; TRIGUEROS, Carmén Sánchez. **Derecho del trabajo: una visión panorámica**. 2. ed. Murcia: Laborum, 2002, p. 36; DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2017, p. 325 e 327; VIVOT, Julio J. Martinez. **Elementos del derecho del trabajo e de la seguridad social**. 6. ed. Buenos Aires: Ed. Astrea, 1999, p. 99.

também identificada como tradicional ou subjetiva³⁰⁰. A expressão “subordinação jurídica clássica” advém do fato de ter sido construída a partir de um modelo de organização produtiva tradicional de base taylorista e fordista rigidamente hierarquizado.

A construção dos contornos da dependência jurídica em sua vertente clássica é alicerçada na relação entre os sujeitos da relação de trabalho. A subordinação jurídica clássica é identificada em um primeiro momento, portanto, pela heterodireção da atividade do empregado por parte do tomador de serviços. A presença *in loco* do poder diretivo atenua a autodeterminação do trabalhador, embora a garantia da liberdade individual seja um pressuposto para a existência do trabalho subordinado. O poder de organizar e gerir a atividade produtiva é centralizado na pessoa do detentor dos meios produtivos ou em prepostos por ele designados³⁰¹. A gestão, o controle e o exercício do poder disciplinar do empregador são objetivamente evidenciados, em razão da realização da atividade no interior da estrutura de produção³⁰².

A concepção do vínculo subordinativo clássico entre os sujeitos da relação de trabalho amoldava-se perfeitamente às formas tradicionais de organização de produção, especialmente aquelas de base industrial taylorista e fordista. A rigidez e o controle da intensidade do trabalho identificavam os contornos da dependência jurídica a que estava sujeito o empregado. O conceito de subordinação clássica permitia ainda a sua aplicação, em razão da dinâmica da atividade, a relações de trabalho dos demais setores econômicos, especialmente aquelas realizadas no setor de serviços.

O desenvolvimento dos contornos da subordinação jurídica, em sua versão clássica, foi alicerçado a partir de uma concepção contratualista pura da relação de trabalho. O

³⁰⁰ Mozart Victor Russomano reconhece, ao conceituar a relação de emprego, que a subordinação está associada ao cumprimento de ordens por parte do empregado. Afirma o autor que “relação de emprego é o vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através do contrato individual de trabalho”. Nesse sentido, vide: RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991, p. 50.

³⁰¹ Amauri Mascaro Nascimento define a subordinação jurídica como sendo “uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da sua autodeterminação para o fim de transferir o poder de direção sobre a sua atividade ao empregador e sob responsabilidade deste”. Nesse sentido, vide: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 379.

³⁰² A subordinação jurídica clássica é identificada, segundo Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, pelas seguintes características encontradas corriqueiramente: “exercício do poder de dar ordens, o estabelecimento de regras que deverão ser observadas no desempenho do trabalho, a exteriorização do poder diretivo e disciplinar com a fixação de horário de trabalho ou a aplicação de penalidades, isto é, a inequívoca disponibilidade da força – trabalho do prestador, a que corresponde sua permanente obediência”. Nesse sentido, conferir: VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 510.

trabalhador estava submetido às ordens e ao poder organizativo e disciplinar do empregador em razão do contrato de trabalho celebrado. O liame contratual legitimava, portanto, a relação de dependência do trabalhador em relação ao detentor dos meios de produção.

Não obstante a definição dos contornos para o conceito de subordinação jurídica clássica, diversas dificuldades foram levantadas em sua aplicação a trabalhadores de determinadas atividades produtivas. Um dos maiores empecilhos que foram suscitados diz respeito ao trabalho intelectual e ao trabalho executado pelos trabalhadores técnico-especializados. A condição pessoal especializada do trabalhador atenuou, ao longo do tempo, o poder de controle do empregador sobre o exercício da atividade desenvolvida.

O grau de conhecimento ou de autonomia intelectual do empregado não é capaz de impedir, contudo, o exercício do poder diretivo do empregador. A subordinação é jurídica e não técnica, conforme já pontuamos em passagens anteriores. Os poderes de controle e direção não são exercidos, segundo Lorena Vasconcelos Porto, “sobre o conteúdo da prestação em si, mas apenas sobre a ‘periferia’, isto é, sobre as condições de execução dessa prestação (v.g., tempo e lugar)”³⁰³. O exercício do poder diretivo é variável, conforme a natureza de atividade desempenhada e o tipo de conhecimento que é empregado para a sua execução. Atividades mais especializadas são marcadas por um menor controle do empregador sobre o empregado, mas não pela total ausência de controle do tempo e do lugar da realização da atividade.

Outra dificuldade apontada para a concepção de subordinação jurídica clássica está vinculada ao aspecto espacial. O avanço das tecnologias aplicadas ao processo produtivo provocou a redução da utilização direta da força de trabalho, como mecanismo de fomento à realização da mais-valia. Uma das formas encontradas pelo capital para a redução dos custos de produção foi a descentralização do trabalho.

O processo de remodelamento do uso de mão-de-obra tem diversas vertentes, que seguiram um processo de evolução ao longo do tempo. Dentre os mecanismos de modelagem da força produtiva encontram-se o trabalho realizado no domicílio do empregado e a própria terceirização de serviços³⁰⁴. Devemos nos atentar, nesse momento, ao trabalho domiciliar, em

³⁰³ PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação – a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr**, São Paulo, ano 72, n. 07, p. 816, jul. 2008.

³⁰⁴ Deixaremos para tratar especificamente de aspectos gerais da terceirização de serviços e seus impactos na concepção da subordinação jurídica, por ocasião da investigação sobre as modalidades objetiva e estrutural desse pressuposto constitutivo da relação de emprego. Merece, contudo, destacar nesse momento que, nas situações

razão de eventuais dificuldades de enquadramento enfrentadas pela subordinação jurídica clássica.

O trabalho domiciliar tem como característica principal o fato do mesmo ser executado, na maior parte do tempo, em local diverso daquele determinado para o funcionamento do estabelecimento do empregador. A circunstância do trabalho ser realizado fora do ambiente empresarial é incapaz de impedir o exercício do controle da atividade do empregado. O aprimoramento das tecnologias de comunicação e de informática permitiram ao longo do tempo que o empregador tenha, por meio de *softwares* ou outros aparelhos, o controle do tempo de trabalho. O trabalho, mesmo ao ser realizado fora da empresa, permite ao empregador tanto controlar a qualidade e a quantidade de tarefas executadas, quanto o tempo de sua efetiva realização. Daí porque não ser possível reconhecer o alijamento dos trabalhadores em teletrabalho do sistema de controle e de gestão característico da noção de subordinação jurídica clássica.

A dependência jurídica faz-se presente, não em razão da atividade em si desempenhada, mas sim em decorrência de uma posição subjetiva do trabalhador em relação ao detentor dos meios de produção³⁰⁵. O trabalho do motorista serve como exemplo dessa situação. O trabalho daquele que realiza o transporte de passageiros ou mesmo de coisas tanto pode ser executado de forma autônoma quanto de modo subordinado. A atividade do motorista é exatamente a mesma nas duas situações. O que diferenciara a relação autônoma da relação de trabalho subordinado será a posição subjetiva a qual o trabalhador estará submetido.

A noção de subordinação jurídica clássica possui diversos contornos, cuja variação no grau de intensidade decorre da natureza da atividade desenvolvida, do sistema de trabalho adotado e da formação pessoal e educacional do trabalhador³⁰⁶. Os modelos de organização

envolvendo a terceirização da atividade, é comum observar a execução da atividade no estabelecimento do tomador de serviços. Não raro, é observada a gestão direta da atividade do empregado terceirizado pela empresa tomadora ou empresa-cliente. Nessas situações, a subordinação jurídica do empregado terceirizado com o empregador real sofre processo de rarefação.

³⁰⁵ Acompanhamos, nesse sentido, a posição defendida por Maria do Rosário Palma Ramalho, para quem “a subordinação jurídica corresponde a um estado pessoal do trabalhador no seio do vínculo laboral e não uma qualidade da atividade de trabalho, porque, tomada só por si, a prestação de um trabalho não se presta a tal qualitativo e pode ser idêntica quer seja desenvolvida no quadro de uma prestação de serviços quer decorra no quadro de contrato de trabalho”. Nesse sentido, conferir: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 446.

³⁰⁶ SUPLOT, Alain. Transformaciones del trabajo e porvenir del Derecho laboral en Europa. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 118, n. 1, p. 38, 1999. Acompanha esse entendimento Cristina Sánchez-Rodas Navarro, quando afirma que a subordinação jurídica ou dependência representa um conceito graduado, ou

taylorista e fordista evidenciam de forma muito mais nítida a vinculação hierárquica do trabalhador a seu empregador. As formas de organização do trabalho na pós-modernidade, por sua vez, são marcadas pela porosidade do conceito de subordinação. O conceito de subordinação jurídica clássica é normativo e, como tal, decorre da tensão dialética e da própria evolução dos fatos e dos valores sociais. A concepção de subordinação jurídica deve constantemente remodelada e readaptada às novas formas de realidade de trabalho, sob o risco de afastar do sistema de proteção do direito do trabalho determinados grupos de trabalhadores dependentes³⁰⁷.

A subordinação jurídica clássica é, portanto, representada pelo exercício pleno ou mesmo potencial dos poderes de direção, de gestão e de disciplina da atividade do empregado por parte do empregador. A autodeterminação do trabalhador, por meio do liame de dependência jurídica, é, em variados graus, transferida temporariamente para o detentor dos meios produtivos. O empregado terá maior ou menor autonomia na forma de realização do trabalho, em razão da atividade produtiva a que estiver engajado ou mesmo pela natureza do serviço ou tarefa a serem executados. A variação da intensidade do poder de controle do empregador é incapaz de desnaturar a relação de trabalho subordinada.

O exercício do controle da atividade do trabalhador também é incapaz de funcionar, por si só, como aspecto caracterizador da subordinação jurídica. Diversas modalidades de execução do trabalho humano são orientadas pelo beneficiário da força de trabalho, mas nem por isso podem ser enquadradas como modalidades de trabalho subordinado. Um exemplo dessa situação é observado no contrato civil de mandato oneroso, onde o mandatário tem a obrigação de seguir as orientações e de prestar contas ao mandatário durante a sua atuação, sob pena de extinção do contrato.

O que se observa, na realidade, é que a transformação das formas de execução do trabalho demanda uma nova compreensão para o conceito de subordinação jurídica. É o que alerta Alejandro H. Perugini ao afirmar que o elemento jurídico-pessoal da subordinação é

seja, com variações de intensidade conforme a qualificação do prestador de serviços, a forma de organização do trabalho ou mesmo do local onde o serviço é realizado. Para tanto, vide: NAVARRO, Cristina Sánchez-Rodas. El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario. **Revista del Ministerio de Trabajo y Inmigración**, Madrid, n. 37, p. 41, 2002 e OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014, p. 81.

³⁰⁷ BAUDOR, Guillermo Barrios; GALÁN, Yolanda Cano; BAENA, Pilar Charro; MAZZUCCONI, Carolina San Martín; TRIGUEROS, Carmén Sánchez. **Derecho del trabajo: una visión panorámica**. 2. ed. Murcia: Laborum, 2002, p. 41.

permeável e tende a entrar em crise diante de um “*mundo donde las estructuras productivas se han modificado, expulsando a los trabajadores de la empresa concebida como espacio físico*”³⁰⁸.

A noção da subordinação clássica deve passar por uma releitura à luz das transformações pelas quais passa o mundo do trabalho, mas não ser totalmente abandonada. A ampliação do espaço do trabalhador para executar a atividade, seja no local de trabalho ou mesmo no tempo de trabalho efetivo, é incapaz, por si só, de desnaturar o laço subordinativo que une empregador e empregado. O conceito de subordinação tradicional traz em si um importante elemento para a caracterização do liame empregatício, que é a limitação da vontade e da autonomia do trabalhador àquele que é beneficiário do uso da força de trabalho alheia.

3.2.1.2 A subordinação jurídica objetiva

A subordinação jurídica clássica tem, como vimos, na natureza e nos aspectos da relação entre os sujeitos da relação de trabalho os pontos de partida para a definição dos seus contornos. A dependência jurídica em sua vertente subjetiva foi concebida a partir de um modelo de organização de trabalho marcado pela rigidez, hierarquia interna e utilização intensiva da mão-de-obra no processo produtivo. A relação entre empregador e empregado de base contratual legitimava o exercício dos poderes de controle e disciplinar do detentor dos meios de produção.

As dificuldades de enquadramento jurídico de determinados trabalhadores, em razão da reorganização produtiva oriunda da implantação e consolidação do modelo toyotista de produção, ensejaram a necessidade de conceber novos contornos para o conceito de subordinação jurídica. O modelo Toyota de organização industrial é identificado pela otimização na utilização dos recursos humanos e insumos na produção. A atividade empresarial é enxuta e descentralizada.

A fragmentação da produção em empresas especializadas foi uma das formas encontradas pelo ohnismo, com o intuito de incrementar a realização da mais-valia³⁰⁹. A

³⁰⁸ Em tradução livre do autor: “mundo onde as estruturas produtivas se modificaram, expulsando os trabalhadores da empresa concebida como espaço físico”. Nesse sentido, conferir: PERUGINI, Alejandro H. **Relación de dependencia**. 2. ed. actual. y ampl. Buenos Aires: Hammurabi, 2010, p. 71.

³⁰⁹ Remetemos o leitor ao primeiro capítulo do presente trabalho que trata das características do modelo de produção Toyota. No presente item, apontaremos apenas as características mais gerais do toyotismo que

descentralização produtiva associada ao modo de produção *just in time* e *kanban* permitiram a redução da ociosidade interna da força de trabalho, a redução de estoques e custos fixos e o aumento da produtividade. A potencialidade no incremento da lucratividade estimulou a descentralização da atividade empresarial.

Em um primeiro momento, a fragmentação produtiva foi operacionalizada por meio da contratação de outras empresas prestadoras de serviços especializados, responsáveis pela contratação, organização e controle da força de trabalho. O processo de descentralização foi alterado, em um momento posterior, para um modelo de contratação direta de serviços especializados diretamente pelo tomador, a serem prestados por pessoas físicas ou jurídicas, com a roupagem jurídica de contrato de prestação de serviços autônomos.

As relações de trabalho humano passaram, portanto, por transformações que determinaram a insuficiência do conceito de subordinação jurídica clássica para regulá-las. A redução e a descentralização no uso da força de trabalho empregada no processo produtivo determinaram que os contornos da dependência jurídica deveriam passar não mais pela relação entre os sujeitos da relação de trabalho. O conceito de subordinação jurídica deveria estar atrelado a aspectos de ordem objetiva, relacionados à empresa e, sobretudo, à inserção da atividade do trabalhador em sua estrutura.

A subordinação jurídica passa a ser concebida em sua vertente objetiva pela integração coordenada do trabalhador na estrutura produtiva da empresa, ou seja, vinculada à atividade e não mais aos sujeitos da relação. Define Arion Sayão Romita, ao defender a insuficiência do conceito de subordinação jurídica na perspectiva tradicional, que a subordinação objetiva consiste na “integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho”³¹⁰.

explicam o giro da subordinação jurídica de uma vertente clássica ou tradicional para uma concepção de cunho objetivo.

³¹⁰ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 82. Maurício Godinho Delgado, por sua vez, conceitua a subordinação jurídica objetiva como sendo aquela “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’”. Já Lorena Vasconcelos Porto afirma que a subordinação objetiva “se manifesta não através da intensidade das ordens empresariais, mas, sim, pela simples integração da prestação laborativa do trabalhador nos fins da empresa. Há, assim, a correspondência, a harmonização dos serviços prestados pelo empregado aos objetivos perseguidos pelo tomador, aos fins do empreendimento. Nesse sentido, conferir: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 328 e PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 34, n. 134, p. 120, abr./jun. 2008.

Não obstante o conceito ora apresentado revelar a influência do seu autor pela teoria contratualista, entendemos que o desenvolvimento da perspectiva objetiva para a subordinação jurídica está mais vinculado a uma visão institucionalista ou pelo menos eclética da relação de trabalho. A dependência jurídica objetiva acentua elementos da estrutura do vínculo em detrimento de aspectos relativos aos sujeitos da relação de trabalho, ou seja, os aspectos pessoais da relação entre empregador e empregado são deixados em segundo plano. É considerado dependente sob o prisma jurídico-objetivo aquele trabalhador cuja atividade esteja inserida na estrutura produtiva do tomador de serviços, independentemente da forma como se opera a relação.

O conceito de subordinação jurídica objetiva qualifica como secundários alguns aspectos característicos da dependência jurídica clássica, especialmente as noções de sujeição e de controle da atividade do empregado por parte do empregador. O principal traço identificador da subordinação jurídica objetiva é a inserção do trabalhador na estrutura produtiva da empresa.

A perspectiva objetiva para o conceito de subordinação jurídica apresenta, contudo, críticas. A principal delas – e talvez a mais importante – é a generalidade que o conceito de dependência jurídica carrega, impedindo a correta identificação do empregado, especialmente daqueles que laboram fora do estabelecimento empresarial. A perspectiva objetiva da dependência jurídica aperfeiçoa-se pela simples inserção do trabalhador na estrutura da empresa, o que pode ensejar a inclusão na qualidade de empregado de qualquer trabalhador que preste serviços ligados à atividade da empresa tomadora, inclusive daqueles que realizam serviços de forma independente³¹¹.

Ainda que o conceito de subordinação objetiva seja alvo de críticas, em razão do aspecto de generalidade, entendemos que o mesmo não deve ser totalmente abandonado, em razão das transformações pelas quais passa o mundo do trabalho. Os modelos produtivos do capitalismo passam por reformulação estrutural constante, em busca da ampliação da competitividade e das margens de lucro. A divisão tradicional do trabalho, na qual ao trabalhador pertence a força de trabalho e ao capitalista as matérias-primas e os meios de produção, vem sofrendo profundas transformações na pós-modernidade.

³¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 06, p. 667, jun. 2006.

Na busca de ampliar a consecução da mais-valia, o empresário vem transferindo a terceiros a responsabilidade em adquirir e manter a estrutura produtiva. Trata-se do fenômeno denominado esvaziamento da empresa. As principais formas encontradas pelo capitalista para esse intento são a terceirização de serviços – inclusive aqueles ligados à sua atividade-fim – e a contratação de pessoas naturais com a roupagem jurídica de trabalhadores autônomos. Em ambas as situações, embora o beneficiário da atividade seja o tomador de serviços, a responsabilidade direta pela aquisição e manutenção dos meios produtivos passa a ser da empresa terceirizada ou mesmo do trabalhador contratado de forma autônoma.

A noção de subordinação objetiva de certo modo desempenha o papel de elemento indiciário da comprovação da existência de relação empregatícia. O trabalhador – ao ser inserido na atividade produtiva alheia e havendo prestação de serviços associados à atividade fim do tomador – adquire a presunção em seu favor de que o labor é desempenhado por conta alheia. A geração da dependência da atividade do trabalhador nas atividades gerais da empresa acaba por revelar, de modo objetivo, uma das faces do poder diretivo do empregador³¹².

A presunção relativa gerada indica, ainda, que a sua atividade esteja sob a direção, organização e controle do tomador de serviços, mesmo que a forma jurídica adotada seja a contratação autônoma do prestador de serviços. A importância do conceito de dependência jurídica objetiva reside justamente em cenários nos quais os contratos de direito civil são utilizados para dissimular a contratação direta ou por interposta pessoa de trabalhadores pelo tomador de serviços³¹³.

3.2.1.3 A subordinação jurídica estrutural

O incremento do fenômeno da terceirização dos serviços, especialmente a partir das últimas décadas do século passado, modificou as estruturas da relação de trabalho. O sistema de organização clássico do trabalho era identificado pela existência de relação direta e rígida

³¹² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 67.

³¹³ Nesse aspecto, apontam Uriarte e Alvarez que “*la fuga, huida o emigración del derecho del trabajo se ha desarrollado notablemente en los últimos años, escudándose en reales o presuntas necesidades tecnológicas, de competitividad o de organización del trabajo, pero sin duda buscando o teniendo como efecto la colocación del trabajo fuera del ámbito de aplicación del derecho laboral*”. Em tradução livre do autor: “a fuga ou escapada ou migração do Direito do Trabalho se desenvolveu notadamente nos últimos anos, escudando-se em reais ou em presunções necessidades tecnológicas, de competitividade ou de organização do trabalho, porém sem dúvida buscando ou tendo como efeito a colocação de um trabalhador fora do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho”. Conferir, nesse sentido, URIARTE, Oscar Ermida; ALVAREZ, Oscar Hernández. Crítica de la subordinación. **Revista Ius et veritas**, Lima, n. 25, p. 278, dez. 2002.

entre empregado e empregador. A organização produtiva clássica é estruturada, internamente, na relação hierárquica entre os sujeitos da relação de trabalho e, externamente, na independência entre os empreendimentos econômicos.

A crise que atingiu a economia ocidental na década de 1970 exigiu das empresas, como vimos no primeiro capítulo, a redução da estrutura produtiva, de modo a torná-la mais enxuta e competitiva. Um dos mecanismos empregados pelos capitalistas para a redução dos custos de produção foi o de transferir parte da sua atividade ou pelo menos alguns serviços para terceiros. Trabalhadores que eram diretamente contratados pelo tomador de serviços passaram a ser geridos por empresas especializadas, reduzindo, assim, os custos e os riscos envolvidos na contratação direta da força de trabalho.

Outra forma encontrada pelo capital para tornar mais competitiva a empresa no mercado globalizado foi a celebração de contratos em redes de produção, especialmente no fornecimento de bens e de serviços³¹⁴. A contratação de bens e de serviços para o funcionamento regular da empresa, ainda que associados à sua atividade-fim, passou a ser amoldada à demanda, de modo a evitar excedentes de produção e de estoques.

As modificações na estrutura produtiva das empresas geraram impactos diretos na forma de celebrar os contratos de trabalho. A contratação da mão-de-obra passou a ser assumida por empresas terceirizadas, não obstante a força de trabalho ser direcionada a beneficiar o tomador de serviços em suas atividades. O modelo de terceirização de serviços, incluindo a modalidade em rede, muitas vezes funciona como instrumento de fomento à precarização do trabalho humano. Não raro, trabalhadores são contratados pelas empresas fornecedoras de bens e de serviços com salários e benefícios inferiores àqueles praticados pela empresa tomadora para a mesma atividade. O custo de aquisição da força de trabalho é uma variante que tem impacto direto na consecução dos lucros empresariais.

O cenário das novas estruturas produtivas levou parte da ciência do direito a repensar os contornos do conceito de subordinação jurídica, especialmente como forma de melhor tutelar o trabalho humano envolvido na produção. A noção de subordinação jurídica clássica é insuficiente diante do novo rearranjo empresarial. A contratação, a gestão e o controle da força de trabalho pertencem ao fornecedor do bem ou do serviço. O tomador de serviços é apenas o beneficiário finalístico da energia laboral dispendida pelo trabalhador. A

³¹⁴ ZYLBERSTAJN, Hélio. Uma interpretação econômica para a crise do paradigma. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 71.

parte beneficiária não possui, portanto, gestão e controle hierárquico na utilização da mão-de-obra, embora gere a mais-valia a partir do seu uso direto ou indireto.

O conceito de subordinação jurídica estrutural é apresentado nesse contexto como uma nova possibilidade de leitura para a noção de dependência, que tem por objetivo a tutela dos trabalhadores envolvidos direta e indiretamente na dinâmica produtiva. Assim como fora acentuado por ocasião da apresentação da definição de subordinação objetiva, o foco central da matriz estrutural é a atividade e não a relação direta entre trabalhador e o empresário. A subordinação jurídica estrutural é, nesse sentido, definida como sendo aquela 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*”³¹⁵. (destaques no original)

A definição de subordinação estrutural ressalta o papel secundário que a sujeição a ordens desempenha como aspecto capaz de identificar a dependência jurídica. O trabalhador não precisa mais estar submetido ao controle direto do tomador para que manifeste a presença da subordinação. É suficiente, nessa nova categorização da dependência jurídica, que o trabalhador seja integrado à dinâmica de organização e funcionamento da empresa beneficiária de sua força de trabalho, independentemente da atividade realizada ser ou não vinculada aos fins do empreendimento³¹⁶. O conceito de dependência jurídica estrutural é interligado à natureza institucionalista da relação de trabalho³¹⁷.

A subordinação jurídica estrutural difere-se da modalidade objetiva tratada no tópico anterior em razão de ser dispensável que a atividade do trabalhador esteja vinculada aos fins do empreendimento. A atividade do trabalhador basta estar associada de forma integrativa ao tomador de serviços para que seja possível o reconhecimento da subordinação, mesmo que o trabalho seja realizado nas chamadas “atividades-meio”.

Entendemos que a separação entre atividades-meio e atividades-fim apresenta inúmeras dificuldades de visualização em diversas situações do mundo dos fatos, marcado pela mutabilidade das formas de organização produtiva. Trata-se, portanto, de segmentação artificial e imprecisa. A divisão das atividades da empresa acaba por levar inúmeras delas,

³¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 06, p. 667, jun. 2006.

³¹⁶ _____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

³¹⁷ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços: subversão dogmática. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 198.

indispensáveis para a operacionalidade e que estejam indiretamente relacionadas ao escopo do empreendimento econômico, para terceiros. Nesse sentido, compreendemos, diante da insegurança que pode ser gerada a partir dessa divisão, que a mesma deve ser repelida pela ciência do direito.

Ainda que a proposta construtiva da vertente estrutural tenha superado a necessidade de enfrentar a dificuldade em separar as atividades-meio das chamadas atividades-fim, é verificado que o problema de generalidade encontrado no conceito de dependência jurídica objetiva mantém-se. A subordinação estrutural para nós é apresentada apenas como uma variante da subordinação objetiva.

As atividades dos setores produtivos da pós-modernidade estão interligadas e são interdependentes. A integração dos negócios é a regra do setor produtivo. Na dimensão estrutural para o conceito de subordinação jurídica, exige-se apenas que o trabalhador esteja vinculado à dinâmica produtiva de outrem para que haja a identificação desse pressuposto da relação de emprego. A constante interligação das tarefas na pós-modernidade permite incluir tanto as atividades realizadas de modo independente como aquelas sujeitas à subordinação jurídica na estrutura dinâmica do tomador.

Exemplifica essa dificuldade o caso dos trabalhadores que laboram no setor de transporte de produção de uma indústria. A atividade do setor de logística de uma empresa, cujo objeto é a produção de bens de consumo, está diretamente interligada à sua dinâmica produtiva. A atividade de distribuição é indispensável para o escoamento da produção de uma indústria e, com esta, é diretamente inter-relacionada. O conceito apresentado permitiria incluir os trabalhadores da logística na categoria de subordinados estruturais, ainda que os mesmos possam desempenhar a atividade de forma independente³¹⁸. A atividade desempenhada, como já afirmamos ao tratar da subordinação jurídica clássica, não é por si só traço distintivo suficiente para constatar a existência de autonomia ou de subordinação. A

³¹⁸ A mera integração na atividade do trabalhador em empreendimento alheio não é suficiente para caracterizar a subordinação jurídica. Acentua Fábio Ulhôa Coelho que “se qualquer hipótese de integração com a atividade empresarial configura uma forma de ‘subordinação’ de natureza ‘trabalhista, diversos contratos comerciais teriam que ser reclassificados – franquias, distribuição, representação comercial, concessão mercantil, comissão, etc.”. Em outra passagem, afirma o autor que “o elemento ‘inserção na dinâmica da atividade econômica’, levado às últimas implicações, alcançaria um universo de trabalhadores e de outros agentes econômicos extraordinariamente largos”. Para tanto, cf.: COELHO, Fábio Ulhôa. Subordinação empresarial e subordinação estrutural. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, ano XII, n. 68, p. 38 e 43, set./out. 2015.

mesma atividade pode ser desempenhada de forma autônoma ou subordinada. É indispensável a conjugação do elemento subjetivo envolvido na relação jurídica.

A ideia de subordinação estrutural representa construção da ciência do direito que, não obstante se apresente como tentativa de tutelar trabalhadores economicamente dependentes e alijados do sistema trabalhista, é despida de qualquer amparo normativo. A noção de dependência jurídica estrutural abandona a origem etimológica do termo “subordinação”, que carrega importante elemento de cunho subjetivo³¹⁹. Afirmo, nesse sentido, Almir Pazzionotto Pinto que a modalidade de subordinação estrutural constitui “um dos condenáveis modismos geradores de insegurança jurídica e de passivos inesperados para o contratante, subitamente transformado, por sentença judicial, em empregador de quem não é”³²⁰.

Outro ponto de questionamento a que se submete à ideia de subordinação estrutural reside no fato de que a noção de vinculação à dinâmica do empreendimento seria nada mais do que uma das expressões do pressuposto “não-eventualidade”. O pressuposto da relação de emprego “habitualidade” ou “não-eventualidade”, como veremos adiante, apresenta diversos matizes, dentre os quais o de reconhecer o trabalho habitual como sendo aquele vinculado ao empreendimento. O conceito de subordinação estrutural reportaria, portanto, ao mesmo significado que o pressuposto “não-eventualidade” pode apresentar em uma de suas vertentes. Haveria, assim, imprecisão – incompatível com a cientificidade exigida pela ciência do direito – no conceito trazido da vertente estrutural para o pressuposto subordinação jurídica.

A análise crítica apresenta não impede, contudo, que o operador do direito se valha do conceito de subordinação jurídica estrutural como aspecto indiciário da existência da relação empregatícia. O modelo normativo brasileiro, diferentemente do sistema jurídico português³²¹, não contém um rol exemplificativo de elementos indiciários da existência da

³¹⁹ Pedro Paulo Teixeira Manus destaca a importância do aspecto subjetivo para a caracterização da subordinação jurídica. Afirmo, especificamente, que “caso não haja nenhuma ingerência do empregador na prestação de serviços, mas apenas na apropriação por este do produto de trabalho do prestador, estaremos diante de outra figura jurídica, distinta do contrato de trabalho, pois para sua caracterização é essencial a subordinação jurídica”. Nesse sentido, conferir também: MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Subordinação estrutural e cadeias produtivas. É acertada esta orientação, em face do conceito de empregado e empregador, da CLT? **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, ano XII, n. 70, p. 13, jan./fev. 2016.

³²⁰ PINTO, Almir Pazzionotto. Subordinação estrutural e legislação trabalhista. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 33.

³²¹ O Código do Trabalho Português apresenta no artigo 12º aspectos indiciários da existência da relação de trabalho subordinada. O dispositivo legal apresenta as seguintes características indicativas da existência do vínculo empregatício: “a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como

relação de emprego. A existência de integração da atividade do trabalhador à dinâmica de operação do tomador de serviços serve como indicação da existência da relação de emprego que, associados a outros elementos da relação subjetiva, poderão evidenciar a configuração do trabalho subordinado.

3.2.1.4 A subordinação jurídica estrutural-reticular

A ciência do direito vem propondo, seguindo a linha relativa à ampliação do sistema de proteção legal de trabalhadores economicamente dependentes, novos contornos para o dimensionamento da subordinação jurídica. Uma das propostas apresentadas para reduzir o número de trabalhadores alijados do sistema da CLT, e que está intimamente vinculada à vertente da subordinação estrutural, é a de reconhecer a dependência jurídica a partir da forma pela qual as empresas se inter-relacionam.

Acompanhando a premissa da centralização do papel da atividade na determinação dos contornos jurídicos do pressuposto “subordinação”, em detrimento dos aspectos subjetivos da relação entre trabalhador e tomador de serviços, a modalidade estrutural-reticular parte do pressuposto de que as atividades produtivas das empresas estão interligadas em rede e são dependentes entre si. A independência das atividades empresariais – marca do período de organização produtiva taylorista e fordista – vem sendo alterada para uma modelo de atuação conjunta e coordenada.

A atividade produtiva passa a estar fragmentada em diversas empresas que, conjuntamente, atuam de forma interligada em rede. Empresas independentes passam a atuar de forma coordenada. A atividade das empresas produtoras de bens, amparada no princípio da livre iniciativa, passa a estar conectada à dinâmica habitual de empresas logísticas especializadas, como forma de tornar mais especializado e eficiente o serviço e, consequentemente, reduzir os custos envolvidos.

A integração reticular das empresas não raramente funciona como meio de afastar os riscos envolvidos na contratação direta e, sobretudo, direitos e benefícios previstos nas normas das empresas tomadoras aos trabalhadores das empresas especializadas. Nesse aspecto, propõem Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves

contrapartida da mesma;e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa”. Nesse sentido, vide: PORTUGAL. **Lei nº 7/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: < <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

Júnior a proposta de estabelecer o contorno de subordinação jurídica na perspectiva estrutural-reticular ou em rede, na qual a exigência de subordinação direta é deixada para o plano secundário³²².

Haverá, na perspectiva estrutural-reticular, o reconhecimento da subordinação jurídica quando a atividade do trabalhador estiver inserida na organização produtiva alheia, desde que o mesmo não detenha controle da atividade econômica. O controle do próprio trabalho ou mesmo de parte dos meios de produção não funcionam como impeditivos para o reconhecimento da subordinação estrutural-reticular³²³.

A perspectiva estrutural-reticular amplia, nessa perspectiva, os contornos da subordinação jurídica, ao permitir o reconhecimento de que o trabalhador, contratado autonomamente ou mesmo por interposta pessoa, terá como empregadores todos os integrantes da rede econômico-produtiva³²⁴.

A proposta de subordinação jurídica estrutural-reticular apresenta, para a ciência do direito, as mesmas críticas e pontos de contribuição que a vertente estrutural tratada no tópico anterior³²⁵. Acrescenta-se aos pontos de discordância, também, o fato de que a proposta de subordinação em rede carrega insegurança jurídica provocada pela possibilidade de inclusão como empregador de qualquer empresa que esteja em rede, a partir da mera opção unilateral do trabalhador.

Em relação aos aspectos específicos e positivos da proposta, tem-se que a subordinação estrutural-reticular é condizente com as novas formas de trabalho na pós-modernidade, na qual as empresas são esvaziadas e a responsabilidade pelos meios de produção passam a ser transferidos, em grande parte, para a responsabilidade do trabalhador. Ao reconhecer que o trabalhador possa ser possuidor de parte dos meios de produção e, nem por isso, deixar de ostentar a qualidade de empregado, contribui a teoria para um modelo tutelar e inclusive no sistema normativo de trabalhadores economicamente dependentes.

3.2.1.5 A subordinação jurídica integrativa

³²² MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.46, n. 76, p. 208, jul./dez. 2007.

³²³ Ibid., p. 214.

³²⁴ Ibid., p. 215. Afirmam Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior que a subordinação estrutural-reticular permitirá a proteção do trabalhador e atrairá “a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica”.

³²⁵ De modo a evitar a repetição, remeto o leitor à análise crítica realizada no subitem anterior que tratou da subordinação jurídica estrutural.

Os conceitos de empregado e empregador devem ser concebidos e interpretados à luz da finalidade do direito do trabalho, ou seja, atentando-se ao caráter teleológico desse ramo especializado do direito. A construção normativa do direito do trabalho brasileiro é estruturada a partir da identificação dos sujeitos da relação laboral. A proteção e a regulação do trabalho humano são os objetivos primordiais do direito do trabalho, que somente se aperfeiçoam com o correto enquadramento dos sujeitos da relação laboral.

As dificuldades apresentadas no enquadramento de algumas relações de trabalho nos conceitos de subordinação jurídica, em suas vertentes clássica, objetiva e estrutural, levaram parte da ciência do direito a apresentar novos sentidos para o conceito de dependência jurídica, na tentativa de estabelecer contornos mais seguros e precisos. É apresentado, nesse sentido, o conceito de subordinação jurídica integrativa, como uma das formas de permitir o enquadramento de trabalhadores economicamente dependentes na rede de tutela do direito do trabalho.

A dimensão integrativa da subordinação jurídica pode ser definida como sendo aquela na qual o trabalhador, por não possuir organização empresarial própria, integra-se à organização produtiva de terceiros, sem assumir os riscos do empreendimento, no qual os frutos do trabalho não lhe pertencem originalmente³²⁶.

A análise dos contornos apresentados permite estabelecer que a construção do conceito de dimensão integrativa da subordinação, assim como visto nas definições apresentadas pelos defensores das dimensões objetiva e estrutural, está assentada na perspectiva institucional da relação de trabalho. A concepção de subordinação integrativa está, portanto, centralizada na atividade realizada pelo trabalhador. Esse aspecto identificador do modelo proposto aponta que a relação entre os sujeitos da relação de trabalho é renegada a um papel secundário em grau de importância.

A novidade que o conceito de dependência integrativa apresenta foi a de trazer para o centro da discussão da subordinação jurídica aspectos relativos à divisão tradicional do trabalho. O empregado detém a força de trabalho, ao passo que o empregador é detentor dos meios de produção e das matérias-primas necessários para a produção. Outro ponto destacado

³²⁶ Lorena Vasconcelos Porto afirma que a subordinação jurídica integrativa se faz presente em situações nas quais “a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade”. Nesse sentido, conferir: PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 253.

na definição proposta foi o de deslocar para a identificação da dependência jurídica aspectos da alheabilidade ou *ajenidad*, ou seja, a discussão acerca do trabalhador ser proprietário ou não dos frutos do seu trabalho³²⁷.

A proposta integrativa para o conceito de subordinação jurídica trouxe ainda menção expressa a aspectos relativos à divisão dos riscos do empreendimento. Na dimensão integrativa, o fato do trabalhador não ser detentor direto e originário dos frutos do seu trabalho, ou seja, prestar serviços na organização da produção alheia, faz com que os riscos do empreendimento sejam integralmente assumidos pelo detentor dos meios de produção e das matérias-primas.

Lorena Vasconcelos Porto aponta, ao defender a proposta de subordinação integrativa, que a definição remonta à noção de subordinação objetiva, ou seja, “na inserção da prestação laborativa do empregado nos fins da empresa”³²⁸, que não se confunde com a atividade-fim em si. A integração opera-se de modo necessário e permanente na empresa beneficiária da força de trabalho³²⁹. Mesmo as relações de trabalho que envolvem trabalhadores nas chamadas “atividades-meio” do tomador poderiam a vir a ser reconhecidas como sendo de vínculo empregatício. O que importa para o conceito é se a atividade do trabalhador esteja ou não integrada ao fim do negócio.

A dimensão integrativa da subordinação deixa, da mesma forma que as vertentes objetiva e estrutural, para um plano secundário aspectos subjetivos da relação entre empregado e empregador. A centralização do foco apenas no elemento objetivo, ou seja, na atividade, acaba por possibilitar a inclusão no conceito de empregado trabalhadores que prestam serviços independentes em empresas alheias, valendo-se da estrutura produtiva destas, mas com total autonomia na gestão e na organização da atividade. A dimensão integrativa da subordinação peca, portanto, novamente, pela generalidade que o conceito apresenta e, conseqüentemente, pela possibilidade de equívoco no enquadramento de determinados trabalhadores que se encontram na chamada zona grise.

³²⁷ Aprofundaremos, em tópico específico neste capítulo, as noções de alheabilidade ou *ajenidad*, em razão da importância que este pressuposto apresenta para a correta identificação dos trabalhadores autônomos e aqueles que ostentam a posição jurídica de empregado.

³²⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 34, n. 130, p. 136, abr./jun. 2008.

³²⁹ GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 207.

Outro ponto que merece reflexão na proposta integrativa para a dependência jurídica reside no fato de trazer outros pressupostos da relação de emprego, como a *ajenidad* e a não-assunção dos riscos do empreendimento para o conceito de subordinação jurídica. A inclusão de outros pressupostos da relação empregatícia na definição de subordinação jurídica retira a precisão que a mesma precisa apresentar para adquirir grau de cientificidade.

O ponto de resistência ao conceito é acentuado ao deixar de contemplar situações que envolvem o trabalho para as denominadas “empresas vazias”. Como vimos no início deste trabalho, as transformações tecnológicas influenciam diretamente o mundo do trabalho, alterando as formas de execução do labor. A divisão tradicional do trabalho passa, em atividades ligadas à tecnologia, por profundas transformações, criando um contingente de trabalhadores dependentes – o cibertariado³³⁰. O trabalhador passa a ser detentor não apenas da sua força de trabalho, mas também ser responsável por parte significativa dos meios e dos insumos necessários à produção.

O remodelamento acima descrito permite evidenciar que, para terceiros, o trabalhador se apresenta como produtor e titular de uma organização produtiva própria. O esvaziamento da empresa – cujo fenômeno será analisado mais detidamente no próximo capítulo – permite que empresas funcionem a partir de estruturas produtivas do próprio trabalhador executor de serviços. Essas situações não são contempladas na proposta de subordinação integrativa, que pressupõe que o trabalhador realize trabalho em favor de outrem que possua estrutura produtiva própria.

A noção de subordinação integrativa não deve, contudo, ser totalmente afastada, já que ao trazer para o conceito de dependência jurídica aspectos relativos à integração coordenada à atividade do tomador, permitirá contribuir como um dos elementos para o enquadramento de trabalhadores dependentes economicamente na qualidade de empregado tutelado pelo direito do trabalho. Veremos, ao apresentar no capítulo final a nossa proposta de subordinação disruptiva, que tanto os aspectos objetivos quanto os subjetivos da relação entre trabalhador e

³³⁰ O termo *cybertariat* é apresentado por Ursula Huws para definir os trabalhadores que desenvolvem ferramentas tecnológicas, como *softwares* ou outros aplicativos, ou que utilizam a tecnologia como ferramenta ou instrumento de trabalho. O conceito por ser ampliado de modo a contemplar também os trabalhadores que laboram utilizando ferramentas tecnológicas como insumo indispensável para a produção de bens e serviços. Para tanto, cf.: HUWS, Ursula. **The making of a cybertariat: virtual work in a real world**. New York: Monthly Review Press, 2003, HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009 e HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age**. New York: Monthly Review Press, 2014.

tomador de serviços devem ser simultaneamente considerados para fins de identificação da dependência jurídica.

3.2.1.6 A subordinação jurídica potencial

A subordinação jurídica potencial é apresentada como outra tentativa para o enquadramento de uma maior gama de trabalhadores economicamente dependentes no sistema de proteção trabalhista, especialmente daqueles que laboram por meio da terceirização de serviços. A matriz potencial da dependência jurídica é estruturada na relação entre os sujeitos da relação de trabalho, ou seja, leva em conta aspectos do elemento subjetivo da relação jurídica entre trabalhador e tomador de serviços. Ao mesmo tempo, a noção de subordinação potencial, em razão da preocupação em tutelar trabalhadores que prestam serviços a terceiros, se aproxima de pontos da subordinação estrutural de natureza objetiva.

Em razão da relação direta com particularidades da subordinação jurídica clássica, a dimensão potencial passa pela análise dos poderes que o empregador possui no curso da relação laboral. O empregador – em razão de assumir os riscos do empreendimento econômico – detém atribuições relacionadas à gestão do trabalho alheio. Os poderes do empregador são manifestados pela direção, controle, organização, normatização e disciplina do trabalho.

O empregador, em razão do contrato de trabalho, dirige a força de trabalho em prol da realização dos objetivos do empreendimento. A atividade de direção pode ser mais ou menos intensa a depender da natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador ou em razão do grau de especialização da força de trabalho. O exercício do poder diretivo e dos demais oriundos do *jus variandi* pode ser efetivo – em maior ou menor grau ou intensidade – ou mesmo mantido de forma latente ou potencial. A mera possibilidade do exercício dos poderes do empregador no curso da relação de trabalho identifica a subordinação jurídica sob o epíteto de potencial³³¹.

³³¹ Afirma Maria do Rosário Palma Ramalho que a subordinação jurídica pode ser meramente potencial, “no sentido em que para a sua verificação não é necessária uma actuação efectiva e constante dos poderes laborais, mas basta a potencialidade de exercício destes poderes”. Nesse sentido, vide: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte II – situações laborais individuais. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 36. Reconhece, também, que os poderes do empregador podem ser apresentados de forma latente ou potencial: GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 210 e OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014, p. 194.

A subordinação jurídica potencial é definida por Danilo Gonçalves Gaspar como sendo aquela na qual:

o trabalhador sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador de serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador³³².

O conceito acima apresentado destaca, portanto, aspectos subjetivos e objetivos da relação de trabalho, ainda que com algumas peculiaridades. Acentua o autor do conceito que será considerado subordinado potencialmente o trabalhador que apresentar, no dia-a-dia, as seguintes características:

a) não subordinado classicamente (com recebimento de ordens diretas por parte do tomador dos serviços); b) sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica; c) presta um serviço por conta alheia, isto é, recebendo valor inferior a 50% do resultado do produto do trabalho; d) ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços; e) recebendo ou não ordens diretas desse; f) em razão da sua inserção na dinâmica organizacional do tomador³³³.

A vertente potencial de subordinação jurídica— embora tenha expressão positiva por agregar aspectos tanto da relação havida entre os sujeitos da relação de trabalho quanto da própria atividade envolvida — tem o seu campo de incidência limitada, em razão dos pressupostos elencados.

É cediço, como já adiantamos em passagens anteriores, que as relações de trabalho na pós-modernidade estão a passar por transformações em sua forma de organização. A divisão tradicional do trabalho vem sendo modificada em razão do surgimento do fenômeno do esvaziamento da empresa. A empresa beneficiária da energia produtiva do trabalhador reduz ao mínimo o número de trabalhadores empregados, tornando a estrutura de produção enxuta. Não raro, os meios de produção e as próprias matérias-primas necessários à produção passam a ficar preponderantemente a cargo do próprio prestador de serviços e não mais do tomador de serviços.

Evidencia tal situação fática os trabalhadores que prestam serviços de transporte de passageiros por meio de aplicativos, como UBER, CABIFY, 99POP, dentre outras aplicações para *smartphones* e *tablets*. A responsabilidade pela aquisição e manutenção do veículo é exclusiva do detentor da força de trabalho, embora seja tomador indireto do serviço a empresa

³³² GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016, p. 199.

³³³ Ibid., p. 200.

desenvolvedora do aplicativo. O modelo de subordinação jurídica potencial não abrangeria esses trabalhadores, ainda que esses prestassem serviços em favor de outrem. A exclusão decorreria do simples fato do trabalhador ser detentor de parte dos meios de produção. A ideia de subordinação potencial alijaria outros trabalhadores potencialmente subordinados ao tomador de serviços.

Outro ponto de reparo no conceito de dependência jurídica potencial que merece o nosso questionamento reside no aspecto relativo ao percentual proposto para a retenção do resultado do trabalho. O percentual é apresentado de modo aleatório, ou seja, desconsiderando a participação de cada parte da relação de trabalho nos custos de produção. Ao indicar a porcentagem de 50% (cinquenta por cento), é desconsiderada a contribuição que compete à cada parte para a realização da atividade produtiva.

Associam-se a esses aspectos de reflexão crítica o fato de que, ao reconhecer a simples integração da atividade do trabalhador na dinâmica produtiva do tomador de serviços, o conceito de subordinação jurídica potencial permitiria abranger verdadeiros trabalhadores independentes em seu conceito. A definição apresentada também apresenta dificuldades por trazer, em seu conteúdo, uma das vertentes para o pressuposto “não-eventualidade”. A noção que vincula aos fins do empreendimento é um dos aspectos que o pressuposto da relação empregatícia “habitualidade” apresenta, que não se confunde com a “subordinação jurídica”.

A dimensão proposta para subordinação jurídica, apesar de possuir pontos para reflexão crítica, apresenta importantes contribuições para a ciência do direito. A principal virtude da proposta é a de evidenciar novamente a importância que os aspectos da relação subjetiva entre o trabalhador e o tomador de serviços têm para a identificação do liame subordinativo. Abandona-se, assim, apenas a perspectiva objetiva, em suas dimensões pura, estrutural e integrativa, para ressaltar também a importância que o exercício efetivo ou potencial dos poderes do empregador tem para a caracterização da dependência jurídica. A proposta de subordinação potencial congrega, portanto, aspectos da subordinação subjetiva e aspectos da subordinação objetiva³³⁴.

³³⁴ Danilo Gonçalves Gaspar afirma que, na proposta de subordinação potencial, será considerado subordinado “tanto o trabalhador que recebe ordens diretas ou simplesmente se insira na dinâmica organizacional do tomador”, ou seja, o conceito jurídico traz aspectos da dimensão subjetiva da subordinação. Nesse sentido, vide: GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016, p. 206.

Outro ponto positivo que a proposta de dependência jurídica potencial apresenta reside em novamente trazer a ideia de *ajenidad* para a identificação da relação de trabalho subordinada. O direito do trabalho nasceu para a proteção da relação de trabalho alheio. Ao incluir no rol de trabalhadores subordinados aqueles que prestam serviços por conta alheia, ou seja, aqueles no qual o fruto de trabalho também pertence ao capitalista detentor dos meios de produção, contribui o conceito para elevar a importância que a alheabilidade tem para identificar a relação de trabalho subordinada.

3.2.2 A pessoalidade

A realização do trabalho pressupõe o dispêndio da energia humana, materializada por meio da realização de uma atividade produtiva ou mesma de natureza improdutiva em favor de outrem. Mesmo as formas primitivas de exercício do labor, como a escravidão e a servidão, têm na realização personificada do trabalho humano uma de suas notas identificadoras.

Não se quer com isso afirmar que toda forma de trabalho humano é operada com a marca da pessoalidade ou mesmo que o trabalhador tenha sido sempre considerado como sujeito de direitos. O trabalhador no regime escravagista era equiparado a um objeto, não obstante a realização do trabalho depender do uso da sua força produtiva. Diferem-se essas formas de trabalho, portanto, dentre outros aspectos, pela natureza da relação que os executantes mantinham com os tomadores da atividade.

A garantia da liberdade assegurou ao trabalhador a possibilidade de se vincular pessoalmente a outrem, transferindo a energia produtiva em troca do pagamento de uma contraprestação. A noção de pessoalidade da realização do trabalho na relação contratual empregatícia tem como primeiro aspecto a ser considerado o fato de que a execução da obrigação de fazer deva ser cumprida obrigatoriamente por uma pessoa física ou natural³³⁵. Afasta-se, portanto, da possibilidade de enquadrar o executante na condição de empregado toda atividade realizada por pessoa jurídica ou por algum ente despersonalizado.

³³⁵ A ciência do direito é uníssona ao reconhecer que a relação empregatícia somente ser caracterizada se houver a prestação de trabalho por pessoa natural. Nesse sentido, vide: CUEVA, Mario de la. **Derecho mexicano del trabajo**. 11. ed. Ciudad de Mexico: Editorial Porrúa, 1966, p. 494; DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 304; GASPARD, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2016, p. 91; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012; e NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 367.

O fato de exigir que a realização do trabalho se dê obrigatoriamente pela pessoa física é incapaz de obstaculizar o reconhecimento do vínculo empregatício em situações envolvendo a prestação por pessoa jurídica, se restar demonstrado que a forma jurídica adotada pelo prestador objetivou dissimular a prestação pessoal do trabalhador. Como vimos no capítulo anterior deste trabalho, um dos princípios informadores do direito do trabalho é o da primazia da realidade. A aplicação desse elemento normativo permite reconhecer a invalidade de formas jurídicas adotadas, que objetivam dissimular a real situação vividas pelos sujeitos da relação de trabalho. Se houver, dessa forma, o reconhecimento de que a forma da pessoa jurídica foi utilizada para mascarar a prestação da atividade pessoal do trabalhador, prevalecerá o aspecto real em detrimento da forma jurídica adotada.

Outro aspecto do pressuposto da pessoalidade diz respeito a aspectos pessoais do trabalhador. O empregado é contratado, de modo geral, em razão das condições e aptidões pessoais que demonstra possuir para o exercício da atividade. Diz-se, assim, que a relação de trabalho é personalíssima em relação à pessoa do trabalhador. O empregador deverá, por assumir os riscos do empreendimento econômico, concordar com a substituição do trabalhador na realização do trabalho. Essa anuência na substituição do executante da atividade poderá ocorrer de forma expressa ou mesmo de modo tácito. Neste último caso, a concordância será demonstrada pelo comportamento positivo ou mesmo de tolerância do empregador diante da substituição do trabalhador.

Um aspecto que merece ser destacado é que a ciência do direito relaciona a pessoalidade com a infungibilidade da prestação³³⁶. Essa relação merece nossa reflexão científica. A fungibilidade e a infungibilidade são aspectos binários da obrigação de fazer, ou seja, serão consideradas fungíveis as obrigações que puderem ser realizadas tanto pelo devedor da obrigação ou mesmo por outrem por este indicado. As obrigações de fazer infungíveis devem, por sua vez, ser cumpridas obrigatoriamente pelo devedor da obrigação. A distinção apresentada deixa claro que pessoalidade e infungibilidade da prestação não podem ser relacionadas de forma obrigatória. A infungibilidade é atributo da obrigação, já a pessoalidade é aspecto do sujeito da relação. Além disso, como vimos, se houver a autorização do empregador para que o trabalhador se faça substituir por outrem na execução

³³⁶ Maurício Godinho Delgado, ao tratar do pressuposto pessoalidade, afirma que: “é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação de trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador”. Nesse sentido, vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 315.

da atividade estará presente o pressuposto da pessoalidade, ainda que a obrigação de fazer tenha natureza jurídica fungível.

A pessoalidade na relação de emprego materializa-se, portanto, pelo fato do trabalho ser executado obrigatoriamente por pessoa natural ou jurídica e, sobretudo, que a prestação de serviços seja realizada por pessoa autorizada, de forma tácita ou expressa, pelo empregador.

3.2.3 A habitualidade ou não-eventualidade

A CLT adotou no artigo 3º o caráter “não-eventual” do trabalho para identificar a relação de emprego e, conseqüentemente, distinguir de outras formas de prestação pessoal da atividade humana³³⁷. O pressuposto não-eventualidade ou habitualidade está relacionado ao papel de integração entre o capital e o trabalho. O trabalho humano permite a ascensão social do seu executante, uma vez que por meio deste obtém o trabalhador os recursos necessários para o sustento próprio e de sua família. A manutenção do trabalho contribui para a emancipação civilizatória do trabalhador.

A não-eventualidade da relação de emprego apresenta diversos contornos, a depender do critério jurídico utilizado para a sua definição. A ciência do direito apresenta inúmeras teorias que buscam estabelecer o conteúdo do pressuposto da relação de emprego “habitualidade”³³⁸. Nesse sentido, apresentam-se as teorias da descontinuidade, do evento, da fixação e dos fins do empreendimento. Analisaremos, a seguir, os principais aspectos característicos desses modelos teóricos.

A teoria da descontinuidade é estruturada na relação havida entre a duração do trabalho executado e a necessidade do tomador da atividade. É alicerçada, portanto, nos aspectos temporais envolvidos na realização da atividade laborativa.³³⁹ Será considerado eventual o trabalho que se apresente de modo descontinuado ou de forma fragmentada em relação ao tomador. A teoria apresenta críticas pois o seu acolhimento afastaria da qualidade de empregado trabalhadores que laboram em empresas que desempenham sua atividade poucos dias da semana (trabalho adventício ou de baixa intensidade) ou que realizam atividades intermitentes, conforme convocação empresarial.

³³⁷ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

³³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 318-320.

³³⁹ Ibid., p. 318.

A teoria do evento considera, por sua vez, como trabalhador eventual aquele “admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço”³⁴⁰. Diferentemente da primeira teoria apresentada, a proposta apresentada tem como elemento principal a atividade. A teoria do evento peca, contudo, pelo fato de que o seu acolhimento implicaria a exclusão da qualidade de empregado dos trabalhadores que são contratados por prazo determinado, para a execução de atividades que tenham duração determinada ou para participarem de evento com duração prevista no tempo.

A teoria da fixação tem como aspecto determinante a vinculação da pessoa do trabalhador a uma fonte de trabalho. Será considerado empregado, para essa teoria, o trabalhador que se fixa a uma única fonte de trabalho. É considerada forma de realização de trabalho eventual aquela que “embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles”³⁴¹.

Amauri Mascaró Nascimento defende a proposta teórica da fixação jurídica para determinar o aspecto eventual ou não da prestação do serviço. Afirma o autor que o trabalhador eventual, por não possuir um único patrão, não se vincula de modo permanente ou contínuo a qualquer um deles³⁴². Esse aspecto identificaria o caráter eventual do trabalho. A teoria não é, contudo, imune a críticas. A principal delas reside no fato de que a exclusividade não é exigência para a configuração da relação de emprego. Inexiste, portanto, impeditivo que o empregado possa manter mais de uma relação de trabalho, fixando-se a mais de uma fonte de trabalho.

Por fim, a teoria do empreendimento econômico reconhece como sendo trabalhador não-eventual aquele cuja atividade é ligada à necessidade regular de funcionamento do empreendimento tomador. É a teoria mais prestigiada na ciência do direito, conforme aponta Maurício Godinho Delgado³⁴³. Será considerado eventual, o trabalhador que for contratado para a execução de uma atividade esporádica que não se destina a atender a uma necessidade

³⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 319.

³⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaró. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 377.

³⁴² Afirma Amauri Mascaró Nascimento que “trabalhador eventual é o mesmo que o profissional sem patrão, sem empregador, porque o seu serviço é aproveitado por inúmeros beneficiários e cada um destes se beneficia com as atividades do trabalhador em frações de tempo relativamente curtas, sem nenhum caráter de permanência ou de continuidade”. Nesse sentido, vide: *Ibidem*, p. 377.

³⁴³ *Ibid.*, p. 319.

permanente do empreendimento. O encanador contratado para consertar a tubulação de uma escola, por exemplo, será considerado um trabalhador eventual.

Defendemos que a não-eventualidade ou habitualidade está relacionada à necessidade da permanência da atividade do trabalhador, de modo que o empreendimento do tomador possa regularmente funcionar. A identificação do caráter eventual ou não do trabalho passará, portanto, pela análise do objeto social que a empresa desenvolve. Assumirá a característica de habitualidade ou de não-eventualidade, o trabalho que se for necessário para a realização do objeto social da empresa.

3.2.4 A onerosidade

A onerosidade é outro pressuposto normativamente indispensável para a caracterização da relação de emprego. A realização do trabalho humano permite que o trabalhador possa receber, a partir da cessão da energia produtiva em favor de outrem, o pagamento regular de uma contraprestação. O pagamento pelo trabalho poderá ser realizado em dinheiro ou em utilidades, desde que sejam observados neste último caso, os percentuais legais para a sua percepção. O salário poderá ainda ser estabelecido de forma fixa ou variável e também pactuado por unidade de tempo ou por realização de peça ou tarefa.

O caráter oneroso do trabalho humano decorre da existência prévia de negociação do *quantum* remuneratório pelos sujeitos da relação de trabalho. Isso significa reconhecer que será considerado trabalho oneroso não apenas aquele em que houver o efetivo pagamento de uma contraprestação – aspecto objetivo do pressuposto onerosidade – mas, sobretudo, se estiver presente de forma subjacente a negociação prévia ou concomitante à realização do trabalho a promessa de pagamento de uma contraprestação – aspecto de ordem subjetiva. É preciso, portanto, que haja o efetivo ajuste de pagamento de salário para que se faça presente o pressuposto onerosidade.

Afasta-se da qualidade de empregado, com a delimitação dos contornos objetivos e subjetivos da onerosidade, todos aqueles trabalhadores que realizam trabalho voluntário ou de forma graciosa. Estará presente o pressuposto da relação de emprego onerosidade quando “a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado”³⁴⁴.

³⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 323.

3.2.5 A ausência de assunção dos riscos do empreendimento

A relação de emprego materializa o conflito entre o capital e o trabalho. A tradicional divisão do trabalho é identificada pela separação rígida dos titulares da força de trabalho e dos meios de produção. O trabalhador é detentor da força de trabalho, ao passo que ao empregador compete organizar os meios produtivos e as matérias-primas envolvidas na produção.

A divisão tradicional do trabalho influenciou diversos sistemas jurídicos, dentre eles o brasileiro, ao reconhecer, como um dos pressupostos para a configuração da relação de emprego, a não assunção dos riscos do empreendimento por parte do empregado. O empregador, enquanto detentor dos meios necessários para o funcionamento da empresa, não poderá transferir ao empregado os riscos envolvidos na realização da atividade empresarial.

As transformações operadas na organização do trabalho levaram a modificação parcial da divisão tradicional anteriormente exposta, como forma de tornar mais competitivas as empresas. A eficiência do negócio passa pela redução dos custos envolvidos na produção, em vista a aumentar a realização da mais-valia. Uma das modificações praticadas foi a de estabelecer que o empregado fosse responsável pela aquisição de parte ou mesmo da totalidade das ferramentas necessárias à realização da atividade³⁴⁵. A alteração não se restringe apenas ao ferramental necessário à produção. A aquisição dos meios de produção, sua conservação e manutenção foram transferidas gradativamente para a responsabilidade do trabalhador, como se observa, por exemplo, em situações de teletrabalho.

A alteração das formas de realizar o trabalho humano determina a necessidade de ter um novo olhar para o pressuposto da relação de emprego “não-assunção dos riscos do empreendimento” e, sobretudo, de se ter em vista a análise integrada com os demais elementos apresentados nos subitens anteriores. A dinâmica interna da organização produtiva (aquisição de bens de produção e de matérias-primas) deixa de ser o aspecto principal a ser observado no processo de delimitação dos riscos do negócio. A dinâmica externa, ou seja, a relação entre o empresário e seus clientes é que determinará os contornos da divisão dos riscos do negócio. Nesse sentido, precisas são as considerações trazidas por Lorena Vasconcelos Porto, ao afirmar que:

³⁴⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação – a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr**, São Paulo, ano 72, n. 07, p. 825, jul. 2008.

a verdadeira assunção do risco, que caracteriza a prestação laborativa autônoma, é o fato de caber ao trabalhador negociar a sua atividade diretamente no mercado, diferentemente do labor subordinado, em que o empresário integra tal prestação com os demais fatores produtivos, para o exercício da atividade econômica, cabendo a ele negociar o produto e/ou serviço final no mercado: aí se encontra o verdadeiro risco³⁴⁶.

A alteração da perspectiva interna para a externa da relação implicará importantes consequências na forma de verificar o aspecto relativo ao pressuposto “risco do empreendimento”. O risco do negócio é determinado no relacionamento do empresário com os clientes e não na relação daquele com o detentor da força de trabalho. O fato do empregador remunerar o trabalhador em razão da produção realizada (salário por comissionamento, por exemplo) ou mesmo estabelecer bonificações e premiações por atingimento de metas refere-se a aspectos internos da relação trabalhador e empresário. O estabelecimento do risco do negócio está circunscrito à realização do objeto social da empresa, ou seja, na relação entre o empreendedor e o cliente.

Essa questão será bastante relevante quando analisarmos, especificamente, o trabalho por meio dos chamados aplicativos de transporte de passageiros. Adiantando o que será tratado no capítulo subsequente, o motorista dos aplicativos de transporte de passageiros não possui qualquer papel na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive a fixação dos chamados “preços dinâmicos”, conforme horário e demanda do serviço, pertence exclusivamente ao detentor do aplicativo e não ao trabalhador envolvido na prestação de serviços. O valor cobrado, por meio de cartões de crédito previamente cadastrados no aplicativo, impede, ainda, que o motorista conceda qualquer desconto ao passageiro transportado. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. Portanto, na nossa visão, o risco do negócio está nas mãos do detentor do aplicativo e não no motorista.

A assunção dos riscos do empreendimento, enquanto pressuposto para o reconhecimento da relação empregatícia, deve ser analisada na perspectiva da realização do objeto social, ou seja, nos aspectos externos da relação entre empresa e cliente.

3.2.6 A *ajenidad*, alienabilidade ou alheabilidade

A *ajenidad*, alienabilidade ou alheabilidade, ainda que não apontada expressamente no artigo 3º da CLT como pressuposto para a constituição da relação de emprego, é considerada

³⁴⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação – a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr**, São Paulo, ano 72, n. 07, p. 825, jul. 2008.

pela ciência do direito como um dos seus aspectos essenciais³⁴⁷. A importância da inclusão desse pressuposto identificador da relação de emprego se dá em razão da necessidade de enquadrar as novas relações de trabalho da pós-modernidade nos modelos jurídicos existentes, especialmente aquelas que se desenvolvem no setor terciário. A tarefa é dificultada, sobretudo, por conta dos efeitos que as novas tecnologias trouxeram à forma de organizar e de executar o trabalho humano³⁴⁸ e também pelo fato de que o diploma consolidado ter sido concebido para um modelo econômico fundado principalmente no setor secundário.

A tarefa de conceituar a *ajenidad* apresenta inúmeras dificuldades, por conta dos diversos sentidos que a ciência do direito apresenta para o termo. Os significados jurídicos de alienabilidade são construídos e estruturados a partir da noção primária de trabalho por conta e em benefício de outrem³⁴⁹.

Uma das acepções que o termo alheabilidade possui é extraída do modo pelo qual os frutos do trabalho são adquiridos. Trabalhar por conta de outrem significa dizer que o resultado do trabalho pertence originalmente à pessoa diversa daquela que o realizou ou produziu³⁵⁰. O empregado é, por conseguinte, aquele que, embora seja responsável pela produção de um bem ou executor de um serviço, não é reconhecido como possuidor direto dos frutos do trabalho. A *contrario sensu*, empregador é aquele que se apropria do produto resultante do trabalho alheio.

Outros sentidos de *ajenidad*, não relacionados ao resultado do trabalho humano, são apresentados pela ciência do direito. A alienabilidade pode também ser compreendida, segundo Antônio Lopes Batalha³⁵¹, a partir das noções de titularidade da organização, de utilidade patrimonial, de mercado e, finalmente, dos riscos da atividade. Esse último aspecto fora analisado no item anterior, quando, ao tratarmos do pressuposto “assunção dos riscos do

³⁴⁷ O direito espanhol acolheu, como vimos no item 3.2.1, o termo *ajenidad* em vez da expressão subordinação jurídica para identificar a relação empregatícia. Embora o texto consolidado não tenha expressamente apontado a *ajenidad* para a configuração da relação empregatícia, entendemos que é possível extrair do artigo 2º da CLT a presença desse pressuposto. A alheabilidade apresenta, dentre os seus sentidos, a ideia de trabalho por conta e risco de outrem. Assim, ao ser previsto que o empregador assumirá os riscos do empreendimento, compreendemos que o pressuposto *ajenidad* passa a ser reconhecido como indispensável para a configuração da relação de emprego.

³⁴⁸ BATALHA, Antônio Lopes. **A alienabilidade no direito laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho**. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2007, p. 54-55.

³⁴⁹ URIARTE, Oscar Ermida; ALVAREZ, Oscar Hernández. Crítica de la subordinación. **Revista Ius et Veritas**, Lima, n. 25, p. 289, dez. 2002.

³⁵⁰ OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho del trabajo**. 27. ed. Madrid: Civitas, 2010, p. 77-78.

³⁵¹ Ibid., p. 58.

empreendimento”, reconhecemos como empregador aquele que é responsável por assumir os riscos do negócio.

A noção de alienabilidade na titularidade da organização é construída a partir da divisão social do trabalho, em sua vertente tradicional. O empregador é aquele que é titular dos meios de produção e das matérias-primas necessárias à produção, ao passo que o trabalhador é o detentor da força de trabalho³⁵². Trabalhar por conta alheia significa, portanto, dispor da energia produtiva em favor do detentor dos meios de produção.

A vinculação da *ajenidad* à titularidade da organização apresenta críticas³⁵³. A divisão tradicional do trabalho foi concebida para um modelo industrial do início do capitalismo industrial, que perdurou até meados do século XX. Esse modelo de distribuição dos meios de produção é inaplicável em diversas atividades do setor terciário ou mesmo em algumas atividades do próprio setor industrial na pós-modernidade.

Como analisamos anteriormente, o movimento do empregador em transferir ao empregado a obrigação de adquirir parte dos meios necessários à produção vem ganhando espaço no mundo dos negócios, como forma de ampliar a realização da mais-valia. Ao ser acolhida a vertente da *ajenidad* da titularidade da organização, estariam excluídos do conceito de empregado os trabalhadores que são responsáveis pela aquisição de parte significativa dos meios de produção, embora subordinados juridicamente e que não possuam liberdade para organizar e gerir o próprio trabalho. A vinculação da alienabilidade à titularidade da organização é, portanto, restritiva e incapaz de ser aplicada a todas as relações de trabalho subordinadas.

A compreensão da utilidade patrimonial foi outra tentativa de compreender a *ajenidad*, enquanto pressuposto da relação de emprego. A noção de alienabilidade está vinculada à ideia de que toda utilidade econômica decorrente do trabalho humano, seja ela manifestada sob a forma de venda de bens ou mesmo de prestação de serviços, pertence à pessoa distinta do seu executante³⁵⁴. O produto do trabalho é vendido pelo empregador, que tem a propriedade dos frutos do trabalho alheio. É o capitalista quem auferir a vantagem econômica do trabalho

³⁵² VIÑA, Jordi García. O valor do trabalho autônomo e a livre-iniciativa. Tradução de Yone Frediani. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 91.

³⁵³ BATALHA, António Lopes. **A alienabilidade no direito laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho**. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2007, p. 82.

³⁵⁴ MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 34. ed. Madrid: Techos, 2013, p. 35. Nesse sentido, ver também: VILLALÓN, Jesús Cruz. **Compendio de derecho del trabajo**. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2014, p. 32.

alheio e que retira, de parte do resultado do trabalho, o valor a ser pago ao trabalhador como contraprestação.

António Lopes Batalha acentua, em reflexão crítica à visão da utilidade patrimonial, que esta é apenas uma das faces *ajenidad* do mercado. Para o autor, faltaria a esta vertente analisar a outra face da moeda, ou seja, os aspectos relativos aos riscos do empreendimento, já que o conceito se limitaria apenas aos aspectos da vantagem econômica do trabalho alheio³⁵⁵.

A alienabilidade no mercado é outra concepção que a *ajenidad* poderá manifestar. A noção é associada à relação havida entre os sujeitos da relação de trabalho e o mercado. Compete ao empregador adquirir e organizar os meios indispensáveis à produção, bem como dirigir a força de trabalho; ao trabalhador, por sua vez, compete ceder onerosamente a força de trabalho para ser utilizada na produção de bens e realização de serviços para serem negociados no mercado. A relação direta com o mercado e, conseqüentemente, com o cliente, é estabelecida pelo empresário e não pelo trabalhador³⁵⁶.

Essa noção da alienabilidade tem importante consequência para compreender a relação de emprego na pós-modernidade, especialmente quando analisarmos no capítulo subsequente, a relação entre o motorista e o explorador do aplicativo de transporte de passageiros. A relação do trabalhador na relação empregatícia é fixada diretamente com o empregador e não com o cliente. Há, na relação de emprego, necessariamente a interposição entre o trabalhador e o consumidor, ainda que haja contato direto entre estas partes durante a execução do serviço. O trabalho autônomo difere-se do trabalho subordinado pela impossibilidade do resultado da atividade ser oferecido diretamente ao mercado pelo trabalhador.

A compreensão de *ajenidad* vinculada ao mercado apresenta grande amplitude, o que permite abarcar situações fáticas trazidas pelas novas formas de trabalho. Algumas críticas que poderiam ser trazidas a essa vertente, como o fato de excluir os trabalhadores que se relacionam diretamente com os clientes na prestação ou execução do serviço, não se sustentam. Quando um vendedor praticista, por exemplo, negocia a venda de um produto ou um serviço ao cliente o faz a partir das orientações traçadas pelo empregador. Somente poderia se falar em ausência da *ajenidad* se o vendedor pudesse negociar livremente o preço do produto.

³⁵⁵ BATALHA, António Lopes. **A alienabilidade no direito laboral**: trabalho no domicílio e teletrabalho. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2007, p. 81.

³⁵⁶ CARACUEL, Manuel Ramón Alarcón. La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo, Madrid, **Revista Española de Derecho del Trabajo**, n. 28, p. 508-509, ene./mar. 1986.

Não podemos, contudo, olvidar que a concepção da divisão dos frutos do trabalho não pode ser olvidada, e deve ser acolhida como forma complementar de compreender a alheabilidade, já que é perfeitamente aplicada aos modelos tradicionais de organização do trabalho. A essência da relação de emprego está na divisão dos frutos do trabalho. A divisão tradicional do trabalho confere ao empregador – em razão da titularidade dos meios produtivos e da responsabilidade pela aquisição das matérias-primas e outros insumos de produção – os frutos do trabalho realizado pelo empregado. O trabalhador recebe o pagamento do salário como contraprestação pelo uso da energia laboral.

Afirma Lorena Vasconcelos Porto que a divisão dos frutos do trabalho não decorre “de um suposto direito de propriedade sobre os fatores produtivos, mas em razão do contrato de trabalho e da cessão antecipada e remunerada que constitui a sua essência”³⁵⁷. A afirmação traz importante consequência ao analisar a existência ou não de vínculo de emprego, especialmente no panorama pós-moderno informado pela transformação da divisão do trabalho. O trabalhador poderá ostentar a qualidade de empregado, ainda que seja responsável por adquirir significativa parte ou mesmo a totalidade dos meios necessários à produção. O que confere a qualidade de trabalho por conta alheia é a prévia divisão onerosa dos frutos do trabalho, em razão do contrato celebrado.

3.3 O OUTRO LADO DO TRABALHO HUMANO: A RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMA

O sistema jurídico nacional adotou divisão binária para classificar as relações de trabalho. De um lado, o sistema normativo posicionou a proteção do trabalhador subordinado como uma das pedras angulares; no outro polo, foram dispostos os demais trabalhadores, economicamente dependentes ou não, que exercem atividade por conta própria, com autonomia de gestão e de organização do trabalho, amparados pelo princípio constitucional da livre iniciativa.

O conceito de trabalhador autônomo é definido por critério de exclusão³⁵⁸, ou seja, será considerado trabalhador independente aquele que não for enquadrado na categoria de empregado. A tarefa de conceituar o trabalhador autônomo é dificultada em decorrência das novas formas de trabalho, especialmente aquelas que são desempenhadas à distância e com o

³⁵⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 236.

³⁵⁸ GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 35.

emprego de aparatos tecnológicos, inclusive os destinados ao controle. As novas tecnologias aplicadas ao mundo do trabalho muitas vezes se destinam a encobrir a chamada subordinação jurídica em sua vertente clássica.

Outra dificuldade apresentada na tarefa de definir os contornos do trabalho autônomo reside na associação que pode fazer entre trabalho subordinado e trabalho dependente. O direito estrangeiro, especialmente o de matriz europeia, associa a noção de trabalho subordinado à noção de trabalho dependente. A noção de trabalho dependente não deve ser a única a ser observada na tarefa de distinguir o trabalho autônomo do trabalho subordinado. Alain Supiot afirma, nesse sentido, que *“la caratteristica comune a tutti i diritti dei paesi europei è l’identificazione del lavoro subordinato con il lavoro dipendente. Certamente non è la sola caratteristica del contratto”*³⁵⁹.

Nélson Mannrich define trabalhador autônomo como sendo “a pessoa natural que, habitualmente e por conta própria e mediante remuneração, exerce atividade econômica de forma independente, mediante estrutura empresarial própria, ainda que modesta”³⁶⁰. A definição clássica apresentada expõe que a subordinação jurídica e a *ajenidad* são os pressupostos que efetivamente distinguem a relação empregatícia da relação de trabalho autônoma. O trabalhador autônomo diferencia-se do trabalhador juridicamente subordinado

³⁵⁹ Em tradução livre do autor: “A característica comum de todos os direitos dos países europeus é a identificação do emprego subordinado com trabalho dependente. Certamente, não é a única característica do contrato”. SUPIOT, Alain. Lavoro subordinato e lavoro autonomo. **Diritto delle relazioni industriali**, n. 2, p. 220, 2000.

³⁶⁰ MANNRICH, Nélson. Reinventando o direito do trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 235. Outros conceitos de trabalhador autônomo são apresentados pela ciência do direito tradicional. Apresenta-se, nesse sentido, a conceituação apresentada por Irany Ferrari, quando afirma ser trabalhador autônomo “os que exerciam, por conta própria e habitualmente, atividade profissional remunerada” e por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena ao dispor que “autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”. Eugenio Pérez Botija define trabalhador conceitua trabalhador autônomo como sendo “os que realizam uma atividade profissional por sua conta e risco, com ou menor independência técnico-jurídica-econômica frente a quem utiliza seus serviços ou adquirem suas obras, ficam igualmente a margem do direito laboral, se bem as vezes gozam de certas de suas medidas especiais de proteção”. Nesse sentido, vide: FERRARI, Irany. **Os trabalhadores autônomos perante a legislação brasileira**: autônomos, ex-avulsos, ex-eventuais, temporários. São Paulo: LTr, 1976, p. 19, BOTIJA, Eugenio Perez. **Derecho del trabajo**. 6. ed. Madrid: Editorial Tecnos S.A., 1960, p. 39 e VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 532. A ciência jurídica espanhola moderna, especialmente após a edição da Lei 20/2007, vem apresentando novo conceito para o trabalhador autônomo. Afirma nesse sentido Jordi García Viña que o conceito de trabalhador autônomo inclui “as pessoas físicas que realizam de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito da direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo, dando ou não ocupação a trabalhadores por conta alheia”. Nesse sentido, vide: VIÑA, Jordi García. O valor do trabalho autônomo e a livre-iniciativa. Tradução de Yone Frediani. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 87.

pelo fato daquele possuir a própria organização do trabalho, trabalhar por conta própria e não se submeter ao controle e às diretrizes de outrem.

O pressuposto constitutivo da subordinação jurídica passa nos nossos tempos por um processo de rarefação, ante a maior autonomia que passou a ser concedida à parcela dos trabalhadores para a execução das tarefas. O processo de concessão de autonomia ao trabalhador no interior das organizações é fomentado pela descentralização produtiva, pelo melhoramento da sua formação e também pela automação dos serviços. Alain Supiot aponta, nesse sentido, que:

*Les progrès de l'autonomie sont la face heureuse des évolutions actuelles. Ils s'expliquent par le développement des nouvelles technologies, l'élévation du niveau de formation des travailleurs, les nouvelles méthodes de management participatif, etc. Partou où l'organisation en réseau tend à se substituer à l'organisation pyramidale, le pouvoir s'exerce de manière différente: par une évaluation des produits du travail, et non plus par une prescription de son contenu*³⁶¹.

A dificuldade em identificar um critério seguro para determinar a subordinação jurídica decorre da porosidade apresentada pelas novas relações de trabalho, marcadas pela fluidez, liberdade, efemeridade e intermitência da atividade do trabalhador. O modelo tradicional de subordinação clássica – focado em aspectos hierárquicos, organizativos e disciplinares da relação entre os sujeitos da relação de trabalho – é insuficiente para determinar os novos contornos da relação de trabalho subordinada na pós-modernidade. A mesma deficiência é apresentada pelos conceitos fundados apenas em aspectos objetivos da atividade desempenhada, como é o caso das matrizes objetiva, objetivo-estrutural e integrativa da subordinação.

Defendemos que a noção de trabalho subordinado e, por exclusão, de trabalho autônomo, deve ser construída conjugando os elementos subjetivos da relação de trabalho e os aspectos objetivos da atividade desempenhada. Ousamos discordar da posição defendida por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena quando afirma que a noção de autonomia do trabalho está muito mais vinculada ao resultado da atividade do que a própria atividade em si³⁶². Os aspectos relativos à execução da atividade devem ser considerados na atividade de

³⁶¹ Em tradução livre do autor: “O progresso da autonomia é o rosto feliz dos desenvolvimentos atuais. Eles são explicados pelo desenvolvimento de novas tecnologias, o aumento do nível de treinamento de trabalhadores, novos métodos de gestão participativa, etc. Onde a organização da rede tende a se substituir pelo organismo piramidal, o poder é exercido de forma diferente: por uma avaliação dos produtos do trabalho e não mais por prescrição de seu conteúdo”. Nesse sentido, vide: SUPIOT, Alain. **Au-delà de l'emploi**. Paris: Flammarion, 1999, p. 36-37.

³⁶² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 531.

enquadramento da atividade como sendo subordinada ou não. A integração dos elementos subjetivos e objetivos definirá os contornos da subordinação jurídica, que, por sua vez, deve ser complementado pela noção de *ajenidad* dos frutos da atividade e da relação com o mercado.

As relações de trabalho realizadas no modelo tradicional de divisão do trabalho apresentam menor dificuldade para o enquadramento jurídico no sistema binário. O empregador – por ser detentor dos meios necessários à produção e em razão do contrato de trabalho – tem o poder de gerir, dirigir e organizar a força de trabalho, dispondo livremente do resultado do trabalho alheio. O empregado será aquele cuja força de trabalho é dirigida, organizada e orientada pelo detentor dos meios de produção, ainda que mantenha certa autonomia técnica na forma de execução dos serviços.

A mudança na divisão da organização do trabalho e a descentralização produtiva ampliaram a autonomia do trabalhador na execução dos serviços. O incremento na liberdade laboral não é adstrito aos aspectos relativos à forma de execução de serviço, ou seja, a questões de ordem técnica. A liberdade do trabalho alcançou o elemento espacial da execução do labor, que deixou de ser exclusivamente o local onde o empreendedor desenvolve sua atividade. O trabalhador tem ampliado o espaço de liberdade para realizar a atividade mesmo fora da empresa, em local e em tempo por ele definido. A intensidade do poder que o empregador exerce sobre o empregado foi reduzida, mas não totalmente anulada³⁶³.

A organização e a gestão da atividade são participadas também ao detentor da força de trabalho, nas formas laborais da pós-modernidade. O trabalhador poderá inclusive ostentar a qualidade de titular de parte dos meios necessários à produção. Como vimos, na relação de emprego, a assunção dos riscos do empreendimento pertence ao empregador. O fato do trabalhador ser titular de parte dos meios de produção não implica reconhecer que este passou a assumir o risco do negócio. Os riscos do empreendimento devem ser analisados também na perspectiva da relação entre a empresa e o cliente, já que o ponto central do negócio é a execução do objeto social.

Os contornos do trabalho autônomo são estabelecidos internamente – nos aspectos da relação entre o trabalhador e o beneficiário do uso da força de trabalho – e também

³⁶³ PORTO, Lorena Vasconcelos. A Parassubordinação: aparência x essência. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coords.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 214.

externamente, ou seja, nas particularidades da ligação daquele com o destinatário do produto ou serviço. Nas relações de trabalho clássicas, típicas do trabalho no setor industrial até a afirmação do toyotismo, os aspectos relativos à subordinação jurídica serão suficientes para distinguir o trabalhador autônomo daquele que exerce a atividade com vínculo de emprego.

O trabalhador será considerado “autônomo”, nas relações de trabalho clássicas, se possuir a liberdade de gestão, de organização e de controle da atividade. O trabalhador autônomo não se encontrará, de forma hierárquica e disciplinar, submetido, ainda que potencialmente, a outrem na execução da atividade (aspectos de índole subjetiva), bem como não terá a sua atividade integrada à organização e à produção de outrem (aspectos de ordem objetiva). Ostentará a qualidade de empregado, por sua vez, o trabalhador que estiver submetido à gestão, à organização e ao controle da atividade por outrem, e cuja atividade esteja integrada, de forma dinâmica, à organização produtiva alheia.

Nas relações de trabalho da pós-modernidade³⁶⁴, influenciadas pelo emprego de tecnologias no processo produtivo, que ampliam a autonomia na prestação de serviços, a conceituação de empregado demandará a conjugação necessária de aspectos da subordinação jurídica e da *ajenidad*. Aspectos relativos unicamente à dependência jurídica serão insuficientes para distinguir o trabalhador autônomo do empregado³⁶⁵.

O trabalhador será enquadrado como “empregado”, mesmo que atenuados aspectos de índole subjetiva e objetiva da dependência jurídica, quando não for destinatário direto dos frutos do trabalho por ele realizado ou esteja impossibilitado de oferecer diretamente o produto da sua atividade no mercado. O trabalhador autônomo será aquele que não se encontra sob dependência jurídica de outrem e cujos frutos do trabalho lhe pertençam

³⁶⁴ Afirma Gustavo Cardoso, acerca das transformações vividas no mundo do trabalho na pós-modernidade, que: “Se a sociedade da informação é o paradigma da construção dos novos pilares institucionais da pós-modernidade, o ciberespaço, fruto da interconectividade das redes informáticas ao nível do planeta, da qual a internet é o exemplo mais conhecido, é o agente transformador que impulsiona essa mudança”. Nesse sentido, vide: CARDOSO, Gustavo. **Para uma sociologia do ciberespaço**: comunidades virtuais em português. Oeiras: Celta Editora, 1998, p. 20.

³⁶⁵ Nesse aspecto, entendemos que a alteração realizada na redação do artigo 442-B da CLT, por intermédio da Medida Provisória n. 808, caminhou na contramão das novas relações de trabalho da pós-modernidade. O parágrafo sexto do artigo 442-B da CLT, com redação dada pela referida Medida Provisória, considerava suficiente a presença de subordinação jurídica para que seja afastado o enquadramento do trabalhador autônomo, o que, ao nosso entender, não se coaduna com a sistematização dos pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego. A relação de emprego é constituída pela reunião de todos os pressupostos previstos no artigo 3º da CLT e não apenas da presença da dependência jurídica. A Medida Provisória nº 808 perdeu a validade em 23 de abril de 2018, em razão de não ter sido convertida em lei no prazo previsto na Constituição da República.

originalmente, o que proporcionará a possibilidade de negociá-los diretamente por ele no mercado.

A circunstância fática relativa à vinculação da atividade do trabalhador autônomo aos fins do empreendimento do tomador é insuficiente para caracterizar a existência de relação empregatícia³⁶⁶. O trabalhador poderá ostentar a qualidade de autônomo ainda que sua atividade esteja integrada ou vinculada aos fins do empreendimento do beneficiário da força de trabalho.

A diferenciação proposta neste trabalho permite concluir que a responsabilidade do trabalhador pela aquisição dos meios ou mesmo dos insumos destinados à produção não é fator impeditivo ao enquadramento do detentor da força de trabalho na categoria de empregado. A categorização do trabalhador dependerá da conjugação dos pressupostos da relação de emprego subordinação jurídica e alienabilidade. Essa conclusão preliminar será essencial, ao analisarmos no capítulo subsequente, o enquadramento jurídico do trabalhador que realiza a atividade por meio de aplicativo de transportes de passageiros.

3.4 A ZONA GRISE: O TRABALHO PARASSUBORDINADO E SEUS CONGÊNERES NO DIREITO ESTRANGEIRO

O mundo do trabalho vem passando por transformações na forma de organizar o trabalho humano, o que impacta diretamente os contornos subjetivos e objetivos da relação entre o trabalhador e o capitalista. As mudanças na sociedade do trabalho foram influenciadas pelo desenvolvimento das noções de rede e de conexão da informação. Ao mesmo tempo em que as pessoas se conectam, trocando informações e conhecimento por meio de equipamentos telemáticos, e, assim, se aproximam, observa-se um fenômeno materialmente oposto de afastamento e segregação de trabalhadores.

A influência gerada pela velocidade da informação na produção capitalista é visivelmente detectada a partir da década de 1970, com a intensificação do processo de descentralização produtiva. A busca pela eficiência na produção de bens e de execução de serviços provocou, no primeiro momento, alterações na forma de organizar o trabalho. A

³⁶⁶ A Medida Provisória 808 de 2017 inseriu o parágrafo sétimo ao artigo 442-B da CLT, dispondo que: “o disposto no *caput* se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante”. O objetivo da norma foi o de afastar interpretações ligadas ao aspecto objetivo da subordinação jurídica que reconhece a presença da dependência jurídica se o trabalhador laborar em atividade vinculada aos fins do empreendimento do tomador de serviços. A Medida Provisória nº 808 perdeu a validade em 23 de abril de 2018, em razão de não ter sido convertida em lei no prazo previsto na Constituição da República.

sistematização do trabalho no modelo industrial clássico revelou ser insuficiente para garantir a eficiência da produção no mercado globalizado.

A procura pela otimização da atividade produtiva passou, como vimos ao longo do primeiro capítulo, pela redução dos custos envolvidos. O primeiro momento dessa transformação foi marcado pela descentralização de parte do processo produtivo para empresas especializadas. Esse movimento permitiu a redução dos custos envolvidos, dos estoques e da própria contratação de mão-de-obra.

A ampliação da competitividade das empresas exigiu a adoção de procedimentos mais sofisticados de descentralização produtiva. A terceirização assegurou que parte da atividade produtiva fosse transferida para a responsabilidade de terceiros, o que revelou ser insuficiente para a majoração da mais-valia ao longo do tempo. A organização produtiva no cenário da pós-modernidade vem caminhando em direção a um fenômeno denominado de “empresa vazia”. Essa expressão traz como significado o fato de reconhecer que as atividades produtivas essenciais de um negócio passaram a ser realizadas por outras empresas ou mesmo por trabalhadores autônomos, individualmente contratados. Interessa-nos, neste trabalho, a análise da posição jurídica dos trabalhadores individualmente contratados no processo de descentralização produtiva.

O modelo de economia participativa – estimulado pela integração em rede – fomentou o aparecimento de trabalhadores que passam, de forma colaborativa, coordenada e continuada, a prestar serviços de forma integrada a empresas. O modelo de sociedade da colaboração e do compartilhamento influenciou a organização do novo modelo de produção capitalista. O trabalhador passa a ser considerado pelo capital como um colaborador para o negócio. Os epítetos utilizados de “colaborador” e de “parceiro” são formas encontradas pelo capitalista de alienação do trabalhador e, conseqüentemente, mascarar o processo de expropriação da força de trabalho³⁶⁷.

A preocupação do direito, em nível global, passou a ser a de tutelar esse novo trabalhador que, individualmente considerado, mantém relação de dependência econômica com o tomador de serviços, mas ao mesmo tempo tem ampla liberdade de organização e gestão do seu trabalho. O ponto principal de inquietude, especialmente no direito estrangeiro,

³⁶⁷ ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i) materialidade e valor. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 21.

passou a ser a de tutelar o trabalhador que, embora tradicionalmente seja enquadrado como trabalhador autônomo, retira predominantemente a fonte de sustento de um único tomador. Ordenamentos jurídicos estrangeiros como o alemão, o espanhol, o italiano e o português debruçaram-se na tarefa de regular a atividade do trabalhador do autônomo, mas que se encontra em posição economicamente dependente diante do tomador de serviço³⁶⁸. Pertence a esse terceiro gênero o denominado trabalhador parassubordinado.

O direito nacional não disciplina esse *tertium genus*, como possibilidade de enquadramento do trabalhador que se encontra na chamada zona grise. Como vimos anteriormente, o modelo de tutela do trabalho no Brasil foi concebido em um modelo binário, o que significa afirmar que o trabalhador ou é classificado como “empregado” ou é enquadrado em um grande grupo que congrega os chamados “trabalhadores autônomos”. A preocupação com estes trabalhadores não escapou das observações feitas pela ciência do direito³⁶⁹, diante da posição de dependência econômica com o tomador de serviços.

A tutela do trabalhador parassubordinado no direito estrangeiro decorreu da necessidade de proteção daquele que, inicialmente, realizava autonomamente atividade individualmente para outrem, e que ostentava posição econômica de dependência e de inferioridade contratual em relação ao tomador de serviços³⁷⁰. O conceito de subordinação

³⁶⁸ A Alemanha denomina o trabalhador que se encontra na zona grise, entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, como sendo “*Arbeitnehmerähnliche Personen*”, ou, em tradução livre do autor, “pessoa semelhante ao trabalhador empregado”. A Espanha denomina esse trabalhador como “*trabajador autónomo económicamente dependiente*”, ou em tradução livre do autor “trabalhador autônomo economicamente dependente”. A Itália denomina o trabalhador como “*lavoro parasubordinato*” ou em tradução livre do autor “trabalho parassubordinado”. Nesse sentido, vide: ALEMANHA. **Tarifvertragsgesetz - TVG**. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 (BGBl. I S. 1130) geändert worden ist. Disponível em: < <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>>. Acesso em: 07 mar. 2018; ESPANHA. **Ley 20/2007**. Estatuto del trabajo autónomo. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2018; ITÁLIA. **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276**. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro. Disponível em: <<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>>. Acesso em: 07 mar. 2018; e PORTUGAL. **Lei nº 7/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: < <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

³⁶⁹ Murilo Sampaio Carvalho Oliveira defende que o cerne de preocupação do direito do trabalho deve passar pela análise da dependência econômica do trabalhador. O conceito de subordinação jurídica não deve afastar aspectos da posição de inferioridade econômica do obreiro. Nesse sentido, vide: OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: RT, a. 33, n. 126, p. 125, abr./jun. 2007.

³⁷⁰ É importante salientar que a tutela do trabalhador parassubordinado não decorre da posição de hipossuficiência econômica do trabalhador – razão de existir do direito do trabalho – mas sim em razão da posição de dependência econômica do trabalhador em face do tomador de serviços. Sobre essa referência, afirma Antonio Vallebona que “*la situazione di debolezza socio-economica e contrattuale del lavoratore autonomo parasubordinato e la unicità del committente sono irrilevanti ai fini qualificatori*”. Em tradução livre do autor: “a fraqueza socioeconômica e contratual do trabalhador parassubordinado independente e a singularidade do

jurídica na perspectiva clássica – marcado pela forte heterodireção do tomador de serviços em relação ao detentor da força de trabalho – impedia a proteção desses trabalhadores, cujos números aumentavam ano após ano.

A tutela do trabalho parassubordinado tem no direito italiano uma de suas origens³⁷¹. O artigo 2º da Lei italiana nº 741/1959 e o parágrafo terceiro do artigo 409 do Código de Processo Civil italiano são apontados pela ciência do direito como as primeiras normas jurídicas a estabelecerem as características gerais do trabalhador que nem pode ser considerado “autônomo” ou mesmo “juridicamente dependente”³⁷². O artigo 2º da Lei italiana nº 741/1959 definiu os contornos iniciais do trabalho parassubordinado, ao dispor que:

*Le norme di cui all'articolo 1 dovranno essere emanate per tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o piu' categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata*³⁷³. (destaques nossos)

O trabalho parassubordinado é definido, em suas origens, como sendo aquele realizado pelo trabalhador autônomo em relação de colaboração com o tomador de serviços, de forma continuada e coordenada (co.co.co). O tripé característico inicial do trabalho parassubordinado foi formado, portanto, pelos elementos colaboração, continuidade e coordenação.

No que diz respeito ao primeiro pressuposto, o trabalho parassubordinado é caracterizado pelo papel de integração colaborativa da força de trabalho no empreendimento produtivo alheio. A colaboração do trabalhador parassubordinado poderá ser operada com a utilização de meios técnicos ou mesmo pela disposição de outros colaboradores para atuar em conjunto com o tomador de serviços. Deve ser ressaltado que a prestação do trabalhador

cliente são irrelevantes para efeitos de qualificação”. Nesse sentido, vide: VALLEBONA, Antonio. **Breviario di diritto del lavoro**. 11. ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2017, p. 191. Acompanha esse posicionamento: PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 120.

³⁷¹ Em razão da origem da parassubordinação ser apontada pela ciência do direito como sendo a Itália e também da importância do modelo espanhol de trabalhador economicamente dependente, analisaremos, nesse trabalho, apenas esses dois tipos de trabalhadores integrantes da zona grise.

³⁷² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 118; e SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 102.

³⁷³ Em tradução livre do autor: “As normas a que se refere o artigo 1.o serão emitidas para todas as categorias para as quais foram estipulados acordos econômicos e convenções coletivas relativas a uma ou mais categorias para a regulamentação das relações laborais, relações de associação agrícola, aluguel para um agricultor direto e relacionamentos colaborativos que resultam em desempenho de trabalho contínuo e coordenado”. Nesse sentido, vide: ITÁLIA. **Legge 14 luglio 1959, n. 741**. Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori. Disponível em: < <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1959-7-14;741>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

colaborador deve ser relevante, sistemática e constante, ou seja, “não limitada à mera organização de bens, instrumentos e do trabalho alheio”³⁷⁴. A colaboração pressupõe, portanto, integração participativa do trabalhador no empreendimento.

A caracterização do trabalhador como sendo parassubordinado exige que a prestação de serviços seja marcada pela continuidade. Diferentemente do sentido atribuído ao pressuposto “habitualidade” – acolhido pelo ordenamento jurídico pátrio para identificar o trabalhador empregado – o ordenamento italiano exige que a prestação de trabalho seja contínua, ou seja, tenha duração razoável no tempo, ainda que associada a um único contrato. Não é suficiente que a atividade do trabalhador esteja integrada aos fins do empreendimento do tomador, mas sim que vinculação tenha contornos temporais duradouros.

Antonio Vallebona afirma, ao analisar o aspecto temporal na caracterização no trabalho, que “*l’elemento della continuatività non richiede necessariamente una ripetizione ininterrotta di incarichi, potendo bastare anche un unico contratto di apprezzabile durata, poiché quel che conta è la permanenza nel tempo della collaborazione*”³⁷⁵. A continuidade da prestação é o que o que justifica a necessidade de proteção do trabalhador parassubordinado. A duração prolongada no tempo da prestação contribui para a intensificação da dependência econômica do trabalhador que realiza a atividade.

A maior dificuldade encontrada, entretanto, na caracterização do trabalhador parassubordinado é a de definir os contornos do elemento “coordenação”. Coordenar apresenta, dentre outros significados, os de “organizar(-se) de forma metódica; estruturar, ordenar(-se)”³⁷⁶. A relação de coordenação no trabalho parassubordinado é estabelecida, a partir do sentido léxico do termo, na noção de integração ordenada do trabalho, de modo que o beneficiário do trabalho e trabalhador possam realizar um objetivo comum³⁷⁷.

A coordenação diferencia-se da subordinação, pelo menos em sua vertente clássica. A heterodireção do trabalho subordinado, ou seja, a sujeição do trabalhador a ordens e aos padrões organizativos e disciplinares do tomador de serviços, é substituída pela relação de

³⁷⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A Parassubordinação: aparência X essência. In: RENAULT, Luiz Otávio Unhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coords.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 215.

³⁷⁵ Em tradução livre do autor: “o elemento de continuidade não requer necessariamente uma repetição ininterrupta de atribuições, podendo ser suficiente até um único contrato de duração apreciável, pois o que importa é a permanência no tempo da colaboração”. Nesse sentido, vide: VALLEBONA, Antonio. **Breviario di diritto del lavoro**. 11. ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2017, p. 191.

³⁷⁶ HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2001.

³⁷⁷ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 104-105.

coordenação, que pressupõe atuação conjunta e integrada. Segundo Lorena Vasconcelos Porto:

a coordenação pode se exteriorizar nas formas mais variadas, incidindo, inclusive, sobre o conteúdo, o tempo e o lugar da prestação laborativa, desde que não se transforme na heterodeterminação dessa última, mediante ordens e controles penetrantes sobre as suas modalidades de execução, pois que, nesse caso, resta configurada a subordinação³⁷⁸.

A parassubordinação diferencia-se, portanto, do trabalho subordinado pelo fato de que, naquela, a relação travada entre os sujeitos da relação de trabalho é estruturada na integração e na cooperação, coordenada e continuada do trabalhador economicamente dependente ao tomador de serviços. A noção de parassubordinação sofreu, no ano de 2003, alteração no sistema normativo italiano, por meio da edição do Decreto Biagi.

O Decreto Biagi alterou a noção de trabalho parassubordinado, de modo a determinar que a relação de trabalho fosse vinculada especificamente a um projeto³⁷⁹, sem prejuízo que o trabalhador pudesse realizar a atividade para mais de um cliente. Além da vinculação a um projeto específico ou programa de trabalho, a configuração do trabalho subordinado exigiu que fossem cumpridos outros requisitos na contratação.

O contrato celebrado deverá ser formalizado por escrito e conter informações relativas à duração, determinada ou determinável, bem como do desempenho do trabalho. Ainda em relação aos aspectos formais do contrato, deverá ser indicado o projeto ou programa de trabalho, bem como o tempo e os métodos de pagamento e de ressarcimento de despesas adiantadas pelo executante. A remuneração a ser paga ao trabalhador obedecerá a proporcionalidade à quantidade e à qualidade do trabalho e deverá levar em conta os valores

³⁷⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. A Parassubordinação: aparência x essência. In: RENAULT, Luiz Otávio Unhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coords.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 216.

³⁷⁹ O artigo 61. 1 do Decreto 276/2003 dispõe que: “1. *Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa*”. Em tradução livre do autor: “Art. 61. 1. Sem prejuízo da regulamentação para agentes e representantes de vendas, as relações de colaboração coordenadas e contínuas, principalmente pessoais e sem restrições de subordinação, referidas no artigo 409, n. 3, do código de procedimento civil *deve estar relacionado a um ou mais projetos específicos ou programas de trabalho ou fases determinados pelo cliente* e gerenciados de forma independente pelo empregado de acordo com o resultado, respeitando a coordenação com a organização do cliente e independentemente do tempo empregado para a execução da atividade de trabalho”. (destaques nossos). Nesse sentido, vide: ITÁLIA. **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276**. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro. Disponível em: <<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

normalmente efetuados por serviços similares de trabalho por conta própria no local de execução da relação.

A relação parassubordinada na Itália garantiu ao trabalhador algumas proteções trabalhistas, que seriam inaplicáveis ao trabalhador autônomo. A título de exemplo, em situações de gestação ou de acidente de trabalho, serão assegurados aos trabalhadores a suspensão da relação de trabalho, sem que isso implique a possibilidade de rescisão unilateral do contrato. No caso específico do estado gestacional da trabalhadora, a duração da relação é prorrogada por um período de cento e oitenta dias, a menos que o contrato individual preveja norma mais benéfica³⁸⁰.

O ordenamento espanhol foi outro sistema jurídico a organizar normativamente as relações de trabalho daqueles que não eram classificados no modelo binário envolvendo, de um lado, o trabalhador subordinado, e, do outro, o trabalhador autônomo. Aproximando-se das bases do modelo italiano, a proteção do trabalhador situado na zona grise tem como ponto de partida a preocupação com a tutela do trabalhador economicamente dependente.

Os trabalhadores autônomos não se posicionam integralmente em um mesmo patamar de independência em relação ao tomador de serviços. As grandes massas de trabalhadores independentes laboram sem colaboradores para auxiliar na execução da atividade e retiram a sua fonte de sustento de uma única fonte de trabalho. Estas características apontadas aproximam o trabalhador autônomo do trabalhador subordinado, mas sem que o sistema de proteção trabalhista tutelasse as relações daquele grupo de pessoas. Fala-se com isso em crise da subordinação jurídica³⁸¹, ou seja, na impossibilidade do modelo binário enquadrar as múltiplas faces que o trabalho humano apresenta.

³⁸⁰ Afirma Lorena Vasconcelos Porto que, ainda que modestas, são asseguradas algumas garantias ao trabalhador parassubordinado. Nesse sentido, declina que: “Os direitos trabalhistas aplicáveis aos trabalhadores parassubordinados formam um conjunto bastante modesto, sendo muito inferior, quantitativa e qualitativamente, àquele previsto para os empregados. Tais direitos compreendem: aplicação do processo do trabalho (...); da disciplina especial sobre juros e correção monetária dos créditos trabalhistas (...); da disciplina das renúncias e transações (...); do regime fiscal do trabalho subordinado(...). Inclui ainda a cobertura previdenciária da aposentadoria e da maternidade e os auxílios familiares (...); o seguro obrigatório contra os acidentes do trabalho e as doenças profissionais (...) e o reconhecimento da liberdade sindical e do direito de greve”. Para tanto, vide: PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência x essência. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, ano V, n. 27, p. 44-45, nov./dez. 2008.

³⁸¹ NAVARRO, Cristina Sánchez-Rodas. El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario. **Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración**, Madrid, n. 37, p. 43, 2002. Nesse mesmo sentido, vide: OJEDA, Raúl Horacio. Nuevas fronteras del derecho del trabajo. In: VIOR, Andrea García (Coord.). **Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral**. Buenos Aires: Errepar, 2009, p. 171.

A Espanha tutelou, ao reconhecer a necessidade de proteção do trabalhador que se encontra na zona grise, o trabalhador autônomo, que se encontra em posição de dependência econômica em relação ao tomador de serviços. O conceito de trabalhador autônomo economicamente dependente foi estabelecido no artigo 11 do Estatuto do Trabalhador Autônomo, nos seguintes termos:

Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo. 1. 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 profesionales³⁸².

O conceito jurídico apresentado no sistema espanhol evidencia que a tutela do trabalhador autônomo economicamente dependente, em muitos aspectos, se aproxima do modelo italiano de trabalhador parassubordinado. Há, entretanto, diversas diferenças, que torna o modelo normativo espanhol especialmente protetivo do trabalhador autônomo economicamente dependente.

O enquadramento no terceiro gênero exige, ao contrário do sistema italiano, que a atividade seja executada de modo pessoal pelo trabalhador. A pessoalidade na execução do trabalho impede que haja, salvo em situações excepcionais taxativamente previstas no próprio artigo 11 do Estatuto do Trabalhador Autônomo, a contratação de colaboradores ou mesmo a subcontratação de serviços por parte do prestador com terceiros. Desestimula-se, com isso, a precarização do trabalho humano.

Outro ponto essencial que diferencia o modelo espanhol reside no fato de que a atividade do trabalhador autônomo economicamente dependente deve ser diferenciada em relação àquelas realizadas ordinariamente pelos empregados do tomador. A restrição objetiva estabelecer que a contratação desse tipo de trabalhador somente se justifica em situações em que a natureza da atividade justifique a contratação de um trabalhador autônomo especializado.

³⁸² Em tradução livre do autor: “Artigo 11. Conceito e âmbito subjetivo. 1. Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes a que se refere o artigo 1.2.d) da presente Lei são aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual depende economicamente por ele perceber, ao menos, 75 por cento de valor por rendimento de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais”. Nesse sentido, conferir: ESPANHA. **Ley 20/2007**. Estatuto del trabajo autónomo. Disponível em: < <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

Um ponto de destaque reside no fato de que o trabalhador autônomo economicamente dependente deve possuir de meios produtivos e infraestrutura próprios para a realização da atividade, que, por sua vez, deve ser executada com critérios organizativos próprios, sem prejuízo de eventuais orientações técnicas que possam ser transmitidas pelo tomador de serviços. As limitações impostas objetivam impedir que a contratação funcione como instrumento de descaracterização da autonomia do trabalhador.

Por fim, a atividade do autônomo economicamente dependente deve ser remunerada, conforme o contratualmente pactuado. Em relação aos riscos da atividade, estes devem ser assumidos pelo executante, em razão da autonomia na realização do trabalho.

As características pontuadas revelam que o objetivo do legislador espanhol foi, de um lado, tutelar o trabalhador economicamente dependente que, sozinho e de forma autônoma, desempenha uma atividade econômica, assumindo os seus riscos e, de outro, impedir que a contratação de pessoas desse terceiro gênero funcionasse como mecanismo de precarização do trabalho humano. A posição de dependência econômica do trabalhador em face do tomador justifica o tratamento jurídico diferenciado conferido pelo ordenamento jurídico espanhol.

O trabalhador autônomo economicamente dependente tem assegurado direitos que não são estendidos aos trabalhadores autônomos do modelo binário. Férias com duração de 18 dias, descanso semanal e em feriados, e limitação da jornada de trabalho são alguns dos direitos assegurados ao trabalhador regulado no artigo 11 do Estatuto do Trabalhador Autônomo³⁸³.

Os exemplos italiano e espanhol revelam que o direito busca a adaptação à nova realidade social, marcada, no mundo do trabalho, pela transformação da relação entre o trabalhador e o capitalista. A essência do trabalhador parassubordinado ou autônomo economicamente dependente está na posição de dependência econômica, ou seja, de vulnerabilidade, que justifica a intervenção do Estado para assegurar um mínimo de direitos e, assim, garantir a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana.

Analisaremos, no próximo capítulo, a relação de trabalho envolvendo os aplicativos de transporte de passageiros. Investigaremos, ainda, os aspectos fáticos presentes na relação jurídica entre o motorista e o detentor do aplicativo, de modo a estabelecer, à luz da

³⁸³ VIÑA, Jordi García. O valor do trabalho autônomo e a livre-iniciativa. Tradução de Yone Frediani. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 98.

reestruturação produtiva, dos princípios estruturantes do direito e das características do trabalho subordinado e autônomo, a real natureza dessa relação de trabalho.

4. A RELAÇÃO DE TRABALHO DA PÓS-MODERNIDADE: A UBER E OS MOTORISTAS

4.1 A PLATAFORMA UBER E A SOCIEDADE EM REDE

O desenvolvimento de novas tecnologias³⁸⁴ impactou as formas de realização do trabalho humano, atribuindo novos contornos às relações jurídicas entre o empregado e o empregador. Ao longo da evolução do sistema capitalista de produção, foram observadas variações nos graus de dependência do capital em relação à utilização da força de trabalho. O uso da energia física humana para transformar matérias-primas em bens e produtos acabados, ou mesmo, para a execução de serviços vem sofrendo redução à medida em que o desenvolvimento tecnológico avança. O emprego de inovações em novas máquinas dispensa a utilização intensiva da mão-de-obra.

Idêntico fenômeno é constatado nas atividades ligadas ao setor terciário, onde o emprego da tecnologia vem desmistificando a noção presente no senso comum de que o uso intensivo da força de trabalho é indispensável para a prestação de serviços. Quanto maior o desenvolvimento das técnicas produtivas, menor é a intensidade da dependência do capital em relação ao trabalho humano.

A força de trabalho constitui um importante custo para o sistema capitalista de produção, que impacta de forma direta o valor dos bens e serviços produzidos ao longo da cadeia produtiva. A lógica do capital é estruturada na busca incessante em reduzir as despesas envolvidas na produção, como mecanismo de ampliar a realização de mais-valia. Em um primeiro momento, a implantação de novas tecnologias e de fontes de energia intensificou a produtividade das máquinas nas fábricas. O desenvolvimento de técnicas de trabalho mais eficientes permitiu reduzir o chamado tempo ocioso do trabalhador.

³⁸⁴ Tecnologia pode ser definida, em sentido amplo, como sendo “qualquer processo com capacidade de transformação da realidade física ou virtual”, de modo a atender as necessidades humanas. Nesse sentido, vide: BAPTISTA, Patrícia; KELLER, Clara Iglesias. Por que, quando e até onde regular as novas tecnologias? Entre inovação e preservação, os desafios trazidos pelas inovações disruptivas. *In*: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coords.). **Regulação e novas tecnologias**. 1. ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 125. Outros conceitos são apresentados pela ciência jurídica para o termo “tecnologia”. Merece destaque a definição trazida por João Roberto Loureiro Mattos e Leonam dos Santos Guimarães, nos seguintes termos: “tecnologia é o conjunto organizado de todos os conhecimentos – científicos, empíricos ou intuitivos – empregados na produção e comercialização de bens e de serviços”. Para tanto, conferir: MATTOS, João Roberto Loureiro; GUIMARÃES, Leonam dos Santos. **Gestão da tecnologia e inovação: uma abordagem prática**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 33.

A força de trabalho é uma das variáveis mais importantes no contexto de produção no sistema capitalista. Os limites naturais e normativos do uso da força de trabalho demandaram transformações nas formas de organização do trabalho. Como vimos ao longo do presente trabalho, o processo de otimização da energia humana teve o seu primeiro grande estágio de desenvolvimento representado pela utilização intensiva da força de trabalho em tarefas de baixa complexidade e de caráter repetitivo. A segunda fase na organização do trabalho foi marcada pela descentralização de parte da produção para empresas que mantinham entre si uma relação em rede.

A integração reticular das empresas permitiu a transferência de parte da produção para empresas satélites especializadas. A descentralização produtiva ensejou a dispersão no uso da força de trabalho e, conseqüentemente, da responsabilidade no custeio do pagamento e dos encargos sociais envolvidos. A competitividade implementada entre as empresas prestadoras de serviços repercutiu diretamente no valor dos salários e benefícios pagos aos trabalhadores, muitas vezes inferiores àqueles praticados a empregados de igual função na empresa tomadora. A descentralização do processo produtivo para empresas terceirizadas foi apenas mais um passo rumo a redução dos custos envolvidos na produção.

O processo de descentralização produtiva assumiu novos contornos a partir do final da última década do século passado. O foco da mudança novamente teve como ponto central o papel desempenhado pela força de trabalho no processo de produção de bens e na realização de serviços. A otimização do processo produtivo foi alavancada pelo desenvolvimento de tecnologias ligadas à informação, à microeletrônica e ao compartilhamento de dados. A disseminação da *internet* de alta velocidade para a transmissão de informações aproximou as pessoas, interligando, em rede, trabalhadores e organizações, bem como empresas a seus consumidores³⁸⁵.

No âmbito empresarial, especificamente, os espaços produtivos dos setores econômicos são identificados como o espaço ao desenvolvimento de meios de inovação, que objetivam a otimização da produção e o aumento dos lucros do negócio. Nas palavras de Manuel Castells, o meio de inovação “é um conjunto específico de relações de produção e gerenciamento com base em uma organização social que, de modo geral, compartilha uma

³⁸⁵ Nas lições de Manuel Castells, “o que a Internet acrescenta ao modelo de negócio da empresa de rede é uma capacidade de se desenvolver organicamente com inovação, sistemas de produção e demanda de mercado, mantendo ao mesmo tempo a atenção focada na meta suprema de qualquer negócio: ganhar dinheiro”. Nesse sentido, vide: CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2015, p.69.

cultura de trabalho e metas instrumentais, visando gerar novos conhecimentos, novos processos e novos produtos”³⁸⁶.

O processo de produção imaterial sofreu, notadamente nos setores industrial e de serviços, reestruturação, que impactou a forma de organização do trabalho humano. A modificação do processo produtivo foi possível graças ao aprimoramento das redes de comunicação e de dados por fibra ótica, interligando pessoas e empresas. A implantação de inovações tecnológicas permitiu o desenvolvimento de uma “cibercultura”³⁸⁷, identificada pela virtualização e interligação em rede das relações sociais, trazendo impacto direto nas relações de trabalho e de consumo.

Novas práticas de flexibilização nas relações laborais – como o teletrabalho – são implantadas, especialmente no setor de serviços, sem que com isso o controle empresarial sobre a força de trabalho sofra mitigação³⁸⁸. Nas relações entre consumidores e empresas, o comércio de bens e serviços é realizado em qualquer lugar e a todo momento, por meio de aplicativos eletrônicos para *tablets* e *smartphones*. As relações mercantis sofrem processo de virtualização, o que a médio prazo contribui para a eliminação de inúmeros postos de trabalho em diversas atividades econômicas.

Os trabalhadores ligados a atividades do setor de desenvolvimento intelectual e tecnológico de produtos e serviços compõem o núcleo duro da força produtiva empresarial. O trabalho material produtivo destinado a produção de bens e serviços – ainda que diretamente vinculados à atividade-fim – passa a ser flexibilizado³⁸⁹, transferido a terceiros de parte da

³⁸⁶ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 478.

³⁸⁷ LEVY, Pierre. **Cibercultura**. Tradução de Carlos Irineu da Costa. 2. ed., 6. reimp. São Paulo: Editora 34, 2007, p. 47.

³⁸⁸ A CLT, sobre o controle telemático do trabalho, expressamente consigna no parágrafo único do artigo 6º que: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Nesse sentido, vide: BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

³⁸⁹ Nas palavras de Manuel Castells, “a forma interconectada dos negócios, o ritmo acelerado da economia global e a capacidade tecnológica para trabalhar on-line, para indivíduos e para firmas, levam ao surgimento de um padrão flexível de emprego. A ideia de um padrão de carreira previsível, com trabalho em tempo integral numa firma ou no setor público, por um longo período de tempo, e sob definição contratual, precisa, de direitos e obrigações comuns a toda a força de trabalho, está desaparecendo da prática empresarial”. Já Adrián Todolí Signes, “...as empresas estão dando um passo para a uma balcanização do mercado, onde as empresas não contratam trabalhadores – exceto os mais imprescindíveis –, sendo que seu modelo de negócio consiste em colocar em contato o demandante do serviço com o provedor deste. A novidade provém do fato de que o provedor do serviço não será uma empresa, como vinha acontecendo até o momento, mas será diretamente a pessoa individual que prestará o serviço – um autônomo independente”. Nesse sentido, vide: CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge

atividade. A organização empresarial de forma autônomo-pulverizada ou mesmo sob a forma jurídica de empresas terceirizadas constituem a nova tônica dos negócios. A reestruturação na dinâmica da contratação da força de trabalho assegura ao capitalista reduzir parte importante dos custos fixos envolvidos na produção.

Ao mesmo tempo em que o fenômeno da reestruturação da produção e da força de trabalho se consolidava, começaram a ser disseminadas na sociedade, a partir dos primeiros anos do século XXI, as culturas do compartilhamento e da colaboração social. A produção capitalista gerou excedentes de bens e serviços disponíveis no mercado o que, por um lado, permitiu o acesso de grande parte da população aos bens de consumo, e por outro lado, incentivou a sua acumulação desmedida.

O chamado socioambiental para reduzir a utilização de fontes de energia fósseis e para o consumo sustentável de bens e serviços foi uma das bases de estruturação da economia do compartilhamento ou *peer-to-peer*³⁹⁰. A noção de economia do compartilhamento é originalmente associada à ideia de igualdade entre aqueles que participam da relação negocial³⁹¹. Bens de consumo sem utilização ou mesmo subutilizados passaram a constituir meios de produção para novos negócios, que têm por objeto a busca pelo aproveitamento integral e a redução do desperdício. A utilização de bens ociosos e de tecnologias disponíveis serve como fonte de renda para trabalhadores, que perderam seus empregos com as crises econômicas que assolaram o mercado mundial³⁹². Modelos de negócios ligados à economia

Zahar Editor, 2015, p.81 e SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

³⁹⁰ *Peer-to-peer* ou simplesmente ponto a ponto (P2P) representa um modelo de arquitetura reticular que interliga computadores e aplicativos, assegurando o tráfego entre dois pontos: o emissor e o receptor. Para maior aprofundamento, conferir: GAUTHIER, Gustavo; LEGUINA, Florencia Tarrech. *Crowdlending, crowdfunding e blockchain*. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Rodrigo de Melo Alexandre. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 70 e NORA, Simon; MINC, Alain. **A informatização da sociedade**. Rio de Janeiro: FGV, 1980, p. 17.

³⁹¹ SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 24.

³⁹² Nas palavras de Geraldo Magela Melo, “A ideia da economia de compartilhamento é bastante interessante e merece ser ressaltada, na medida em que promove a solidariedade social e viabiliza que produtos ou bens que estejam subutilizados ou sem utilização tenham alguma destinação, podendo gerar eventual rendimento financeiro ou diminuição dos gastos para o proprietário e, teoricamente, menor gasto para quem vai receber o compartilhamento, em comparação com a aquisição de um novo bem”. Nesse sentido, vide: MELO, Geraldo Magela. A Uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas**

colaborativa são desenvolvidos, como são exemplos a Airbnb, para locação e hospedagem em imóveis particulares por temporada, e a UBER, no transporte individual de passageiros por meio de aplicativos, dentre outros.

O desenvolvimento de atividades ligadas à tecnologia é também estimulado pela busca incessante da sociedade em obter mecanismos e instrumentos para facilitar a rotina diária das pessoas, cada vez mais interligadas em um sistema de rede. A vontade social converge com o interesse do capital em extrair, a partir do campo das ideias, oportunidades de empreendimentos ou mesmo o aprimoramento de modelos de negócios pré-existent. Novas formas de realização de serviços tradicionais, como o serviço de transporte de passageiros, são impulsionadas com o desenvolvimento das tecnologias de comunicação e de transmissão de dados via *internet*.

A concepção do modelo de negócio da empresa UBER identifica esse momento de transformação. O modelo de negócios de transporte individual de passageiros por meio de aplicativos originou-se da necessidade pessoal de seus desenvolvedores, Travis Kalanick e Garrett Camp, que, em um dia de forte nevasca na cidade de Paris no ano de 2008, não conseguiram solicitar o serviço de táxi tradicional. Despontou, então, a ideia de permitir que, ao toque de um simples botão e a qualquer momento, pessoas pudessem acionar motoristas, que tivessem disponibilidade em seus veículos particulares para transportarem passageiros e objetos³⁹³.

A UBER nasce em 2009 formalmente como uma empresa de tecnologia, tendo por objetivo realizar a interligação de passageiros – que buscam transporte individual de qualidade, acessível e personalizado – com motoristas que veem, na crise do desemprego, uma oportunidade de auferir fonte de renda extra a partir do transporte, em seus próprios veículos. A implantação do negócio da UBER somente foi possível graças ao aprimoramento de novas tecnologias de comunicação, que asseguraram velocidade e estabilidade na interligação de pessoas. Atualmente, a UBER encontra-se em operação em mais de 80 países e 632 cidades no mundo³⁹⁴.

e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 221.

³⁹³ UBER. Brasil. Encontrando o caminho: criando possibilidades para usuários, motoristas e cidades. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

³⁹⁴ UBER. Brasil. Um jeito diferente: aproveite melhor o seu tempo. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

A plataforma UBER funciona de forma simples e intuitiva, bastando para tanto que os clientes e motoristas tenham acesso à *internet* e ao aplicativo que fará a interligação, seguindo a sistemática P2P. Os clientes e os motoristas são previamente cadastrados na plataforma, cujos dados pessoais, inclusive as formas de pagamento, são armazenados e administrados exclusivamente pela empresa detentora do aplicativo de transporte. O procedimento de utilização da aplicação é feito diretamente pelo usuário, que insere os locais de partida e de destino da viagem. A plataforma tecnológica automaticamente calcula a distância pelo sistema GPS, apresenta o trajeto ideal e indica a estimativa de preço, sem que o motorista participe na cotação ou mesmo tenha conhecimento do destino e do próprio cliente até a sua chegada ao local de partida.

Havendo solicitação de viagem pelo usuário, a UBER disponibilizará o serviço para os trabalhadores que estejam nas proximidades do local de partida indicado pelo cliente. O motorista poderá aceitar ou não a realização do serviço, conforme disponibilidade pessoal. Aceito o serviço, o motorista irá ao encontro do cliente, quando então serão indicados o destino e o trajeto ideal a ser percorrido. Encerrada a viagem, automaticamente a UBER efetuará o cálculo do valor do serviço, que poderá ser cobrado mediante pagamento em cartão de crédito previamente cadastrado pelo cliente no aplicativo ou em dinheiro. O motorista receberá o pagamento pela viagem realizada, descontada a taxa de intermediação da UBER, cujo percentual varia de 20% a 25% do valor bruto da corrida, conforme o enquadramento da categoria do motorista e do serviço solicitado (UBER BLACK ou UBER X, respectivamente)³⁹⁵.

O modelo de negócio apresentado evidencia, em suas linhas mais gerais³⁹⁶, a transformação pela qual a relação entre o trabalho humano e o capital atravessa na sociedade da pós-modernidade. De um lado, modificações na forma de divisão do trabalho se apresentam, especialmente no setor de serviços, alterando o sistema clássico de divisão organizativa dos meios produtivos e da força de trabalho, em vista de um modelo de “empresa vazia”. Em outro sentido, atividades empresariais da chamada economia colaborativa,

³⁹⁵ UBER. Brasil. Como a UBER funciona: guia para novos usuários. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/ride/how-uber-works/> >. Acesso em: 21 mar. 2018.

³⁹⁶ Ao analisarmos, no próximo item, os depoimentos prestados por trabalhadores da empresa UBER no Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, em trâmite na Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, serão identificadas as particularidades da relação havida entre o detentor da plataforma de transporte e os motoristas credenciados.

estruturadas em tecnologias avançadas e da inteligência artificial, se apresentam como alternativa para concorrer com os sistemas tradicionais de prestação de serviços.

A alteração nas formas de prestação de serviços por meio de implantação de novas tecnologias representa o que se denomina de “inovações disruptivas”. O termo “disrupção” foi cunhado por Joseph L. Bower e Clayton M. Christensen³⁹⁷ e representa a transformação ou mesmo a ruptura na forma tradicional de produção de um bem ou realização de uma atividade, em razão do emprego da tecnologia. O estímulo ao desenvolvimento de modelos de negócios disruptivos é decorrente tanto de fatores externos, como a crise financeira e a ampliação do número de desempregados, quanto fatores internos da própria sociedade, como a acumulação de bens de baixa utilização e os avanços de novas tecnologias³⁹⁸.

Nesse contexto, a UBER é constituída formalmente como uma empresa de tecnologia, que tem por objetivo aproximar usuários e motoristas na atividade de transporte de passageiros, alterando a forma tradicional de prestação de serviços de transporte de passageiros, por meio do emprego de tecnologia da informação³⁹⁹.

Veremos, a seguir, as principais características do trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros e a dinâmica da organização do trabalho da UBER, a partir de depoimentos de empregados e motoristas colhidos no Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, em trâmite na Procuradoria do Trabalho da 1ª Região⁴⁰⁰.

4.2 A DINÂMICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR MEIO DE APLICATIVO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

A plataforma UBER é estruturada em um modelo de negócio centrado na economia colaborativa (*colaborative economy*) ou do compartilhamento (*sharing economy*), que

³⁹⁷ Nesse sentido, vide: BOWER, Joseph L.; CHRISTENSEN, Clayton M. Disruptive Technologies: catching the wave. **Harvard Business Review**, p. 43, jan./feb. 1995. Para Ronald Pinto Carreteiro, a inovação disruptiva ou radical é representada pelo “surgimento de um novo processo ou produto com desempenho superior, ou atributos diferenciados ou agregação de novos valores”. Para tanto, vide: CARRETEIRO, Ronald Pinto. **Inovação tecnológica**: como garantir a modernidade do negócio. Rio de Janeiro: LTC, 2009, p. 25.

³⁹⁸ RIBEIRO, Leonardo Coelho. A instrumentalidade do direito administrativo e a regulação de novas tecnologias disruptivas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coords.). **Regulação e novas tecnologias**. 1. ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 72-73.

³⁹⁹ TELÉSFORO, Rachel Lopes. **UBER**: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 18.

⁴⁰⁰ Foi concedida vista ao autor do presente trabalho, em 20 de março de 2018, dos autos do procedimento da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região – Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 – que investiga a relação de trabalho entre os motoristas dos aplicativos de transporte e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, para fins de pesquisa acadêmica. O pedido de vista e de autorização encontram-se disponíveis no Anexo A do presente trabalho.

necessita para garantir a eficiência da operacionalização que o maior número possível de usuários e motoristas estejam interligados em rede. O funcionamento do aplicativo de transporte exige o cadastramento prévio de trabalhadores – que se colocam à disposição com seus veículos próprios ou alugados para prestar o serviço de transporte de passageiros e objetos – e dos usuários do serviço oferecido pela plataforma – que buscam uma forma mais eficiente para realizar o deslocamento nos grandes centros urbanos.

A operacionalidade prática do aplicativo é dependente da realização do trabalho humano material, ainda que a estrutura da UBER seja fundada no trabalho imaterial de seus desenvolvedores. Não havendo motoristas cadastrados, ou sendo o seu número insuficiente para atender a demanda, o serviço de interligação proposto pela empresa de tecnologia é inviabilizado. A constatação apresentada leva a conclusão de que alcançar o cadastramento do maior número de trabalhadores na plataforma é essencial para a disseminação e a manutenção do próprio negócio no mercado.

O ponto relativo à dependência do trabalho humano evidencia que a UBER, embora se apresente no mercado como uma empresa de tecnologia⁴⁰¹, envida esforços no sentido de ampliar o número de clientes e de motoristas cadastrados para a realização do serviço. A procura e o cadastramento de clientes são realizados diretamente pela plataforma, sem que o trabalhador que realizará o serviço de transporte participe desse processo. A captação de motoristas no mercado é, ainda, estimulada pelo detentor do aplicativo por diversos meios, dentre os quais com o pagamento de bonificações ou premiações para que os motoristas já cadastrados indiquem novos parceiros. A dinâmica de recrutamento de clientes e motoristas é verificada a partir de depoimentos de testemunhas, que exerceram os cargos de Gerente de Marketing e Coordenador de Operações, ouvidas nos autos do Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6⁴⁰², abaixo transcritos:

(...) a depoente também era responsável pelas iniciativas para atrair maior número de usuários portanto, realizava eventos de sexta a domingo nas empresas em que a Uber estabeleceu parceria; (...); que nesses eventos a depoente levava promotores para trabalharem no stand onde seriam oferecidos os serviços do Uber e a realização de cadastramento com oferecimento de brindes; que esses eventos ocorriam em eventos sociais e culturais como ART-RIO, RIO GASTRONOMIA, Festa Modinha, Festa

⁴⁰¹ Afirmou o (a) ex-Gerente Geral da UBER, ouvido no Inquérito Civil Público 001417.2016.01.000/6, que um dos cuidados “que sempre se pedia era que fosse tratada a empresa como uma plataforma independente, e não uma empresa de transporte”. De modo a resguardar a privacidade das testemunhas ouvidas no Inquérito Civil Público em referência, optamos, neste trabalho, por identificar os/as declarantes apenas pelo cargo exercido na empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

⁴⁰² O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

Esbórnia, festas no Jôquei Clube, conferências, no museu de Arte Moderna, Baile do Zé Pretinho, festas no Morro da Urca, conferências em hotéis, festas de Réveillon, inauguração de lojas e de restaurantes, eventos em hotéis, em festas realizadas durante a Copa do Mundo e etc.; que a depoente treinava os promotores do cadastramento do aplicativo, bem como a forma de utilização. (depoimento de um Gerente de Marketing da UBER)

(...) que esse incentivo consiste em na hipótese de indicação de um motorista que vier a ser ativado, tanto o motorista Uber que indicou quanto o ativado ganhavam um “bônus” em dinheiro; que essa promoção era recorrente; que próximo ao carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); que a finalidade era incentivar a conclusão do processo de ativação e de vinculação ao sistema. (depoimento de um Coordenador (a) de Operações da UBER).

A ativação de clientes e de motoristas realizado pela UBER converge para um modelo econômico denominado *on-demand*, que tem o trabalho sob demanda uma de suas inúmeras manifestações. Nas palavras de Adrián Todolí Signes, a chamada economia *on-demand* refere-se “a um modelo de negócio em que as novas tecnologias na Internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação do serviço de um consumidor”⁴⁰³, ou seja, transforma a estrutura tradicional da empresa baseada na contratação de um trabalhador de modo permanente. É muito mais interessante, financeiramente, para o empreendedor contratar trabalhadores conforme a demanda em vez de ter em seus quadros trabalhadores permanentes⁴⁰⁴.

O trabalho *on-demand* não se confunde, contudo, com o chamado *crowdwork* – que em tradução literal significa “trabalho da multidão”. No modelo de *crowdwork*, os trabalhadores, geograficamente dispersos, realizam as atividades exclusivamente por meio de plataformas *on-line*, ou seja, de modo virtual e não, como tradicionalmente, de forma presencial⁴⁰⁵. O trabalho realizado pelos motoristas da UBER é típico do modelo econômico

⁴⁰³ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 30.

⁴⁰⁴ A lógica do chamado trabalho intermitente segue a tendência da economia sob demanda, típica do período da pós-modernidade. Nesse sentido, conferir: REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada**: estudo sobre o trabalho temporário. Coimbra: Coimbra Editora, 1995, p. 68.

⁴⁰⁵ Renan Bernardi Kalil apresenta as principais diferenças entre *crowdwork* e o trabalho sob demanda. Nesse sentido, afirma que: “finalmente, é importante destacar que existem relevantes diferenças entre o “crowdwork” e o trabalho “on-demand” por meio de aplicativos, sendo que a mais evidente é que, enquanto o primeiro ocorre totalmente online e permite o contato entre plataforma, clientes e trabalhadores em qualquer local do mundo, o segundo aproxima oferta e demanda para a execução do serviço “in loco”. Também, dentro das mencionadas formas de trabalho, existem diferenças na operação dos serviços. Nesse sentido, vide: KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 150.

sob demanda, no qual a empresa detentora do aplicativo, conforme a solicitação de serviços, aciona os motoristas disponíveis para atender os clientes solicitantes.

O processo de cadastramento dos motoristas no aplicativo de transporte não se aperfeiçoa com a simples manifestação de interesse do trabalhador em aderir à plataforma e iniciar a prestação de serviços. Além da obrigação do candidato apresentar documentos pessoais e do veículo, a UBER realiza processo de seleção de motoristas interessados, cujas exigências de ingresso sofreram atenuações ao longo do tempo, conforme declinou um ex-Gerente de Operações e Logística da empresa, em depoimento prestado nos autos do Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6:

Que o primeiro passo do processo de ativação consistia em o motorista se inscrever junto à UBER no site, e, depois, encaminhar os documentos: inicialmente, eram CNH com observação de que exerce atividade remunerada, atestado de antecedentes criminais de Secretaria Estadual de Segurança e da Polícia Federal, certificado de registro e licenciamento de veículo, seguro de acidentes pessoais de passageiros de R\$ 50.000,00 por passageiro, seguro do veículo, 3 fotos do veículo – foto da placa, exterior e interior do veículo; que logo que entrou, foi abolido o requisito da foto, porque era facilmente burlada; (...); que o seguro de acidentes pessoais foi excluído das exigências em função da Uber ter contratado um seguro de acidentes pessoais de passageiros extensivo a todos os motoristas da UBER junto à ACE Seguradora; que o seguro é pago pela UBER; que após a apresentação dos documentos, o motorista ia para uma palestra com o gerente de operações, que explicava como a UBER funcionava, dava estimativas de ganhos para os motoristas e sugeriam padrões de qualidade no atendimento; (...); que em torno de julho de 2015 foi incluída uma etapa entre a palestra e a ativação, que foi a checagem por uma empresa terceira dos antecedentes criminais; que em torno de setembro de 2015, a palestra foi abolida e substituída por um processo ainda presencial no qual o motorista fazia uma entrevista com psicólogo, um teste psicológico e um teste de qualidade sobre a UBER, após assistir uma série de vídeos – que era praticamente a reprodução da palestra; que essa substituição da palestra pelo vídeo se motivou em razão do aumento da escala de interessados; que em fevereiro de 2016, deliberou-se pela eliminação do teste psicológico e de qualidade⁴⁰⁶. (depoimento de um (a) Gerente de Operações e Logística da UBER).

O extrato do depoimento do (a) ex-Gerente de Operações e Logísticas acima transcrito evidencia que, em relação ao processo de escolha dos motoristas, são realizados procedimentos internos que visam a seleção de trabalhadores, inclusive com verificação de antecedentes criminais, entrevistas e palestras sobre o funcionamento da plataforma e padrões de atendimento ao cliente. O processo de integração do motorista à plataforma é complexo e contou, até fevereiro do ano de 2016, com testes psicológicos e de qualidade. Além do cumprimento de exigências legais para condução de veículos – como é o caso da apresentação

⁴⁰⁶ O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

da Carteira Nacional de Habilitação e dos documentos do veículo – a UBER impõe restrições ao tipo de veículo que pode ser utilizado no transporte de passageiros⁴⁰⁷.

O procedimento de avaliação pessoal do motorista não se exaure na etapa de ativação na plataforma tecnológica. Infere-se do item 3.1 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital⁴⁰⁸, que o trabalhador pode ser submetido, periodicamente, e a critério da UBER, a verificações de segurança e histórico de direção, como forma de manter ativo o cadastro na empresa. No que diz respeito, ainda, a pessoalidade na prestação de serviços, o (a) ex-Coordenador (a) de Operações da UBER, em depoimento prestado no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, afirmou que, dentre outras situações de cancelamento do cadastro do motorista, estava a de “utilização de cadastro de outra pessoa para dirigir; que uma vez caracterizadas essas condutas anti éticas (sic!) ou fraudes, o motorista era simplesmente desativado”⁴⁰⁹. O cadastro do motorista na UBER é, portanto, pessoal e intransferível a terceiros.

Ultimada a integração à plataforma, o motorista receberá o dispositivo de acesso, se não possuir aparelho eletrônico próprio para instalar o aplicativo de conexão. O plano de dados sem fio terá o custeio sob responsabilidade integral do trabalhador. O aparelho recebido somente poderá ser utilizado para que o condutor acesse e use os serviços da UBER, ou seja, “somente para a finalidade da prestação de Serviços de Transporte”⁴¹⁰, sendo proibida a sua transferência a terceiros a qualquer título.

A UBER, embora no primeiro momento de operação exigisse do motorista a contratação particular de seguro de proteção a acidentes pessoais, atualmente celebra, em nome próprio, com empresas cadastradas na SUSEP contratos de seguros, abarcando condutores e passageiros durante o período de viagens. O seguro contratado pela plataforma tecnológica tem cobertura de despesas médicas para os ocupantes do veículo, bem como para

⁴⁰⁷ A página da *internet* da UBER aponta os requisitos mínimos para que o veículo possa ser utilizado na operação de transportes de passageiros. No caso do serviço UBER X, o veículo pode ser de qualquer modelo a partir do ano de 2008, desde que tenha 4 portas e capacidade para 5 passageiros, bem como sistema de ar condicionado. Para a realização do serviço UBER Select, além das duas últimas condições apresentadas para o veículo da UBER X, exige-se que o automóvel tenha ano de fabricação 2012, pelo menos. Não serão aceitos, em nenhuma categoria, carros com placa vermelha, *pick-ups*, vans e caminhonetes. Também não são admitidos veículos adesivados, plotados, sinistrados, com alteração no sistema de suspensão ou freios. Para tanto, vide: UBER. Brasil. Requisitos para os motoristas parceiros: como dirigir com a UBER. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

⁴⁰⁸ A integralidade do documento encontra-se no Anexo C do presente trabalho.

⁴⁰⁹ O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo II do presente trabalho.

⁴¹⁰ Conforme os itens 2.7.1 e 2.7.2 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital, integralmente disponibilizado no Anexo C do presente trabalho.

situações de invalidez permanente total e parcial ou mesmo óbito ocorrido durante as viagens⁴¹¹.

A fixação dos preços do serviço de transporte de passageiros na plataforma é estabelecida unilateralmente pela UBER, observando, como parâmetros principais, o tempo e a distância percorrida durante o trajeto. Além dos critérios objetivos de precificação do serviço, são atribuídas pela plataforma tecnológica variações do preço da viagem, conforme a relação de oferta e de procura pelo serviço em determinada área. É o denominado “preço dinâmico”. As variações de preço do serviço estabelecido pela plataforma de transporte ocorrem em razão de acordos de promoção da UBER com o cliente, sem que o valor de desconto praticado pelo aplicativo seja subtraído do valor a ser pago ao condutor do veículo⁴¹².

A plataforma tecnológica vale-se de algoritmos para precificar o valor da corrida, identificar os motoristas elegíveis na área de solicitação de serviços, dentre outras variantes que são utilizadas pelo sistema para o funcionamento do aplicativo. Algoritmo é definido como sendo “uma sequência de ações executáveis para a obtenção de uma solução para determinado tipo de problema”⁴¹³. Os algoritmos trazem em si elementos matemáticos, lógicos e informacionais que auxiliam na resolução de problemas⁴¹⁴.

⁴¹¹ O seguro contratado pela empresa UBER cobre despesas médicas no valor de até R\$ 5.000,00 por ocupante do veículo, e oferece cobertura de R\$ 100.000,00 por pessoa em situação de invalidez permanente total/parcial ou em situações onde há óbito. Nesse sentido, vide: UBER. Brasil. Seguros em todas as viagens: apólices que ajudam os motoristas. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/insurance/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

⁴¹² UBER. Brasil. A Uber tem novidade para você. E para seus ganhos. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funcionam-precos-para-motoristas-parceiros-uber/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

⁴¹³ ZIVIANI, Nivio. **Projeto de algoritmos**: com implementações em Java e C++. 1. ed. 4. reimp. São Paulo: Cengage Learning, 2015, p. 1. Outras definições são apresentadas pela ciência da computação para o vocábulo algoritmo. Behrouz Forouzan e Firouz Mosharraf definem algoritmo como sendo “conjunto ordenado de etapas não ambíguas que produz um resultado e termina em um tempo finito”. Embora o conceito de algoritmo tenha sido originalmente elaborado na área de ciências exatas, especialmente na ciência da computação e na matemática, observa-se que a sua definição tem interessado cada vez mais outras áreas do conhecimento científico. Nesse sentido, o historiador Yuval Harari define o termo “algoritmo” como sendo “um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões”. Para tanto, vide: FOROUZAN, Behrouz; MOSHARRAF, Firouz. **Fundamentos da ciência da computação**. Tradução de Solange Aparecida Visconti. 1. ed. 1 reimp. São Paulo: Cengage Learning, 2017, p. 199 e HARARI, Yuval. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

⁴¹⁴ REIS, Daniela Murada; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 160.

Os critérios de precificação do serviço são definidos por algoritmos, que tomam por base a distância e o tempo gasto no serviço. O valor do quilômetro rodado pelo motorista é determinado por uma equipe da UBER de precificação global. Nas palavras do (a) ex-Gerente Geral da plataforma, ouvido como testemunha no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, o valor do preço é fixado em planilha que, além da distância percorrida, leva também em consideração:

(...) número de viagens por hora, trânsito, salário mínimo (sic!), combustível e o valor do carro e respectiva depreciação; que também é comparada a tarifa com as praticadas pelos táxis; que quanto mais barato, mais o negócio cresce; que a matriz fez pressão no final do ano passado para baixar os preços; que seria a segunda baixa de tarifa do Uber X; que realizou nova planilha, em que modificou o tipo do carro, de FIT para Logan, além de dados de eficiência da cidade, baixando o preço entre 10 a 15%; que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos⁴¹⁵.

A definição da precificação do serviço de transporte não sofre qualquer ingerência do executante da atividade, inclusive podendo sofrer variações conforme critérios estabelecidos pela UBER, que independem da participação do trabalhador. Ao longo do depoimento prestado por um (a) ex-Gerente de Operações e Logística do aplicativo, compreende-se que a fixação do preço da corrida é realizada de modo a impedir a concorrência no mercado. Afirmou a testemunha no Inquérito Civil outrora referido que:

O gerente geral da cidade do Rio, (...), tentou aumentar a tarifa por conta disso, não conseguindo êxito (sic!), tendo sido vetado pela matriz estadunidense; que ao invés disso, realizaram cortes de preço no Uber X no mês de novembro de 2015; que houve duas reduções da tarifa do Uber Black, uma em fevereiro de 2015 e outra em novembro de 2015; que a redução de novembro de 2015 foi realizada para o aumento rápido da frota e de base de clientes, tendo em vista a ameaça de entrada de competidores; que com isso a barreira de entrada ao novo competidor ficaria maior; (...); que também fica claro que a Uber controla o preço, apesar de externamente dizer que apresenta o motorista ao cliente⁴¹⁶.

Ainda que a base de pagamento do motorista seja estabelecida pelo algoritmo tomando em consideração os fatores básicos tempo e distância, em determinados momentos é estabelecido o pagamento de um valor pelo tempo em que o condutor se coloca à disposição da plataforma tecnológica. O depoimento prestado pelo (a) ex-Gerente Geral da UBER evidencia que, no início das operações em uma determinada cidade, é fixado um incentivo para os motoristas permanecerem *on-line*. Declarou a testemunha que “o incentivo é feito por

⁴¹⁵ Depoimento de ex-ocupante do cargo de Gerente Geral da UBER. O teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado, em sua integralidade, no Anexo B do presente trabalho.

⁴¹⁶ Depoimento de ex-Gerente de Operações e Logísticas da UBER. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

meio de garantia de pagamento mínimo por hora “on line”; que que (sic!) esse incentivo não dura muito tempo, pois logo não é mais necessário”⁴¹⁷.

O motorista do aplicativo de transporte de passageiros recebe o valor do preço da viagem fixado pela plataforma – descontado do percentual da taxa de serviços e dos tributos incidentes – acrescido de outras formas de pagamento, como bonificações e prêmios por atingimento de metas⁴¹⁸. O pagamento pelo serviço ao motorista é incrementado, ainda, com o pagamento de incentivos em espécie, em razão da indicação de novos condutores parceiros para trabalharem no aplicativo⁴¹⁹.

A rotina do trabalho do motorista por aplicativo de transporte é marcada pela constante avaliação, fiscalização e gestão por parte da empresa UBER que pode, inclusive, ensejar a desativação do condutor em determinadas situações. O processo de avaliação é regulamentado no interior da corporação, sendo realizado essencialmente por meio de notas (estrelas) atribuídas ao trabalhador ao término de cada viagem. As médias de avaliação do motorista exigidas para a continuidade da prestação de serviços variam de 4,6 (quatro inteiros e seis décimos) a 4,7 (quatro inteiros e sete décimos), ou seja, deve o condutor manter mais de 90% (noventa por cento) de aprovação do serviço. Nos autos do inquérito civil anteriormente referido, afirmou o (a) Gerente de Operações e Logística que, em relação ao processo de avaliação de performance do condutor do veículo, a plataforma efetua o controle de qualidade do serviço por meio do sistema de consequências *sticks* e *carrots*, que, em tradução literal, significa sistema de “varas” e “cenouras”. Segundo declarações do (a) ex-Gerente de Operações e Logística da aplicação no Inquérito Civil Público:

que internamente se falava no sistema de “carrots” e “sticks”; que o sistema de pagamento de incentivos era “carrots”; **sobre o controle de qualidade**; que o nos documentos internos e e-mails usava-se a expressão “stick” para identificar medidas de controle de qualidade; que o processo de controle de qualidade consistia em garantir que somente motoristas acima de determinado nível mínimo de qualidade ficassem, baseado na avaliação média do motorista dada pelos clientes; que

⁴¹⁷ Depoimento de ocupante do cargo de Gerente Geral da UBER. O teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado, em sua integralidade, no Anexo B do presente trabalho.

⁴¹⁸ O depoimento prestado pelo (a) Coordenador (a) de Operações descreve a prática de pagamento de incentivo ao motorista por parte da empresa UBER. Relatou a testemunha, no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, que “no dia do protesto dos taxista (sic!), no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motorista (sic!) na cidade então (sic!) programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão; que foram realizadas várias promoções desse tipo, com variações dos requisitos e no valor dos bônus”. O teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado, em sua integralidade, no Anexo B do presente trabalho.

⁴¹⁹ De modo a evitar repetições, reportamos o leitor ao trecho do depoimento transcrito no início do item 4.2 do (a) Coordenador (a) de Operações da UBER.

inicialmente ficava em 4,6 tendo aumentado para 4,7, em uma escala de zero a cinco; que de março a novembro de 2015 esse controle era basicamente manual, sendo que o gerente de operação deveria rodar uma consulta na base de dados para verificar quais motoristas estavam com média baixa e bloqueava o acesso à plataforma desses motoristas, enviando comunicado ao motorista dizendo que estaria bloqueado por esse motivo; que após isso o motorista comparecia a um centro de atendimento da Uber e recebia alerta de que não haveria um segundo ou terceiro bloqueio; que se a média se mantivesse baixa após uma série de viagens, seu acesso estaria definitivamente cortado⁴²⁰. (negritos no original)

A avaliação do motorista é habitualmente realizada pela plataforma tecnológica. Além do sistema de atribuição de notas pelo cliente ao final de cada viagem, o processo de aferição da qualidade do serviço do condutor também é realizado a partir de reclamações formalizadas por correspondências eletrônicas encaminhadas à UBER. Segundo declarações prestadas por ex-Gerente de Marketing da empresa, nos autos do Inquérito Civil Público em trâmite na Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, “quando a reclamação era relativa ao comportamento profissional do motorista, a reclamação era repassada ao responsável pelas operações e este entrava em contato com o motorista para verificar o que havia ocorrido”⁴²¹.

O condutor do veículo é, ademais, submetido à permanente fiscalização e cobrança de trabalho por parte da plataforma detentora do aplicativo de transporte de passageiros. A empresa utiliza meios sutis, especificados em algoritmos, para realizar a cobrança do trabalhador por um maior número de corridas ou tempo à disposição no aplicativo. A página da *internet* da empresa traz, como chamarizes para atrair novos condutores, mensagens como: “dirija quando quiser”, “defina seu próprio horário”, “ganhe o quanto precisa”, “na UBER, é você quem manda”, “você pode dirigir e ganhar tanto quanto você quiser”, “sem escritório, sem chefe”, dentre inúmeras outras⁴²².

A atividade da UBER é estruturada no modelo de economia *on-demand*, o que significa reconhecer que a disponibilidade de trabalhadores é essencial para o funcionamento habitual da plataforma tecnológica. O algoritmo presente no aplicativo utilizado funciona,

⁴²⁰ Depoimento de ex-Gerente de Operações e Logísticas da UBER. O depoimento do (a) ex-Gerente Geral confirma a política de *sticks* e *carrots* e o processo de avaliação constante do motorista, conforme apontam os trechos, a seguir transcritos: “que exigiam dos motoristas a avaliação mínima de 4.6 ou 4.7, sendo uma decisão da cidade a avaliação mínima e o sistema de consequências; que as consequências foram evoluindo para que completadas 50 viagens, se a avaliação fosse abaixo do limite, os motoristas recebiam comunicação lembrando as melhores práticas e avisando se se mantivessem abaixo da nota de corte poderiam ser desativados; que algo parecido acontecia quando o motorista atingia 100 viagens com nota abaixo da desejada; que internamente a empresa falava em “carrots and sticks”, que seriam incentivos positivos ou negativos concedidos aos motoristas”. O inteiro teor de todos os depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

⁴²¹ Trechos do depoimento de ex-Gerente de Marketing nos autos do Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

⁴²² UBER. Brasil. A oportunidade que coloca você em primeiro lugar: dirija quando quiser. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

segundo depoimento prestado pelo (a) ex-Gerente de Operações e Logística, nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, de modo a estimular a permanência do trabalhador à disposição da UBER. Afirmou a testemunha ouvida que:

havia também funcionalidades no aplicativo para incentivar os motoristas a ficarem *online* por mais tempo; uma das funcionalidades incentivava a não ficar *off-line* indicando potenciais ganhos, independentemente da jornada acumulada, ou seja, “*tem certeza de que vai ficar off-line? Você pode ganhar mais tantos reais, se ficar online*”; que chegou a questionar se não deveriam limitar o quanto o motorista deveria dirigir por uma questão de segurança e teve como resposta: “não podemos controlar a jornada porque isso seria um risco trabalhista; que outra função do aplicativo para ficar online, era um mapa mostrando o preço dinâmico mesmo com o motorista off-line, para incentivá-lo a ficar online⁴²³.”

A fiscalização do trabalho é realizada permanentemente, por intermédio de sistema de geolocalização, instalado no aplicativo de transporte utilizado pelo motorista para a execução do serviço. O item 2.8 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital expressamente contempla que o motorista deve conceder autorização à UBER, para que esta possa monitorar a localização espacial do trabalhador e, assim, realizar o trabalho⁴²⁴.

A UBER realiza, como consequência da atividade de fiscalização, o poder disciplinar em relação aos motoristas que atuam na plataforma. O motorista poderá sofrer punições ao longo da prestação de serviços, que variam desde a advertência, chegando até mesmo à desativação do trabalhador no aplicativo. As causas que podem ensejar a aplicação das medidas punitivas relacionam-se desde de condutas praticadas ou omitidas pelo condutor do veículo em relação aos passageiros, avaliação insuficiente, recusas de atendimento de serviços apresentados, a recrutamentos de outros motoristas para concorrentes da plataforma tecnológica. Relataram o (a) ex-Gerente de Marketing, o (a) ex-Coordenador de Operações, o (a) ex-Gerente de Operações e Logística e o ex-Gerente Geral, nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6:

que havia orientações do Uber em relação ao comportamento dos motoristas no sentido de que deveriam abrir a porta para o cliente, disponibilizar água e balas, comportar-se com educação e etc.; que recebiam reclamações que versavam desde o não oferecimento de água, balas, à não abertura de portas, a assédio ou a outros comportamentos que não se adequassem às orientações exigidas pelo Uber; que, por exemplo, em caso de assédio, o motorista era suspenso preventivamente durante o período de investigação e caso comprovado, o motorista era excluído do aplicativo; (...); que caso a situação de assédio fique comprovada, até mesmo a admissão do

⁴²³ Trechos do depoimento do (a) ex-Gerente de Operações e Logística da UBER. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

⁴²⁴ Dispõe o item 2.8 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital: “O (A) Cliente reconhece e concorda que todas as informações de geolocalização do(a) Motorista devem ser fornecidas aos Serviços da Uber através de um Dispositivo para prestação dos Serviços de Transporte”. A integralidade do documento encontra-se no Anexo C do presente trabalho.

fato, o motorista é descredenciado; que se houver divergências entre o que disse o usuário e negativa por parte do motorista o mesmo fica sob observação principalmente em relação a outras reclamações (...) ⁴²⁵.

que os motoristas poderiam ser bloqueados por diversos motivos, tais como: (a) **assédio sexual** – que qualquer “cantadinha” era motivo de desativação; que se o (a) motorista cantasse o passageiro, na primeira vez, era advertido; que, havendo reincidência, já era feita a desativação; que acontecia semanalmente um caso desses de desativação por motivo de “cantadas”; (b) **fraude** – que as hipóteses de fraudes eram, por exemplo: combinar viagem com o passageiro, manipular o GPS para simular viagem, indicar outro aplicativo durante viagens da UBER (conduta anti ética), fazer várias viagens com cartão clonado – indicativo de fraude, manipulações da plataforma (ex.: aceitar a corrida, não efetuar o deslocamento, aguardar o cancelamento para receber a taxa de cancelamento de R\$ 4,00), utilizar essas práticas (várias viagens curtas combinadas; pedir boa avaliação) para atingir os requisitos para as promoções; (c) **violência** – qualquer caso de agressão verbal ou física com o cliente era desativação; (d) **embriagues (sic!) ou uso de drogas**; (e) utilização de cadastro de outra pessoa para dirigir; que uma vez caracterizadas esses (sic!) condutas anti-éticas ou fraudes, o motoristas (sic!) era simplesmente desativado; que a investigação da conduta era feita pelo setor de operações, na qual o depoente trabalhava junto com o de marketing; (...); que também havia a hipótese de um bloqueio temporário (“gancho”) que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas off-line, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana; se o motorista ficasse com média abaixo de 4,6 (antes de 50 viagens não havia avaliação de qualidade de atendimento para fins de bloqueio) ficava dois dias off-line, era chamado a comparecer ao centro de ativação, era instruído no que deveria melhorar e teria um período para melhorar a nota; que, se mantivesse a média inferior a 4,6, continuaria sendo bloqueado até três vezes; que, não conseguindo aumentar a nota, era desativado; que se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo ⁴²⁶. (negritos no original)

que o processo de controle de qualidade consistia em garantir que somente motoristas acima de determinado nível mínimo de qualidade ficassem, baseado na avaliação média do motorista dada pelos clientes; que inicialmente ficava em 4,6, tendo aumentado para 4,7, em uma escala de zero a cinco; que de março a novembro de 2015 esse controle era basicamente manual, sendo que o gerente de operação deveria rodar uma consulta na base de dados para verificar quais motoristas estavam com média baixa e bloqueava o acesso à plataforma desses motoristas, enviando comunicado ao motorista dizendo que estaria bloqueado por esse motivo; que após isso o motorista comparecia a um centro de atendimento da Uber e recebia alerta de que não haveria um segundo ou terceiro bloqueio; que se a média se mantivesse baixa após uma série de viagens, seu acesso estaria definitivamente cortado; (...); que em novembro de 2015 foi desenvolvido um sistema automatizado de controle de qualidade, no qual o gerente de operações poderia colocar alguns parâmetros que iriam gerar ações automáticas; que então passaram a controlar não somente a nota, mas também a taxa de aceitação e a taxa de viagens completadas; (...); que com menos de 80% de aceitação o motorista era suspenso; que a taxa de viagens completadas girava em torno disso também para ele ser suspenso; que a exclusão do sistema se dava após duas suspensões, podendo variar; que em alguns casos mais graves a eliminação a eliminação poderia ser imediata, como em acusação de assédio sexual, que após investigação interna pelos gerentes, eles pudessem chegar a uma conclusão; (...); que na época desse sistema, após rejeição pelo motorista de três pedidos de viagem, havia a suspensão automática por dez minutos; que o princípio

⁴²⁵ Trechos do depoimento do (a) ex-Gerente de Marketing da UBER. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

⁴²⁶ Trechos do depoimento do (a) ex-Coordenador de Operações da UBER. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

seria que se ele estivesse online ele teria que atender; que se lembra de um caso de um motorista que foi excluído por recrutar motoristas da Uber para outro concorrente⁴²⁷.

Que exigiam dos motoristas a avaliação mínima de 4.6 ou 4.7, sendo uma decisão da cidade a avaliação mínima e o sistema de consequências; (...); que completadas 50 viagens, se a avaliação fosse abaixo do limite, os motoristas recebiam comunicação relembrando as melhores práticas e avisando se se mantivessem abaixo da nota de corte poderiam ser desativados; que algo parecido acontecia quando o motorista atingia 100 viagens com nota abaixo da desejada; (...); que no começo disseram aos motoristas que estes não poderiam oferecer aos passageiros o serviço por fora da plataforma⁴²⁸.

O exercício do poder disciplinar na relação de trabalho na UBER é presente e não apenas se apresenta de modo potencial. Condutas de motoristas relacionadas a desídia, atos de indisciplina, mau procedimento, embriaguez ao volante, uso de entorpecentes, prática de concorrência representam práticas não toleradas pela plataforma tecnológica, que podem ensejar a aplicação de medidas punitivas que variam desde advertências, passando por suspensões e culminando na desativação do trabalhador na plataforma.

A UBER não exerce apenas poderes relacionados à avaliação e à disciplina dos condutores dos veículos de transporte de passageiros. A gestão e a organização da atividade do motorista também são dirigidas pelo aplicativo, por meio de programação dos algoritmos. Como vimos, a partir de trechos de depoimento prestado por ex-Gerente de Operações e Logística da plataforma no Inquérito Civil Público em referência, a empresa estimula a permanência *on-line* do trabalhador no aplicativo, como modo de ampliar o faturamento.

A gestão da atividade do motorista pela UBER ocorre também por meio de configurações de algoritmos, que realiza a distribuição espacial dos motoristas ao longo da cidade atendida. Ao permitir a distribuição de forma equilibrada dos trabalhadores no perímetro urbano, a aplicação assegura o atendimento a um maior número de usuários em menor tempo possível. A distribuição da força de trabalho nas cidades é feita por meios sub-reptícios, utilizados pela plataforma no painel de bordo do motorista (*smartphone*). O relato do (a) ex-Coordenador de Operações, nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, indica as técnicas utilizadas pela plataforma tecnológica para a gestão na distribuição espacial do motorista para atendimento à clientela:

sobre a distribuição dos motoristas no mapa e análise de market place: que fazia análise de várias métricas para saber quão saudável estava a plataforma – que

⁴²⁷ Trechos do depoimento do (a) ex-Gerente de Operações e Logística da UBER. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

⁴²⁸ Trechos do depoimento do (a) ex-Gerente Geral da UBER. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

se tem muita demanda em determinado local (ex.: as 4h da madrugada em São Conrado em razão de uma festa ou as 18h na barra (sic!)), que é um padrão) um algoritmo irá modificar os preços naquele local; que o motorista, ao abrir o aplicativo, aparecerá uma região do mapa em vermelho indicando quanto maior está a tarifa naquele local (x vezes mais do que a tarifa padrão) assim como aparecerá para o consumidor; que, dessa forma, incentiva-se o motorista a se deslocar para o local assim como desincentiva-se o consumidor a utilizar o aplicativo; que isso é a chamada “tarifa dinâmica”; que pode acontecer, exatamente porque a tarifa é dinâmica, dos motoristas se deslocarem para o local e a tarifa já não estar mais no patamar anteriormente indicado exatamente porque vários motoristas se deslocaram para o local, ou seja, ainda que não tenham qualquer má intenção, a tarifa inicialmente indicada de $x\%$ maior que a padrão para incentivar o motorista a se deslocar para o local, ao chegar lá, poderá não ser a aplicada e geralmente não será, que pode já ser a padrão como pode ser $y\%$ maior que a padrão, sendo y menor que x ; que é possível desligar esse sistema em casos excepcionais⁴²⁹. (destaques no original)

A relação de trabalho entre a UBER e os motoristas, apresentados como “parceiros”, apresenta dinamismo típico da sociedade da pós-modernidade. A dinâmica de trabalho somente é possível em razão do desenvolvimento tecnológico, que mantém os clientes, os trabalhadores e a plataforma integrados em estrutura reticular. A rede de comunicações permite ao aplicativo controlar, gerir e a organizar espacialmente o motorista, em vista a realização de um serviço de excelência em relação aos clientes que demandam os serviços da UBER.

A atividade na plataforma tecnológica pressupõe disponibilidade de um maior número de motoristas possíveis para atender os chamados feitos pelos passageiros. O atingimento desse intento passou, em um primeiro momento, por um processo rigoroso na etapa de ativação de trabalhadores no aplicativo, que envolveu desde a avaliação psicológica até a pesquisa sobre os antecedentes criminais do condutor. A avaliação da conduta do motorista é realizada periodicamente e se dá por canais de comunicação abertos na relação entre o cliente e a empresa UBER.

Além de aspectos relativos à condição pessoal do trabalhador, o que envolve a documentação de habilitação para condução de veículos automotores de passageiros, é exigida pela UBER uma padronização dos veículos que podem ser utilizados para a prestação de serviços, conforme as categorias estabelecidas (UBER X, UBER SELECT e UBER BLACK). Os veículos devem ser licenciados e estarem em excelentes condições de funcionamento e de aparência. A empresa realiza a contratação de seguros de acidentes

⁴²⁹ Trechos do depoimento do (a) ex-Coordenador de Operações da UBER. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

pessoais para os motoristas e passageiros, com coberturas para atendimentos durante as viagens.

O valor do serviço é estipulado unilateralmente pela UBER, sem que o motorista possa realizar qualquer tipo de gerenciamento no valor a ser cobrado do cliente ao final da viagem. As variações das tarifas de base são realizadas conforme as cidades e são calculadas levando em consideração parâmetros como o tempo de percurso, a distância percorrida, taxas, valores de pedágio e, também, variações da demanda pelo serviço no local. O pagamento ao motorista poderá ser acrescido, ainda, por bonificações e premiações, em situações de alcance ou superação de metas estipuladas pela plataforma tecnológica.

A UBER realiza a aferição de desempenho dos motoristas, observando características da própria economia colaborativa como, por exemplo, a avaliação realizada pelos clientes na plataforma ou meio de contatos por correio eletrônico. O desempenho individual ainda é verificado a partir do número de corridas recusadas pelo motorista. A aplicação do sistema de consequências permite a correção de não-conformidades verificadas pela plataforma durante a prestação de serviços (sistema *stick and carrots*). A prática de condutas incompatíveis com o padrão exigido pela empresa UBER implicará sanções ao motorista, que vão desde a advertência até mesmo ao desligamento da plataforma tecnológica.

Apresentada a dinâmica interna do funcionamento da relação de trabalho entre os motoristas e o detentor do aplicativo, analisaremos a seguir a natureza jurídica do objeto social da UBER, de modo a estabelecer se se trata de uma empresa de tecnologia ou uma pessoa jurídica que explora atividade de transporte.

4.3 UBER: PLATAFORMA TECNOLÓGICA DE APROXIMAÇÃO DE PESSOAS OU EMPRESA DE TRANSPORTE?

As atividades econômicas da pós-modernidade são concebidas e organizadas na busca incessante por inovações nas formas de produção de bens e de execução serviços, de modo a manter ou mesmo ampliar a competitividade no mercado. As tecnologias derivadas da informação se apresentam, ora como instrumentos ou insumos para a consecução da produção material, ora como a própria finalidade da atividade econômica da empresa. O elemento imaterial pode se confundir, portanto, com o próprio bem produzido ou serviço realizado pelo empreendedor.

A empresa, enquanto objeto de direito, “manifesta-se como uma organização técnico-econômica, ordenando o emprego de capital e trabalho para a exploração, com fins lucrativos, de uma atividade produtiva”⁴³⁰. Ainda que o conceito apresentado mereça reparos por não mencionar a atividade improdutiva, ou seja, aquela ligada à produção imaterial, tem a virtude de estabelecer que o funcionamento regular da empresa depende da conjugação dos elementos capital e trabalho. A força de trabalho humano constitui um dos pilares de realização do objeto social de qualquer empreendimento econômico, sem o qual o mesmo não poderá subsistir.

O rearranjo na organização da força de trabalho nas empresas passou a ser intensificado a partir da década de 1970, com a implantação do modelo toyotista de produção e com a implantação de novas tecnologias ligadas à informação, especialmente no setor industrial. A atividade empresarial passou a ser segmentada, como meio de ampliar no mercado a eficiência e a lucratividade. Atividades vinculadas à finalidade do empreendimento passaram a ser realizadas de forma descentralizada por empresas ou por profissionais autônomos especializados.

O movimento iniciado após a primeira grande crise do petróleo fomentou a procura desenfreada por um modelo de empresa enxuta⁴³¹. A nova organização empresarial prima pela redução na contratação da força de trabalho própria, ao mesmo tempo em que desenvolve novos sistemas de controle e fiscalização do trabalho à distância. A afirmação realizada pode parecer, em um primeiro momento, paradoxal. A contradição é apenas aparente, contudo.

A informatização das empresas permitiu o maior controle dos trabalhadores, que lhe prestam serviços de alguma forma, sejam eles empregados ou trabalhadores independentes. A monitoração *on-line* por ferramentas de informática permite que as empresas realizem o controle de frequência e produtividade dos trabalhadores. O sistema de controle do trabalho humano é incrementado, no modelo de economia colaborativa, com a participação dos próprios usuários do serviço, manifestada durante a avaliação da prestação de serviços *on-demand*. As aplicações tecnológicas permitiram que as empresas pudessem funcionar, controlando as atividades realizadas pelo prestador de serviços, sem que os mantenham internamente em seus quadros de empregados próprios.

⁴³⁰ CAMPINHO, Sérgio. **Curso de direito comercial**: direito de empresa. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 25.

⁴³¹ MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 81, n. 11, p. 10, nov. 2017.

A UBER se autodenomina, nesse contexto de economia do compartilhamento, como “uma empresa que coloca em contato passageiros e motoristas, por meio de uma plataforma tecnológica”⁴³². O nicho de mercado que pretende ocupar o detentor do aplicativo de transporte de passageiros é aquele deixado pelos serviços de táxi e de transporte público, este em razão da sua insuficiência para atender os usuários com conforto e qualidade, e aquele em decorrência de sua baixa eficiência e elevados preços praticados, principalmente nas grandes cidades.

A atividade da UBER é dependente do trabalho do motorista para existir, sem o qual o negócio é inviabilizado. Tanto é assim que vimos no item anterior, relativo à dinâmica interna da relação entre motorista e detentor do aplicativo, que a UBER envia continuamente esforços para ampliar o número de trabalhadores que lhe prestam serviços. A questão que se coloca é, diante da dependência da UBER da força de trabalho do motorista, se a plataforma tecnológica funciona como empresa de tecnologia ou como verdadeiro negócio de transporte individual de passageiros?

O contrato social da UBER do Brasil Tecnologia Ltda. dispõe, em sua 8ª alteração e consolidação, registrado na Junta Comercial do Estado de São Paulo⁴³³, que o objeto social da sociedade compreende uma série de atividades, dentre as quais: o licenciamento do direito de acesso e uso de programas de computação; disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing; prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros; intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido.

⁴³² TELÉSFORO, Rachel Lopes. **UBER: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 18. Afirma José Carlos de Carvalho Baboin que “a Uber é classificada como uma TNC (*transportation network company*), uma companhia que usa uma plataforma digital on-line para conectar passageiros com motoristas, que utilizam seus carros privados para o trabalho”. As plataformas de intermediação de prestação de serviços, dentre elas a UBER, se apresentam como empresas que visam interligar trabalhadores autônomos e consumidores dos serviços. Nas palavras de Jeremias Prassl e Martin Risak, “*the answer suggested by the platforms platforms themselves is straightforward: Uber, Mechanical Turk, TaskRabbit and others merely see themselves as digital agents, connecting customers and independent contractors*”. Em tradução literal do autor: “a resposta sugerida pelas próprias plataformas é direta: Uber, Mecânica Turk, TaskRabbit e outros simplesmente se veem como agentes digitais, conectando clientes e contratados independentes”. Nesse sentido, vide: BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 81, n. 3, p. 77, mar. 2017 e PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, TaskRabbit, & CO: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, University of Illinois College of Law, vol. 37, n. 3, p. 1-2, 2016.

⁴³³ O inteiro teor do Contrato Social da empresa UBER do Brasil Tecnologia Ltda encontra-se no Anexo D do presente trabalho.

A descrição do objeto societário não elenca, dentre as atividades, o serviço de transporte. As áreas de atuação elencadas no instrumento de constituição da sociedade limitada estão atreladas a ferramentas tecnológicas, especialmente aquela relacionada à intermediação de serviços, entre usuários e prestadores, por meio de aplicativos.

É importante ressaltar que, mesmo que o objeto social da UBER esteja formalmente associado à tecnologia, a sua realização não será possível sem a presença obrigatória do motorista em uma das pontas da cadeia produtiva. Como vimos no capítulo segundo, o direito do trabalho é constituído por uma série de princípios informadores, que funcionam, dentre outras funções, como vetores interpretativos das relações jurídicas de trabalho. Um dos princípios regentes deste ramo especializado do direito é o da primazia da realidade. O enquadramento jurídico da empresa de aplicativo de passageiros, bem como a fixação da relação jurídica mantida pela empresa e seus motoristas são estabelecidos em razão de sua atividade real preponderante, mesmo que o instrumento societário consigne formalmente outras áreas de atuação da empresa.

Ainda que a UBER se apresente no âmbito formal como plataforma tecnológica, a dinâmica de operação apresentada pela empresa de tecnologia, seja nas relações com terceiros ou mesmo com os próprios motoristas e clientes, evidenciam a realização de atividade ligada ao serviço de transporte de passageiros e não apenas à mera intermediação da relação de condutores independentes e clientes.

Nas relações externas, por exemplo, a UBER firmou acordo com a montadora sueca de automóveis Volvo em vista a aquisição de automóveis autônomos, ou seja, veículos que dispensam a presença do motorista para o seu deslocamento⁴³⁴. O objetivo da plataforma tecnológica é possuir, apenas nos Estados Unidos, uma frota própria de 24.000 (vinte e quatro mil) automóveis autônomos, que dispensariam o trabalho do condutor do veículo para o funcionamento e atendimento a clientes. O desenvolvimento de veículos autônomos visa eliminar, a médio prazo, o trabalho do motorista, rompendo um dos eixos de conexão da plataforma tecnológica. A relação comercial será mantida, a partir da utilização de

⁴³⁴ Em reportagem do jornal The New York Times do dia 20 de novembro de 2017, foi noticiada que a empresa UBER pretende adquirir 24.000 (vinte e quatro mil) automóveis autônomos da empresa Volvo para operação nos Estados Unidos. A integralidade do artigo publicado encontra-se disponível em: ISAAC, Mike. Uber strikes deal with Volvo to bring self-driving cars to its network. **The New York Times**, 20 nov. 2017. Disponível em: < <https://www.nytimes.com/2017/11/20/technology/uber-deal-volvo-self-driving-cars.html> >. Acesso em: 26 mar. 2018.

automóveis autônomos, exclusivamente entre a UBER e o consumidor, sem a participação do condutor do veículo.

A busca por eliminar os custos decorrentes do uso da força de trabalho representa a terceira etapa do processo de reestruturação produtiva pelo qual atravessa o sistema capitalista na pós-modernidade. Até o presente estágio do trabalho, debruçamos com maior profundidade apenas sobre as duas primeiras fases desse movimento. Iremos, nesse momento, analisar os aspectos característicos da terceira etapa do processo de reestruturação da organização do capital.

A primeira etapa, representativa do período de afirmação e consolidação do capitalismo industrial – e que perdurou até o início da década de 1970 – tem, como uma de suas premissas, a distribuição rígida dos elementos de produção. Os insumos e os meios produtivos pertencem e são geridos exclusivamente pelo detentor do capital, ao passo que a força de trabalho é o único bem que pertence ao trabalhador. O trabalhador cede onerosamente a energia produtiva ao capital, para que este possa transformar matérias-primas em bens ou produtos acabados.

A distribuição dos elementos de produção impactou diretamente a dinâmica das relações de trabalho, inclusive a regulação normativa do trabalho subordinado. O trabalhador, ao ser inserido no interior da estrutura empresarial, mantém-se sobre constante vigilância e controle por parte do empregador. As noções de subordinação jurídica e de controle de jornada de trabalho na CLT de 1943, por exemplo, foram concebidas tomando por base esse padrão de divisão tradicional do trabalho.

O segundo momento do processo de organização produtiva no capitalismo é identificado pela transferência de parte da responsabilidade pela gestão e organização da estrutura produtiva para terceiros. A movimentação de reestruturação do capital apresentou etapas, que não se manifestaram de modo linear. A terceirização de serviços, o processo de “pejotização” do trabalho individual e o teletrabalho são exemplos de modificações pelas quais a dinâmica produtiva atravessou a partir da década de 1970 até os nossos dias.

A terceira fase do processo de reestruturação produtiva tem como ponto central o emprego de inovações e novas tecnologias no processo produtivo. O desenvolvimento tecnológico marca a tendência por redução do grau de dependência da força de trabalho por parte do capital. O custo de aquisição da energia produtiva para a realização das atividades empresariais tem impacto direto na realização da mais-valia. Os movimentos do capital nessa

terceira fase, que atravessam empresas ligadas ao setor de informática – como é o caso da UBER – são identificados, estruturalmente, pelo emprego de tecnologias disruptivas⁴³⁵ e, nas relações de trabalho, pela transferência ao trabalhador, ainda que parcial, da responsabilidade pela aquisição de significativa parte dos meios de produção.

A automação representa um dos desdobramentos do emprego de tecnologias no processo produtivo. A automação total ou mesmo parcial das empresas representa apenas um dos momentos desse processo, que caminha para a eliminação ou pelo menos reduzir significativamente o custo e os riscos envolvidos na contratação de mão-de-obra. O desenvolvimento de automóveis autônomos para a empresa UBER representa uma das faces do processo de automação, em vista à redução do impacto do custo de aquisição da força de trabalho no processo de prestação de serviços.

A contratação por parte da plataforma tecnológica de frota de veículos autônomos rompe a ideia de ser a UBER uma empresa meramente intermediadora entre motoristas e clientes. No futuro, não havendo mais a necessidade de condutores para a prestação de serviços, em razão da implantação futura do veículo autônomo, o negócio do detentor do aplicativo ainda assim subsistirá. A relação jurídica será travada diretamente entre os clientes e a plataforma tecnológica.

Ainda que o projeto de desenvolvimento de veículos autônomos esteja atualmente em fase de testes, outros aspectos da relação da UBER com terceiros deixam claro ser a plataforma tecnológica uma empresa de transporte de passageiros e não apenas uma mera intermediadora do trabalho de transporte oferecido por motoristas a clientes.

A UBER firmou, em nome próprio, contratos de seguro para atender motoristas e clientes durante as viagens⁴³⁶, de modo a cobrir eventuais infortúnios que possam ocorrer durante a prestação de serviços. Além dos contratos de seguro, a plataforma tecnológica

⁴³⁵ Márcio Toledo Gonçalves denomina esse fenômeno como “uberização das relações laborais”. Nas palavras do autor, “a chamada uberização das relações laborais é um fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia e deve ser compreendido segundo os traços da contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho”. Nesse sentido, vide: GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 81, n. 3, p. 63, mar. 2017.

⁴³⁶ O seguro contratado pela empresa UBER cobre despesas médicas no valor de até R\$ 5.000,00 por ocupante do veículo, e oferece cobertura de R\$ 100.000,00 por pessoa em situação de invalidez permanente total/parcial ou em situações onde há óbito. Nesse sentido, vide: UBER. Brasil. Seguros em todas as viagens: apólices que ajudam os motoristas. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/insurance/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

mantém uma rede de convênios com empresas montadoras e locadoras de veículos para oferecer aos motoristas melhores oportunidades para a compra e locação de automóveis, destinados à execução do serviço de transporte⁴³⁷.

A celebração de contrato de seguro representa a aceitação, ainda que parcial, dos riscos do negócio do motorista pela plataforma tecnológica. Uma verdadeira relação autônoma é caracterizada pela assunção integral dos riscos pelo executante da atividade, o que significa dizer que, no caso específico da UBER, competiria exclusivamente ao motorista a aquisição de apólices para a cobertura de infortúnios ocorridos durante as viagens. Apresentando-se como uma empresa de tecnologia, que busca interligar motoristas autônomos e passageiros, deve ser questionada a assunção, ainda que parcial, dos riscos do negócio do condutor do veículo.

A contratação de seguros pela plataforma tecnológica traz ainda a assunção de responsabilidade da empresa de tecnologia pelo transporte do passageiro. O Código Civil Brasileiro estabelece no artigo 734, ao disciplinar o contrato civil de transporte de pessoas, que o transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior⁴³⁸. Ao ser firmado, em nome próprio, contrato de seguro para cobrir eventuais infortúnios ocorridos aos motoristas e passageiros, assume a UBER o papel de transportador responsável pelas pessoas que são conduzidas durante as viagens.

Ainda no âmbito das relações externas da plataforma tecnológica, a UBER celebrou convênios, em nome próprio, com empresas montadoras e locadoras de veículos, para oferecer descontos para a aquisição e a locação de automóveis destinados à prestação de serviços. A atividade de prestação de serviço de transporte tem como um dos principais meios de produção o veículo utilizado pelo trabalhador para a realização da atividade econômica. Sem o automóvel, a atividade da plataforma tecnológica é inviabilizada.

A celebração de negócios jurídicos da UBER com montadoras e locadoras objetiva reduzir um dos maiores custos envolvidos na execução do serviço. O efeito prático na adoção dessas medidas é estimular trabalhadores, que não possuem veículos próprios para a realização da atividade, a adquirirem veículos e, assim, ingressarem na rede de atendimento

⁴³⁷ UBER. Brasil. Vantagens nacionais para parceiros da Uber. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/vantagens-nacionais-uber-brasil/> >. Acesso em: 26 mar. 2018.

⁴³⁸ Dispõe o artigo 734 do Código Civil Brasileiro que: “O transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior, sendo nula qualquer cláusula excludente da responsabilidade”. Nesse sentido, vide: BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

aos passageiros organizada pela empresa de tecnologia. A existência de um maior número de veículos circulando nas ruas permite à plataforma de tecnologia melhorar a competitividade com os serviços tradicionais de transporte ou mesmo com outros aplicativos que realizam a mesma atividade. Esse aspecto evidencia que o *core business*⁴³⁹ da plataforma tecnológica é realizar no mercado a prestação de serviços de transporte de passageiros.

Não apenas aspectos da relação externa da plataforma tecnológica com terceiros trazem elementos capazes de levar à conclusão de ser a UBER uma empresa que tem por objetivo a realização do serviço de transporte de passageiros. As características presentes na dinâmica interna das relações do detentor do aplicativo com os motoristas de veículos ou mesmo com os próprios usuários/clientes do serviço devem ser consideradas em busca da confirmação de ser a empresa de tecnologia não somente uma plataforma que objetiva realizar a interligação de motoristas e passageiros.

A UBER é apresentada, no contrato social, como sociedade limitada que realiza a interligação do motorista ao cliente. O funcionamento da plataforma tecnológica, em razão da estrutura reticular, prescinde da ampliação constante do número de motoristas e de clientes cadastrados, à medida em que há a expansão para novas cidades ou para ampliação de áreas de atendimento no mesmo centro urbano. A atividade do condutor do veículo é, portanto, indispensável para a continuidade do funcionamento da estrutura produtiva da empresa prestadora de serviços.

A necessidade apontada em manter um maior número ativo possível de condutores de veículos é verificada na dinâmica da relação interna havida entre a UBER e os trabalhadores. Como vimos no item anterior do trabalho, a plataforma tecnológica realiza, por conta própria ou mesmo por intermédio dos próprios motoristas, a prospecção de novos condutores no mercado. O (A) Coordenador (a) de Operações da empresa relatou no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 a prática habitual de pagamento de bônus para os motoristas indicarem outros condutores para integrarem a plataforma, como forma de ampliar o número de trabalhadores na prestação de serviços⁴⁴⁰.

⁴³⁹ O termo em inglês *core business* significa a parte central ou o coração do negócio de uma empresa.

⁴⁴⁰ Relatou o (a) Coordenador (a) de Operações da UBER que “que esse incentivo consiste em na hipótese de indicação de um motorista que vier a ser ativado, tanto o motorista Uber que indicou quanto o ativado ganhavam um “bônus” em dinheiro”. O inteiro teor dos depoimentos poderá ser consultado em sua integralidade no Anexo B do presente trabalho.

O pagamento de bonificações é apenas uma das ferramentas utilizadas para estimular à ativação de novos motoristas na plataforma. A prática de *sticks and carrots*, vinculada ao exercício do poder disciplinar, é habitualmente exercida para manter em circulação um maior número de motoristas nas áreas de atuação. Declarou o (a) ex-Gerente de Operações e Logística, ouvido (a) no Inquérito Civil anteriormente indicado, que, para manter o trabalhador ativo por um maior número de horas, vale-se a UBER do envio de mensagens de incentivo ao motorista para que o mesmo continuasse *on-line*, bem como de alterações no algoritmo para indicar no mapa do condutor locais onde está havendo maior procura pelo serviço e o pagamento de maiores tarifas⁴⁴¹.

A utilização de mecanismos estimuladores ao trabalho do motorista confirma a afirmação anterior relativa à necessidade de manter o trabalhador ativo para o funcionamento regular da empresa UBER. A procura em agregar novos condutores à plataforma e a realização de estímulos aos trabalhadores para que os mesmos permaneçam disponíveis para o atendimento ao cliente evidenciam que a atividade do aplicativo tecnológico é garantir a realização do maior número de operações de transporte de passageiros.

O exercício pleno da liberdade do motorista em se manter conectado à plataforma tecnológica é um dos pressupostos para que a atividade desta possa ser, de fato, considerada como sendo de intermediação entre passageiros e condutores. Essa liberdade é, contudo, inexistente ou pelo menos se apresenta de forma mitigada, no caso da empresa UBER. O exercício de atos de gerenciamento sobre a atividade do trabalhador, inclusive com a possibilidade de aplicar sanções àqueles que recusam o atendimento de chamadas apresentadas pela plataforma⁴⁴², confirma que a atividade preponderante da empresa é o transporte de passageiros em si e não a conexão em si dos motoristas aos clientes.

⁴⁴¹ Declarou a testemunha ouvida no Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6 que: “uma das funcionalidades incentivava a não ficar *off-line* indicando os potenciais ganhos, independentemente da jornada acumulada, ou seja, “*tem certeza de que vai ficar off-line? Você pode ganhar mais tantos reais, se ficar online*”; (...); “outra função do aplicativo para ficar online, era um mapa mostrando o preço dinâmico mesmo com o motorista *off-line*, para incentivá-lo a ficar online; que era comum isso em momentos que o preço dinâmico era ativado – que entra em ação quando há um aumento da demanda em relação à oferta em determinado local”. (destaques no original). O inteiro teor dos depoimentos poderá ser consultado em sua integralidade no Anexo B do presente trabalho.

⁴⁴² Em depoimento prestado no Inquérito Civil Público em tramitação na Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, o (a) ex-Gerente de Operações e Logística da UBER afirmou que “com menos de 80% de aceitação o motorista era suspenso; que a taxa de viagens completadas girava em torno disso também para ele ser suspenso”. O inteiro teor dos depoimentos poderá ser consultado em sua integralidade no Anexo B do presente trabalho.

A atividade de transporte exercida pela UBER é identificada, ainda, pelo fato de ser esta a única responsável pela fixação do valor do serviço prestado pelo trabalhador⁴⁴³. O motorista é despidido de qualquer autonomia para estabelecer o preço que será cobrado do passageiro pelo serviço de transporte. A fixação do preço do serviço constitui a essência do contrato de transporte⁴⁴⁴, já que este representa uma modalidade de negócio jurídico oneroso.

A plataforma tecnológica, ao controlar o preço a ser praticado no mercado – inclusive concedendo descontos – objetiva na realidade reduzir ou mesmo eliminar a concorrência com outros *players* de mercado, como taxistas e outras plataformas tecnológicas que atuam no mercado. O controle do preço representa ato de gestão do negócio de transporte de passageiros. A aplicação tecnológica realiza, ao determinar o valor que deve ser cobrado do passageiro, conduta típica do transportador.

Ainda no âmbito da dinâmica interna, mas agora focada na análise da relação entre a plataforma tecnológica e os passageiros, é verificado que compete àquela realizar exclusivamente o cadastro e o atendimento dos consumidores. O motorista não realiza qualquer tipo de cadastro de clientes. Inclusive, destacou o (a) ex-Gerente de Operações e Logística da UBER, em depoimento prestado no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, que “não é permitido ao motorista ter qualquer contato com o cliente, como número de telefone; que não lhe era permitido ficar com o contato do cliente para que pudesse fazer corridas particulares”⁴⁴⁵.

A conduta empresarial evidencia, ao impedir o motorista de realizar a atividade de transporte particular de clientes transportados, que o passageiro de fato é cliente da UBER e não do condutor do veículo. A relação jurídica de transporte é mantida entre a plataforma tecnológica e o consumidor. O passageiro realizará o cadastramento e efetuará o pagamento à plataforma tecnológica.

Os aspectos da relação interna entre a UBER, motoristas e clientes levam a idêntica conclusão a que se chegou ao investigar características da conduta externa da plataforma

⁴⁴³ Os valores das tarifas de serviços são estabelecidos unilateralmente pela UBER e variam conforme a cidade atendida. Nesse sentido, vide: UBER. Brasil. A Uber tem novidade para você. E para seus ganhos. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funcionam-precos-para-motoristas-parceiros-uber//> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

⁴⁴⁴ O Código Civil Brasileiro dispõe no artigo 730 que o contrato de transporte é aquele no qual: “alguém se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um lugar para outro, pessoas ou coisas”. (destaques nossos). Nesse sentido, vide: BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

⁴⁴⁵ Trechos do depoimento do (a) ex-Gerente de Operações e Logística da UBER. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

tecnológica com terceiros. A UBER tem como principal objetivo a realização do transporte de passageiros. Essa constatação trará importante consequência, quando analisarmos na conclusão do trabalho a natureza jurídica da relação existente entre o trabalhador e plataforma tecnológica. O caráter não-eventual do trabalho subordinado, como vimos no capítulo anterior, é determinado, dentre outras vertentes, pela realização por parte do trabalhador de atividades ligadas ao fim do empreendimento do tomador de serviços.

Analisaremos, a seguir, de que modo a reestruturação produtiva no setor de prestação de serviços de transporte vem contribuindo para o processo de precarização do trabalho humano.

4.4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO POR INTERMÉDIO DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

O desenvolvimento de aplicativos para operação em *smartphones* e *tablets* são inovações tecnológicas trazidas pelo capitalismo pós-moderno, que transformaram formas tradicionais de realização de atividades econômicas. No setor de transporte de passageiros, especificamente, o emprego da tecnologia da informação permitiu que empresas colocassem à disposição da sociedade um grande número de trabalhadores individuais, que permanecem *on-line* vinte e quatro horas por dia, sete dias na semana para atendimento a uma demanda crescente do mercado consumidor. A tecnologia ampliou a disponibilidade do serviço no mercado e, conseqüentemente, a concorrência das plataformas tecnológicas que surgiram com setores tradicionais de prestação de serviços de transporte⁴⁴⁶.

A atividade de transporte de passageiros é usualmente realizada de forma individual ou coletiva, por intermédio de trabalhadores autônomos e empregados. Os modelos de negócios ligados ao setor da tecnologia da informação alteraram as formas tradicionais de prestação de serviços, com o rompimento do sistema binário de classificação do trabalho humano. Nas palavras de Jeremias Prassl e Martin Risak, o emprego da tecnologia no setor terciário criou “*new forms of employment located in the grey and often unchartered territory*

⁴⁴⁶ É importante destacar que, nas fases de afirmação e consolidação do capitalismo, “a mão de obra e o capital foram considerados os únicos fatores diretamente ligados ao crescimento econômico”. Na sociedade pós-moderna, também denominada sociedade do conhecimento, o elemento imaterial intelectual passa a ser considerado um dos principais insumos para o desenvolvimento de novas formas de produção e de prestação de serviços. Nesse sentido, vide: MATTOS, João Roberto Loureiro; GUIMARÃES, Leonam dos Santos. **Gestão da tecnologia e inovação**: uma abordagem prática. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 29.

*between employment contracts and freelance work; a difficult fit for the existing binary legal categories of dependent labour and self-employment*⁴⁴⁷.

O emprego de tecnologias na forma de prestação dos serviços contribuiu para a criação de espaços constituídos por zonas grises, que criam, em sistemas jurídicos binários, inúmeras dificuldades relativas ao enquadramento de trabalhadores em categorias jurídicas. O trabalho passou, em grande parte, a ser executado de forma apartada da estrutura física da empresa. A alteração espacial do local de prestação de serviços ampliou o território de liberdade do trabalhador para a prestação de suas atividades, o que leva, em situações limítrofes, a confusão entre as fronteiras da subordinação jurídica e da autonomia plena. Sobre os impactos das inovações disruptivas sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores, Bruno Feigelson defende que:

o antigo Direito do Trabalho na nova dinâmica disruptiva passa a ser substituído pelo direito do colaborador. E tal constatação parte basicamente de uma única característica: os indivíduos que empregam sua força de trabalho e dessa forma contribuem para a geração de lucro para as empresas possuem uma autonomia que não era observada em modelagens anteriormente postas⁴⁴⁸.

As modificações na organização dos meios de produção provocadas pelas empresas de tecnologia também tiveram papel de contribuir para o posicionamento de inúmeros trabalhadores na chamada zona cinzenta. No modelo de organização tradicional, como vimos anteriormente, compete ao empregador organizar os meios de produção e adquirir as matérias-primas e insumos necessários à produção, já que a atividade do trabalhador é, de modo geral, realizada no interior da estrutura produtiva do empreendimento econômico. A reorganização da forma de produção capitalista objetiva reduzir os custos necessários à produção e à execução de serviços.

Um dos mecanismos empregados pelo capital no intento de reduzir as despesas envolvidas no processo produtivo foi o de transferir para o trabalhador a responsabilidade pela aquisição dos meios necessários à produção. A transferência de encargos no setor de transporte individual de passageiros somente foi possível graças a diversos fatores, dentre eles

⁴⁴⁷ Em tradução livre do autor, “novas formas de emprego localizadas no território cinza e muitas vezes inexplorado entre o emprego contratos e trabalho autônomo; um ajuste difícil para as categorias legais binárias existentes de trabalho dependente e trabalho por conta própria”. Nesse sentido, vide: PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, TaskRabbit, & CO: plataformas as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, University of Illinois College of Law, vol. 37, n. 3, p. 4, 2016.

⁴⁴⁸ FEIGELSON, Bruno. A relação entre modelos disruptivos e o direito: estabelecendo uma análise metodológica baseada em três etapas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coords.). **Regulação e novas tecnologias**. 1. ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 56.

o emprego de novas tecnologias de comunicação e de transmissão de dados, o desenvolvimento de uma concepção de economia do compartilhamento e a constituição de uma cultura que cria para o trabalhador a ilusão de liberdade de trabalho ao mesmo tempo em que são desenvolvidos mecanismos de intensificação do controle da força de trabalho.

Em sistemas jurídicos, como é exemplo o brasileiro, nos quais os trabalhadores são categorizados genericamente apenas como “empregados” e “não empregados”, a alteração da dinâmica organizacional das empresas provocada pelo emprego de novas tecnologias contribuiu, sobremaneira, para tornar ainda mais precárias diversas formas de trabalho humano⁴⁴⁹. Mesmo nos sistemas jurídicos, que contemplam a figura do trabalhador parassubordinado, observa-se que a criação desta categoria jurídica híbrida, por nós denominada de “quase-empregado”, levou a diversos trabalhadores economicamente dependentes a ter assegurados menos direitos do que aqueles conferidos aos empregados tradicionais.

No caso específico de trabalhadores que realizam atividade no transporte de passageiros por aplicativos, constatamos, ao analisar a dinâmica interna da prestação de serviços nos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital, que os motoristas são responsáveis pela aquisição de grande parte dos meios de produção. As despesas com a aquisição e locação de automóveis, combustíveis, manutenção e limpeza, dentre outras são de responsabilidade exclusiva do trabalhador. A plataforma tecnológica se limita a celebrar convênios com montadoras, locadoras, postos de combustíveis e oficinas especializadas para oferecer ao condutor melhores condições para adquirir e manter os meios produtivos⁴⁵⁰.

A relação dos condutores de veículos com a empresa UBER é também identificada pelos constantes estímulos realizados pela plataforma tecnológica para que o trabalhador permaneça trabalhando por um maior número de horas possível ou que evite a recusa de solicitações de serviço, sob pena de desativação do aplicativo⁴⁵¹. O excesso de horas

⁴⁴⁹ Como vimos no capítulo segundo do presente trabalho, a norma jurídica é fruto do tensionamento dos fatos com os valores sociais. A normatização legislativa não acompanha a velocidade das transformações das relações sociais. Nesse aspecto, compete ao operador do direito valer-se dos modelos legislados e operar a releitura de institutos jurídicos.

⁴⁵⁰ UBER. Brasil. Dirigir com a Uber tem suas vantagens: descontos exclusivos. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/rewards/> >. Acesso em: 28 mar. 2018.

⁴⁵¹ Conforme depoimento do (a) ex-Gerente de Operações e Logística da UBER nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

trabalhadas leva, ao longo dos dias e das semanas, a fadiga e a deterioração das condições físicas e psíquicas do trabalhador, colocando a si mesmo e o próprio passageiro transportado em situações de vulnerabilidade.

O controle sobre a atividade do trabalhador indica a condição de precarização em que o labor é desempenhado. A nebulosidade propiciada pelo emprego de novas tecnologias na forma de prestação de serviços exigiu o desenvolvimento de novos mecanismos para a fiscalização do trabalho.

A versatilidade trazida pelas formas de trabalho sob demanda em plataformas tecnológicas impactou mecanismos tradicionais de gestão e de controle desenvolvidos pelas empresas sob a força de trabalho. A flexibilização no controle da atividade do trabalhador, que deixa de ser exercido de forma presencial para ser realizada à distância, ampliou o espaço de autonomia do prestador de serviços. O pressuposto constitutivo da relação de emprego “subordinação jurídica” passa a merecer a leitura sob uma nova lente, já que o sistema tradicional de controle deixou de ser executado presencialmente para ser realizado de forma mais sofisticada e sutil por meios telemáticos⁴⁵².

As atividades de controle do trabalhador passam a ser desempenhadas por intermédio de algoritmos desenvolvidos pelas empresas, que fiscalizam a produtividade do trabalhador. No caso específico da atividade de transporte de passageiros por aplicativos, as funcionalidades presentes na plataforma tecnológica permitem que a empresa fiscalize, em tempo real, o período em que o trabalhador permanece disponível na plataforma, o número de corridas realizadas e recusadas e até mesmo se o condutor do veículo ficou desconectado para atender outro aplicativo de transporte⁴⁵³.

Se por um lado houve a flexibilização do horário de trabalho do trabalhador, por outro foram ampliados mecanismos de controle contra os períodos de labor ociosos. Essa dinâmica permite que o trabalhador esteja sob efetivo controle e fiscalização da plataforma tecnológica

⁴⁵² Nas palavras de Márcio Toledo Gonçalves: “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 dinâmica de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização”. Nesse sentido, vide: GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 81, n. 3, p. 70, mar. 2017.

⁴⁵³ O (A) ex-Gerente de Operações e Logística da empresa UBER afirmou, em depoimento prestado nos autos do Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, que: “havia diversas ferramentas para identificar motoristas que dirigiam em outros aplicativos e criavam maneiras desses motoristas ficarem somente na Uber”. O inteiro teor dos depoimentos utilizados na pesquisa poderá ser consultado no Anexo B do presente trabalho.

– ou seja, situação análoga àquela vivida pelo trabalhador subordinado – mas não são assegurados direitos básicos, como o pagamento de remuneração mínima e de adicionais legais, o estabelecimento de limites de jornada de trabalho limitada, dentre outros direitos reconhecidos aos trabalhadores regidos pela CLT.

As empresas ligadas à tecnologia e à informação implementaram, ainda, formas de negócios, que reduzem a necessidade de utilizar força de trabalho própria e remuneram apenas o que é efetivamente produzido pelo trabalhador. A prática é perversa para o trabalhador, ao criar um círculo vicioso. O motorista de aplicativo é estimulado a realizar jornadas de trabalho superiores aos limites legais, como forma de melhorar a remuneração mensal, e ao mesmo tempo não lhe é garantido padrão remuneratório mínimo (legal ou mesmo normativo). A saúde do trabalhador e a própria sociedade são colocadas em risco, já que o trabalhador em jornada de trabalho excessiva está sujeito a maior risco de acidentes. O estímulo à ampliação da carga horária de trabalho é contraditório, afinal, a um dos próprios *slogans* da empresa de aplicativo de transporte de passageiros UBER, que vende a ideia de que você dirige quando quiser!⁴⁵⁴

A precarização do trabalho é estimulada pela dinâmica organizacional dos modelos de negócio sob demanda. As empresas que adotam esse modelo de negócio passam a operar de forma horizontalizada em vez da tradicional estrutura vertical⁴⁵⁵. O trabalho *on-demand* é realizado por multidões atomizadas de trabalhadores, que se colocam, em tese, no mesmo patamar e interconectados à plataforma tecnológica e aos usuários por meio de aplicativos de passageiros.

O trabalho em rede por aplicativos de transporte de passageiros impede que se difunda, entre os trabalhadores, a noção de pertencimento a uma classe, coletivamente organizada. A desorganização coletiva dos trabalhadores por aplicativos de transporte de passageiros fomentada pelo capital como meio de limitar a luta coletiva por melhores condições de trabalho. A dinâmica organizacional funciona, portanto, como instrumento estimulador à contínua precarização do trabalho dos motoristas de transportes de passageiros.

⁴⁵⁴ UBER. Brasil. A oportunidade que coloca você em primeiro lugar: dirija quando quiser. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

⁴⁵⁵ FEIGELSON, Bruno. A relação entre modelos disruptivos e o direito: estabelecendo uma análise metodológica baseada em três etapas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coords.). **Regulação e novas tecnologias**. 1. ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 56.

As inovações disruptivas, embora tragam para o mercado consumidor novas opções de realização de serviços tradicionais, não podem funcionar como elementos limitadores à aplicação do direito do trabalho. A precarização proporcionada pelas novas formas de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros vai de encontro às vocações protetora e humanista do direito do trabalho⁴⁵⁶ e ao próprio direito fundamental social à proteção do trabalho contra a automação, previsto no artigo 7º, XXVII da Constituição da República⁴⁵⁷.

Analisaremos a seguir como os Tribunais Brasileiros e de países estrangeiros, tais como Inglaterra, Espanha e Estados Unidos, vem compreendendo as novas formas de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros e as relações dos trabalhadores com as plataformas tecnológicas.

4.5 A JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR MEIO DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

As relações de trabalho dos motoristas com a UBER vêm, desde o início de suas operações mundiais no ano de 2009, sendo questionadas, no âmbito laboral, a respeito das consequências trazidas às relações de trabalho. As dificuldades enfrentadas pelos Tribunais de enquadramento jurídico do trabalhador variam em razão de peculiaridades que o direito do trabalho tem em cada país.

Mesmo em países, como, por exemplo, a Espanha, que regulamentaram em seu sistema jurídico a situação de trabalhadores que não se enquadram como empregados ou autônomos, a dificuldade apresentada para a categorização jurídica dos motoristas ainda se apresenta grande, em razão de peculiaridades que o trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas apresenta.

O desenvolvimento de novas tecnologias impactou as relações de trabalho, exigindo do aplicador do direito o uso de uma nova lente para a compreensão da alteração dos fatos

⁴⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 21.

⁴⁵⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei.

sociais. Veremos, a seguir, como os tribunais de alguns países dos continentes europeu e americano vêm compreendendo as relações jurídicas trabalhistas havidas entre a UBER e os motoristas que realizam o transporte de passageiros por meio de aplicativos.

4.5.1 Estados Unidos: Barbara Berwick x UBER Technologies, Inc. e A. Delaware Corporation

A *California Labor Comission Appeal*, da Corte Superior da Califórnia, no condado de São Francisco, analisou o processo nº CGC-15-546378, envolvendo, de um lado, a motorista por aplicativos de transporte de passageiros Barbara Berwick e, de outro, as empresas Uber Technologies, Inc. e A. Delaware Corporation⁴⁵⁸.

Na ação proposta, a autora apresentou no Escritório do Comissariado do Trabalho em 16 de setembro de 2014 uma reclamação, onde foram apresentadas as seguintes pretensões: salários ganhos e não pagos do período de 25 de julho de 2014 a 15 de setembro de 2014; reembolso das despesas previstas no parágrafo 2802 do Código do Trabalho; danos liquidados previstos no parágrafo 1194,2 do Código do Trabalho; e, multa por tempo de espera em razão de violação dos parágrafos 202 e 203 do Código do Trabalho. A instrução processual foi composta por oitivas de testemunhas, análise de documentos e dos argumentos apresentados pelas partes perante o Comissariado do Trabalho.

A UBER defendeu-se alegando, para tanto, ser uma plataforma tecnológica, ou seja, um aplicativo de *smartphones* que os condutores de veículos particulares, também denominados “provedores de transporte” e os passageiros usam para facilitar transações privadas. Afirma, para tanto, que a plataforma tecnológica providencia suporte administrativo para as duas partes e que os condutores dos veículos são trabalhadores autônomos (*independent contractor*).

No âmbito da relação de trabalho, sustentou a UBER que não exerce qualquer controle sobre as horas trabalhadas pelos motoristas e que inexistem um número mínimo de viagens obrigatórias. A empresa reconhece que não realiza o reembolso de despesas relativas aos gastos pessoais dos veículos. No mais, argumentou a plataforma tecnológica que o condutor deverá providenciar licença para transportar passageiros, sendo o único responsável pelo

⁴⁵⁸ As argumentações trazidas pelas partes no processo, inclusive o teor da decisão proferida, poderão ser consultados em: UNITED STATES OF AMERICA. California Labor Comission Appeal. Case number CGC-15-546378. **Uber Technologies, Inc., A. Delaware Corporation vs Barbara Berwick**, Jun, 16th, 2015. Disponível em: < <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical> >. Acesso em: 31 mar. 2018.

pagamento das taxas do Estado da Califórnia, bem como ter um seguro, que cubra indenizações no valor de um milhão de dólares americanos. Alega, ainda, que caso o motorista permaneça inativo por período de 180 dias, o aplicativo será desabilitado, o que demandará que o trabalhador se submeta a uma nova habilitação na plataforma.

Ainda na dinâmica interna da relação entre o motorista e a plataforma tecnológica, sustentou a empresa acionada que os motoristas não sofrem restrições no deslocamento geográfico e que é apenas solicitada a apresentação de documentos para o início da prestação de serviços, tais como: carteira de habilitação, número do seguro social, endereço pessoal, informações bancárias e prova da celebração do contrato de seguro.

A UBER alegou que realiza o controle de procedimentos não apenas dos motoristas, mas também dos passageiros transportados. Uma das formas de controle é realizado por meio do encorajamento às partes de, mutuamente, estabelecerem notas, sob a forma de “estrelas”. Segundo a plataforma tecnológica, o motorista deve manter uma avaliação média de pelo menos 4,6, no universo máximo de 5 pontos, sob pena de desativação do aplicativo de transporte.

No julgamento, foram utilizados dois precedentes da Suprema Corte da Califórnia, que estabeleceram critérios, de ordens objetiva e subjetiva, para distinguir a relação de emprego do trabalho autônoma⁴⁵⁹. Em suma, os elementos trazidos pelos precedentes judiciais para realizar a distinção foram:

Whether the person performing services is engaged in a occupation or business distinct from that of the principal; whether or not the work is a part of the regular business of the principal or alleged employer; whether the principal or the worker supplies the instrumentalities, tools, and the place for the person doing the work; the alleged employee's investment in the equipment or materials required by his or her employment of helpers; whether the service rendered requires a special skill; the kind of occupation, with reference to whether, in the locality, the work is usually done under the direction of the principal or by a specialist without supervision; the alleged employee's opportunity for profit or loss depending on his or her managerial skill; the length of time for which the services are to be performed; the degree of permanence of the working relationship; the method of payment, whether by time or by the job, and; whether or not the parties believe they are creating an employer-employee relationship may have some bearing on the question, but is not determinative since this is a question of law based on objective tests. (...). Although some of the this case can be indicative of the workers being independent

⁴⁵⁹ No caso, foram utilizados dois precedentes apreciados pela Suprema Corte do Estado da Califórnia: *S. G. Borello & Sons, Inc. v Dept. of Industrial Relations* (1989) 48 Cal. 3d341 e *Yellow Cab Cooperative v. Workers Compensation Appeals Board* (1991) 226 Cal. App. 3d 1288. Nesse sentido, vide: UNITED STATES OF AMERICA. California Labor Commission Appeal. Case number CGC-15-546378. **Uber Technologies, Inc., A. Delaware Corporation vs Barbara Berwick**, Jun, 16th, 2015. Disponível em: < <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical> >. Acesso em: 31 mar. 2018.

*contractors, the overriding factor is that the persons performing the work are not engaged in occupations or businesses distinct from that of [Defendants]. Rather, their work is the basis for [Defendants'] business [Defendants] obtain the clientes who are in need of delivery services and provides the workers who conduct the service on behalf of [Defendants]. In addition, even though there is an absence of control over the details, an employee employer relationship will be found if the [Defendants] retain pervasive control over the operation as a whole, the worker's duties are an integral part of the operation, and the nature of the work makes detailed control unnecessary.*⁴⁶⁰

Os precedentes judiciais apresentados no julgamento trazem, essencialmente, a necessidade de verificar a existência de controle da atividade realizada pelo trabalhador e se a atividade do motorista esteja ou não inserida nos fins do empreendimento do alegado empregador. A existência de subordinação jurídica, em suas perspectivas clássica e objetiva, bem como o critério da não-eventualidade são os pressupostos centrais para a constatação da existência ou não do vínculo empregatício.

Nas razões de decidir, foram refutados os argumentos trazidos pelos réus de que realizavam um pequeno controle sobre as atividades da requerente. Para tanto, foi apontado na decisão judicial que o precedente *G. Borello & Sons, Inc. v Dept. of Industrial Relations* (1989) 48 Cal. 3d341 não exige o completo controle da atividade do trabalhador para caracterizar a existência da relação de emprego. A Corte de Apelação declinou, ainda, que os réus mantinham o controle total da atividade, ao apresentar os clientes aos motoristas disponíveis e que caberia aos demandados o ônus de demonstrar por meio de provas a

⁴⁶⁰ Em tradução livre do autor: “Se a pessoa que executa serviços está envolvida em um negócio ou ocupação distinta da do tomador; se o trabalho é ou não parte dos negócios regulares do tomador ou alegado empregador; se o diretor ou o trabalhador fornece os instrumentais, ferramentas e o lugar para a pessoa que faz o trabalho; o investimento do pretendo funcionário no equipamento ou materiais requeridos pelo emprego de ajudantes; se o serviço prestado exige uma habilidade especial; o tipo de ocupação, com referência a se, na localidade, o trabalho é geralmente feito sob a direção do diretor ou de um especialista sem supervisão; a oportunidade do alegado funcionário para lucro ou perda, dependendo de sua habilidade; a duração do tempo para o qual os serviços serão realizados; o grau de permanência da relação de trabalho; o método de pagamento, seja por tempo ou pelo trabalho, e; se as partes acreditam ou não que estão criando uma relação empregador-empregado, isso pode ter alguma influência sobre a questão, mas não é determinante, uma vez que se trata de uma lei baseada em testes objetivos. (...). Embora alguns destes casos possam ser indicativos de que os trabalhadores são trabalhadores independentes, o fator preponderante é que as pessoas que executam o trabalho não estão envolvidas em ocupações ou negócios distintos daqueles dos [Réus]. Em vez disso, seu trabalho é a base para os negócios [dos réus] obterem os clientes que estão necessitando dos serviços e fornecer aos trabalhadores que conduzem o serviço em nome dos [Réus]. Além disso, mesmo que haja falta de controle sobre os detalhes, uma relação de emprego será encontrada se os [Réus] retiverem o controle generalizado sobre a operação como um todo, as obrigações do trabalhador são uma parte integrante da operação, e a natureza do trabalho torna desnecessário o controle detalhado”. Foram apresentados os critérios apresentados nos precedentes da Suprema Corte do Estado da Califórnia: *S. G. Borello & Sons, Inc. v Dept. of Industrial Relations* (1989) 48 Cal. 3d341 e *Yellow Cab Cooperative v. Workers Compensation Appeals Board* (1991) 226 Cal. App. 3d 1288. Nesse sentido, vide: UNITED STATES OF AMERICA. California Labor Commission Appeal. Case number CGC-15-546378. **Uber Technologies, Inc., A. Delaware Corporation vs Barbara Berwick**, Jun, 16th, 2015. Disponível em: < <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical> >. Acesso em: 31 mar. 2018.

condição de trabalhador autônomo da parte autora. No que tange ao controle da performance do trabalhador, foi pontuado que a avaliação do trabalhador em níveis inferiores a 4,6 implicaria a exclusão do aplicativo.

Em relação aos meios de produção, a decisão norte-americana pontuou que o fato do veículo utilizado na atividade ser de propriedade do trabalhador é um fator menos relevante para a configuração ou não da relação de emprego. Na realidade, restou destacado que o bem de produção mais importante é o próprio aplicativo, sem o qual a autora da ação não poderia realizar a prestação de serviços. No que diz respeito ainda às ferramentas de trabalho, a Corte de Apelação pontuou no julgamento que os réus realizavam o seu controle, ao exigirem que os motoristas façam o registro de seus veículos na plataforma, e que estes automóveis não podem possuir mais de dez anos de fabricação.

Outro aspecto que merece ser destacado na decisão da *California Labor Commission Appeal* diz respeito ao fato de que a Corte fixou a natureza da atividade desenvolvida pela plataforma tecnológica. Na decisão, restou consignado de forma categórica que os fins do empreendimento da empresa UBER são relacionados ao transporte de passageiros e não apenas a atividades tecnológicas de aproximação de condutores e passageiros. Em sendo assim, concluiu a Corte de Apelação que, sem o trabalho desenvolvido pelos motoristas, tal como aquele prestado pela autora da ação, o negócio da plataforma tecnológica sucumbiria.

A decisão norte-americana apontou, sobre o sistema remuneratório, que o motorista recebe o valor do serviço diretamente da empresa de aplicativo. O cálculo do valor da viagem é determinado unilateralmente pela UBER, sem que o trabalhador possa discutir o valor cobrado pela plataforma ao passageiro. Destacou, ainda, sobre a remuneração variável, que a plataforma tecnológica desencoraja os motoristas a solicitarem o pagamento de gorjetas, pois isso iria contra as estratégias de publicidade e marketing dos demandados.

O mérito da decisão norte-americana foi no sentido de reconhecer a existência da relação de emprego entre Barbara Berwick e a empresa UBER⁴⁶¹. As demandadas foram

⁴⁶¹ Restou consignado na decisão da Corte de Apelação do Trabalho da Califórnia que “*in light of the above, Plaintiff was Defendants’ employee*”. Em tradução livre do autor: “em face do exposto, a autora foi empregada das demandadas. Nesse sentido, vide: UNITED STATES OF AMERICA. California Labor Commission Appeal. Case number CGC-15-546378. **Uber Technologies, Inc., A. Delaware Corporation vs Barbara Berwick**, Jun, 16th, 2015. Disponível em: <<https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>>. Acesso em: 31 mar. 2018.

condenadas ao pagamento de reembolso de despesas incorridas pela autora, bem como dos juros.

4.5.2 A decisão da Corte de Londres (Processo nº 220255/2015)

O Tribunal do Trabalho da cidade de Londres realizou, em outubro de 2016, o julgamento do processo nº 220255/2015⁴⁶², em que litigavam, do lado dos requerentes, os senhores Y. Aslam, J. Farrar e outros motoristas, e, no lado dos requeridos, compunham o polo passivo as empresas Uber B. V, Uber London Ltd e Uber Britannia Ltd. Na ação judicial, foi discutida a condição jurídica dos trabalhadores que prestam serviços de transporte de passageiros, por intermédio da plataforma tecnológica UBER. O cerne da questão trazida ao órgão judicial britânico é analisar se a relação havida entre os motoristas e a UBER é enquadrada na categoria de *self-drivers*, ou seja, de trabalho autônomo, ou *dependent work relationship*, ou seja, de relação de trabalho dependente.

A Corte Trabalhista da cidade de Londres reconheceu que as características presentes na dinâmica interna da relação havida entre os motoristas e os detentores do aplicativo de transporte de passageiros configuravam verdadeira relação de trabalho dependente. Diversos fundamentos fáticos e jurídicos foram apresentados no julgamento pelo Juiz A. M. Snelson, para afastar a alegação realizada pela plataforma tecnológica de que os condutores dos veículos exercem atividade autônoma. Um dos pontos que teve que ser discutido no processo judicial foi o de determinar se a plataforma tecnológica funciona ou não uma empresa de transportes de passageiros.

Na parte relativa à análise e às conclusões, restou consignado no julgamento que o aplicativo de transporte de passageiros é apenas um meio que permite o acesso do motorista para trabalhar. Restou reconhecido pela Corte Britânica, e isso foi ponto de consenso, que, com a plataforma desligada, inexistente obrigação contratual a ser cumprida. No entanto, ao manter o aplicativo funcionando, o motorista deve dirigir na área autorizada a trabalhar e deve cumprir as obrigações contratuais⁴⁶³.

⁴⁶² O inteiro teor da decisão pode ser consultado em: UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case number: 2202551/2015. London Central. **Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment**, 28 outubro 2016. Disponível em: < <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf> >. Acesso em: 29 mar. 2018.

⁴⁶³ Conforme os itens 85 e 86 da decisão proferida pela Corte do Trabalho de Londres.

Para os julgadores, é irreal negar a constatação de que a UBER funciona como empresa fornecedora de serviços de transporte, diante da gama de produtos comercializados por esta empresa no mercado. O juiz A. M. Snelson afirma que as campanhas de publicidade realizadas pela plataforma de aplicativos não tem como objetivo promover qualquer motorista individualmente, mas sim a própria UBER. Além disso, seria, segundo expressão consignada na decisão, “ridículo” reconhecer que a UBER na cidade de Londres seria constituída por um mosaico de 30.000 pequenos empreendedores individuais autônomos⁴⁶⁴.

No quinto fundamento apresentado nas conclusões, foi apontado no julgamento, em relação à dinâmica do trabalho, que o motorista, ao realizar o transporte de passageiro, firma um contrato com uma pessoa desconhecida até o momento do início da viagem, cujos dados de identidade não tem qualquer conhecimento. Afirma, ainda, que nem mesmo o destino da viagem e os valores que serão cobrados pelo serviço são conhecidos antes do início da viagem e que a rota é estabelecida pela UBER, ou seja, um terceiro estranho à relação entre o motorista e o passageiro⁴⁶⁵.

A decisão britânica consignou que a UBER administra um negócio relacionado à prestação de serviços de transporte e não apenas a intermediação entre os motoristas e os clientes por intermédio da plataforma. Para tanto, a Corte Trabalhista de Londres apontou treze aspectos da dinâmica laboral para chegar a tal conclusão:

(1) The contradiction in the Rider Terms between the fact that ULL purports to be the driver' agent and its assertion of "sole and absolute discretion" to accept or decline bookings. (2) The fact that Uber interviews and recruits drivers. (3) The fact that Uber controls the key information (in particular the passenger's surname, contact details and intended destination) and excludes the driver from it. (4) he fact that Uber requires drivers to accept trips and/or not to cancel trips, and enforces the requirement by logging off drivers who breach those requirements. (5) The fact that Uber sets the (default) route and the driver departs from it at his peril. (6) The fact that UBV fixes the fare and the driver cannot agree a higher sum with the passenger. (The supposed freedom to agree a lower fare is obviously nugatory.) (7) The fact that Uber imposes numerous conditions on drivers (such as the limited choice of acceptable vehicles), instructs drivers as to how to do their work and, in numerous ways, controls them in the performance of their duties. (8) The fact that Uber subjects drivers through the rating system to what amounts to a performance management/disciplinary procedure. (9) The fact that Uber determines issues about rebates, sometimes without even involving the driver whose remuneration is liable to be affected. (10) The guaranteed earnings schemes (albeit now discontinued). (11) The fact that Uber accepts the risk of loss which, if the drivers were genuinely in business on their own account, would fall upon them. (12) The fact that Uber

⁴⁶⁴ Conforme os itens 89 e 90 da decisão proferida pela Corte do Trabalho de Londres.

⁴⁶⁵ Conforme o item 91 da decisão proferida pela Corte do Trabalho de Londres.

*handles complaints by passengers, including complaints about the driver. (13) The fact that Uber reserves the power to amend the drivers' terms unilaterally*⁴⁶⁶.

A Corte Trabalhista de Londres afirma, ao reconhecer que inexistia relação contratual entre o motorista e o passageiro transportado, que a relação jurídica do condutor é feita diretamente com a plataforma tecnológica, a qual o trabalhador é inserido na dinâmica operacional. Nesse aspecto, afirmou o magistrado A. M. Snelson que: “*we are entirely satisfied that the drivers are recruited and retained by Uber to enable it to operate its transportation business*”. Conclui, portanto, que a relação jurídica entre a plataforma tecnológica e o condutor do veículo constitui uma relação de trabalho dependente e não uma relação meramente comercial⁴⁶⁷.

A decisão trabalhista proferida no processo em análise apontou que a linguagem utilizada pela UBER para redigir os seus contratos e o fato da maior parte dos trabalhadores não terem o idioma inglês como língua nativa dificultam o entendimento dos motoristas, o que de certo modo afasta a alegação da empresa de que os trabalhadores aderiram às condições contratuais descritas em seus instrumentos jurídicos⁴⁶⁸.

Todos esses aspectos relacionados pela Corte Trabalhista de Londres levaram a conclusão de que os autores da demanda tinham razão na ação proposta. Restou, portanto,

⁴⁶⁶ Conforme item 92 da decisão proferida pela Corte do Trabalho de Londres. Em tradução livre do autor: “(1) A contradição nos Termos do Passageiro entre o fato de que a ULL pretende ser o agente do motorista e sua afirmação de “exclusivo e absoluto critério” para aceitar ou recusar reservas. (2) O fato de o Uber entrevistar e recrutar motoristas. (3) O fato de a Uber controlar as informações essenciais (em especial o sobrenome do passageiro, os dados de contato e o destino previsto) e excluir o condutor do mesmo. (4) o fato de que o Uber exigir que os motoristas aceitem viagens e / ou não cancelem viagens, e aplicar o requisito, fazendo o *logoff* dos motoristas que violarem esses requisitos. (5) O fato de que o Uber definir a rota (padrão) e o motorista parte dela por sua conta e risco. (6) O fato de a UBV fixar a tarifa e o condutor não poder concordar com uma quantia maior com o passageiro. (A suposta liberdade de concordar com uma tarifa mais baixa é obviamente inexpressiva.) (7) O fato de a Uber impor numerosas condições aos motoristas (como a escolha limitada de veículos aceitáveis) instruir os motoristas sobre como fazer seu trabalho e, de várias maneiras, os controla no desempenho de suas funções. (8) O fato de que a Uber sujeita os motoristas através do sistema de classificação ao que equivale a um procedimento de gestão de desempenho / disciplinar. (9) O fato de a Uber determinar questões sobre descontos, algumas vezes sem envolver o credor cuja remuneração é passível de ser afetada. (10) Os regimes de rendimento garantido (embora tenham sido descontinuados). (11) O fato de a Uber aceitar o risco de perda que, se os condutores estivessem realmente em atividade por conta própria, recairia sobre eles. (12) O fato de a Uber lidar com reclamações de passageiros, incluindo reclamações sobre o motorista. (13) O facto de a Uber se reservar o poder de alterar as condições dos motoristas unilateralmente”. Nesse sentido, vide: UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case number: 2202551/2015. London Central. **Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment**, 28 outubro 2016. Disponível em: < <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf> >. Acesso em: 29 mar. 2018.

⁴⁶⁷ Em tradução literal do autor: “Estamos totalmente satisfeitos com o fato de que os motoristas são recrutados e contratados pela Uber para que possam operar seus negócios de transporte”. O trecho destacado na sentença encontra-se no parágrafo 93.

⁴⁶⁸ Conforme os itens 96 e 97 da decisão proferida pela Corte do Trabalho de Londres.

afastada a arguição empresarial de que os motoristas são trabalhadores autônomos independentes.

4.5.3 União Europeia: Asociación Profesional Elite Taxi x UBER System Spain (Processo nº C-434/2015)

O Tribunal de Justiça da União Europeia julgou, em 20 de dezembro de 2017, um incidente levantado pelo Tribunal de Comércio nº 3, de Barcelona, Espanha, nos autos do processo nº C-434/2015, em que são litigantes a Asociación Profesional Elite Taxi e a empresa UBER Systems Spain⁴⁶⁹. As questões prejudiciais suscitadas pelo Tribunal espanhol envolvem a análise de quatro pontos:

1) Na medida em que o artigo 2.º, n.º 2, alínea d), da [Diretiva 2006/123] exclui as atividades de transportes do seu âmbito de aplicação, deve a atividade de intermediação entre o proprietário de um automóvel e a pessoa que necessita de se deslocar dentro de uma cidade, atividade exercida com caráter lucrativo pela [Uber Systems Spain] e no âmbito da qual esta última gere os meios informáticos — *interface* e aplicação de programas informáticos (“telefones inteligentes e plataformas tecnológicas” segundo as palavras da [Uber Systems Spain]) — que permitem estabelecer a ligação entre essas pessoas, ser considerada uma mera atividade de transporte, ou deve ser considerada um serviço eletrônico de intermediação ou um serviço próprio da sociedade da informação na acepção do artigo 1.º, [ponto] 2, da [Diretiva 98/34]? 2) Para a determinação da natureza jurídica desta atividade, poderá esta ser parcialmente considerada um serviço da sociedade de informação e, sendo esse o caso, deverá o serviço eletrônico de intermediação beneficiar do princípio da livre prestação de serviços consoante este é garantido pelo direito da União, mais precisamente pelo artigo 56.º TFUE e pelas Diretivas [2006/123] e [2000/31]? 3) Se o Tribunal de Justiça considerar que o serviço prestado pela [Uber Systems Spain] não é um serviço de transporte e que, por conseguinte, está abrangido pelos casos referidos na Diretiva 2006/123, deve o conteúdo do artigo 15.º da Lei [n.º 3/1991] da concorrência desleal [de 10 de janeiro de 1991] — relativo à violação das normas que regulam a atividade da concorrência — considerar-se contrário à Diretiva 2006/123, concretamente ao seu artigo 9.º, relativo à liberdade de estabelecimento e aos regimes de autorização, na medida em que remete para leis ou disposições jurídicas internas sem ter em conta o facto de que o regime de obtenção das licenças, autorizações ou credenciais não pode, em caso nenhum, ser restritivo ou desproporcionado, ou seja, não pode constituir um entrave não razoável ao princípio da liberdade de estabelecimento? 4) Caso se confirme que a Diretiva [2000/31] é aplicável ao serviço prestado pela [Uber Systems Spain], constituem as restrições às quais um Estado-Membro sujeita a livre prestação do serviço eletrônico de intermediação a partir de outro Estado-Membro, sob a forma de exigência de uma autorização ou de uma licença, ou sob forma de ordem judicial de cessação da prestação do serviço eletrônico de intermediação decretada com base na legislação nacional em matéria de concorrência desleal,

⁴⁶⁹ O inteiro teor da decisão pode ser consultado em: UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/2015. **Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, SL**, 20 dezembro 2017. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir&occ=first&part=1&cid=854178> >. Acesso em: 30 mar. 2018.

medidas válidas que consubstanciem exceções ao disposto no artigo 3.º, n.º 2, da Diretiva [2000/31], por força do disposto no artigo 3.º, n.º 4, da mesma diretiva?⁴⁷⁰

Na ação em trâmite no Tribunal de Comércio de Barcelona, pretende a parte autora, uma associação profissional de motoristas de táxis da cidade catalã, o reconhecimento de prestação ilegal de serviços de transporte de passageiros por parte da plataforma tecnológica, que violaria regras do direito concorrencial. A discussão travada no âmbito do processo em análise não envolve, diretamente, o debate acerca relação jurídica havida entre a UBER e os motoristas. A questão central reside na investigação sobre a natureza jurídica da atividade prestada pela plataforma tecnológica na Espanha, o que, por consequência, traz impactos no enquadramento jurídico da relação de trabalho havida entre a UBER e os condutores dos veículos⁴⁷¹.

O Tribunal do Comércio nº 3 de Barcelona analisou, originalmente, se a UBER necessita de uma autorização administrativa prévia para funcionar, nos moldes da Lei Espanhola nº 19/2003, que regula o serviço de taxi. Para tanto, a investigação residiu em saber se os serviços prestados pela empresa são de transporte, serviços próprios da sociedade da informação ou uma combinação entre os dois.

O incidente trazido a julgamento pelo Tribunal de Justiça da União Europeia foi admitido. No mérito, foi destacado pelo órgão judicante que o serviço prestado pela empresa UBER não se limita a fazer a mera intermediação, por meio de *smartphones*, entre motoristas não profissionais e clientes. Reconheceu que a empresa UBER cria, na realidade, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível ao mercado consumidor por intermédio da plataforma tecnológica. Além do mais, restou afirmado na decisão colegiada que:

o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber

⁴⁷⁰ UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/2015. **Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, SL**, 20 dezembro 2017. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir&occ=first&part=1&cid=854178>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

⁴⁷¹ No caso do direito nacional, especificamente, analisamos, no terceiro capítulo, que o pressuposto para o reconhecimento da relação empregatícia “não-eventualidade” tem diversas teorias que procuram explicar o seu alcance, dentre as quais a que estabelece que o caráter eventual ou não da atividade do trabalhador deve ser investigada à luz dos fins do empreendimento daquele que é beneficiado da força de trabalho. Nesse aspecto, a análise da decisão proferida pelo Tribunal de Justiça da União Europeia contribui para esclarecer se a UBER realiza serviços de transporte de passageiros ou apenas faz a interligação entre motoristas autônomos e consumidores.

fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controle sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão⁴⁷².

O Tribunal de Justiça da União Europeia reconheceu, portanto, que a dinâmica da prestação de serviços da UBER, seja selecionando os motoristas para realizar o transporte dos clientes, fixando os valores do serviço a serem prestados, cobrando os clientes após o término das viagens e exercendo o controle sobre a qualidade dos veículos e dos serviços prestados pelos motoristas, caracteriza a realização de verdadeiro serviço de transporte de passageiros e não um simples “serviço da sociedade da informação”, como sustenta a empresa norte-americana.

Nesse aspecto, houve o reconhecimento de que a atividade prestada pela plataforma tecnológica é relativa ao serviço de transporte, o que trará consequências importantes quando analisarmos, mais adiante, os aspectos relativos existência ou não de liame empregatício entre a UBER e os motoristas.

4.5.4 Jurisprudência brasileira

As operações da UBER em território nacional tiveram o seu início no ano de 2014. Os locais de atuação da plataforma tecnológica eram restritos, em um primeiro momento, a grandes centros urbanos, como as cidades do Rio de Janeiro e São Paulo. Atualmente, a UBER atua em diversas cidades brasileiras de médio e grande portes.

Em razão do início tardio e do processo contínuo de expansão das operações em território nacional, vem sendo ainda apresentado à Justiça do Trabalho um pequeno número de ações de motoristas em face da plataforma tecnológica. De modo geral, as reclamações trabalhistas propostas pelos condutores de veículos de passageiros buscam o reconhecimento da existência de relação de emprego com a empresa UBER, com a consequente condenação da plataforma tecnológica em verbas trabalhistas não adimplidas durante a alegada relação jurídica.

⁴⁷² UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/2015. **Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, SL**, 20 dezembro 2017. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir&occ=first&part=1&cid=854178>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

O Tribunal Superior do Trabalho não apreciou até o momento⁴⁷³ qualquer ação envolvendo o mérito da discussão da existência ou não de vínculo empregatício entre a plataforma tecnológica UBER e os motoristas. No entanto, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, já houve o julgamento de diversas demandas e recursos envolvendo a discussão sobre a existência do liame empregatício. As decisões proferidas em primeiro e segundo graus são divergentes, na análise do mérito, quanto ao reconhecimento da existência ou não da relação de emprego entre os condutores de veículos e a empresa UBER.

Diante da divergência, analisaremos quatro decisões proferidas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, destacando os fundamentos fáticos e jurídicos que levaram estes regionais para o reconhecimento e afastamento do vínculo de emprego pretendido pelos motoristas. A opção por esses Tribunais Regionais do Trabalho decorre do fato do primeiro ser considerado o maior Tribunal do país e o segundo ser considerado pioneiro no julgamento de ações envolvendo os motoristas e a plataforma tecnológica UBER.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu, ao analisar em primeiro grau de jurisdição a reclamação trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038⁴⁷⁴, ajuizada por um motorista em face das pessoas jurídicas UBER do Brasil Tecnologia Ltda, UBER International B.V. e UBER International Holding B.V., afastar a pretensão do trabalhador ao reconhecimento do vínculo de emprego com a plataforma tecnológica e, consequentemente, julgar improcedentes os pleitos relacionados ao pagamento de direitos não adimplidos durante a alegada relação de emprego.

A decisão singular proferida pelo Juízo da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo foi lastreada em prova documental carregada aos autos eletrônicos e nos depoimentos prestados pelas partes durante a instrução processual. No mérito, houve o afastamento do pleito principal de declaração de existência de relação jurídica de emprego entre o motorista e a plataforma tecnológica. Para tanto, fundamentou o julgador singular que não se faziam

⁴⁷³ Conforme pesquisa realizada em 08 de setembro de 2018 no sítio do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: < <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearchInSession.do?action=search&basename=acordao&index=0> >. Acesso em: 08 set. 2018.

⁴⁷⁴ O inteiro teor da sentença de primeiro grau poderá ser consultado em: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. **Pesquisa de Jurisprudência**, Sentença, 24 setembro 2017. Disponível em: < https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_seq=1000123&p_dig=89&p_ano=2017&p_vara=38&p_num_pje=1419901&p_grau_pje=1&dt_autuacao=30%2F01%2F2017&conversationPropagation=begin >. Acesso em: 27 ago. 2018.

presentes na relação jurídica entre as partes os pressupostos pessoalidade e subordinação jurídica, embora a relação de trabalho entre o motorista e a empresa UBER contemplasse a pessoalidade, a onerosidade e o caráter não-eventual.

O pressuposto pessoalidade foi afastado, no caso concreto, sob o fundamento de que existia a possibilidade de serem cadastrados outros motoristas na mesma plataforma, inclusive utilizando o mesmo veículo cadastrado pelo autor da demanda. Para tanto, a UBER juntou aos autos documentos que comprovaram que o próprio autor já funcionara, tempos antes de sua ativação na plataforma, como motorista parceiro vinculado a outro motorista.

Associado ao fundamento da ausência da pessoalidade, o órgão julgador singular também deixou de acolher a pretensão declaratória da existência de relação de emprego sob o fundamento da inexistência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa UBER. Fundamentou, para tanto, que o trabalhador possuía ampla autonomia e liberdade para trabalhar o quanto quisesse, inclusive autodeterminando os seus horários e dias de trabalho.

A liberdade laboral era possível, segundo o órgão julgador de primeiro grau, diante da possibilidade declarada pelo motorista de desligar o telefone celular, interrompendo a sua disponibilidade de trabalho para a plataforma tecnológica. Aliado a esse argumento fático, fundamentou ainda o julgador singular que o motorista assumia os riscos da atividade desenvolvida, já que era o responsável por responder pelo veículo e demais despesas necessárias para o trabalho, como, por exemplo, a compra de combustível e despesas com o custeio do telefone celular.

Diante do afastamento do pedido de reconhecimento da relação de emprego em primeiro grau de jurisdição, o trabalhador apresentou recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, buscando, no mérito, a reforma da decisão.

O órgão colegiado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em decisão proferida em 16 de agosto de 2018⁴⁷⁵, deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo trabalhador, acolhendo a pretensão de reconhecimento da existência de relação de emprego entre o motorista e a empresa UBER do Brasil Tecnologia Ltda. A decisão colegiada afastou a conclusão do órgão *a quo*, sob o fundamento jurídico de que, ao contrário do quanto

⁴⁷⁵ O inteiro teor do acórdão poderá ser consultado em: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdão, 16 agosto 2018. Disponível em: https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=DlhFm5a3ga7fN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=o6OktH7QAOI%3D&p_num=o6OktH7QAOI%3D&p_npag=x. Acesso em: 27 ago. 2018.

sopesado, todos os pressupostos caracterizadores do vínculo de emprego encontravam-se presentes na relação havida entre o motorista e a empresa UBER.

Afirmou o órgão colegiado que a empresa UBER não se trata de uma mera ferramenta eletrônica, mas sim de uma verdadeira empresa que tem por finalidade realizar o transporte de passageiros. Fundamentou, para tanto, que a UBER é a responsável pela definição do preço a ser cobrado, bem como pelo estabelecimento e pelo controle de uma política de avaliação constante dos condutores dos veículos por parte dos usuários do serviço. Restou consignado ainda que a empresa conta com seguro de acidentes pessoais em favor de seus usuários, o que permitiu assumir a conclusão que a empresa UBER é a responsável pela integridade física dos usuários dos serviços oferecidos pela plataforma.

A 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu no caso concreto, além do mais, a presença do pressuposto da habitualidade, em razão do período de tempo no qual o trabalhador permaneceu à disposição da empresa UBER. No caso concreto analisado pelo órgão recursal, o trabalhador permaneceu durante 11 meses prestando serviços habitualmente às reclamadas.

A onerosidade também se apresentou caracterizada para o órgão colegiado ao analisar a relação jurídica entre o motorista e a empresa UBER. Foi trazido como fundamento para embasar a decisão o fato de que o serviço realizado pelo trabalhador era remunerado, pouco importando se o ganho era ou não custeado diretamente pelas empresas demandadas na ação trabalhista. Na realidade, para o órgão colegiado restou provado, a partir da prova documental produzida, que a UBER concentrava em seu poder os valores pagos pelos usuários e, posteriormente, realizava o repasse aos motoristas da sua cota-parte.

Restou ainda consignado na decisão que o modelo de negócios não constitui verdadeira parceria, como sustentava na contestação a empresa UBER, ainda que o motorista tivesse reservado para si percentuais de 75% a 80% dos valores cobrados dos usuários do serviço de transporte. Foi destacado que o motorista arcava com a maior parte das despesas, especialmente aquelas envolvendo o aluguel de veículo, a manutenção periódica, o combustível e a aquisição do telefone celular e do plano de internet móvel. Diante da significativa responsabilidade por parte das despesas envolvidas na atividade, foi entendido que o percentual que o motorista recebia era incapaz de caracterizar verdadeiro contrato de parceria.

O pressuposto pessoalidade foi também identificado na relação jurídica de trabalho entre o motorista e a UBER pelo órgão *ad quem*. A presença do elemento pessoal na prestação de serviços foi reconhecida diante da necessidade imposta pela UBER de que o motorista, para começar a trabalhar, seja previamente cadastrado na plataforma.

Além da pessoalidade, habitualidade e onerosidade, houve o reconhecimento da presença do pressuposto dependência jurídica. A subordinação jurídica estava, segundo o órgão colegiado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, também presente na relação entre o motorista e a empresa UBER. A alegada autonomia na prestação de serviços é afastada diante do cenário fático de que a taxa de serviços não pode ser alterada pelo motorista, já que o preço é estabelecido unilateralmente pela empresa UBER.

Além do estabelecimento do preço das viagens, considerando os fatores tempo e distância, restou consignado no julgamento colegiado que a alegação de que o motorista pode permanecer em modo *off-line* e recusar livremente as corridas passadas não condiz com a necessidade empresarial em manter um número razoável de trabalhadores para atender a demanda de viagens. Diante dessa necessidade de manter a credibilidade da própria empresa, afirmou o órgão colegiado que a UBER se vale de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima aos clientes, tais como pagamento de incentivos para atingimento de elevado número de corridas ou mesmo ameaças de cortes em caso de elevado índice de cancelamento de viagens.

Além da constatação da necessidade de o motorista manter-se disponível para a plataforma, restou consignado na decisão *ad quem* que o trabalhador sofria constante avaliação do serviço prestado, podendo ser inclusive ser descredenciado em caso de não atingimento de médias de desempenho ou *performance*.

Diante do cenário apresentado à 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no qual se revelaram presentes os pressupostos pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, entendeu o órgão *ad quem* que a pretensão autoral ao reconhecimento do liame empregatício merecia acolhimento. Dessa forma, houve a reforma da decisão de primeiro grau, no sentido de acolher a existência de relação de emprego entre o motorista e a empresa UBER.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apreciou, por sua vez, a reclamação trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112⁴⁷⁶ proposta por um motorista em face da empresa UBER do Brasil Tecnologia Ltda., onde houve a postulação do reconhecimento da relação de emprego e o pagamento de verbas trabalhistas não quitadas durante a alegada relação de trabalho.

A decisão de primeiro grau foi proferida após a oitiva do trabalhador e de testemunhas, bem como tomando em consideração a análise dos documentos apresentados durante a instrução processual. Na apreciação do mérito, o órgão julgador de primeiro grau reputou existente a relação jurídica de emprego do motorista e a plataforma tecnológica, tomando em consideração a presença dos pressupostos pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica.

Em relação ao pressuposto pessoalidade, afirmou o juiz singular que a UBER procedia ao cadastro prévio dos motoristas, o que envolvia a análise de diversos documentos pessoais, inclusive atestados de bons antecedentes e certidões de “nada consta”. Foi consignado ainda na sentença de mérito que a plataforma tecnológica fazia a escolha dos motoristas que estariam aptos a prestarem serviços, por intermédio de testes psicológicos. A análise de condições pessoais do trabalhador e a impossibilidade de transferência da conta que o motorista mantinha com o aplicativo de transporte configurariam, no entender do órgão julgador monocrático, a existência de caráter personalíssimo da prestação laboral, o que configuraria a presença do pressuposto pessoalidade.

A alegação apresentada pela plataforma tecnológica de que o motorista usava veículo próprio para o trabalho foi refutada pelo juiz de primeiro grau, ao declarar que as ferramentas de trabalho não guardam relação com os pressupostos para a configuração da relação empregatícia.

O pressuposto da relação de emprego “onerosidade” também foi reconhecido na decisão singular. A sentença proferida pontuou que a política de pagamentos dos serviços prestados, o que incluíam as formas de pagamento, a fixação do valor por quilômetro percorrido por tempo de viagem e a concessão de descontos e promoções por viagem eram

⁴⁷⁶ O inteiro teor da sentença de primeiro grau poderá ser consultado em: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. **Pesquisa de Jurisprudência**, Sentença, 13 fevereiro 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=773137&p_grau_pje=1&ppopup=0&dt_autuacao=&cid=125961>. Acesso em: 01 abr. 2018.

estipuladas unilateralmente pela empresa UBER. Ainda restou reconhecida na decisão que a plataforma tecnológica utilizava da prática de conceder “bônus” e “premiações” aos motoristas, consoante o atingimento de condicionantes propostas.

O aspecto oneroso da relação de trabalho estaria configurado em razão do fato de que, mesmo que as viagens fossem realizadas de forma gratuita para os usuários – em razão da aplicação de descontos promocionais – ainda assim haveria o pagamento do trabalho do motorista. Essa característica da relação evidenciava, para o órgão julgador, a presença da onerosidade da relação jurídica havida entre os condutores e a UBER.

A habitualidade da prestação de serviços foi configurada em razão do trabalho do motorista ter se operado por um período de prestação laboral contínua superior a um ano. Além disso, foi destacado pelo órgão judicante que a plataforma tecnológica se valia de instrumentos para estimular que o motorista permanecesse à disposição de forma habitual. A decisão pontuou que o trabalho do condutor do veículo ainda estava inserido no contexto da atividade normal desempenhada pela empresa UBER, que, no caso, era efetuar o transporte individual de passageiros.

A subordinação jurídica também foi apontada como presente na relação entre o motorista e a empresa UBER. Foi destacado na decisão de primeiro grau que o condutor do veículo estava submetido às ordens emanadas pela plataforma tecnológica – inclusive quanto à forma de execução da atividade – e ao poder disciplinar. O motorista poderia ser desligado da aplicação caso ocorresse a prática de infrações disciplinares, ou mesmo, em situações de recusa de solicitações de viagens ou de baixa avaliação de desempenho pessoal.

O juiz de primeiro grau afirmou na sentença que a plataforma tecnológica, quanto ao exercício específico do poder regulamentar, estabelecia verdadeiro código de conduta do motorista. Era fixado na normativa interna da UBER que o motorista não poderia fazer restrições de acesso ao veículo a pessoas que possuíssem cães guia, e que era vedado fazer uso de álcool ou drogas, bem como fazer perguntas pessoais aos passageiros.

Por reputar presentes todos os pressupostos previstos na legislação brasileira para o reconhecimento da relação de emprego, houve condenação da plataforma tecnológica a efetuar o registro formal do contrato de trabalho do motorista no documento de identificação do trabalhador, bem como ao pagamento de diversas parcelas decorrentes do vínculo empregatício.

A plataforma tecnologia recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região contra a decisão de primeiro grau proferida. A decisão da 9ª Turma⁴⁷⁷ afastou o reconhecimento da relação de emprego entre o motorista e a UBER, sob os fundamentos de que, ao contrário do quanto apontado na decisão singular, inexistia na relação entre o motorista e a UBER a presença de pessoalidade na prestação de serviços, não-eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade.

No que diz respeito à pessoalidade, apontou o órgão recursal que o cadastramento dos motoristas realizado pela plataforma tecnológica ocorria exclusivamente por questões de segurança, a fim de evitar o mau uso do aplicativo. Foi consignado, ademais, que o veículo do trabalhador era dirigido tanto pelo autor da ação quanto por outros motoristas e que era possível o cadastramento, para o mesmo automóvel, de um condutor auxiliar. O caráter personalíssimo na prestação de serviços foi afastado também pelo fato de que a UBER não exigia que apenas o autor da ação conduzisse o veículo e que o interessado no uso da plataforma tecnológica poderia ser tanto a pessoa física quanto a pessoa jurídica.

O caráter habitual da prestação de serviços também foi afastado na decisão colegiada proferida pela 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Segundo o órgão julgador em segunda instância, o objeto social da UBER é realizar a conexão entre pessoas que necessitam de condução àqueles que oferecem ao público o transporte. Foi afirmado que a atividade da plataforma tecnológica não se relaciona à prestação de serviços de transporte de passageiros, mas apenas a realização de conexão entre clientes e motoristas.

Em relação à subordinação jurídica, o órgão recursal apontou que o motorista tem a total liberdade de estipular o horário de trabalho, inclusive com a possibilidade de permanecer com o aplicativo em função *off-line*. Foi consignado, outrossim, que não foi provada a existência de punição ao motorista que não oferecesse amenidades, como água e guloseimas, aos usuários do aplicativo. Por fim, destacou-se que a mera orientação ao motorista sobre a forma de atendimento ao cliente não induz o reconhecimento da presença da subordinação jurídica na relação de trabalho.

⁴⁷⁷ O inteiro teor do acórdão poderá ser consultado em: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. **Pesquisa de Jurisprudência**, Recurso Ordinário, 25 maio 2017. Disponível em: <
https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=ckUXzmJVhNvfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=DJedstSGRrc%3D&p_num=DJedstSGRrc%3D&p_npag=x>. Acesso em: 01 abr. 2018.

Quanto à presença ou não do pressuposto onerosidade na relação entre o motorista e a plataforma tecnológica, apontou o órgão recursal mineiro que a divisão percentual dos lucros entre as partes – 80% para o motorista e 20% para a UBER – não se coaduna com o rateio havido em trabalhos prestados de forma semelhante com verdadeiros empregados, em que o empregador ficaria com a maior parte da produção realizada.

Em razão da ausência de todos os pressupostos previstos na legislação brasileira para o reconhecimento da relação de emprego, houve provimento do recurso apresentado pela UBER, para excluir a condenação ao reconhecimento do vínculo de emprego e ao pagamento de verbas trabalhistas.

Outras ações trabalhistas foram ajuizadas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, buscando o reconhecimento da relação empregatícia. Embora as decisões em grau recursal neste regional venham, reiteradamente, afastando o reconhecimento do vínculo empregatício⁴⁷⁸, observamos que foram celebradas diversas transações judiciais com motoristas, em segunda instância, pela empresa UBER, mesmo em demandas que foram julgadas totalmente improcedentes em primeiro grau de jurisdição⁴⁷⁹. A celebração de transações judiciais, mesmo em demandas que foram julgadas improcedentes em primeiro grau de jurisdição, é indicativo que a questão não se revela pacificada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

4.6 AS RECOMENDAÇÕES 198 e 204 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho expediu as recomendações 198 e 204 com o objetivo de que os membros formulem e apliquem internamente políticas, no sentido de assegurar a efetiva proteção dos trabalhadores no âmbito das relações de trabalho e de mecanismos para acelerar a transição da economia informal para a formalização das relações empregatícias⁴⁸⁰.

⁴⁷⁸ Até o dia 2 de abril de 2018, não houve o reconhecimento de vínculo empregatício em processos que tramitam em segunda instância no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entre os motoristas e a empresa UBER. Nesse sentido, foram as decisões colegiadas proferidas nos autos dos processos nº 0011434-14.2017.5.03.0185 RO, 0010659-96.2017.5.03.0185 RO, 0010774-87.2017.5.03.0001 RO, 0011354-30.2015.5.03.0182 RO, dentre outros.

⁴⁷⁹ Foram celebradas e homologadas transações judiciais nos autos dos processos nº 0010729-56.2017.5.03.0010 ROPS, 0011863-62.2016.5.03.0137 ROPS, dentre outros.

⁴⁸⁰ Nesse sentido, vide: OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT

As recomendações são, ao lado das convenções e resoluções, instrumentos jurídicos que podem ser emanados pela Organização Internacional do Trabalho, em relação aos seus Estados-membros. As recomendações diferem-se das Convenções e das Resoluções, seja em razão do quórum de aprovação, seja pelo grau hierárquico assumido por esse diploma internacional⁴⁸¹.

Na forma do artigo 19 da Constituição da OIT⁴⁸², é adotado o instrumento jurídico da recomendação quando o assunto tratado, ou um dos seus aspectos não permitir, naquele momento, a adoção imediata de uma Convenção. Normalmente, o instrumento jurídico da recomendação é adotado quando a matéria ainda carece de maior discussão interna, que impede naquele momento um número mínimo de Estados-membros firme uma convenção. Para que uma recomendação seja aceita, é necessária, no âmbito da OIT, a aceitação por 2/3 dos votos presentes.

É importante destacar que a recomendação, ao contrário das convenções internacionais editadas pela OIT, cria apenas o comprometimento de que os Estados-membros a levem, no prazo de um ano – podendo ser este prazo estendido para dezoito meses – após o encerramento da sessão da Conferência, às autoridades internas do país, que têm competência para regular a matéria, transformando-a em lei ou tomem medidas de outra natureza.

As recomendações têm eficácia normativa menor do que às convenções, como a própria designação do instrumento jurídico sugere⁴⁸³. A característica recomendatória do instrumento jurídico internacional, por si só, é incapaz de afastar a possibilidade de utilização, como vetor interpretativo das normas de direito interno do país. No caso do trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros, em razão da divergência jurisprudencial interna no país, as recomendações funcionam como instrumentos auxiliares à interpretação das normas contidas na CLT.

[.P55_NODE:REC.es,R198,%2FDocument](#) >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2018.

⁴⁸¹ GOSDAL, Thereza Cristina. Principais instrumentos de direitos humanos e o trabalho decente. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017, p. 48.

⁴⁸² OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2017.

⁴⁸³ SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções e recomendações da OIT. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, v. 19, n. 24, p. 10, jul./dez. 2003.

A recomendação 198 da OIT estabeleceu medidas a serem adotadas pelos Estados-membros para a proteção aos trabalhadores vinculados por meio de uma relação de trabalho. A política nacional, a ser adotada, deve incluir medidas, dentre as que se destacam para o nosso estudo:

(a) fornecer às partes interessadas, em especial aos empregadores e aos trabalhadores, orientações sobre a forma de determinar eficazmente a existência de uma relação de trabalho e sobre a distinção entre trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes; (b) de combate disfarçado relações de trabalho no contexto de, por exemplo, outras relações que podem incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondem o verdadeiro estatuto jurídico, o que significa que há uma relação de emprego disfarçada em que um empregador considera um empregado como se não fosse, de uma maneira que oculta o seu verdadeiro estatuto legal, e que podem ocorrer situações em que os acordos contratuais resultam na privação dos trabalhadores da proteção a que têm direito; (...) ⁴⁸⁴.

Um dos aspectos mais relevantes tratados pela recomendação 198 da OIT foi o de estabelecer que os fatos relativos à forma de execução de trabalho e ao pagamento da remuneração devem ser considerados para a fixação da existência de uma relação de trabalho, em detrimento dos aspectos meramente formais estabelecidos nos contratos. Os aspectos formais adotados nos contratos são incapazes de privar o trabalhador do reconhecimento de seus direitos⁴⁸⁵. É a afirmação do princípio da primazia da realidade sobre as formas adotadas, cujos contornos podem ser conferidos pelo leitor no capítulo segundo deste trabalho.

Outro aspecto positivo previsto na recomendação 198 da OIT diz respeito ao fato de que os Estados-membros deverão estabelecer claramente as condições que determinam a existência de uma relação de emprego, como, por exemplo, fixando os contornos dos pressupostos da subordinação ou dependência jurídicas. Esse aspecto recomendatório assume importante papel em sistemas jurídicos, como o brasileiro. Conforme analisamos no terceiro capítulo deste trabalho, a subordinação jurídica possui inúmeras acepções na ciência do direito, o que amplia a insegurança jurídica para trabalhadores e empreendedores.

Dentre as propostas apresentadas pela recomendação 198 da OIT para o estabelecimento dos contornos do pressuposto subordinação jurídica estão:

⁴⁸⁴ OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC.es,R198,%2FDocument >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

⁴⁸⁵ CAPARRÓS, Fernando Javier. La parasubordinación: origen, alcance y prospectiva. In: VIOR, Andrea García (Coord.). **Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral**. Buenos Aires: Errepar, 2009, p. 120.

(a) o fato de que o trabalho é feito de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; que implica a integração do trabalhador na organização da empresa; que é efetuado única ou principalmente em benefício de outra pessoa; que deve ser executado pessoalmente pelo trabalhador, dentro de um certo tempo, ou no lugar indicado ou aceito pela pessoa que solicita o trabalho; que o trabalho é de uma certa duração e tem alguma continuidade, ou requer a disponibilidade do trabalhador, o que implica o fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas pela pessoa que requer o trabalho, e (b) o fato de que uma remuneração periódica é paga ao trabalhador; que a referida remuneração é a única ou principal fonte de renda para o trabalhador; que inclui pagamentos em espécie, como comida, moradia, transporte ou outros; que direitos como descanso semanal e licença anual são reconhecidos; que a parte que solicita a obra paga as viagens que o trabalhador deve realizar para realizar seu trabalho; o fato de que não há riscos financeiros para o trabalhador⁴⁸⁶.

Os aspectos acima elencados tornam evidentes que a análise da subordinação jurídica deve ser realizada não apenas sob a perspectiva clássica, tal como era no período de surgimento e consolidação do sistema capitalista de produção. A aferição da dependência jurídica deve ser processada a partir da conjugação de elementos relativos ao exercício dos poderes de gestão, de controle e disciplinar do empregador, bem como da integração do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa. Os aspectos subjetivos e objetivos da subordinação jurídica devem ser conjuntamente considerados na investigação da existência da relação de emprego.

Merece, ainda, ser destacado que a recomendação 198 da OIT renova a necessidade de se avaliar a dependência econômica do trabalhador, dentre outros aspectos, para caracterizar a existência de relação empregatícia. Analisamos no terceiro capítulo deste trabalho que, ainda que no sistema brasileiro a subordinação deva ser investigada na perspectiva jurídica, os aspectos relativos à dependência econômica não devem ser totalmente desconsiderados pelo operador do direito.

As considerações apresentadas deixam claro que um dos objetivos da recomendação 198 da OIT foi o de ampliar o número de trabalhadores tutelados pelo direito do trabalho. Nesse mesmo sentido, afirma Hugo Barretto Ghione que o texto recomendatório objetivou “*dotar a la relación de trabajo de criterios amplios para su determinación (entre los que no*

⁴⁸⁶ OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

menciona la autonomía de la voluntad), y por abarcar la totalidad de las tipologías que la OIT había identificado como casos en que los trabajadores necesitaban protección”⁴⁸⁷.

A recomendação 204 da OIT funciona como instrumento complementar à tutela do trabalho subordinado, diante do reconhecimento que a informalidade gera para o trabalhador e para a sociedade prejuízos de diversas ordens. O instrumento recomendatório foi confeccionado de modo a propor que os Estados-membros envidem esforços no sentido de promover a criação de empregos decentes na economia formal, de prevenir a informalização do trabalho e, finalmente, de facilitar a migração do trabalhador do setor informal para a formalidade, “respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores e assegurando oportunidades de segurança de rendimentos, de meios de vida e de capacidade empreendedora”⁴⁸⁸.

Os objetivos jurídicos da recomendação 204 da OIT, embora caminhem em direção à redução do número de trabalhadores informais no mercado de trabalho, não afastam a importância que o empreendedorismo desempenha para o sistema econômico de um país. Há uma linha divisória nítida entre a informalidade e o empreendedorismo. A informalidade, segundo definição contida no próprio instrumento internacional recomendatório, abrange as atividades e unidades econômicas que não estejam cobertas integralmente por disposições formais previstas nos diplomas normativos trabalhistas, bem como aquelas que tenham como objeto a realização de atividades ilícitas. Já o empreendedorismo, por sua vez, representa manifestação do exercício do direito fundamental à livre iniciativa, consubstanciado no procedimento negocial marcado pela inovação, liderança, adoção de riscos no negócio, independência, criatividade, energia pessoal, originalidade, dentre outras características comportamentais⁴⁸⁹.

⁴⁸⁷ Em tradução livre do autor: “dotar a relação de trabalho de critérios amplos para sua determinação (entre os que não menciona a autonomia da vontade), e para abarcar a totalidade das tipologias que a OIT havia identificado como casos em que os trabalhadores necessitam de proteção”. Nesse sentido, vide: GHIONE, Hugo Barretto. La determinación de la relación de trabajo en la Recomendación 198 y el fin del discurso único de la subordinación jurídica. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Brasília, ano 7, n. 25, p. 34-35, jan./mar. 2008.

⁴⁸⁸ Nesse sentido, estabelece o item 1, “a”, da recomendação 204 da OIT. Para tanto, vide: OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

⁴⁸⁹ O empreendedorismo pode ser compreendido tanto na perspectiva econômica quanto sob o viés comportamental. Adotamos, neste trabalho, a noção comportamental do empreendedorismo. Nesse sentido, vide: FILLION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Tradução de Maria Letícia Galizzi e Paulo Luz Moreira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 09, abr./jun. 1999.

O empreendedorismo tem a sua base normativa, no sistema constitucional brasileiro, do princípio da ordem econômica da livre iniciativa. O direito à autodeterminação do ser humano permite que este possa desenvolver, em nome próprio, atividades econômicas, desde que não haja vedação em lei para o seu exercício. O estímulo ao empreendedorismo e à flexibilidade nas relações de trabalho, proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, não pode funcionar como instrumento para encobrir relações de trabalho precarizadas, especialmente nas sociedades da pós-modernidade, que estimulam o modelo de economia colaborativa.

As recomendações 198 e 204 da OIT convergem, portanto, no sentido de reconhecer que as relações de trabalho subordinadas devem ser fomentadas e tuteladas pelos sistemas jurídicos dos Estados-membros. As disposições recomendatórias referidas contribuem, portanto, na atividade interpretativa que deve ser conferida a situações fáticas de trabalho, notadamente aquelas que envolvem o emprego de novas tecnologias na organização do processo produtivo. O emprego de tecnologias na forma de prestação de serviços não pode funcionar como instrumento para encobrir verdadeiras relações de trabalho subordinadas.

4.7 O DESENVOLVIMENTO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO DISRUPTIVA

A noção de economia colaborativa influenciou a concepção de novos padrões dos negócios da pós-modernidade. A produção de bens e a prestação de serviços passaram por reestruturação produtiva, o que redundou na redução da produção em larga escala. A produção industrial e a prestação de serviços passaram a ser inseridos em um sistema de trabalho individualizado. Seguindo essa tendência, ganharam espaço as relações laborais estruturadas no modelo de trabalho sob demanda.

A implementação desses novos modelos negociais foi possível graças ao desenvolvimento de novas tecnologias de comunicação, que asseguraram a interligação da sociedade em redes de comunicação e de transmissão de dados. Os novos modelos de negócios ligados à tecnologia criaram um novo tipo de trabalhador: o “cibertariado”, ou seja, aquele trabalhador que desenvolve ferramentas tecnológicas, como *softwares* e aplicativos, ou que utiliza a tecnologia como ferramenta ou instrumento de trabalho⁴⁹⁰.

⁴⁹⁰ HUWS, Ursula. **The making of a cybertariat**: virtual work in a real world. New York: Monthly Review Press, 2003, HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In:

A tecnologia da informação criou as condições necessárias para a reestruturação do sistema de produção capitalista, rompendo com formas de realização do trabalho tradicionalmente consagradas. A concepção inicial, fundada na rigidez na dinâmica produtiva, cedeu espaços para estruturas de negócios descentralizadas, nas quais os trabalhadores passam a ser responsáveis pela aquisição de instrumentos e ferramentas de trabalho. O giro observado na dinâmica de produção criou a expectativa de ampliação de autonomia do trabalhador na prestação de serviços. A independência do trabalhador é apenas uma ilusão, contudo. O controle da atividade do trabalhador pelo capitalista é essencial para a ampliar o processo de acumulação de riquezas.

A implantação de tecnologias no processo produtivo causou disrupção em diversas formas de realização da atividade econômica, especialmente no setor de serviços. Nas palavras de Antônio Gomes Vasconcelos, Rômulo Soares Valentini e Talita Camila Gonçalves Nunes, o sistema de produção capitalista “se utiliza dessa reorganização da produção de modo ofensivo e com o escopo de obter mais lucro diante do controle que consegue exercer sobre o trabalhador através dos meios telemáticos e informáticos”⁴⁹¹.

Diversos institutos que compõem a sistematização do direito do trabalho, como a dependência jurídica, necessitam de releitura, diante da alteração dos fatos e valores presentes na nova sociedade da informação. O conceito tradicional de subordinação jurídica, tal como vimos no capítulo anterior, passou a ter novos contornos construídos ao longo do tempo pela ciência do direito.

Em um primeiro momento, a definição da subordinação jurídica foi associada a uma perspectiva unicamente subjetiva, ou seja, ligada à análise do exercício direto ou potencial dos poderes de controle, de gestão e disciplinar do empregado por parte do empregador, seja diretamente ou meio de seus prepostos. É considerado trabalhador subordinado juridicamente aquele que tem a sua atividade gerida e controlada pelo empregador que, inclusive, poderá se valer do exercício do poder disciplinar para que a atividade seja realizada a seu tempo e

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009 e HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy**: the cybertariat comes of age. New York: Monthly Review Press, 2014.

⁴⁹¹ VASCONCELOS, Antônio Gomes; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Tecnologia da informação e seus impactos nas relações capital-trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 92.

modo. A definição da dependência jurídica do trabalhador passa, portanto, nessa perspectiva, pela análise das condições pessoais em que o trabalho era realizado.

A compreensão subjetivista do conceito de dependência jurídica vem cedendo espaço a diversas vertentes de cunho objetivo, as quais têm em comum o fato de que a inserção do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa é essencial para o estabelecimento deste pressuposto da relação de emprego. O crescimento de concepções objetivas para a dependência jurídica foi impulsionado em razão da reestruturação produtiva do capital, especialmente com a disseminação de processos de terceirização de serviços. As subordinações objetiva, estrutural e integrativa têm em comum o fato de renegar para um plano secundário aspectos subjetivos da relação entre empregador e empregado.

As construções doutrinárias subjetivas e objetivas para o conceito de subordinação jurídica sofrem fragilização em razão de serem sido concebidas tomando por base apenas um dos aspectos da relação de trabalho. A visão subjetivista é centrada na análise do pressuposto dependência jurídica a partir da ótica dos sujeitos envolvidos na relação de trabalho, ao passo que as vertentes objetivistas se limitam a analisar apenas questões relacionadas à atividade produtiva em si.

A insuficiência dessas vertentes tradicionais da subordinação jurídica também se explica, no atual cenário de desenvolvimento tecnológico, pelo fato de que os modelos de organização produtiva para os quais foram concebidos estão sofrendo processo de contínua transformação. O conceito de subordinação subjetiva está ligado a um modelo de trabalho da grande indústria, onde o trabalho era realizado no estabelecimento do empregador. Por sua vez, as vertentes objetivas da dependência jurídica foram construídas para fundamentar a proteção do trabalhador a partir das modificações promovidas pelo capitalista, no sentido de descentralizar a atividade econômica.

O capitalismo da sociedade da pós-moderna está em constante transformação, estimulada, agora, pela difusão e implementação de novas tecnologias nos modelos de negócios. A necessidade de ampliar a competitividade das empresas levou a reestruturação da produção, no sentido de transferir para o trabalhador a responsabilidade de adquirir parte dos meios necessários à produção. Em contrapartida, foi concedida pelo capital uma pseudoautonomia ao trabalhador, que passou a se enxergar como um empreendedor. A liberdade conferida à força de trabalho passou a ser programada pelos sistemas informáticos e

tecnologias disruptivas, sem que com isso a subordinação jurídica tenha deixado efetivamente de existir⁴⁹².

As tecnologias disruptivas são aquelas que promovem a superação nas formas tradicionais de produção de um bem ou na prestação de um serviço, em decorrência da implementação ou desenvolvimento de práticas inovadoras. Na prestação de serviços, o emprego de novas tecnologias modificou as formas de realização do trabalho humano e, conseqüentemente, os contornos das relações jurídicas havidas entre capital e trabalho. Um dos impactos destacados por José Eduardo de Resende Chaves Júnior do emprego das tecnologias disruptivas na prestação de serviços corresponde a uma tendência que:

consiste na progressiva substituição das empresas de intermediação de mão de obra por plataformas virtuais, que conectam diretamente o tomador final com o prestador pessoal do serviço, que passa também a ser o detentor das ferramentas de trabalho - mas não propriamente dos meios de produção⁴⁹³.

O posicionamento acima destacado merece ressalva. As empresas constituídas para a prestação de serviços – que dependem da intermediação de mão-de-obra para a realização de sua atividade – não vem sofrendo processo de desaparecimento, mas sim passando por reestruturação que caminha a passos largos para a constituição da denominada “empresa vazia” ou “empresa enxuta”. Na realidade, as plataformas digitais são ferramentas tecnológicas postas à disposição da empresa de prestação de serviços para realizar a sua atividade, com a redução dos custos envolvidos na aquisição da força de trabalho. Nas palavras de Jeremias Prassl e Martin Risak:

*Through the use of platforms, businesses ranging from restaurants to IT service providers can draw on a large crowd of flexible workers to reduce or even eliminate the cost of unproductive time at work, and rely on reputation mechanisms to maintain full control over the production process or service delivery. The resulting competition between crowdworkers will ensure that quality remains high whilst wages are low*⁴⁹⁴.

⁴⁹² SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015, p. 354.

⁴⁹³ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão” produtora. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 102.

⁴⁹⁴ Em tradução livre do autor: “Através do uso de plataformas, negócios que vão desde restaurantes até TI os prestadores de serviços podem recorrer a uma grande multidão de trabalhadores flexíveis para reduzir ou mesmo eliminar a custo do tempo improdutivo no trabalho e confiar em mecanismos de reputação para manter o controle total sobre o processo de produção ou a entrega do serviço. A competição resultante entre os profissionais da multidão garantirá que a qualidade permaneça alta, enquanto os salários são baixos”. PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, TaskRabbit, & CO: plataformas as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, University of Illinois College of Law, vol. 37, n. 3, p. 7, 2016.

As empresas prestadoras de serviços, cuja execução da atividade necessita da intermediação da força de trabalho, valem-se das tecnologias disruptivas para reduzir o quadro de empregados formalmente contratados. Apenas os trabalhadores envolvidos no desenvolvimento de sistemas tecnológicos e os que desempenham funções gerenciais, ou seja, aqueles ligados ao trabalho imaterial, compõem a grande parte da mão-de-obra formalmente contratada⁴⁹⁵. As plataformas tecnológicas funcionam, portanto, como instrumentos desenvolvidos pela empresa ou por terceiros destinados a distribuir as atividades, realizar a cobrança e a fiscalização dos seus colaboradores, ou seja, a própria gestão do negócio.

Os conceitos de subordinação jurídica tradicionais apresentados no capítulo anterior deste trabalho não se amoldam perfeitamente, nesse sentido, à nova realidade das relações de trabalho. A perspectiva da dependência jurídica deve passar pela conjugação tanto dos aspectos subjetivos quanto dos contornos objetivos da relação entre o capital e o trabalho. A conexão entre os aspectos subjetivos e objetivos da dependência jurídica é possível, nessa nova realidade, a partir do desenvolvimento e implantação de tecnologias disruptivas no processo de produção de bens e de realização de serviços.

A presença de tecnologias disruptivas na execução de serviços impôs novos contornos às relações entre os empregados e os empregadores. A CLT disciplinou o emprego de tecnologias de comunicação no controle do trabalho, ao reconhecer que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos controles pessoais do trabalho⁴⁹⁶. Ainda que realizado à distância, o controle do trabalhador pelo capital é mantido incólume.

A programação de algoritmos, que dita e distribui os locais de atuação dos motoristas por meio de aplicativos, que informa à plataforma tecnológica em tempo real se e que com qual frequência o trabalhador vem recusando serviços, e que serve de canal para a avaliação e para a punição do trabalhador, substituiu a atuação pessoal e presencial do empregador e seus

⁴⁹⁵ No caso da empresa UBER, foi apontado no Inquérito nº 001417.2016.01.000/6, em trâmite na Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, que a mesma contava com apenas 105 empregados formalmente contratados, sendo que, destes, 24 ocupavam o cargo de “gerente de marketing”. Nesse sentido, vide: LEME, Ana Carolina Reis Paes. UBER e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 79.

⁴⁹⁶ O parágrafo único do artigo 6º da CLT assim dispõe: “Art. 6º (*omissis*). Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Nesse sentido, vide: BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

prepostos no exercício dos poderes de gestão, de organização e disciplinar. O aspecto subjetivo da subordinação jurídica passa a sofrer, nesses novos modelos de negócios envolvendo tecnologias, um processo de disrupção, o que implicou modificações sobre as formas tradicionais pelas quais eram manifestados os poderes de gestão e controle do empregador sobre o empregado.

A mesma ruptura é observada nos contornos apresentados pela dependência jurídica objetiva. A definição de subordinação jurídica objetiva foi construída a partir da ideia de integração do trabalhador, de forma coordenada, na estrutura produtiva da empresa. Será considerado empregado subordinado aquele que tem a sua atividade inserida na estrutura produtiva alheia⁴⁹⁷. A noção de dependência objetiva é analisada, portanto, unicamente a partir da perspectiva do trabalhador, ou seja, na integração da atividade do trabalhador à empresa.

A inclusão de tecnologias disruptivas imprimiu modificações no foco em que deve ser analisado o conceito de dependência jurídica objetiva. Como vimos anteriormente, o emprego de novas tecnologias no processo produtivo de bens e de prestação de serviços teve como um dos objetivos promover a redução dos custos envolvidos para o capital. A estrutura empresarial da sociedade da pós-modernidade caminha para um modelo de “empresa vazia” ou “empresa enxuta”.

Seguindo a perspectiva gerada pela inclusão de tecnologias disruptivas no processo produtivo, compreendemos que a integração da atividade do trabalhador na empresa deve ser analisada não apenas sob a ótica do empregado, mas sim daquele que se beneficia do uso da força de trabalho direta ou indiretamente. A constatação da existência ou não da subordinação jurídica, afirma Robert Sprague⁴⁹⁸, deve ser investigada à luz do grau de dependência apresentado pelo empregador em relação à força de trabalho.

O reconhecimento dessa mudança de sinalização implica reconhecer que a subordinação jurídica objetiva estaria presente, nos trabalhos envolvendo o emprego de tecnologias disruptivas, naquelas situações fáticas nas quais o tomador de serviços é funcionalmente dependente do uso da força de trabalho.

⁴⁹⁷ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 82.

⁴⁹⁸ SPRAGUE, Robert. Work (mis)classification in the sharing economy: square pegs trying to fit in round holes. **Journal of Labor & Employment Law**, n. 53, p. 21-22, may. 2015.

A subordinação jurídica, nas atividades envolvendo o emprego dessas novas tecnologias de informação e comunicação de dados, deve ser compreendida na perspectiva disruptiva. É disruptiva porque rompe com as construções tradicionais apresentadas para o conceito de subordinação jurídica, ora vinculado apenas aos aspectos subjetivos da relação entre empregado e empregador ora associado apenas aos aspectos objetivos da atividade desenvolvida.

Desenvolvemos, nesse sentido, o conceito de subordinação jurídica disruptiva, que congrega aspectos da dependência jurídica na vertente clássica e aquelas características presentes nas concepções objetivas. Ressalva-se, entretanto, que na perspectiva objetiva, a análise da integração da atividade do trabalhador no empreendimento deve ser vista à luz da visão patronal.

A subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.

Ostentaria, portanto, a qualidade de empregado aquela pessoa física ou natural que realizasse uma atividade em favor de outrem, com habitualidade e mediante o pagamento de uma contraprestação, cuja força de trabalho é funcionalmente indispensável para a regular atividade da empresa, e os frutos do seu trabalho sejam previamente divididos em razão do contrato de trabalho celebrado.

A construção do conceito de subordinação jurídica disruptiva não tem por objetivo afastar a aplicação das demais vertentes apresentadas pela ciência do direito. A pretensão é inclusiva e não excludente das perspectivas da subordinação jurídica, em suas ramificações clássica, objetiva, estrutural, integrativa e potencial. Na realidade, busca a definição proposta atualizar a compreensão da dependência jurídica nas relações de trabalho, diante das consequências que o emprego de novas tecnologias gera no processo de produção de bens e de prestação de serviços.

O desenvolvimento da nova conceituação de subordinação jurídica visa atualizar a noção de dependência, diante da alteração dos fatos e dos valores sociais na sociedade da pós-modernidade. Funciona, dessa forma, o conceito de subordinação jurídica disruptiva como instrumento complementar à compreensão da natureza jurídica da relação que envolve

trabalhadores e capitalistas, especialmente aqueles que laboram em atividades envolvendo plataformas tecnológicas.

O conceito desenvolvido para a subordinação disruptiva é capaz, em razão da conjugação de aspectos trazidos pelos conceitos de subordinação jurídica clássica e das vertentes de natureza objetiva, de ser aplicado a quaisquer relações de trabalho humano que envolvam a intermediação por empresas fundadas em plataformas tecnológicas. Relações de trabalho, como aquelas desenvolvidas por motoristas particulares cadastrados em aplicativos, como a UBER, a 99POP, a Lyft, a CABIFY, ou mesmo de trabalhadores que laboram realizando serviços de consertos e pequenos reparos (TaskRabbit e PiggyBee) ou que executam serviços de limpeza domiciliar (Homejoy e Proprly), constituem espaços férteis para a aplicação do conceito ora desenvolvido de subordinação disruptiva.

Analisaremos, a seguir, a natureza jurídica da relação havida entre os trabalhadores que prestam serviços por meio de aplicativos de transportes de passageiros e os detentores das plataformas tecnológicas.

4.8 O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE A PLATAFORMA TECNOLÓGICA UBER E O MOTORISTA

O conceito de relação empregatícia no Brasil foi cunhado, como vimos, para uma realidade socioeconômica diversa daquela que atualmente é vivenciada. O modelo econômico, no qual os conceitos de empregado e empregador foram confeccionados pela CLT na década de 1940, era assentado na industrialização, que, apesar da pequena participação, começava a galgar espaço como atividade econômica geradora de riquezas. A atividade no setor de serviços era, do mesmo modo, incipiente, tanto na participação na contratação na contratação de mão-de-obra, quanto em importância na participação para a formação do Produto Interno Bruto do país.

A definição tradicional de relação de emprego foi construída considerando, como pano de fundo fático, a realização da atividade do empregado no interior do estabelecimento empresarial, onde o empregador ou mesmo os seus prepostos indicados poderiam efetuar o controle, a gestão da atividade e exercer o poder disciplinar sobre a força de trabalho. A alteração na dinâmica dos elementos constitutivos do processo produtivo permitiu, a partir da implantação de tecnologias disruptivas, flexibilizar o exercício do poder de controle e gestão do empregador sobre a atividade desempenhada pelo empregado. Dessa forma, a

reestruturação produtiva passou a exigir do operador do direito uma nova interpretação para os pressupostos constitutivos da relação empregatícia.

Deve ser considerado, nesse intento, que empregado é toda aquela pessoa física ou natural, que realiza uma atividade em favor de outrem, com habitualidade e mediante o pagamento de uma contraprestação, cuja força de trabalho é funcionalmente indispensável para a regular atividade do empreendimento econômico, e os frutos do seu trabalho sejam previamente divididos em razão do contrato de trabalho celebrado. Portanto, para restar caracterizada a relação empregatícia é necessária a presença conjunta dos seguintes pressupostos jurídicos: pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação jurídica e *ajenidad*.

No caso específico dos trabalhadores que exercem a atividade de transporte de passageiros, por intermédio de plataformas tecnológicas, os dados da realidade extraídos a partir de informações constantes do sítio da UBER na rede mundial de computadores, de depoimentos prestados por ex-empregados da empresa, inclusive de gerentes e outros ocupantes de cargos estratégicos, nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6 e do teor das próprias decisões de mérito proferidas nos Tribunais brasileiros e estrangeiros permitem, com auxílio das cláusulas gerais e dos princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho, estabelecer o enquadramento jurídico da relação de trabalho entre os motoristas e a empresa detentora do aplicativo tecnológico.

A pessoalidade é o primeiro pressuposto para a configuração da relação empregatícia. A relação de emprego é pessoal em relação à pessoa do trabalhador, o que significa afirmar que somente as pessoas físicas ou naturais poderão ostentar a posição de empregado. Pessoas jurídicas não poderão, portanto, ostentar a posição jurídica de empregado. Deve ser ressalvada, contudo, a hipótese de se demonstrar, a partir da aplicação do princípio da primazia da realidade, que a forma jurídica adotada pelo prestador de serviços serviu apenas como instrumento para dissimular a atividade individual do trabalhador.

Outra face do pressuposto “pessoalidade” é identificada pelo fato do trabalhador ser recrutado pelo empregador, em razão de atributos pessoais que demonstrar possuir, durante as tratativas realizadas no momento da contratação. Isso significa dizer que a relação de emprego é personalíssima em relação à pessoa do empregado. Os atributos individuais do trabalhador são levados em consideração pelo empregador quando da celebração do contrato de trabalho. Por isso, é correto afirmar que a prestação da atividade por terceiros, que não por aquele

originalmente contratado, descaracterizaria, em princípio, a relação empregatícia. O atributo pessoalidade somente manteria sua integridade se a substituição na prestação de serviços realizada pelo trabalhador fosse autorizada, tácita ou expressamente, pelo empregador.

A avaliação da existência do pressuposto da pessoalidade em uma relação de trabalho deve ser feita, portanto, à luz daquele que irá, ao final, realizar a atividade. A prestação de serviços do motorista à plataforma tecnológica UBER é pessoal, em relação à pessoa do trabalhador.

A conclusão da existência do pressuposto pessoalidade na relação jurídica entre o motorista e a empresa UBER é possível de ser obtida tanto em decorrência do fato da atividade ser realizada, de fato, por uma pessoa física, quanto em razão de circunstâncias fáticas concretas presentes na relação jurídica, verificadas durante os procedimentos de contratação dos motoristas.

Em primeiro lugar, a condução dos veículos utilizados durante a prestação de serviços é realizada no mundo dos fatos por pessoas físicas e não por pessoas jurídicas, em razão dos próprios atributos naturais que só a pessoa humana possui. Ainda sobre esse aspecto da relação de trabalho, cumpre assinalar que os depoimentos das testemunhas ouvidas nos autos do Inquérito Civil Público anteriormente referenciado, que foram apresentados e analisados anteriormente neste trabalho, evidenciaram que os motoristas não poderiam se fazer substituir por outro condutor, sob pena de desativação da plataforma tecnológica.

Associam-se a essa circunstância fática, as características presentes na dinâmica da contratação do motorista. O processo de integração do trabalhador à UBER é antecedido por um procedimento de avaliação realizado pela plataforma tecnológica composto por uma série de etapas, inclusive entrevistas individualizadas. Na fase pré-contratual, são investigadas e avaliadas as condições pessoais do motorista, o que inclui a verificação se o trabalhador possui habilitação para conduzir veículos, se não há antecedentes criminais que desabone a sua conduta e, finalmente, se possui as condições técnicas e psicológicas necessárias para a realização da atividade.

O processo de seleção dos trabalhadores para trabalhar na UBER constitui, portanto, um ato complexo, o que torna claro que o motorista é contratado em razão das aptidões e condições que individualmente demonstrou possuir durante a fase pré-contratual. A avaliação das condições pessoais do motorista não se exaure no momento do ingresso na plataforma tecnológica. Pelo contrário, ela é contínua e permanente.

Ainda, que algumas etapas desse complexo processo seletivo tenham deixado de ser realizadas pela UBER ao longo do tempo em que passou a operar no Brasil, conforme informações verificadas nos depoimentos analisados do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, merece ser destacado que o empregador tem o *jus variandi*, o que na etapa de contratação do trabalhador poderá se manifestar no maior ou menor grau de exigências que o candidato ao trabalho deverá apresentar. Todas essas características corroboram o aspecto pessoal da prestação de serviços dos motoristas da plataforma tecnológica.

A habitualidade ou não-eventualidade, segundo pressuposto para a caracterização da relação empregatícia, faz-se também presente na relação de trabalho mantida entre a plataforma tecnológica e os motoristas. A presença do pressuposto não-eventualidade pode ser constatada, seja em razão da aplicação da teoria dos fins do empreendimento ou mesmo em decorrência da aplicação da chamada teoria do evento.

A UBER, conforme fora reconhecido nos julgados realizados por Tribunais estrangeiros, e que foram analisados anteriormente, realiza, no plano fático, atividades ligadas ao transporte de pessoas. A atividade da empresa não se trata, portanto, de apenas mera interligação entre os usuários do serviço e os motoristas cadastrados na aplicação. A conclusão apresentada foi extraída a partir de características destacadas na própria dinâmica externa da relação que a plataforma mantém com terceiros.

Conforme investigado e analisado, uma das políticas externas da empresa foi a de celebrar acordos comerciais com montadoras de automóveis para a produção de veículos autônomos, ou seja, automóveis que dispensam a presença da pessoa do motorista para o seu funcionamento. Essa política negocial apresentada evidencia que a UBER conduz os seus negócios no mundo dos fatos como verdadeira empresa de transporte de passageiros. Afinal, a que interessaria uma empresa que se diz responsável pela aproximação de motoristas e usuários se aqueles fossem dispensáveis em decorrência da implantação dos veículos autônomos? A primazia da realidade deve prevalecer sob a forma adotada. Ainda que o contrato social da plataforma tecnológica não preveja, dentre as atividades, a realização do transporte de passageiros, a realidade fática vem revelando situação totalmente diversa.

Não apenas a dinâmica externa da empresa, mas, sobretudo, os aspectos internos da relação dos motoristas com a aplicação tecnológica confirmam tratar a UBER de uma empresa que tem por finalidade a prestação de serviços de transportes.

A não-eventualidade faz-se presente, pela teoria dos fins do empreendimento, se a atividade do trabalhador estiver integrada aos fins do negócio da empresa. A atividade do motorista que labora por intermédio do aplicativo é intimamente ligada ao serviço de transporte, já que sem a atividade do trabalhador o negócio da empresa não subsistiria. A plataforma tecnológica, enquanto mero instrumento de interligação entre pessoas, não tem qualquer funcionalidade se não houver em uma de suas pontas uma pessoa natural destinada a executar a atividade de transporte. A atividade do motorista é, portanto, indispensável para o regular funcionamento da empresa UBER.

A indispensabilidade do trabalho do condutor do veículo é confirmada, inclusive, pela própria política interna da empresa de efetuar o pagamento de bonificações àqueles trabalhadores que ativem outros motoristas para laborarem na prestação de serviços. Os depoimentos de ex-empregados da UBER, colhidos no Inquérito Civil Público e que foram analisados, evidenciam a política de pagamento de prêmios ou bonificações aos motoristas que indicassem outros trabalhadores para laborarem em favor da plataforma. Isso significa reconhecer que sem a atividade regular do motorista, a consecução do fim social da empresa tecnológica restará prejudicado.

Ainda relacionada ao pressuposto “habitualidade”, foi verificado, ao longo da análise de dados realizada, que o trabalhador deve se apresentar constantemente disponível para a aplicação. Embora a política de *marketing* da plataforma tecnológica envolva *slogans* como “dirija quando quiser”, “defina seu próprio horário”, “ganhe o quanto precisa”, “na UBER, é você quem manda”, “você pode dirigir e ganhar tanto quanto você quiser”, a realidade detalhada por diversos ex-empregados da empresa UBER, inclusive ocupantes de cargos gerenciais, evidenciou uma outra realidade.

Os trabalhadores são punidos se recusarem um certo número de serviços com a plataforma funcionando, inclusive com a possibilidade de desligamento definitivo do trabalho, em situações de reincidência. A UBER realiza, além disso, constante monitoramento por meio de seus inúmeros algoritmos para estimular o trabalhador a permanecer *on-line* por maior período de tempo, ou seja, para permanecer por maior tempo à disposição.

A boa-fé exige que as partes mantenham durante todas as fases do contrato um padrão de comportamento ético. A política de *marketing* da UBER para atrair mais motoristas para laborarem na plataforma vai na contramão da direção da cláusula geral da boa-fé. Na seara contratual, essa cláusula geral se manifesta por meio de exigência de condutas fundadas na

transparência e na lealdade recíprocas. Ao realizar a fiscalização sobre o tempo de trabalho dos motoristas em favor da plataforma, caminha a plataforma tecnológica na contramão dos *slogans* citados para atrair mais condutores.

O trabalho do motorista se apresenta de forma não-eventual, inclusive nos aspectos que compreende a teoria do evento. A realidade fática apresentada revela que, para a UBER, o motorista deve estar à disposição pelo maior período de tempo possível. Associado a isso, a atividade dos condutores de veículos está vinculada diretamente aos fins do negócio da plataforma, já que sem o motorista a atividade de interligação com clientes restará inviabilizada em curto período de tempo.

A onerosidade, terceiro pressuposto para a constituição da relação empregatícia, é outra marca presente na relação jurídica havida entre os motoristas e a UBER. O valor das tarifas cobradas para a prestação de serviços é definido unilateralmente pela empresa, sem que o executante da atividade possa participar no processo de construção do preço cobrado ao cliente. A UBER pode ainda conceder descontos aos passageiros e também majorar o valor das corridas cobradas, em razão da política de preços dinâmicos, que obedece a lei universal da economia da oferta e da demanda.

A plataforma tecnológica é a responsável por efetuar os pagamentos aos condutores dos veículos. A UBER oferece aos motoristas contratados, conforme restou verificado a partir dos depoimentos analisados nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, o pagamento de bonificações, seja pelo tempo em que permanece à disposição da plataforma em determinada área – normalmente de grande demanda – ou também pelo atingimento de metas de performance de trabalho. A política remuneratória deixa evidente que a relação jurídica de trabalho é onerosa, sendo que é responsabilidade da UBER efetuar os pagamentos a seus colaboradores que prestam serviços de transporte de passageiros.

A subordinação jurídica é outro pressuposto da relação de emprego que se faz presente na relação de trabalho entre os motoristas e a UBER. Os conceitos apresentados pela ciência do direito para a subordinação jurídica, nas vertentes clássica, objetiva, estrutural, integrativa e potencial, embora possuam grande relevância para o dimensionamento do vínculo que une o empregado ao empregador, pecam por se aterem ou a aspectos unicamente subjetivos ou a características exclusivamente objetivas da relação de trabalho.

Diante da necessidade de compreender de forma integrada os aspectos subjetivos e objetivos da relação jurídica, especialmente a partir da inclusão de novas tecnologias na

dinâmica produtiva, desenvolvemos o conceito jurídico de subordinação jurídica disruptiva, de modo a facilitar a compreensão da natureza do vínculo que une os trabalhadores e os capitalistas na prestação de serviços, por intermédio de plataformas tecnológicas.

A subordinação jurídica disruptiva é, portanto, o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.

O desenvolvimento do novo conceito de subordinação jurídica disruptiva não elimina a importância que as demais definições apresentadas têm para a ciência do direito. Pelo contrário, a inclusão de aspectos contidas naquelas definições tradicionais de ordem subjetiva e objetiva permite compreender melhor a natureza do liame que vincula os trabalhadores àqueles que desenvolvem os aplicativos de trabalho sob demanda. O conceito proposto congrega os aspectos da relação entre os sujeitos da relação de trabalho, ao mesmo tempo que confere importância à integração do trabalhador à estrutura produtiva da empresa. Ambos os aspectos devem ser levados em conta, na atividade de verificação da presença ou não da subordinação jurídica em uma relação de trabalho.

A partir da definição proposta, constatamos, na dinâmica da relação entre os motoristas e a UBER, a presença da subordinação jurídica, em sua vertente disruptiva. Fazendo uma cisão do conceito – apenas para fins de compreensão no enquadramento da relação jurídica – verificamos que, sob o enfoque subjetivo, os motoristas que laboram em favor da plataforma tecnológica estão em constante monitoramento, durante a realização de suas atividades. Os controles por meios telemáticos e à distância, inclusive, foram reconhecidos no sistema consolidado como possibilidades de manifestação dos poderes de controle e gestão exercidos pelo empregador. Os depoimentos prestados por ex-empregados da empresa UBER, nos autos do Inquérito Civil Público já referido, deixam patentes que a atividade do trabalhador é controlada, diretamente, pela plataforma, e, indiretamente, pelos usuários, por ocasião do término da prestação de serviços.

Os motoristas que realizam atividades por meio de aplicativos de transportes de passageiros são avaliados pelos clientes, cujo resultado do processo é remetido imediatamente para a plataforma tecnológica, após o término de cada prestação de serviço. Os motoristas devem manter notas superiores a 4,6 pelo menos, para se manterem qualificados a receber o

direcionamento dos chamados dos clientes. Ao longo da análise dos depoimentos prestados, foram observadas que as baixas avaliações conferidas aos motoristas implicavam a aplicação de diversas ordens de sanções ao trabalhador, que variavam desde uma advertência podendo chegar, inclusive, ao próprio desligamento definitivo da plataforma.

Outra característica relativa a aspectos subjetivos da relação de trabalho diz respeito ao fato de que os motoristas sofreram constantemente cobranças pela plataforma, de modo a realizar sempre o maior número de viagens possível. A cobrança é operada por meio de meios indiretos e sutis, como o envio de mensagens ao trabalhador por intermédio do aplicativo, estimulando que o mesmo permanecesse *on-line* ou mesmo indicando locais onde haveria, em princípio, um maior número de chamadas de clientes, que remunerariam as corridas realizadas por meio de preços majorados. A cobrança por produtividade é presente, embora se manifeste de forma indireta. Essa forma de monitoramento não possui o condão de afastar o exercício do poder de controle.

Associado a esse último ponto destacado, os algoritmos presentes no aplicativo realizavam a distribuição espacial dos motoristas, dentre as áreas de atendimento nas cidades. A atividade de distribuição dos trabalhadores, de modo a permitir o atendimento regular a um maior número de clientes, envolvia também o envio de mensagens no mapa da aplicação, onde eram informados os locais onde estavam sendo praticados preços dinâmicos mais elevados. A técnica utilizada funciona, na realidade, como mecanismo de gestão da atividade do trabalhador.

Ainda em relação a características subjetivas da relação jurídica, observa-se que a distribuição dos trabalhadores ao longo da cidade é controlada integralmente pela plataforma, já que o motorista não tem como saber para onde o cliente pretende ir antes de iniciar a viagem. Apenas a plataforma tem esse conhecimento, já que o usuário, ao solicitar o serviço, deve indicar os locais em que pretende iniciar e finalizar a viagem. Os motoristas não possuem autonomia na organização de sua atividade, já que a responsabilidade de distribuir as viagens pertence exclusivamente à plataforma tecnológica.

O exercício do poder disciplinar é outra expressão do poder de autoridade exercido pela UBER sobre os trabalhadores. A plataforma tecnológica é a responsável por atender os clientes acerca de reclamações sobre as condutas praticadas pelos motoristas, seja por não oferecer as amenidades sugeridas pela empresa (oferecimento de água mineral e balas), ou em razão de outras condutas violadoras ao padrão ético definido. A UBER realiza a fiscalização

dos condutores dos veículos, exigindo que os mesmos se comportem de modo a não cometerem assédios aos passageiros, fraudes, violência, embriaguez ao volante, dentre outras condutas desabonadoras para a imagem da empresa. A confirmação da prática de condutas ilícitas pelos motoristas pode gerar, conforme a gravidade do ato, até o desligamento da plataforma.

Além das características subjetivas da relação, deve ser ressaltado que a plataforma tecnológica é dependente do trabalho do motorista. A subordinação jurídica deve ser compreendida, nas relações de trabalho envolvendo o emprego de tecnologias disruptivas, também sob o ponto de vista objetivo. O aspecto objetivo é confundido com o grau de dependência que a UBER tem em relação ao trabalho que é desempenhado pelos condutores de veículo.

No caso específico do trabalho por meio de aplicativos de transportes, o trabalho do motorista é indispensável para o funcionamento regular da empresa. Interrompida a prestação de serviços dos motoristas, a plataforma não subsistirá. O elevado grau de dependência da plataforma tecnológica em relação à força de trabalho deixa claro que, objetivamente, a atividade do motorista integra a engrenagem de funcionamento regular da empresa.

A conjugação dos aspectos subjetivos e objetivos presentes na relação havida entre a UBER e os motoristas evidencia a presença do pressuposto subordinação jurídica disruptiva. O liame jurídico é estabelecido a partir da utilização dos aparatos tecnológicos desenvolvidos pela plataforma, que permite a vinculação do empregado ao empregador. O aplicativo instalado nos *smartphones* e *tablets* funciona como um dos instrumentos de controle, de gestão e do exercício do poder disciplinar que a plataforma tecnológica mantém sobre a força de trabalho. A atividade do trabalhador é indispensável para a operação regular da atividade empreendida pela UBER.

A *ajenidad* é o último pressuposto da relação de emprego que se faz presente na relação entre a UBER e os seus motoristas cadastrados. Embora não prevista expressamente no artigo 3º da CLT como um pressuposto da relação de emprego, a ciência do direito aponta a alheabilidade como um dos aspectos que devem ser considerados no processo de investigação da relação fática de trabalho. Como vimos, o pressuposto *ajenidad* possui diversas conotações, conforme a teoria ser adotada. As construções teóricas mais relevantes para o nosso desiderato são aquelas relacionadas à alienabilidade no mercado e à divisão dos frutos do trabalho.

A relação no trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas de transporte de passageiros é estabelecida diretamente entre a UBER e os clientes. Os motoristas não mantêm relação direta com os consumidores que demandam a prestação de serviços. Os clientes efetuam o pagamento diretamente à UBER, como verificamos ao longo da análise dos depoimentos prestados nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6.

A UBER promove, além disso, políticas que objetivam fidelizar os seus clientes, inclusive concedendo valores promocionais sobre os serviços em datas especiais. Vale ressaltar que esses descontos nos valores das corridas não são debitados do valor que será recebido pelo motorista ao final da viagem. Essa característica deixa evidente que é a própria plataforma tecnológica quem assume os riscos do negócio e que mantém unicamente com o usuário do serviço uma relação direta de consumo.

A intermediação entre os clientes e a plataforma tecnológica não se limita apenas a questões de ordem financeira. Constatamos, ao analisar os depoimentos prestados por ex-empregados no Inquérito Civil Público em referência, que as reclamações dos usuários do serviço sobre o trabalho do motorista são direcionadas diretamente à UBER, que é a única responsável por recebê-las, apurá-las e adotar as providências que entender cabíveis. Esses aspectos apontados na dinâmica da realidade dos fatos atestam que a relação direta com o mercado e, conseqüentemente, com o cliente, é estabelecida pela plataforma tecnológica e não pelos motoristas.

Soma-se a esse aspecto da alheabilidade o fato de que os frutos do trabalho do motorista não lhe pertencem diretamente. O responsável pelo pagamento do serviço de transporte realizado é a própria plataforma tecnológica, que, por sua vez, efetua a cobrança dos clientes. O fato do trabalhador poder receber o pagamento em espécie do cliente não desnatura a *ajenidad* na perspectiva da divisão dos frutos do trabalho, já que a plataforma tecnológica efetuará o desconto do valor da sua comissão por ocasião de efetuar os demais pagamentos ao motorista.

A presença da habitualidade, pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica e alheabilidade permitem levar a conclusão de que a relação de trabalho havida entre a UBER e os motoristas é, de fato, uma relação de emprego, já que presentes todos os pressupostos necessários para a sua constituição. Os dados da realidade prevalecem sobre os instrumentos formalmente elaborados pela plataforma tecnológica para dar a aparência de autonomia à relação jurídica de trabalho.

A constatação da existência de relação empregatícia no trabalho realizado por motoristas, intermediado por plataformas tecnológicas, evidencia que o movimento provocado pela terceira fase da reestruturação produtiva é incapaz de desnaturar a natureza de uma relação de trabalho. Ainda que o empregador transfira para o empregado a responsabilidade pela aquisição de parte dos meios de produção, no caso específico a aquisição do automóvel, esse movimento, no caso do trabalho de motoristas por meio de aplicativos de transporte de passageiros, é incapaz de desnaturar a existência da relação de emprego.

O aplicativo é o principal instrumento de trabalho, tanto para os motoristas, pois sem ele o empregado não consegue efetuar a conexão com os clientes indicados pela empresa UBER, quanto para a própria plataforma tecnológica. Sem esse meio de produção, a aplicação tecnológica é incapaz de captar clientes, realizar a sua atividade de transporte, bem como efetuar a gestão do trabalho alheio. A transferência, ainda que parcial, da responsabilidade pelos meios de produção é incapaz de impedir o reconhecimento da relação de emprego.

CONCLUSÃO

A forma de realizar o trabalho humano vivenciou diversas fases e transformações ao longo da história. Compreendido, em um primeiro momento, como meio utilizado pelo homem para satisfazer diretamente uma necessidade pessoal, o trabalho passou a ser visto como um recurso indireto de subsistência, por meio do qual aquele que realiza a atividade laborativa cede a sua energia produtiva em proveito de outrem, que dela se apropria e retira para si os frutos resultantes da atividade humana. A evolução do trabalho humano demonstra, portanto, que o labor passou a ser realizado de forma predominante em proveito alheio.

A produção no sistema capitalista é tradicionalmente estruturada na divisão rígida dos elementos que compõem o processo de trabalho: os meios de produção, as matérias-primas e a força de trabalho. O empresário, por assumir os riscos do empreendimento econômico, é o tradicional responsável tanto pela aquisição dos insumos necessários à produção quanto pela obtenção e gestão dos meios de produção, o que engloba as máquinas e as ferramentas de trabalho. O trabalhador, por possuir a força de trabalho como seu único bem, cede a energia produtiva ao detentor dos meios de produção, que dela se apropria e remunera.

A divisão clássica do trabalho estabeleceu contornos precisos sobre o papel que cada um dos sujeitos da relação de emprego desempenha no interior do processo produtivo. Esse papel desempenhado pelos sujeitos da relação de trabalho foi estabelecido inicialmente de modo rígido, permitindo em modelos específicos de atividades espaços para pequenas variações. O capitalista valeu-se, nas fases de surgimento e de consolidação do capitalismo industrial, da ampliação da jornada de trabalho, como uma das ferramentas de gestão para ampliar a obtenção da mais-valia. A majoração da carga de trabalho permitiu que o detentor da energia produtiva ficasse por período maior de tempo à disposição do empregador e, assim, pudesse ampliar a produtividade para o capitalista. O empresário conseguiria, por já ter remunerado a jornada ordinária de trabalho, ampliar a produção com um menor dispêndio econômico com o pagamento do trabalhador.

Além da ampliação do tempo à disposição do empregador, a organização científica do trabalho, desenvolvida e implantada no setor industrial a partir dos modelos propostos por Frederick Taylor e Henry Ford, permitiu a racionalização do período de trabalho efetivo, por meio da eliminação de espaços temporais mortos, o que ampliava a produtividade dos trabalhadores. Vemos, por conseguinte, que, na organização do trabalho no modelo tradicional, a força de trabalho é o elemento que possui maior elasticidade. Isso significa dizer

que o trabalho humano é, dentro da organização produtiva capitalista, o elemento do processo capaz de assegurar a consecução de maiores retornos nos lucros empresariais, considerando o custo envolvido no pagamento.

Apesar da flexibilização desse elemento do processo de produção, a própria limitação natural do uso da força de trabalho constituiu um dos primeiros entraves encontrados pelo capital em busca de seu objetivo de ampliar a realização da mais-valia. Empecilhos de diversas ordens, como a própria edição de leis estabelecendo limites à duração da jornada de trabalho, o início do processo de organização sindical dos trabalhadores, dentre outros fatores funcionaram como limites à elasticidade desse elemento do processo de trabalho.

Diante dos obstáculos naturais, sociais e normativos apresentados para a utilização intensiva da força de trabalho, a solução encontrada pelo capital para ampliar a realização da mais-valia passou pela flexibilização dos demais elementos componentes do processo produtivo. Esse processo envolveu a reorganização produtiva sobre as matérias-primas e os meios de produção. A reorganização produtiva foi desenvolvida inicialmente no setor industrial e, posteriormente, passou a ser adotada, com as devidas adaptações e em certa medida, nos demais setores produtivos da economia.

O modelo de organização toyotista no setor secundário permitiu a otimização da metodologia da produção, com a transferência de várias etapas desse processo para serem realizadas por empresas satélites. A especialização produtiva, concebida originalmente para o modelo de organização do trabalho japonês, permitiu que a responsabilidade pela contratação da mão-de-obra envolvida no processo e a compra de grande parte das máquinas e equipamentos passassem para as mãos de empresas especializadas. Essa fase representou o estágio intermediário no processo de reestruturação pelo qual atravessa o capital.

A sociedade não se mantém estática. É como um rio cujas águas atravessam o seu leito. É viva e está em constante transformação. As mudanças trazem consequências para diversos setores da atividade humana. Não poderiam ficar imunes às transformações sociais o sistema econômico produtivo e a própria compreensão do direito positivo.

A produção capitalista vivencia, na pós-modernidade, um novo momento no processo de reestruturação, fomentado graças à criação e ao desenvolvimento de novos conhecimentos, ligados principalmente aos setores de comunicação e de transmissão de dados pela rede mundial de computadores. A inclusão de novas tecnologias afirmou a importância do trabalho

improdutivo como fonte de geração de riquezas para o capital. O trabalho intelectual passou a compor o ponto estrutural da empresa capitalista do período da pós-modernidade.

As mudanças no papel que o trabalho humano desempenha na produção capitalista são sentidas em diversas áreas do setor econômico, especialmente em atividades no setor de prestação de serviços. A contratação direta da força de trabalho sempre representou um dos maiores custos que o empregador tem no processo de produção e de geração de riquezas. A reestruturação produtiva decorrente da implantação de tecnologias disruptivas permitiu que, novamente, a ordenação do processo de trabalho de matriz marxiano fosse alterada. Ao capital interessa a ampliação da mais-valia, mesmo que com isso se faça necessário abrir mão de parte do controle que originalmente possui sobre os meios de produção.

As formas tradicionais de prestação de serviços foram, portanto, modificadas. Se o consumidor precisar adquirir um eletrodoméstico ou um outro bem de consumo, inúmeras são as plataformas de *e-commerce* disponíveis em computadores e telefones celulares para a compra, 24 horas por dia, 7 dias na semana. Para contratar atividades de limpeza, basta o solicitante da atividade acessar plataformas tecnológicas, como “EasyQasa” ou “GetNinjas”, por exemplo. Se necessitar de transporte para deslocamento nas cidades, terá o cliente, a um *click* de distância, uma gama de possibilidades de escolha entre os prestadores particulares como, tais como: a “UBER”, a “CABIFY”, a “99POP”, a “Lyft”, dentre outras aplicações. Essas alterações foram possíveis graças ao desenvolvimento das chamadas tecnologias disruptivas e a sua inserção como instrumento modificador do processo produtivo.

A organização do processo produtivo passa por uma nova fase de remodelamento, proporcionada pela difusão de tecnologias disruptivas. A reestruturação é identificada pelo movimento crescente do capital de transferir para o trabalhador a responsabilidade pela aquisição de parte dos meios necessários à realização da atividade econômica, o que outrora era de responsabilidade exclusiva do capitalista. A alteração da dinâmica é constatada tanto nas atividades do setor industrial quanto naquelas realizadas pelo setor terciário, onde se encontra a atividade de transporte de passageiros.

A prática empresarial realizada por titulares de aplicativos, como a UBER, de contratar motoristas individuais ou por meio de pessoas jurídicas interpostas, constitui uma das estratégias negociais utilizadas para reduzir os custos envolvidos no processo de prestação de serviços. A conduta adotada gera, para o negócio, diminuição dos riscos do empreendimento empresarial e o aumento da lucratividade. No âmbito concorrencial,

especialmente na relação com os permissionários de táxis, implica prática de concorrência desleal.

Na situação específica dos trabalhadores que realizam a prestação de serviços por meio de plataformas tecnológicas, verificou-se, ao longo deste trabalho, que o motorista passou a ser responsável pela aquisição ou locação do automóvel, bem como pelo custeio das demais despesas necessárias para o funcionamento regular do veículo. Com isso, o capitalista limitou-se em sua atividade a efetuar a gestão tecnológica do negócio e a manter a interface direta com os clientes, colhendo os frutos do trabalho alheio, sem despendar com a contratação da força de trabalho e de parte dos meios de produção.

Em contrapartida, foi conferida maior margem de independência ao trabalhador para realizar a sua atividade. A autonomia conferida pelo capitalista é, contudo, apenas ilusória. Os meios telemáticos de controle à distância e a própria participação dos usuários do serviço no processo de avaliação funcionam, na realidade dos fatos, como verdadeiros instrumentos de fiscalização e de gestão *on-line* do trabalho do motorista.

As novas tecnologias de transmissão de dados permitiram, portanto, reestruturar o processo de organização do trabalho no cenário da pós-modernidade. A preocupação do direito do trabalho e a interpretação dos institutos jurídicos devem ser voltadas às suas origens, ou seja, à tutela do trabalhador. Nesse movimento, o detentor da força de trabalho assumiu um novo papel na engrenagem do processo de produção. Os fatos sociais e a dinâmica produtiva se alteraram; entretanto, o direito positivado pouco sofreu modificação legislativa no sentido de acompanhar as novas relações de trabalho, que passaram a ser constituídas nesses modelos de negócio envolvendo tecnologias disruptivas.

A hercúlea tarefa de atualizar o direito positivo diante da realidade social é possível graças ao papel que os princípios e as cláusulas gerais desempenham no ordenamento jurídico. Os princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho funcionam, conforme analisamos, como norte a serem observados pelo operador do direito na atividade de compreensão dos acontecimentos sociais. Os princípios, enquanto espécies de normas jurídicas, possuem elasticidade e são capazes de conferir atualidade às leis e aos atos normativos em geral. O direito é um fenômeno social dinâmico, que necessita de constante atualização, de modo a apresentar respostas aos novos problemas apresentados pela sociedade.

A Constituição da República elencou, dentre os direitos fundamentais, a proteção da dignidade da pessoa humana, o que contempla, por reflexo nas relações de trabalho, a tutela da dignidade do trabalhador. Além disso, foram positivados no texto constitucional os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa. As modificações do processo produtivo provocadas pelo desenvolvimento de tecnologias disruptivas são positivas à sociedade, quando analisadas sob a ótica da inovação e da concretização do princípio da livre iniciativa. Por outro lado, o trabalho humano envolvido nas atividades intermediadas por plataformas tecnológicas não pode ser deixado à margem de proteção do Estado, sob pena de negação da própria vigência do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. O eixo hermenêutico da Constituição é centrado no reconhecimento que a proteção do ser humano é ponto central que deve nortear a interpretação dos institutos jurídicos, especialmente aqueles diretamente relacionados às relações laborais.

Os princípios específicos do direito do trabalho e as cláusulas gerais desempenham papel complementar na atividade criativa de conferir atualidade à compreensão das normas jurídicas positivadas. Os fatos, tais como se apresentam na realidade social, devem prevalecer sobre os aspectos formais apresentados nos instrumentos jurídicos. Os deveres de transparência e de lealdade das partes nas relações jurídicas devem funcionar como imperativos hipotéticos, ou seja, meios para atingimento de um fim. No direito constitucional do trabalho, a finalidade última que não pode ser esquecida é a proteção do trabalhador.

Diante da necessidade de atualizar os institutos jurídicos concebidos para outra realidade das relações empresariais com os trabalhadores, construímos ao longo do trabalho o conceito de subordinação disruptiva, como forma de conferir atualidade ao pressuposto central identificador das relações de emprego. As tecnologias disruptivas foram incorporadas a estrutura de organização produtiva, o que exigiu do operador do direito a necessidade de atualizar os contornos do conceito de dependência jurídica.

Para tanto, foram apresentados os contornos da dependência jurídica sob a perspectiva da aplicação de tecnologias disruptivas nos modelos de negócios da pós-modernidade. A subordinação jurídica disruptiva deve ser compreendida como sendo, portanto, o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.

O desenvolvimento do conceito de subordinação jurídica disruptiva permite a aplicação a diversas relações de trabalho que envolvem a intermediação do trabalho humano por meio de aparatos telemáticos desenvolvidos por empresas de tecnologia. A congregação de características presentes nas noções de subordinação jurídica nas perspectivas subjetivas e objetivas confere ao novo conceito a plasticidade necessária para identificar as características presentes nas novas relações de trabalho intermediadas por aplicativos desenvolvidos por empresas de tecnologia para *smartphones* e *tablets*.

No caso específico do trabalho realizado por motoristas, que realizam a prestação de serviços de transporte de passageiros por meio de aplicativos como a UBER, o conceito jurídico desenvolvido é de importância capital na identificação da natureza jurídica da relação havia entre esses trabalhadores e a plataforma tecnológica.

As relações de trabalho envolvendo os motoristas que realizam o transporte por meio de aplicativos e a UBER revelaram que a utilização da plataforma tecnológica para realizar a intermediação do contato com os clientes dos serviços é incapaz de descaracterizar a natureza empregatícia da relação jurídica. A plataforma tecnológica é responsável por contratar o motorista e cadastrar os clientes, fixar unilateralmente os preços que devem ser praticados na prestação de serviços, estabelecer e controlar as performances de desempenho dos motoristas, punir os executantes da atividade que possuam baixa avaliação de clientes ou que recusem determinado número de corridas, dentre outras práticas de controle que pouco diferem do tradicional modelo de subordinação jurídica de base subjetiva.

Além dos aspectos de natureza subjetiva do liame havido, a análise realizada no contrato social da empresa, nos depoimentos das testemunhas ouvidas nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6 e nas próprias práticas comerciais da empresa UBER revelaram tratar-se a mesma de verdadeira empresa que objetiva explorar a atividade de transporte de pessoas e não como formalmente se apresenta como empresa que realiza a intermediação e contato entre usuários e motoristas.

As características existentes na relação de trabalho entre a UBER e os motoristas que realizam a atividade de transporte de passageiros permitem confirmar a tese de que a natureza jurídica do vínculo que une esses sujeitos da relação de trabalho é empregatícia e não autônoma. A utilização de aplicativos para oferecer a intermediação entre trabalhadores e consumidores nada mais representa do que uma forma de redução dos custos envolvidos na

produção, por parte da classe capitalista, transferindo para o trabalhador o ônus de adquirir parte dos meios necessários à realização da atividade.

Embora a pesquisa esteja adstrita à investigação das relações de trabalho entre os motoristas que realizam a atividade de transporte de passageiros e a UBER, é possível estabelecer um paralelo com outras formas de trabalho envolvendo plataformas tecnológicas. Relações de trabalho, como aquelas estabelecidas entre o detentor de aplicativo de pequenos consertos ou mesmo de realização de limpezas residenciais e seus executantes previamente cadastrados, têm como pontos comuns com a relação entre motoristas e a UBER o fato de que existe o desenvolvimento de aplicativos e de algoritmos para a realização do processo de intermediação entre os trabalhadores executantes do serviço e os consumidores; são atividades ligadas à prestação de serviços; as empresas que exploram a plataforma tecnológica se autointitulam como empresas de tecnologia que objetivam realizar apenas a aproximação entre os realizadores das tarefas e os clientes; as empresas de tecnologias possuem um quadro enxuto de empregados formalmente registrados, normalmente ligados às atividades de tecnologia e de gestão dos negócios; e, finalmente, o fato de que não realizam a contratação formal dos trabalhadores necessários à execução da atividade que afirma realizar o processo de intermediação.

Os negócios envolvendo a intermediação do trabalho humano por meio de aplicativos de transportes de passageiros representam apenas um exemplo da nova modelagem empresarial que objetiva, sobretudo, ampliar os lucros da atividade por meio da reestruturação dos meios destinados à produção. A reorganização produtiva permite que as empresas ligadas ao setor de tecnologia e que exploram atividades por intermédio de plataformas tecnológicas possam transferir para os trabalhadores, sob uma pseudo autonomia, a responsabilidade pela aquisição e manutenção de parte importante dos meios indispensáveis à realização da atividade.

O conceito desenvolvido de subordinação jurídica disruptiva representa, portanto, importante instrumento que é colocado à disposição dos operadores do direito para compreender e delimitar corretamente a natureza jurídica da relação havida entre os trabalhadores e as empresas exploradoras de plataformas tecnológicas, que tem como pano de fundo a realização de prestação de serviços.

REFERÊNCIAS

ALARCÓN, Ruth Adriana Ruiz. Teorías que explican la subordinación. **Temas sócio-jurídicos**, Bucaramanga, v. 27, n. 56, p. 83-92, 2009.

ALEMANHA. **Tarifvertragsgesetz - TVG**. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 (BGBl. I S. 1130) geändert worden ist. Disponível em: <<https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

ALEXY, Robert. A dignidade humana e a análise da proporcionalidade. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier (org.). **Dignidade humana, direitos sociais e não-positivismo inclusivo**. Florianópolis: Qualis, 2015.

_____. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALVES, Giovanni. **A condição de proletariado**: a precariedade do trabalho no capitalismo global. Londrina: Praxis, 2009, p. 67.

_____. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

_____. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i) materialidade e valor. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

ARGENTINA. **Ley 24.013**. Ley Nacional del Empleo. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

ASHTON, Thomas Southcliffe. **A revolução industrial**. Tradução de Jorge Macedo. 2. ed. Sintra: Publicações Europa-América, 1971.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 14. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2013.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 81, n. 3, p. 76-90, mar. 2017.

BALERA, Wagner. O valor social do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 58, n. 10, p. 1167-1178, out. 1994.

BAPTISTA, Patrícia; KELLER, Clara Iglesias. Por que, quando e até onde regular as novas tecnologias? Entre inovação e preservação, os desafios trazidos pelas inovações disruptivas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coords.). **Regulação e novas tecnologias**. 1. ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: o princípio da dignidade da pessoa humana. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BATALHA, António Lopes. **A alienabilidade no direito laboral**: trabalho no domicílio e teletrabalho. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2007.

BAUDOR, Guillermo Barrios; GALÁN, Yolanda Cano; BAENA, Pilar Charro; MAZZUCCONI, Carolina San Martín; TRIGUEROS, Carmén Sánchez. **Derecho del trabajo**: una visión panorámica. 2. ed. Murcia: Laborum, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda, 2007.

BESSA, César. **Além da subordinação jurídica no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 4. ed. Brasília: Edunb, 1994.

BOTIJA, Eugenio Perez. **Derecho del trabajo**. 6. ed. Madrid: Editorial Tecnos S.A., 1960.

BOWER, Joseph L.; CHRISTENSEN, Clayton M. Disruptive Technologies: catching the wave. **Harvard Business Review**, p. 43-53, jan./feb. 1995.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 mar. 2015.

_____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de

1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdão, 16 agosto 2018. Disponível em: < https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=DlhFm5a3ga7fN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=o6OktH7QAOI%3D&p_num=o6OktH7QAOI%3D&p_npag=x >. Acesso em: 27 ago. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. **Pesquisa de Jurisprudência**, Sentença, 24 setembro 2017. Disponível em: < https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_seq=1000123&p_dig=89&p_ano=2017&p_vara=38&p_num_pje=1419901&p_grau_pje=1&dt_autuacao=30%2F01%2F2017&conversationPropagation=begin >. Acesso em: 27 ago. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. **Pesquisa de Jurisprudência**, Recurso Ordinário, 25 maio 2017. Disponível em: < https://pje.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=ckUXzmJVhNvfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=DJedstSGRrc%3D&p_num=DJedstSGRrc%3D&p_npag=x >. Acesso em: 01 abr. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. **Pesquisa de Jurisprudência**, Sentença, 13 fevereiro 2017. Disponível em: < https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=773137&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=125961 >. Acesso em: 01 abr. 2018.

CAFIERO, Carlo. **Compêndio de O Capital**. Tradução de Ricardo Rodrigues. São Paulo: Hunterbooks, 2014.

CAMBI, Eduardo. **Neoconstitucionalismo e neoprocessualismo**: direitos fundamentais, políticas públicas e protagonismo judiciário. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CAMPINHO, Sérgio. **Curso de direito comercial**: direito de empresa. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

CAMPINS, Mónica. **Sociedad em tiempos de globalización**. Buenos Aires: Biblos, 2007.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. Tradução de A. Menezes Cordeiro. 5. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2012.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. 11. reimp. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPARRÓS, Fernando Javier. La parasubordinación: origen, alcance y perspectiva. In: VIOR, Andrea García (Coord.). **Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral**. Buenos Aires: Errepar, 2009.

CARACUEL, Manuel Ramón Alarcón. La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo, Madrid, **Revista Española de Derecho del Trabajo**, n. 28, p. 495-549, ene./mar. 1986.

CARDOSO, Gustavo. **Para uma sociologia do ciberespaço**: comunidades virtuais em português. Oeiras: Celta Editora, 1998.

CARRETEIRO, Ronald Pinto. **Inovação tecnológica**: como garantir a modernidade do negócio. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2015.

_____. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1982. v. 1.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social brasileiro**. 6. ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1970, v. 2.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da ‘multidão’ produtora. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CHILE. **Lei nº 18.620**. Aprova el Código del Trabajo. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/N?i=207436&f=2017-12-30&p=>>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

COELHO, Fábio Ulhôa. Subordinação empresarial e subordinação estrutural. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, ano XII, n. 68, p. 37-50, set./out. 2015.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CUEVA, Mário de la. **Derecho mexicano del trabajo**. 3. ed. Ciudad de México: Editorial Porrúa, 1949.

_____. **Derecho mexicano del trabajo**. 11. ed. Ciudad de México: Editorial Porrúa, 1966.

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

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 06, p. 657-667, jun. 2006.

_____. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**: introdução à teoria geral do direito, à filosofia do direito, à sociologia jurídica e à lógica jurídica. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

DOBB, Maurice Herbert. **A evolução do capitalismo**. Tradução de Manuel do Rêgo Braga e Revisão de Antônio Monteiro Guimarães. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

DUGUIT, León. **Las transformaciones del derecho (público y privado)**. Tradução de Adolfo G. Posada, Ramón Jaén e Carlos G. Posada. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1975.

DURAND, Paul. **Traité de droit du travail**. Paris: Dalloz, 1956, t.1.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução e notas de Néelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DYER-WHITHEFORD, Nick. **Cyber-proletariat**: global labour in the digital vortex. London: Pluto Press, 2015.

ESPANHA. **Decreto Legislativo 2/2015**. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

_____. **Ley 20/2007**. Estatuto del trabajo autónomo. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

FARIAS, José Fernando de Castro. **A origem do direito de solidariedade**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

FEIGELSON, Bruno. A relação entre modelos disruptivos e o direito: estabelecendo uma análise metodológica baseada em três etapas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coords.). **Regulação e novas tecnologias**. 1. ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

FERRARI, Irany. **Os trabalhadores autônomos perante a legislação brasileira**: autônomos, ex-avulsos, ex-eventuais, temporários. São Paulo: LTr, 1976.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FILLION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Tradução de Maria Letícia Galizzi e Paulo Luz Moreira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 05-28, abr./jun. 1999.

FOROUZAN, Behrouz; MOSHARRAF, Firouz. **Fundamentos da ciência da computação**. Tradução de Solange Aparecida Visconti. 1. ed. 1 reimp. São Paulo: Cengage Learning, 2017.

FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena; SUGITA, KURUMI. **Trabalho flexível, empregos precários?**: uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016.

GAUTHIER, Gustavo; LEGUINA, Florencia Tarrech. *Crowlending, crowdfunding e blockchain*. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Rodrigo de Melo Alexandre. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando. **Introdução do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1944.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 81, n. 3, p. 63-75, mar. 2017.

GORZ, André. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo: Annablume, 2005.

GOSDAL, Thereza Cristina. Principais instrumentos de direitos humanos e o trabalho decente. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho**: trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006.

HÄBERLE, Peter. **El estado constitucional**. Traducción de Héctor Fix-Fierro. 2. ed. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2016.

HARARI, Yuval. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 21. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

HENTZ, André Soares. **Ética nas relações contratuais à luz do Código civil de 2002**: as cláusulas gerais da função social do contrato e da boa-fé objetiva. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2007.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1991.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2001.

HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Labor in the global digital economy**: the cybertariat comes of age. New York: Monthly Review Press, 2014.

_____. **The making of a cybertariat: virtual work in a real world.** New York: Monthly Review Press, 2003.

ISAAC, Mike. Uber strickes deal with Volvo to bring self-driving cars to its network. **The New York Times**, 20 nov. 2017. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2017/11/20/technology/uber-deal-volvo-self-driving-cars-.html>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.** Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro. Disponível em: <<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

_____. **Legge 14 luglio 1959, n. 741.** Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori. Disponível em: <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1959-7-14;741>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

_____. **Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262.** Approvazione del testo del Codice Civile. Disponível em: <http://eurlex.europa.eu/nlex/legis_it/normattiva_result_pt?req_page_number=14&req_page_size=7&req_id=0>. Acesso em: 28 fev. 2018.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017.

KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes.** Tradução de Edson Bini. Bauru: EDIPRO, 2003.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito.** Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico do direito do trabalho.** Buenos Aires: Editorial Roque Depalma, 1995, v. I, p. 104.

KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas.** Tradução de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. São Paulo: Perspectiva, 1994.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade.** Tradução de Mônica de Jesus. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2011.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. UBER e o uso do *marketing* da economia colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017.

LEVY, Pierre. **Cibercultura.** Tradução de Carlos Irineu da Costa. 2. ed., 6. reimp. São Paulo: Editora 34, 2007.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2015.

LIMA, Luiz Cruz; ROCHA, Adriana Marques. Reflexões sobre o terciário. **Geotextos**, Salvador, vol. 5, n. 2, p. 85-105, dez. 2009.

LISBOA, Armando de Mello. Economia compartilhada/economia solidária: interfaces, continuidades e descontinuidades. **Revista NECAT**, Florianópolis, ano 6, n. 11, p. 8-32, jan./jun., 2017.

LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. Tradução de João Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

LYON-CAEN, Gérard. **Le droit du travail non salarié**. Paris: Editions Sirey, 1990.

MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 81, n. 11, p. 7-20, nov. 2017.

_____. Reconstrução do direito do trabalho. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coords.). **Os pilares do direito do trabalho**. São Paulo: Lex Editora, 2013.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Subordinação estrutural e cadeias produtivas. É acertada esta orientação, em face do conceito de empregado e empregador, da CLT? **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, ano XII, n. 70, p. 6-15, jan./fev. 2016.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2011.

MARTÍNEZ, Roberto García. Los principios generales de la ley de contrato de trabajo. **Derecho laboral**, Buenos Aires, set./out., 1985.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado: sistema e tópica no processo obrigacional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

_____. As cláusulas gerais como fatores de mobilidade do sistema jurídico. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 81, v. 680, p. 47-58, jun. 1992.

_____. O direito privado como um “sistema em construção”: as cláusulas gerais no Projeto do Código Civil brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 35, n. 139, p. 5-22, jul./set. 1998.

_____. Reflexões sobre o princípio da função social dos contratos. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 41-66, mai. 2005.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. 1. ed., 2. reimp. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **O capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **O capital**: livro I, capítulo VI (inédito). Tradução de Eduardo Sucupira Filho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, 1978.

_____; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. Tradução de Maria Lúcia Como. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

MATTOS, João Roberto Loureiro; GUIMARÃES, Leonam dos Santos. **Gestão da tecnologia e inovação: uma abordagem prática**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MEDÁ, Dominique; VENDRAMIN, Patricia. **Réinventer le travail**. 1. ed. 3. tir. Paris: Press Universitaires de France, 2016.

MEIRELES, Edilton. **A constituição do trabalho: o trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 34. ed. Madrid: Techos, 2013.

MELLO, Marco Aurélio. A força normativa do princípio da proteção no direito constitucional do trabalho. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Principiologia: ensino em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, um jurista de princípio**. São Paulo: LTr, 2016.

MELO, Geraldo Magela. A Uberização do trabalho doméstico: limites e tensões. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 5. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. t. IV.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 168.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

MÜLLER, Friedrich. **Teoria estruturante do direito**. Tradução de Peter Naumann e Eurides Avance de Souza. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

NAPOLEONI, Claudio. **Lições sobre o capítulo VI (inédito) de Marx**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1981.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NAVARRO, Cristina Sánchez-Rodas. El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario. **Revista del Ministerio de Trabajo y Inmigración**, Madrid, n. 37, p. 37-60, 2002.

NEGREIROS, Teresa. **Fundamentos para uma interpretação constitucional do princípio da boa-fé**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

NORA, Simon; MINC, Alain. **A informatização da sociedade**. Rio de Janeiro: FGV, 1980.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. São Paulo: Bookman, 1997.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2017.

_____. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument>. Acesso em: 02 abr. 2018.

_____. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2018.

OJEDA, Raúl Horacio. Nuevas fronteras del derecho del trabajo. In: VIOR, Andrea García (Coord.). **Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral**. Buenos Aires: Errepar, 2009.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C. A. Barata da Silva. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969.

_____; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho del trabajo**. 27. ed. Madrid: Civitas, 2010.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Crise do emprego: os impactos das mudanças dos novos modos de produzir. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia**, Salvador, n. 12, p. 157-168, 2005.

_____. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014.

_____. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: RT, a. 33, n. 126, p. 107-138, abr./jun. 2007.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 15/12/2017.

PALLOIX, Christian. **Proceso de producción y crisis del capitalismo**. Traducción: Rafael Myro. Madrid: H. Blume Ediciones, 1980.

PEREIRA, Carlos Henrique Távora; SILVA, Minelle E. A economia compartilhada como um caminho para a sustentabilidade: um debate sob o contexto da mobilidade. In: XX SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, SUSTENTABILIDADE DAS OPERAÇÕES, 6., 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FGV EAESP, 2017. p. 1-16.

PERUGINI, Alejandro H. **Relación de dependencia**. 2. ed. Buenos Aires: Hammurabi, 2010.

PIMENTA, Joaquim. **Sociologia econômica e jurídica do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

PINTO, Almir Pazzionotto. Subordinação estrutural e legislação trabalhista. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens da nossa época. Tradução de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PORTO, Ana Carla Vaz. O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 170. Ano 42. p. 203-220, jul./ago. 2016.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 34, n. 130, p. 119-142, abr./jun. 2008.

_____. A parassubordinação: aparência x essência. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, ano V, n. 27, p. 21-51, nov./dez. 2008.

_____. A Parassubordinação: aparência x essência. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coords.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

_____. A relação de emprego e a subordinação – a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr**, São Paulo, ano 72, n. 07, p. 815-826, jul. 2008.

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

PORTUGAL. **Lei nº 7/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2018.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, TaskRabbit, & CO: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, University of Illinois College of Law, vol. 37, n. 3, p. 1-30, 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**: parte I – dogmática geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

_____. **Tratado de direito do trabalho**: parte II – situações laborais individuais. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. **Teoria tridimensional do direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada**: estudo sobre o trabalho temporário. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

REIS, Daniela Murada; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

RIBEIRO, Leonardo Coelho. A instrumentalidade do direito administrativo e a regulação de novas tecnologias disruptivas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coords.). **Regulação e novas tecnologias**. 1. ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo: M. Books, 2016.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão dogmática. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**: fac-similada. São Paulo: LTr, 2015.

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

_____. Visão crítica da principiologia trabalhista. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Principiologia**: ensino em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, um jurista de princípios. São Paulo: LTr, 2016.

ROPPO, Enzo. **O contrato**. Tradução de Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **O princípio da função social do contrato**. Curitiba: Juruá, 2005.

SANTOS, Vinícius Oliveira. **Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx**: semelhanças ocultas e nexos necessários. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa de Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário jurídico**: Academia Brasileira de Letras Jurídicas. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

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

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

SILVEIRA, Lisilene Mello da; PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **Revista de Gestão**, São Paulo, vol. 23, n.3, p. 298-305, jul./set. 2016.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I.

SPRAGUE, Robert. Work (mis)classification in the sharing economy: square pegs trying to fit in round holes. **Journal of Labor & Employment Law**, n. 53, p. 1-22, may. 2015.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. 1. ed.; 2. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015.

SUPIOT, Alain. **Au-delà de l'emploi**. Paris: Flammarion, 1999.

_____. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

_____. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015.

_____. Lavoro subordinato e lavoro autonomo. **Diritto delle relazioni industriali**, n. 2, p. 217-239, 2000.

_____. Pourquoi un droit du travail? **Droit social**, Paris, n. 6, p. 485-492, juin. 1990.

_____. Transformaciones del trabajo e porvenir del Derecho laboral en Europa. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 118, n. 1, p. 38, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções e recomendações da OIT. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, v. 19, n. 24, p. 10, jul./dez. 2003.

_____; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, v. 1.

TELÉSFORO, Rachel Lopes. **UBER: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011.

TEPEDINO, Gustavo. Crise de fontes normativas e técnica legislativa na parte geral do código civil de 2002. In: TEPEDINO, Gustavo (coord.). **A parte geral do novo código civil: estudos na perspectiva civil constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TOURAINÉ, Alain. **Qu'est que la démocratie?** Paris: Fayard, 1994.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: < <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearchInSession.do?action=search&basena=acordao&index=0> >. Acesso em: 08 set. 2018.

UBER. Brasil. A oportunidade que coloca você em primeiro lugar: dirija quando quiser. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

_____. Brasil. A Uber tem novidade para você. E para seus ganhos. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funcionam-precos-para-motoristas-parceiros-uber//> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

_____. Brasil. Como a UBER funciona: guia para novos usuários. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/ride/how-uber-works/> >. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. Brasil. Dirigir com a Uber tem suas vantagens: descontos exclusivos. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/rewards/> >. Acesso em: 28 mar. 2018.

_____. Brasil. Encontrando o caminho: criando possibilidades para usuários, motoristas e cidades. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/our-story/> >. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. Brasil. Requisitos para os motoristas parceiros: como dirigir com a UBER. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

_____. Brasil. Seguros em todas as viagens: apólices que ajudam os motoristas. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/insurance/> >. Acesso em: 23 mar. 2018.

_____. Brasil. Um jeito diferente: aproveite melhor o seu tempo. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/> >. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. Brasil. Vantagens nacionais para parceiros da Uber. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/vantagens-nacionais-uber-brasil/> >. Acesso em: 26 mar. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/2015. **Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, SL**, 20 dezembro 2017. Disponível em: < <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir&occ=first&part=1&cid=854178> >. Acesso em: 30 mar. 2018.

UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case nos: 2202551/2015. London Central. **Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment**, 28 outubro 2016. Disponível em: < <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf> >. Acesso em: 29 mar. 2018.

UNITED STATES OF AMERICA. California Labor Commission Appeal. Case number CGC-15-546378. **Uber Technologies, Inc., A Delaware Corporation vs Barbara Berwick**, Jun, 16th, 2015. Disponível em: < <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical> >. Acesso em: 31 mar. 2018.

URIARTE, Oscar Ermida; ALVAREZ, Oscar Hernández. Crítica de la subordinación. **Revista Ius et veritas**, Lima, n. 25, p. 281-295, dez. 2002.

VALLEBONA, Antonio. **Breviario di diritto del lavoro**. 11. ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2017.

VASCONCELOS, Antônio Gomes; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Tecnologia da informação e seus impactos nas relações capital-trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

VILLALÓN, Jesús Cruz. **Compendio de derecho del trabajo**. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2014.

VIÑA, Jordi García. O valor do trabalho autônomo e a livre-iniciativa. Tradução de Yone Frediani. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015.

VIVOT, Julio J. Martinez. **Elementos del derecho del trabajo e de la seguridad social**. 6. ed. Buenos Aires: Ed. Astrea, 1999.

WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação sob os novos paradigmas organizacionais. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ZIVIANI, Nivio. **Projeto de algoritmos**: com implementações em Java e C++. 1. ed. 4. reimp. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Uma interpretação econômica para a crise do paradigma. In: FREDIANI, Yone (Coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015.

ZUBOFF, Shoshana. **In the age of the smart machine.** New York: Basic Books, 1988.

ANEXO A – Requerimento e deferimento da solicitação de vista para pesquisa acadêmica nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - RIO DE JANEIRO
Rua Santa Luzia nº 173, Centro, RIO DE JANEIRO/RJ, CEP 20059-021 - Fone (21) 3212-2000

Procedimento: 001417.2016.01.000/6

INQUIRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

DESPACHO

Defiro vista dos autos eletrônicos por 30 dias. Libere-se no sistema e comunique-se ao interessado.

Retornem os autos à assessoria processual, para conclusão da análise.

Rio De Janeiro, 20 de março de 2018

ISABELA MAUL MIRANDA DE MENDONÇA
PROCURADORA DO TRABALHO

Documento assinado eletronicamente por ISABELA MAUL MIRANDA DE MENDONÇA em 20/03/2018, às 09:15:00. Assinatura digitalizada e verificada pelo sistema de autenticação de documentos. Endereço para verificação do documento original: <http://www.prtl.rj.gov.br/servicos/autenticacao-de-documentos>. ID: 436489942243130AA78A846

**ANEXO B – Depoimentos de testemunhas nos autos do Inquérito Civil
Público nº 001417.2016.01.000/6**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

TERMO DE DEPOIMENTO

Aos vinte e um dias do mês de outubro do ano de 2016, às 11h30min, na sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença do Procurador do Trabalho Plantonista presidindo esta ato do Inquérito Civil n.º 1417.2016.01.000/5, instaurado em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., compareceu a

qualidade de testemunha.

Advertida e comprometida em dizer a verdade, respondeu que a depoente trabalhou como gerente de marketing para a UBER DO BRASIL de 09/06/2014 a 29/07/2016; que em meados do mês por intermédio de um amigo conheceu um americano responsável pelo lançamento as operações da Uber do Brasil e, informalmente, começou a ajudá-lo a realizar eventos para este lançamento; que em razão disso foi convidada para participar do processo seletivo para a vaga de gerente de marketing; que não sabe dizer em quantas pessoas concorreu; que foi ajustado um salário de cerca de R\$ 10.500,00 mais benefícios (vale refeição etc), sendo que em relação a transporte poderia utilizar a Uber gratuitamente; que a depoente trabalhava de 10:00 às 22:00h de segunda a sexta-feira com uma hora de intervalo e aos sábados, domingos e feriados uma média de 4 ou 5 horas; que laborou nessas condições durante todo o período de trabalho, com carteira assinada, recebendo o valor acima indicado, que foi registrado na Carteira de Trabalho e depois rescindido; que, entretanto, nunca recebeu pelos serviços extraordinários; que a depoente era responsável por encaminhar respostas a todos os e-mails recebidos pelo endereço eletrônico do superlo relativo às dúvidas e reclamações de usuários; que os e-mails encaminhados por noticiários e/ou pretendentes a ingressar no aplicativo as respostas eram fornecidas pelo gerente de operações; que entretanto fornecia quando necessário a resposta padrão em relação ao link de cadastro no site do Uber; que era orientada a fornecer as respostas em no máximo seis horas depois à chegada do e-mail; que a depoente também era responsável pelas iniciativas para atrair maior número de usuários portanto, realizava eventos de sexta a domingo nas empresas em que o Uber estabeleceu parceria; que esses eventos não corria incluídos nas quatro ou cinco horas e que também trabalhava respondendo às consultas feitas pelos usuários; que nesses eventos a depoente levava promotores para trabalharem no stand onde seriam oferecidos os serviços do Uber e a realização de cadastramento com oferecimento de brindes; que esses eventos ocorriam em eventos sociais e culturais como ART-RIO, RIO GASTRONOMIA, Festa Modinha, Festa Esbôrnica, festas no Jôquei Clube, conferências; no Museu do Arte Moderna, Baile do Zé Pretinho, festas no Morro da Urca, conferências em hotéis, feiras de Reveillon, inauguração de lojas e de restaurantes, eventos em hotéis, em festas realizadas durante a Copa do Mundo e etc; que a depoente treinava os promotores para que essas pessoas orientassem os interessados na realização do cadastramento do aplicativo, bem como a forma de utilização; que sabe informar na época em que a depoente trabalhou o interessado a se cadastrar como



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

TERMO DE DEPOIMENTO

Aos vinte e um dias do mês de outubro do ano de 2016, às 14:00, na sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença do plantonista presidindo assessorato do Inquérito Civil n.º 1417.2016.01.000/6, instaurado em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., compareceu a na qualidade de testemunha

Advertida e comprometida em dizer a verdade, respondeu: que começou a trabalhar na UBER em 7 de dezembro de 2015; que a depoente foi indicada por uma amiga; que essa amiga entrou em contato com o gestor do nome e a depoente foi convidada a participar do processo seletivo para a área de marketing; que o referido teste consistiu em um teste de criatividade e um teste de Excel; que a depoente passou ainda por quatro entrevistas, sendo uma com o RH, uma com o próprio Felipe e as outras duas com duas pessoas que já trabalharam na área de Marketing; que o ajuste foi de cerca de R\$ 8.500,00 brutos mais benefícios e carteira assinada; que recebia vale-refeição, um crédito para andar de Uber, seguro de vida, plano de saúde Bradesco; que também havia pagamento de academias; que a depoente trabalhou até junho de 2016; que a depoente chegava por volta de 10:00h e ficava até as 20:00h de segunda a sexta-feira; que a depoente trabalhava em casa, ligada no sistema aos sábados e domingos; que durante a semana tirava de trinta minutos a uma hora de almoço; que a depoente não trabalhava em eventos; que a depoente trabalhava principalmente na área de campanhas voltadas para as parcerias com empresas; que essas campanhas tinham como objetivo aumentar o número de viagens e o número de usuários; que por exemplo a depoente fez uma campanha com a marca CHEFS CLUB, no sentido de que o usuário que utilizasse mais de três vezes o aplicativo, completando a viagem, ganhava três meses de assinatura grátis a referida marca que dava descontos de cerca de 30 a 50% em descontos em restaurantes selecionados; que todas as campanhas tinham regulamentos ricos elaborados pelo pessoal do Jurídico e da Comunicação da UBER com todos os termos de participação; que os usuários eram comunicados por e-mail ou tinham acesso às informações por meio das redes sociais da UBER; que na Área de Marketing, na época que a depoente trabalhou só se recorda de ter havido uma campanha voltada para o estilo de adesão de outras motoristas voltadas para o gênero feminino; que entretanto não se recorda de outras campanhas realizadas pela área de marketing com o mesmo objetivo; indagada sobre anúncios veiculados no Facebook, a depoente acha que ou é o Sotor de Marketing que realiza ou é o próprio Sotor Operacional, atualmento; que a depoente participava das reuniões sobre eventos de estabelecimentos parceiros, mas não tinha tarefas ligadas a essas atividades; que a depoente, como dito anteriormente, já participou de campanhas que, por exemplo, premiavam com descontos quando um interessado resolve se tornar usuário do aplicativo; que também trabalhava respondendo a reclamações que eram registradas pelos usuários do sistema; que essas respostas deveriam ser encaminhadas aos

1417.2016
21/10/16
de 2



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

usuários em no máximo seis horas; que havia um roteiro estabelecendo níveis de reclamações; que esses níveis variavam; que as reclamações variavam de dificuldade de operação do próprio aplicativo a reclamações em relação aos motoristas e aos serviços prestados; que em relação aos motoristas, as reclamações variavam desde o oferecimento de água ou algum outro comportamento; que já havia respostas padrão a serem dadas; que, entretanto, se as reclamações tivessem maior gravidade elas eram encaminhadas ao Setor de Operações do RJC de Janeiro; que o Setor de Operações caso houvesse que apresentar alguma solução para o usuário passava a informação para o Setor de Marketing e o Setor de Marketing comunicava ao usuário; que o Setor de Marketing, por exemplo, no caso de esquecimento de algum pertence do usuário, informava para que este entrasse em contato diretamente com o motorista; que caso a situação não fosse resolvida, passava para o Setor de Operações; que os motoristas recebiam notas que variavam de 1 a 5 estrelas; se a média fosse abaixo de 4.7 o motorista era chamado pelo setor operacional para que o referido setor entendesse o motivo da média baixa; que o motorista poderia ser suspenso ou excluído do aplicativo se a reclamação tivesse maior gravidade, como por exemplo, um assédio ou comportamento bem fora do padrão, xingamento, direção sob efeito de álcool e etc; que pelo que sabe os motoristas tinham que apresentar ficha de antecedentes criminais; que houve um determinado momento em que os motoristas passavam por testes psicológicos; que durante esses testes foram suspensos; que os interessados também tinham de apresentar carteira de direção profissional e documento do veículo; que em relação ao documento dos veículos era para conferir se os mesmos estavam de acordo com o padrão de cada categoria, por exemplo, Uber Black e Uber X; que a depoente trabalhava na sede do Rio de Janeiro; que a depoente recebeu as verbas rescisórias; que a depoente foi dispensada, nada mais havendo a acrescentar. às 14:42h é encerrado o presente termo, que foi por mim,

transcrito e por todos os presentes assinado.

Procurador do Trabalho
 Motorista

Depoente

TERMO DE DEPOIMENTO

na qualidade de depoente. Indagado, respondeu: que foi empregado da investigada de 4 de janeiro de 2016 a 10 de julho de 2016; que exercia o cargo de coordenador de operações; que é graduado em administração de empresas; que exerceu diversas atividades estando mais dedicado à ativação dos motoristas, distribuição desses motoristas no mapa - posicionamento dos motoristas no mapa para garantir que o atendimento da demanda, expansão territorial, treinamento dos motoristas presencial e tutoriais em website e análise de dados para verificar quão saudável estavam os indicadores, que coordenava 20 terceirizados responsáveis pela relação com os motoristas, ou seja, suporte ao motorista; que o suporte ao cliente também é terceirizado da mesma forma, tendo um coordenador empregado da Uber a quem esses terceirizados respondem; **sobre a ativação dos motoristas:** que no início, o motorista deveria comparecer ao centro de ativação - PSC em algum momento para fazer um teste, após ter apresentado a documentação (CNH, observação na CNH de que exerce atividade remunerada, certidão de antecedentes criminais estadual e federal, documento do carro, sendo irrelevante se o veículo é próprio ou de terceiros); que, no início, eram realizações dois testes, sendo um com uma psicóloga terceirizada consistente com uma entrevista (a finalidade seria verificar pontos e algum padrão que fosse um risco para o perfil de motorista buscado pela empresa, ou seja, evitar, por exemplo, motorista que pudessem praticar algum tipo de assédio com o passageiro), outro teste psicológico chamado MIDOT e um teste sobre a plataforma - o candidato via um vídeo e depois respondia perguntas; que, inicialmente, esse caráter admissional tradicional estava bem presente, o que foi se alterando com o tempo: que a finalidade seria "diminuir a fricção", ou seja, diminuir as etapas para ativação do motorista de forma que o motorista passe mais rapidamente pelo "funil" admissional; que o objetivo da empresa é ter eficiência evitando-se a catástrofe, ou seja, ter o maior número possível de motoristas desde que esses não causem qualquer mal à imagem da empresa; que, após, o motorista poderia aguardar a conclusão do processo em casa, sendo que a empresa Uber faria a partir daí um "background check", que seria uma análise dos antecedentes criminais da pessoa que eventualmente não estivesse na certidão; que essa análise era feita por uma empresa terceirizada (AUDIT); que se fosse localizado algum antecedente, o motorista não era admitido, sem qualquer explicação ao motorista; que era o responsável por informar ao motorista que não havia sido admitido; que posteriormente a documentação do veículo deixou de ser exigida como requisito para a ativação, passando a ser exigido apenas após a aceitação/ativação; que esse requisito deixou de ser exigido para evitar que o candidato adquirisse um veículo para o trabalho na UBER e não fosse ativado e, assim, processasse a empresa pelos danos materiais em razão das

durante viagens da UBER (conduta anti ética), fazer várias viagens com cartão clonado - indicallvo de fraude, manipulações da plataforma (ex.: aceitar a corrida, não efetuar o deslocamento, aguardar o cancelamento para receber a taxa de cancelamento de R\$ 4,00), utilizar essas práticas (várias viagens curtas combinadas; pedir boa avaliação) para atingir os requisitos para as promoções; (c) **violência** - qualquer caso de agressão verbal ou física com o cliente era desativação; (d) **embriagues ou uso de drogas**; (e) utilização de cadastro de outra pessoa para dirigir; que uma vez caracterizadas essas condutas anti éticas ou fraudes, o motoristas era simplesmente desativado; que a investigação da conduta era feita pelo setor de operações, na qual o depoente trabalhava, junto com o de marketing; que a investigação consistia em ligar para o cliente e ouvir sua versão e ligar para o motorista e ouvir a versão do motorista; que, feito isso, sentindo o preposto da Uber que o "motorista já se acusou" era feita a desativação; que antes de ligar já era verificado o histórico do motorista e, na hipótese de reincidência, mesmo não tendo o motorista "se acusado", era feita a desativação; que também havia a hipótese de um bloqueio temporário ("gancho") que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas offline, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana; se o motorista ficasse com média abaixo de 4,6 (antes de 50 viagens não havia avaliação de qualidade de atendimento para fins de bloqueio) ficava dois dias offline, era chamado para comparecer ao centro de ativação, era instruído no que deveria melhorar e teria um período para melhorar a nota; que, se mantivesse a média inferior a 4,6, continuaria sendo bloqueado até três vezes; que, não conseguindo aumentar a nota, era desativado; que se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados emails, como o caso dos *stickers* acima citados, para que o motorista "ficasse com medo" e voltasse a se ativar na plataforma; que, como gestor, tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos; que a medição era individual, ou seja, a plataforma tem conhecimento de quanto tempo cada motorista dirige, mas não importa quem está trabalhando mas que exista carro disponível no local da demanda; portanto, para lidar com essas dificuldade, fazia-se uma análise geral e não individual e chamava-se mais motoristas para o sistema para atender a demanda, independente de quanto cada um trabalhe; que a empresa não fazia nada contra os motoristas que trabalham pouco mas o contrário, ou seja, incentivar quem trabalhasse muito; que esse controle (desativar quem trabalhasse pouco) era feito para que a empresa possa ter controle de quem não está mais interessado em dirigir para a UBER; que o incentivo para trabalhar mais e agregar mais motoristas ao sistema são as forma de garantir o atendimento à demanda; que se o motorista ficasse com média abaixo de 4,4 era diretamente; ou seja, se ficasse entre 4,4 e 4,7, tomava os "ganchos" (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4, era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que, caso aplicasse novamente, não mais seria aceito; que mantêm o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações no estilo: os melhores motoristas geralmente (e aí listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro); que também havia formas de incentivo para boas médias e boas práticas, como as promoções que sempre estavam vinculadas às notas; que não estava na empresa quando foi realizado concurso de melhor motoristas; que os relatórios da performance do motorista feitas pelos

TERMO DE DEPOIMENTO

Ao(s) 25 dias do mês de outubro do ano de 2016, às 14h30min hora(s) e min minuto(s), na Sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença da Exma. Procuradora do Trabalho,

neste ato substituída pela

designada para presidir o(a) Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 - 45º Ofício Geral da PRT-1ª Região/RJ (10), instaurado em face de INQUIRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. , compareceu

, na qualidade de depoente. Indagado, respondeu: que foi empregado da investigada de 9 de março de 2015 a 29 de julho de 2016; que exercia o cargo de gerente de operações e logística; que é graduado em engenharia de produção pela UFRJ; que a empresa UBER se organiza da seguinte forma: gerente geral na cidade, o qual se reporta para a estrutura externa da UBER, mas desenvolve as atividades empresariais na cidade com autonomia de gestão; que para o gerente geral reportam duas equipes principais: 1. Equipe de operação, responsável pelo crescimento e pela base de motoristas; 2. Equipe de Marketing, responsável pela geração de demanda na cidade, via parcerias com festas ou eventos com empresas, contas de empresas, resolução de problemas com passageiros e atividades afins; que a equipe de operação cuida de garantir o atendimento da demanda e se relaciona principalmente com os motoristas; que a equipe de marketing cuida dos clientes; que de março a maio de 2015 o cargo de gerente geral, estava em aberto e estava ocupado por um empregado da Uber, , responsável pelo lançamento de cidades, o qual olhava, ao mesmo tempo, para Brasília e Rio de Janeiro; que a partir de maio o cargo passou a ser ocupado pelo que saiu em março de 2016; que na equipe de operações eram o depoente e o , seu par, ou seja, que realizavam as mesmas atividades simultaneamente -- gerente de operações--, reportando-se ao ; que as funções principais dos gerentes e da equipe de operações, de forma geral eram: a)

acidentes pessoais de passageiros extensivo a todos os motoristas da UBER junto à ACE Seguradora; que o seguro é pago pela UBER; que após a apresentação dos documentos, o motorista ia para uma palestra com o gerente de operações, que explicava como a UBER funcionava, dava estimativas de ganhos para os motoristas e sugeriam padrões de qualidade no atendimento; que após essa palestra, o gerente de operações checava os documentos das pessoas e ativava os que estavam com a documentação ok; que em torno de julho de 2015 foi incluída uma etapa entre a palestra e a ativação, que foi a checagem por uma empresa terceira dos antecedentes criminais; que em torno de setembro de 2015, a palestra foi abolida e substituída por um processo ainda presencial no qual o motorista fazia uma entrevista com psicólogo, um teste psicológico e um teste de qualidade sobre a UBER, após assistir uma série de vídeos – que era praticamente a reprodução da palestra; que essa substituição da palestra pelo vídeo se motivou em razão do aumento da escala de interessados; que em fevereiro de 2016, deliberou-se pela eliminação do teste psicológico e de qualidade; que o teste psicológico consistia na aplicação por parte uma empresa especializada mexicana de um método chamado Midot, que avaliava a probabilidade de um motorista efetuar consumo abusivo de substâncias, assédio sexual, tendência a roubo e agressividade como um todo; que foi contra a retirada do teste, mas a decisão coube aos gerentes gerais das cidades, mais especificamente ao gerente geral do Brasil, [REDACTED]; que a retirada do teste foi justificada pela necessidade de um crescimento rápido, devido à informação de que outra empresa estaria captando recursos para entrada no Brasil; que outro motivo dado foi que problemas como esses iriam ocorrer de qualquer forma na escala que a Uber pretendia atuar e que os testes não garantiriam que esses problemas não aconteceriam; que o teste psicológico deve voltar, estando em desenvolvimento pela própria Uber; que o fluxo ficou apenas em inscrição – apresentação de documentos – checagem de documentos e antecedentes – ativação; que eram proibidos de informar ao motorista o motivo de não ter sido ativado, em especial, se a razão fosse antecedentes criminais; que toda orientação quanto à utilização das nomenclaturas, como uso da palavra parceiro, era uma orientação do jurídico; que

também a orientação para não informar o motivo da não efetivação também estava relacionada ao receio de processos trabalhistas por discriminação; que cerca de 5% das pessoas não eram aprovadas; que o receio era de sofrer ações por discriminação, pois eram cortados pretendentes com inquéritos policiais ou ações em andamento, ou seja, que ainda não tinham sentenças penais condenatórias transitadas em julgado; **sobre incentivos**: que a Uber oferecia incentivos para ativação de novos motoristas e para a base existente; que os incentivos para ativação eram principalmente incentivo para indicação no qual era oferecido um valor em dinheiro para o motorista que indicasse um amigo(a) da sua rede; que sendo essa pessoa ativada, o motorista ganhava um “bônus” em dinheiro e algumas vezes a pessoa indicada também recebia o “bônus”; que outro incentivo de ativação era específico para etapas do processo de ativação com vista a acelerar, por exemplo, “ganhe um valor em dinheiro para encaminhar os documentos até a data prefixada”; ou seja, *“receba R\$ 100,00, para subir os documentos até a data x”* e *“receba R\$ 1.000,00 para completar 20 viagens até uma data determinada”*; que foram orientados a condicionar os incentivos a um número mínimo de viagens para evitar que o motorista se ativasse e não concluísse um número mínimo de viagens e, assim, o investimento de premiação para a ativação teria sido perdido; que os incentivos para motoristas ativos se dividem em: a) para eventos específicos: que a UBER sabia que o Rock in Rio traria um aumento de demanda e, assim, a UBER oferecia um determinado valor em dinheiro para que o motorista completasse um número mínimo de viagens ou ficasse *online* durante um determinado bloco de horários; que eram estabelecidos requisitos mínimos que envolviam, entre outros: taxa de aceitação de pedidos mínima, em torno de 80 a 85%; taxa mínima de viagens completadas, avaliação mínima (4,7 estrelas de média), quantidade de viagens completadas em determinada região e não praticar qualquer fraude para preencher os requisitos; que logicamente que o julgamento de fraude é unilateral; que antes de lançar qualquer campanha de incentivo, essa era aprovada pelo gerente geral e passava pelo aval do departamento jurídico; que como exemplo de incentivo, lembra daquele realizado no dia da manifestação dos taxistas no dia 1º de abril de 2016; que o,

incentivo consistia em garantir mais 50% em todas as viagens dentro das condições de completar pelo menos 10 viagens entre 10h e 18h no dia 01 de abril, taxa de aceitação de 80% e qualquer tentativa de fraude invalidaria o incentivo; que esse incentivo foi aprovado pelo gerente geral da cidade; que outro exemplo foi durante as olimpíadas: a Uber garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R\$ 20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxa de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por horas, que acha que era de 1,2 viagem por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença; que durante o Carnaval também houve incentivos; que o departamento jurídico não via com bons olhos esses incentivos, em razão do risco trabalhista do pagamento mínimo por hora, mas que o risco era assumido pelo gerente geral da cidade porque era visto, inclusive no exterior, como o melhor incentivo com relação ao retorno sobre o investimento; que os incentivos eram encaminhados por email, por SMS e alguns pelo aplicativo; que havia também funcionalidades no aplicativo para incentivar os motoristas a ficarem *online* por mais tempo; umas das funcionalidades incentivava a não ficar *off-line* indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada, ou seja, *“tem certeza de que vai ficar off line? Você pode ganhar mais tantos reais, se ficar online”*; que chegou a questionar se não deveriam limitar o quanto o motorista deveria dirigir por uma questão de segurança e teve como resposta: *“não podemos controlar a jornada porque isso seria um risco trabalhista”*; que outra função do aplicativo para ficar online, era um mapa mostrando o preço dinâmico mesmo com o motorista *off-line*, para incentivá-lo a ficar online; que era comum isso em momentos que o preço dinâmico era ativado – que entra em ação quando há um aumento da demanda em relação à oferta em determinado local; que há um preço padrão, que é multiplicado pelo preço dinâmico, quando aquele entra em vigência; que o preço dinâmico era ativado por um algoritmo; que os gerentes somente poderiam delimitar o valor máximo do preço de dinâmico e a

vigilância na cidade; que era bem comum, contudo, quando o motorista chegava ao local, o preço dinâmico já não estar mais ativo; que também reclamavam que estavam no local indicado no mapa quando estava ativo o preço dinâmico e não recebiam o preço dinâmico, e que isso ocorre se a chamada foi iniciada antes do preço dinâmico estar ativado; **sobre a comunicação**; que no início, a comunicação era realizada pelos gerentes, ou seja, os e-mails dos motoristas e potenciais parceiros eram todos respondidos pelos gerentes de operações; que tinham uma meta de responder todos os e-mails em menos de 24 horas; que o atendimento pessoal também era realizado na sede da Uber pelos gerentes de operação; que a partir de julho de 2015 a responsabilidade passou a ser dividida com uma empresa terceirizada; que os terceirizados não conseguiam dar conta de todas as respostas, então os gerentes respondiam mesmo depois da contratação da empresa terceirizada; que a Uber encaminhava também aos motoristas e-mails comunicando novas formas de organização e pagamento; que em julho de 2015 foi criado um telefone de emergência para os motoristas, número de 40428237, que era no próprio celular do depoente; que foi criado por conta das agressões sofridas por motoristas da Uber praticadas por taxistas; que foi aprovado esse telefone pelo gerente geral da cidade após a reclamação dos motoristas; que já chegou a responder mais de cem motoristas em um só dia; que havia um centro de suporte ao parceiro, para atendimento pessoal; que começou em julho ou agosto de 2015 no hotel Mercure Mourisco, em Botafogo; que por volta de novembro de 2015 mudaram-se para a Rua São José, nº 40 no centro da cidade; que depois se mudaram para a Rua Uruguaiana, tomando um andar inteiro; que havia outros centros de atendimento pessoal, um em São Gonçalo, um em Madureira e um em Duque de Caxias; que o pessoal que trabalhava nesses centros na Uber era praticamente terceirizado e reportavam para a estrutura interna; que eram entre 30 a 50 pessoas para fazer o atendimento; que internamente se falava no sistema de “carrots” e “sticks”; que o sistema de pagamento de incentivos era “carrots”; **sobre o controle de qualidade**; que nos documentos internos e e-mails usava-se a expressão “stick” para identificar medidas de controle de qualidade; que o processo de controle de qualidade consistia em

já havia gerente geral; que a precificação foi realizada pela estimativa de receita por motorista do Uber X para ter uma renda que o setor de precificação de São Francisco e o responsável no Brasil acharam adequados, já deduzidos os custos estimados; que os custos foram estimados pelo preço médio da gasolina e o custo de manutenção de um automóvel da categoria exigida; que a estimativa de receita levava em conta 1,2 viagens por hora, e em torno de 40 a 45 horas online; que internamente se discutia que a conta tinha que fechar para um motorista que trabalhava de 40 a 45 horas; que logo se notou, após o lançamento do Uber X no Rio, que o preço era realmente muito baixo; que o gerente geral da cidade do Rio, _____, tentou aumentar a tarifa por conta disso, não conseguindo êxito, tendo sido vetado pela matriz estadunidense; que ao invés disso, realizaram cortes de preço no Uber X no mês de novembro de 2015; que houve duas reduções da tarifa do Uber Black, uma em fevereiro de 2015 e outra em novembro de 2015; que a redução de novembro de 2015 foi realizada para o aumento rápido da frota e da base de clientes, tendo em vista a ameaça de entrada de competidores; que com isso a barreira de entrada ao novo competidor ficaria maior; que nessa indústria era visto como diferencial o tamanho da rede, pelo tempo menor de espera do cliente; que a Uber deixa claro internamente que o cliente é da Uber, e não do motorista; que a Uber retém todos os dados do cliente, não repassando nenhum dado para o motorista, sendo que este é impedido de dar qualquer contato ao cliente; que também fica claro que a Uber controla o preço, apesar de externamente dizer que apresenta o motorista ao cliente; que ao contrário de outras plataformas como OLX e Airbnb, o preço é fixado e alterado unilateralmente pelo Uber; que houve muita reclamação, quase incontroláveis, de motoristas quando depois do lançamento do Uber X, principalmente a partir de janeiro de 2016; que houve um aumento brutal de novos inscritos, mas também de saída de motoristas, o que se chamava de “churn”; que nesse período o “churn” foi multiplicado de três a cinco vezes; que seria considerado como “churn” quando um motorista deixa de realizar viagens por 30 dias ou mais; que a direção da Uber disse que não havia problema, que se concentrasse na entrada de novos motoristas; que acredita que a entrada se deveu à condição

funcionários da UBER; que a responsabilidade de orientar esses terceiros era realizada pelos gestores da equipe de operações da UBER; que tanto o depoente quanto outros gerentes geriam o contrato com os terceiros, o que passou a ser feito de maneira estruturada quando houve a contratação da coordenadora de operações. Nada mais havendo a acrescentar, é

operações. Nada mais havendo a acrescentar, é encerrada a presente aula, que foi por mim,

_____, lavrada e por todos os presentes assinada.

Procuradora do Trabalho

Depoente

ANEXO C – Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL**

Última atualização: 01 de Junho de 2016

Estes Termos e Condições Gerais de Serviços de Intermediação Digital ("**Contrato**") constituem um negócio jurídico entre, conforme aplicável, uma pessoa física ou uma pessoa jurídica independente dedicada à prestação de Serviços de Transporte ("**Cliente**") e Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sociedade de responsabilidade limitada, estabelecida no Brasil, com sede na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 201, 26º e 27º andares, salas 2601 e 2701, CEP 05426-100, São Paulo/SP, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda (CNPJ/MF) sob n. 17.895.646/0001-87 ("**Uber**").

A Uber disponibiliza os Serviços da Uber (conforme definição abaixo) com a finalidade de viabilizar a angariação e prospecção de clientes para prestadores de Serviços de Transporte (esses prestadores de serviços de transporte podem ser pessoas físicas que forneçam Serviços de Transporte de passageiros ponto-a-ponto ("**P2P**") ou empresas de transporte independentes que possuam e/ou operem um único veículo ou uma frota de veículos conduzidos por "**Motoristas**" (conforme definição abaixo)). Os Serviços da Uber permitem que um(a) fornecedor(a) de transporte autorizado(a) procure, receba e atenda solicitações de Serviços de Transporte (conforme definição abaixo) por um(a) Usuário(a) (conforme definição abaixo) autorizado(a) do aplicativo móvel da Uber.

O(A) Cliente está autorizado(a) a prestar Serviços de Transporte na(s) jurisdição(ões) em que atua, e deseja celebrar este Contrato com a finalidade de acessar e usar os Serviços da Uber para melhorar o seu Serviço de Transporte.

O(A) Cliente reconhece e concorda que a Uber fornece serviços de tecnologia, não fornece Serviços de Transporte, não atua como uma empresa de transporte e nem opera como um agente para o transporte de passageiros.

Para utilizar os Serviços da Uber, o(a) Cliente deve concordar com os termos e condições que são definidos abaixo. Após a assinatura (eletrônica ou de outra forma) do presente Contrato pelo(a) Cliente, o(a) Cliente e a Uber ficarão obrigados(as) aos termos e condições estabelecidos neste documento.

1. Definições

- 1.1. "**Afiliada**" significa uma entidade que, direta ou indiretamente, controla, é controlada ou está sob controle comum de uma das partes; controle significa a detenção de cinquenta por cento (50%) das ações com direito a voto ou outra forma de participação societária, a maioria dos direitos de voto dessa entidade, o poder de assegurar que as atividades e negócios dessa Afiliada sejam conduzidos de acordo com os desejos da entidade ou o direito de receber a maior parte da receita da Afiliada em qualquer distribuição feita por ela de seus rendimentos ou da maioria de seus bens em caso de liquidação.
- 1.2. "**Adendo de Cidade**" significa o adendo e as informações suplementares a este Contrato estabelecendo termos específicos adicionais para o Território, conforme oportunamente disponibilizado e atualizado pela Uber.
- 1.3. "**Dispositivo**" significa um Dispositivo da Uber ou Dispositivo fornecido pelo Motorista, conforme o caso.
- 1.4. "**Motorista**" significa uma pessoa física, ou um(a) representante, funcionário(a) ou prestador(a) de serviços do(a) Cliente: (a) que atenda os requisitos então vigentes da Uber para ser um(a) motorista ativo(a) que utiliza os Serviços da Uber; (b) a quem a Uber autorizou a acessar os Serviços da Uber para prestar Serviços de Transporte em favor do(a) Cliente; e (c) que, no caso

- de um(a) representante, funcionário(a) ou prestador(a) de serviços do Cliente, tenha assinado o Adendo de Motorista.
- 1.5. **“Adendo de Motorista”** significa os termos e condições que o(a) Cliente deverá celebrar com um(a) Motorista, conforme o caso, antes de tal Motorista prestar Serviços de Transporte em favor do(a) Cliente (conforme oportunamente atualizado pela Uber).
 - 1.6. **“Aplicativo de Motorista”** significa o aplicativo móvel oferecido pela Uber que permite que provedores(as) de transporte acessem os Serviços da Uber para buscar, receber e atender solicitações de Serviços de Transporte pelos(as) Usuários(as), conforme atualizados ou modificados pela Uber, a critério desta, a qualquer momento.
 - 1.7. **“ID de Motorista”** significa a identificação e senha designada pela Uber ao(à) Motorista que permitam ao(à) Motorista usar e acessar o Aplicativo de Motorista
 - 1.8. **“Dispositivo fornecido por Motorista”** significa um Dispositivo móvel pertencente ou controlado pelo(a) Cliente Transportador(a) ou Motorista: (a) que atenda as especificações da Uber então em vigor para Dispositivo móvel, conforme estabelecido em <http://www.parceirosbr.com/telefones-recomendados> e (b) no qual o Aplicativo de Motorista foi instalado, tal como autorizado pela Uber para fins de prestação de Serviços de Transporte.
 - 1.9. **“Preço”** tem o significado estabelecido na Cláusula 4.1.
 - 1.10. **“Taxa de Serviço”** tem o significado estabelecido na Cláusula 4.6.
 - 1.11. **“Território”** significa a cidade ou áreas metropolitanas na República Federativa do Brasil nas quais o(a) Cliente e seus(suas) Motoristas estão capacitados(as) pelo Aplicativo de Motorista a receber solicitações de Serviços de Transporte.
 - 1.12. **“Pedágios”** significa quaisquer cobranças e tarifas/taxas aplicáveis em estradas, pontes, balsas, túneis e aeroportos, incluindo cobranças de congestionamento nas premissas da cidade, taxas ambientais ou cobranças similares, conforme razoavelmente determinado pelos Serviços da Uber, com base nas informações disponíveis.
 - 1.13. **“Serviços de Transporte”** significa a prestação de Serviços de Transporte de passageiros a Usuários(as) por meio dos Serviços da Uber no Território pelo(a) Cliente e seus(suas) Motoristas usando os Veículos (conforme definição abaixo).
 - 1.14. **“Dados da Uber”** significa todos os dados relacionados ao acesso e uso dos Serviços da Uber objeto do presente, inclusive todos os dados relativos aos(às) Usuários(as) (inclusive Informações do(a) Usuário(a)), todos os dados relativos à prestação de Serviços de Transporte por meio dos Serviços da Uber e o Aplicativo de Motorista, e o ID de Motorista.
 - 1.15. **“Dispositivo da Uber”** significa um Dispositivo móvel pertencente ou controlado pela Uber que é fornecido ao(à) Cliente de Transporte ou ao(à) Motorista para a finalidade exclusiva de que esse(essa) Motorista preste os Serviços de Transporte usando o Aplicativo de Motorista e para nenhuma outra finalidade.
 - 1.16. **“Serviços da Uber”** significa os serviços de intermediação digital da Uber prestados por meio de plataforma tecnológica, sendo intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que prestadores(as) de transporte busquem, recebam e atendam solicitações de Serviços de Transporte feitas por Usuários(as) que procurarem tais Serviços de Transporte; os Serviços da Uber incluem o acesso ao Aplicativo de Motorista, *softwares*, *websites*, serviços de pagamento (na forma descrita na Cláusula 4 abaixo) e sistemas de serviços de suporte relacionados que poderão ser atualizados ou modificados pela Uber, a critério desta, a qualquer momento.

- 1.17. **“Usuário(a)”** significa um(a) usuário(a) final autorizado(a) pela Uber a usar o aplicativo móvel da Uber para fim de obter Serviços de Transporte oferecidos pelos(as) Clientes da Uber que prestam dito serviço.
- 1.18. **“Informações de Usuário(a)”** significa informações sobre um(a) Usuário(a) disponibilizadas ao(à) Cliente em razão de uma solicitação deste(a) Usuário(a) para o uso dos Serviços de Transporte, o que poderá incluir o nome do(a) Usuário(a), local de partida, informações de contato e fotografia.
- 1.19. **“Veículo”** significa qualquer veículo do(a) Cliente que: (a) atenda às exigências da Uber então em vigor para veículo nos Serviços da Uber; e (b) que a Uber autorize para uso pelo(a) Motorista para fins de prestação de Serviços de Transporte em nome do(a) Cliente.

2. Uso dos Serviços da Uber

- 2.1. **ID de Motorista.** A Uber emitirá ao(à) Cliente um ID de Motorista para cada Motorista que prestar Serviços de Transporte para permitir que o(a) Cliente e cada Motorista (quando aplicável) acessem e usem o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo de acordo com o Adendo de Motorista (quando aplicável) e com o presente Contrato. O(A) Cliente concorda em manter e assegurar que seus(suas) Motoristas (quando aplicável) manterão o ID de Motorista em sigilo e não o compartilharão com terceiros(as) além do(a) Motorista associado(a) a esse ID de Motorista para os fins de prestação de Serviços de Transporte. O(A) Cliente notificará imediatamente a Uber caso ocorra qualquer violação ou uso inadequado, efetivo ou potencial, do ID de Motorista ou do Aplicativo de Motorista.
- 2.2. **Prestação de Serviços de Transporte.** Quando o Aplicativo de Motorista estiver ativo, as solicitações de Usuário(as) para Serviços de Transporte poderão aparecer ao(à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista se o(a) Motorista estiver disponível e na região do(a) Usuário(a). Se o(a) Motorista aceitar a solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber disponibilizarão determinadas Informações de Usuário(a) ao(à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista, inclusive o primeiro nome do(a) Usuário(a) e o local de partida. Para aumentar o nível de satisfação do(a) Usuário(a) em relação ao aplicativo móvel Uber e em relação aos Serviços de Transporte do(a) Motorista, recomenda-se que o(a) Motorista espere ao menos 10 (dez) minutos para que o(a) Usuário(a) compareça ao local solicitado para a partida. O (A) Motorista obterá o destino do(a) Usuário(a), tanto pessoalmente como por meio do Aplicativo de Motorista, na hipótese do(a) Usuário(a) optar por inserir o destino no aplicativo móvel Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que uma vez que o(a) Motorista aceitar uma solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber poderão disponibilizar certas informações sobre o(a) Motorista ao Usuário(a), incluindo o primeiro nome e informações de contato do(a) Motorista, nome social do Cliente, fotografia e localização, marca, modelo e placas do Veículo do(a) Motorista. O(A) Cliente não contatará, e garante que os(as) Motoristas não contatarão, os(as) Usuários(as), nem usarão nenhum dado pessoal de nenhum(a) Usuário(a) por qualquer motivo que não seja a prestação de Serviços de Transporte. Entre a Uber e o(a) Cliente, o(a) Cliente reconhece e concorda que: (a) o(a) Cliente e seus(suas) Motoristas (quando aplicável) são os(as) únicos(as) responsáveis por determinar a forma mais eficaz, eficiente e segura para executar cada etapa dos Serviços de Transporte; e (b) exceto em relação aos Serviços da Uber ou quaisquer Dispositivos da Uber (se aplicável), o(a) Cliente deve fornecer todos os equipamentos, ferramentas e outros materiais necessários para a prestação dos Serviços de Transporte, sob sua conta e risco.
- 2.3. **Relacionamento do(a) Cliente com os(as) Usuários(as).** O(A) CLIENTE RECONHECE E CONCORDA QUE A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE DO(A) CLIENTE AOS USUÁRIOS(AS) CRIA UMA RELAÇÃO JURÍDICA E COMERCIAL DIRETA ENTRE O(A) CLIENTE E O(A) USUÁRIO(A), DA QUAL A UBER NÃO PARTICIPA. A UBER NÃO É RESPONSÁVEL PELAS AÇÕES OU OMISSÕES DE UM(A) USUÁRIO(A) EM RAZÃO DE CONDUTAS DO(A) CLIENTE, DE UM(A) MOTORISTA OU EM

RELAÇÃO A QUALQUER VEÍCULO. O(A) CLIENTE SERÁ O(A) ÚNICO(A) RESPONSÁVEL POR QUAISQUER OBRIGAÇÕES OU RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AOS(ÀS) USUÁRIOS(AS) OU TERCEIROS(AS) DECORRENTES DE SUA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. O(A) CLIENTE RECONHECE E CONCORDA QUE ELE E CADA MOTORISTA SÃO OS(AS) ÚNICOS(AS) RESPONSÁVEIS POR OBSERVAR AS PRECAUÇÕES, QUE SEJAM RAZOÁVEIS E ADEQUADAS (INCLUINDO A MANUTENÇÃO DE UM SEGURO ADEQUADO QUE ATENDA AOS REQUISITOS DE TODAS AS LEIS APLICÁVEIS) EM RELAÇÃO A QUAISQUER ATOS OU OMISSÕES DE UM(A) USUÁRIO(A) OU TERCEIRO(A). O(A) Cliente reconhece e concorda que a Uber poderá disponibilizar informações de contato e/ou seguro do(a) Cliente e/ou de um(a) Motorista para um(a) Usuário(a) mediante solicitação razoável desse(a) Usuário(a). O(A) Cliente reconhece e concorda que, a menos que especificamente consentido por um(a) Usuário(a), nem o(a) Cliente nem o(a) Motorista poderão transportar ou permitir que entrem no Veículo quaisquer outras pessoas além do(a) Usuário(a) e outras pessoas autorizadas por esse(a) Usuário(a) durante a prestação dos Serviços de Transporte para o(a) referido(a) Usuário(a). O(A) Cliente reconhece e concorda, e deverá assegurar que seus(suas) Motoristas concordem, que todos(as) os(as) Usuários(as) devem ser transportados(as) diretamente para o destino indicado, conforme informado pelo(a) Usuário(a) do Aplicativo, sem interrupção ou paradas não autorizadas.

- 2.4. **Relacionamento do(a) Cliente com a Uber** O(A) Cliente reconhece e concorda que a disponibilização do Aplicativo de Motorista e dos Serviços da Uber ao(a) Cliente pela Uber cria uma relação jurídica e comercial direta entre a Uber e o(a) Cliente. A Uber não administra, nem controla, nem será considerada administradora ou controladora do(a) Cliente ou seus(suas) Motoristas (quando aplicável) de forma geral ou em relação ao cumprimento dos termos deste Contrato especificamente, incluindo o que diz respeito à operação do negócio do(a) Cliente, à prestação de Serviços de Transporte, os atos ou omissões dos(as) Motoristas, ou a operação e manutenção de qualquer Veículo. O(A) Cliente e seus(as) Motoristas detêm o direito exclusivo de determinar quando e por quanto tempo cada um(a) deles(as) utilizará o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber. O(A) Cliente e seus(suas) Motoristas manterão a faculdade, através do Aplicativo de Motorista, de aceitar, recusar ou ignorar a solicitação de um(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte através dos Serviços da Uber, ou cancelar um pedido aceito para Serviços de Transporte, através do Aplicativo de Motorista, sujeito às políticas de cancelamento da Uber vigentes na ocasião. O(A) Cliente não irá, e assegurará que seus(suas) Motoristas (quando aplicável) não irão: (a) exibir nomes, logotipos ou cores da Uber ou de quaisquer de suas Afiliadas em nenhum veículo(s); ou (b) usar um uniforme ou qualquer outra peça de vestuário que apresente os nomes, logotipos ou cores da Uber ou de qualquer uma de suas Afiliadas. O supramencionado não se aplicará na hipótese do(a) Cliente e a Uber terem acordado de outra forma ou se assim for exigido por lei. O(A) Cliente reconhece e concorda que tem total liberdade para conduzir seu negócio independentemente e orientar seus(suas) Motoristas (quando aplicável), a seu critério, inclusive em relação à possibilidade de prestar serviços a qualquer momento para quaisquer terceiros(as) separadamente e aparte dos Serviços de Transporte. Para fins de clareza, o(a) Cliente entende que tem o pleno direito de prestar serviços de transporte aos seus atuais consumidores e usar outros serviços de aplicativos de software, além dos serviços da Uber. A Uber reserva o direito de, a qualquer momento, a seu exclusivo critério, desativar ou restringir o(a) Cliente ou qualquer Motorista de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber caso ocorra uma violação do presente Contrato, violação do Adendo de Motorista, difamação da Uber ou qualquer uma de suas Afiliadas por parte do(a) Cliente ou de qualquer Motorista (quando aplicável), qualquer ato ou omissão do(a) Cliente ou de qualquer Motorista (quando aplicável) que cause dano à marca, reputação ou negócios da Uber ou suas Afiliadas, conforme determinado pela Uber a seu exclusivo critério. A Uber também reserva o direito de desativar ou ainda restringir o(a) Cliente ou qualquer Motorista (quando aplicável) de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber, por qualquer outra razão, a critério exclusivo e razoável da Uber.

2.5. **Relacionamento do(a) Cliente com os(as) Motoristas, no caso de Clientes que não sejam**

Pessoas Físicas. O(A) Cliente será o(a) único(a) responsável por quaisquer obrigações ou responsabilidades em relação aos(as) Motoristas que decorram do seu relacionamento com tais Motoristas (incluindo a prestação de Serviços de Transporte). O(A) Cliente reconhece e concorda que exercerá o controle exclusivo sobre os(as) Motoristas e cumprirá com todas as leis (inclusive tributárias, securitárias e trabalhistas) que regem ou ainda que de alguma forma se apliquem à sua relação com os(as) Motoristas. Sem prejuízo ao direito do(a) Cliente, se for o caso, de adotar medidas contra um(a) Motorista, o(a) Cliente reconhece e aceita que será sempre responsável pelos atos e omissões de seus(suas) Motoristas perante os(as) Usuários(as) da Uber, mesmo quando essa responsabilidade possa não ser atribuída de acordo com a lei aplicável. O(A) Cliente deve exigir que cada Motorista assine um Adendo de Motorista (que poderá ser atualizado de tempos em tempos) e deve fornecer uma cópia de cada Adendo de Motorista assinado à Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que a Uber é uma terceira beneficiária de cada Adendo de Motorista, e que, mediante a formalização do Adendo de Motorista por parte do(a) Motorista (eletronicamente ou de outra forma), a Uber terá o direito irrevogável (e será considerada como tendo aceito o direito a menos que o tenha rejeitado imediatamente após o recebimento de uma cópia do Adendo de Motorista assinado) de fazer cumprir o Adendo de Motorista contra o(a) Motorista, como terceira beneficiária do documento.

2.6. **Avaliação.**

2.6.1. O(A) Cliente reconhece e concorda que: (i) após prestar Serviços de Transporte, o aplicativo móvel da Uber solicitará ao(à) Usuário(a) que faça uma avaliação desse Serviço de Transporte, do(a) Motorista e, opcionalmente, comente esse Serviço de Transporte e o(a) Motorista; e (ii) após a prestação de Serviços de Transporte, o aplicativo solicitará ao(à) Motorista que faça uma avaliação do(a) Usuário(a) e, opcionalmente, comente sobre esse(a) Usuário(a). O Cliente deverá instruir todos(as) os(as) Motoristas a fazerem avaliações e comentários de boa fé.

2.6.2. O(A) Cliente reconhece que a Uber deseja que os(as) Usuários(as) tenham acesso a serviços de alta qualidade por meio do aplicativo móvel da Uber. Para continuar a receber acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, o(a) Motorista reconhece que precisará manter uma avaliação média, dada pelos(as) Usuários(as), que exceda a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, conforme for atualizada pela Uber, a qualquer momento e a seu exclusivo critério ("**Avaliação Média Mínima**"). Caso a média de avaliação do(a) Motorista fique abaixo da Avaliação Média Mínima, a Uber notificará o(a) Cliente poderá dar ao(à) Motorista, a critério da Uber, um prazo limitado para que eleve sua média de avaliação para acima da Avaliação Média Mínima. Caso o(a) Motorista não eleve sua média de avaliação acima da Avaliação Média Mínima no prazo que lhe foi concedido (se for o caso), a Uber poderá desativar o acesso desse(a) Motorista ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber. Ademais, o(a) Motorista reconhece e concorda que se o Motorista deixar reiteradamente de aceitar solicitações de Usuário(a) para Serviços de Transporte enquanto o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel Uber. Assim sendo, o(a) Cliente concorda e assegura que, caso um(a) Motorista não deseje aceitar solicitações de Usuários para Serviços de Transporte por um período de tempo, esse(a) Motorista deverá se desconectar do Aplicativo de Motorista.

2.6.3. A Uber e suas Afiliadas se reservam o direito de usar, compartilhar e exibir as avaliações do(a) Motorista e avaliações e comentários de Usuário(a) de qualquer modo relacionada aos negócios da Uber e suas Afiliadas sem atribuí-las ao(à) Cliente ou Motorista, sem sua aprovação. O(A) Cliente reconhece que a Uber e suas Afiliadas são distribuidores

(sem nenhuma obrigação de confirmação) e não editores das avaliações e comentários de Motorista e de Usuário(a), sendo certo que a Uber e suas Afiliadas reservam o direito de reduzir ou remover comentários que incluam obscenidades ou outros conteúdos inadequados, inclusive o nome de uma pessoa ou outras informações pessoais, ou que violem leis de privacidade, outras leis aplicáveis ou políticas de conteúdo da Uber ou de suas Afiliadas.

2.7. Dispositivos.

2.7.1. A Uber incentiva o(a) Cliente a usar Dispositivo fornecido por Motorista para a prestação dos Serviços de Transporte. Caso contrário, a Uber poderá fornecer ao(a) Cliente, mediante solicitação, Dispositivos da Uber para cada Motorista autorizado(a) e poderá fornecer plano de dados sem fio necessário para tais Dispositivos, sendo certo que a Uber exigirá o reembolso do(a) Cliente pelos custos associados ao plano de dados sem fio de cada Dispositivo da Uber e/ou solicitará um depósito para cada Dispositivo da Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que: (a) os Dispositivos da Uber somente podem ser usados para permitir que o(a) Motorista acesse e use os Serviços da Uber; e (b) os Dispositivos da Uber não podem ser transferidos, emprestados, vendidos nem, de qualquer modo, disponibilizados de alguma forma a qualquer terceiro que não o(a) Motorista designado para usar o Dispositivo da Uber. Os Dispositivos da Uber devem permanecer sempre como propriedade da Uber, e ao término do presente Contrato ou quando da rescisão ou desativação de um(a) Motorista, o(a) Cliente concorda em devolver à UBER os respectivos Dispositivos da Uber no prazo de dez (10) dias. O(A) Cliente reconhece e concorda que a não devolução no prazo acordado de quaisquer Dispositivos da Uber, ou danos aos Dispositivos da Uber que excedam o “desgaste natural” decorrente do uso, resultará na perda dos depósitos relacionados aos Dispositivos da Uber.

2.7.2. Se o(a) Cliente optar por usar qualquer Dispositivo fornecido por Motorista: (i) o(a) Cliente e/ou seus(suas) Motoristas serão responsáveis pela aquisição, custos e manutenção desse Dispositivo Fornecido por Motorista assim como por qualquer plano de dados sem fio necessário; e (ii) a Uber disponibilizará o Aplicativo de Motorista para instalação no Dispositivo Fornecido por Motorista. A Uber concede ao(a) usuário(a) autorizado(a) de qualquer Dispositivo Fornecido por Motorista uma licença pessoal, não exclusiva e não transferível de direito de usuário(a) para instalar e utilizar o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo Fornecido por Motorista somente para a finalidade da prestação de Serviços de Transporte. O(A) Cliente concorda em não fornecer, distribuir ou compartilhar, nem permitir o fornecimento, distribuição ou compartilhamento do Aplicativo do Motorista (nem de qualquer dado relacionado) a terceiros(as). O direito acima se encerrará imediatamente e o(a) Motorista apagará e removerá integralmente o Aplicativo de Motorista do Dispositivo Fornecido por Motorista caso o(a) Cliente e/ou o(a) Motorista deixe(m) de prestar(em) Serviços de Transporte usando o Dispositivo Fornecido por Motorista. O(A) Cliente concorda e informará cada Motorista aplicável que: (i) o uso do Aplicativo de Motorista em um Dispositivo Fornecido por Motorista demanda um plano de dados ativo com um provedor de serviço sem fio associado ao Dispositivo fornecido por Motorista, plano de dados este que deverá ser providenciado pelo(a) Cliente de Transporte ou pelo(a) Motorista, às suas expensas; e (ii) o uso do Aplicativo de Motorista em um Dispositivo Fornecido por Motorista como interface com os Serviços da Uber poderá consumir grandes quantidades de dados de plano de dados. A Uber recomenda que o Dispositivo Fornecido por Motorista somente seja usado em um plano de dados ilimitado ou com limites bem elevados sendo que a Uber não será responsável por nenhuma taxa, custo ou excedente de limite relacionado a qualquer plano de dados.

- 2.8. **Serviços Baseados em Localização.** O(A) Cliente reconhece e concorda que todas as informações de geolocalização do(a) Motorista devem ser fornecidas aos Serviços da Uber através de um Dispositivo para a prestação dos Serviços de Transporte. O(A) Cliente reconhece e concorda, e deverá informar e obter o consentimento de cada Motorista (quando aplicável), que: (a) As informações de geolocalização do(a) Motorista serão monitoradas e acompanhadas pelos Serviços da Uber quando o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista e disponível para receber solicitações de Serviços de Transporte, ou quando o(a) Motorista estiver prestando Serviços de Transporte; e (b) a localização aproximada do Veículo de Motorista será exibida para o(a) Usuário(a) antes e durante a prestação de Serviços de Transporte para esse(a) Usuário(a). Além disso, a Uber pode monitorar, acompanhar e compartilhar as informações de geolocalização do(a) Motorista obtidas pelo Aplicativo de Motorista e pelo Dispositivo por razões de segurança, técnicas, de marketing e comerciais, inclusive para disponibilizar e aprimorar produtos e serviços da Uber.

3. Motoristas e Veículos

- 3.1. **Requisitos do(a) Motorista.** O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Motorista sempre deverá: (a) possuir e manter (i) uma carteira de motorista válida com o nível adequado de certificação para operar o Veículo designado para tal Motorista, e (ii) todas as licenças, permissões, aprovações e autorizações aplicáveis ao(a) Cliente e/ou Motorista requeridas para a prestação dos Serviços de Transporte de passageiros a terceiros(as) no Território; (b) possuir um nível de formação, treinamento e conhecimento apropriado e atualizado para prestar Serviços de Transporte de forma profissional com a devida competência, zelo e diligência; e (c) manter padrões elevados de profissionalismo, serviço e cortesia. O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Motorista poderá ser submetido(a) a determinadas verificações de segurança e histórico de direção, de tempos em tempos, para que esse(a) Motorista esteja elegível a prestar, e permaneça elegível a prestar, Serviço de Transporte. O(A) Cliente reconhece e concorda que a Uber reserva o direito de, a qualquer momento e a seu exclusivo critério, desativar ou ainda restringir um(a) Motorista de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber caso o(a) Cliente ou referido Motorista deixe de cumprir os requisitos fixados no presente Contrato ou no Adendo de Motorista.
- 3.2. **Requisitos do Veículo.** O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Veículo deve, sempre: (a) estar devidamente registrado e licenciado para operar como um veículo de transporte de passageiros no Território; (b) ser de propriedade ou alugado pelo(a) Cliente, ou ainda o(a) Cliente deverá ter a posse legal do veículo; (c) ser adequado para realizar os Serviços de Transporte de passageiros na forma dita neste Contrato; e (d) estar em boas condições de funcionamento, de acordo com os padrões de segurança e manutenção da indústria para um veículo de sua categoria, assim como quaisquer normas ou exigências complementares aplicáveis no Território, e apresentar boas condições de limpeza e higiene.
- 3.3. **Documentação.** Para assegurar a conformidade do(a) Cliente e de cada um(a) dos(as) seus(suas) Motoristas com todos os requerimentos das Cláusulas 3.1 e 3.2 acima, o(a) Cliente deverá fornecer à Uber cópias escritas de todas as licenças, permissões, aprovações, autorizações, registros e certificações antes da prestação que o(a) Cliente e o(a) respectivo(a) Motorista preste quaisquer Serviços de Transporte. Feito isso, o(a) Cliente deverá enviar à Uber comprovações escritas de todas essas licenças, permissões, aprovações, autorizações, registros e certificações à medida que forem renovadas. A Uber, mediante solicitação, terá o direito de rever essas licenças, permissões, aprovações, autorizações, registros e certificações de tempos em tempos, sendo que a não disponibilização ou manutenção por parte do(a) Cliente de quaisquer dos itens anteriores constituirá uma violação material deste Contrato. A Uber reserva o direito de verificar de forma independente a documentação do(a) Cliente e/ou de quaisquer Motoristas, a qualquer momento, da forma que julgar adequada e a seu critério razoável.

4. Termos Financeiros

- 4.1. **Cálculo do Preço e Pagamento ao(a) Cliente.** O(A) Cliente tem o direito de cobrar um preço por cada etapa dos Serviços de Transporte encerrada, prestados aos(as) Usuários(as) que forem identificados através dos Serviços da Uber ("Preço"), e tal Preço é calculado com base em um preço básico acrescido da distância (conforme determinado pela Uber com o uso de serviços baseados em localização ativados por meio do Dispositivo) e/ou quantidade de tempo, conforme detalhado em www.uber.com/cities para o Território aplicável ("Cálculo do Preço"). O(A) Cliente também tem o direito de cobrar do(a) Usuário por quaisquer Pedágios, impostos ou taxas incorridas durante a prestação de Serviços de Transporte, quando aplicável. O (A) Cliente: (i) nomeia a Uber como agente limitado de cobrança de pagamento do(a) Cliente unicamente com a finalidade de aceitar o Preço, Pedágios aplicáveis e, dependendo da região e/ou se solicitado pelo(a) Cliente, impostos e taxas do(a) Usuário em nome do(a) Cliente através da funcionalidade de processamento de pagamentos facilitada pelos Serviços da Uber; e (ii) concorda que o pagamento feito pelo(a) Usuário(a) para a Uber será considerado como um pagamento feito diretamente pelo(a) Usuário ao(a) Cliente. Além disso, as partes reconhecem e concordam que entre o(a) Cliente e a Uber o Preço é um valor recomendado e o objetivo principal do Preço pré-estabelecido é servir como um valor padrão caso o(a) Cliente não negocie um valor diferente. O(A) Cliente terá sempre o direito de: (i) cobrar um Preço inferior ao Preço pré-estabelecido; ou (ii) negociar, a pedido do(a) Cliente, um Preço que seja mais baixo do que o Preço pré-estabelecido (cada um dos casos (i) e (ii) supra descritos, um "Preço Negociado"). A Uber considerará todas estas solicitações do(a) Cliente de boa-fé. A Uber concorda em transferir para o(a) Cliente, em uma periodicidade pelo menos semanal: (a) o Preço deduzido da Taxa de Serviço aplicável; (b) os Pedágios; e (c) dependendo da região, certos impostos e taxas suplementares. Na hipótese do(a) Cliente ter algum acordo em separado, outros montantes poderão ser deduzidos do Preço antes da remessa ao(a) Cliente (por exemplo, pagamentos de financiamento de veículos, pagamentos de locação, tarifas de uso de dispositivos móveis, etc.), a ordem de tais deduções do Preço será determinada exclusivamente pela Uber.
- 4.2. **Viagens pagas em dinheiro.** A Uber poderá fornecer aos(as) Usuários(as) do Território uma opção de Viagem que permita que Usuários(as) paguem em dinheiro por uma determinada etapa do Serviço de Transporte prestados pelo(a) Cliente e seus(suas) Motoristas, conforme aplicável (um "Preço em Dinheiro" (para fins de esclarecimento, "Preço em Dinheiro" possui o mesmo significado de "Preço" utilizado no Contrato, salvo naquilo especificado em contrário neste documento)). Sem prejuízo da indicação da Uber pelo(a) Cliente, como seu(sua) agente limitada de cobrança do Preço (para Preços pagos por Usuário(a) via cartão de crédito), no caso da prestação de Serviços de Transporte pelo(a) Cliente e seus(suas) Motoristas a Usuários(as) utilizando a opção do Preço em Dinheiro, o(a) Cliente reconhece e concorda que a função de agente da Uber não será necessária e em substituição: (a) Usuários(as) deverão pagar diretamente ao(a) Cliente ou ao(a) seu(sua) Motorista, em vez de efetuar o pagamento por meio do Aplicativo Móvel Uber; (b) o(a) Cliente ou seus(suas) Motoristas deverão ter responsabilidade exclusiva sobre o recolhimento do Preço em Dinheiro de cada Usuário e fornecer o troco correto, quando aplicável, ao(a) Usuário(a); (c) o(a) Cliente e seus(suas) Motoristas deverão manter o Preço em Dinheiro por sua própria conta e risco, entretanto, o(a) Cliente reconhece e concorda que devido à prestação dos Serviços da Uber em relação ao Serviço de Transporte, o(a) Cliente deverá à Uber a respectiva Taxa de Serviço; e (d) o(a) Cliente e seus(suas) Motoristas deverão ser responsáveis por todos os tributos devidos no Território e relacionados ao Preço em Dinheiro e à Taxa de Serviço e, quando aplicável, a Taxa de Serviço deverá ser paga em seu valor total, livre de quaisquer tributações.
- 4.3. **Pagamentos.** A Taxa de Serviço que o(a) Cliente deve à Uber pelo Serviço de Transporte prestado pelo(a) Cliente e seus(suas) Motoristas, e quaisquer outros valores devidos à Uber (por ex.: reembolso por serviços optativos), deverão ser pagas à Uber mediante compensação e

dedução pela própria Uber dos pagamentos realizados via cartão de crédito pelos Serviços de Transportes realizados pelo(a) Cliente ou seus(suas) Motoristas (conforme aplicável). Na hipótese dos pagamentos realizados a partir de cartões de crédito serem insuficientes para compensarem as Taxas de Serviço devidas em relação aos Preços em Dinheiro ou outros valores devidos à Uber, e o(a) Cliente não tiver disponibilizado à Uber outros meios de pagamento, o(a) Cliente terá uma dívida comercial do valor devido que será mantida até que o(a) Cliente pague a Uber a totalidade do valor. A Uber poderá disponibilizar ao(a) Cliente opções de coleta (por ex.: postos de recolhimento de dinheiro, transferência bancária, pagamento via cartão de débito e mobile wallets) para o pagamento de quaisquer quantias devidas à Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que deverá suportar os custos de quaisquer taxas relacionadas a este pagamento (por ex.: taxa por falta de cobertura da conta bancária, pagamento a maior, câmbio de moeda, transferência internacional, e transferência bancária) e quaisquer tributos (incluindo imposto de renda e tributos indiretos), pagando à Uber o valor total do montante devido. Para evitar quaisquer dúvidas, a Uber não deverá ser vista como desistente de seu direito de percepção de quaisquer valores devidos pelo(a) Cliente se: (a) houver insuficiência do montante pago como Preço via cartão de crédito para a compensação dos valores; (b) o(a) Cliente não pagar tempestivamente quaisquer valores devidos à Uber; ou (c) a Uber decidir pela exigência de um valor mínimo devido antes de iniciar atividades para o recolhimento dos valores ou adiar o recolhimento dos valores devidos pelo(a) Cliente. A Uber reserva o direito de suspender as contas do(a) Cliente e respectivos(as) Motoristas caso mantenham balanço negativo por mais de uma (1) semana. Em cada comprovação de pagamento, a Uber deverá indicar quaisquer compensações e deduções.

- 4.4. **Alterações no Cálculo do Preço.** A Uber reserva o direito de alterar o cálculo do preço a qualquer momento, a critério da Uber com base em fatores do mercado local e a Uber enviará um aviso ao(a) Cliente caso tal alteração possa resultar em uma mudança no Preço recomendado. O uso continuado dos Serviços da Uber depois de qualquer mudança no Cálculo do Preço constituirá a concordância do(a) Cliente em relação a mencionada alteração.
- 4.5. **Ajuste de Preço.** A Uber reserva o direito de: (i) ajustar o Preço para uma situação específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, Motorista pegou uma rota ineficiente, o(a) Motorista não conseguiu concluir corretamente uma etapa específica dos Serviços de Transporte no Aplicativo de Motorista, erro técnico nos Serviços da Uber, etc.); ou (ii) cancelar o Preço para uma etapa específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, um(a) Usuário(a) foi cobrado(a) por Serviços de Transportes que não foram prestados em caso de uma queixa do(a) Usuário(a), fraude, etc.). A decisão Uber de reduzir ou cancelar o Preço qualquer que seja deve ser exercida de forma razoável.
- 4.6. **Taxa de Serviço.** Em contraprestação pela prestação dos Serviços da Uber pela Uber, o(a) Cliente concorda em pagar à Uber uma Taxa de Serviço com base em uma transação de Serviços de Transporte calculada como uma porcentagem do Preço, independentemente de qualquer Preço Negociado que será comunicada ao(a) Cliente por e-mail ou outra forma oportunamente disponibilizada eletronicamente pela Uber para o Território aplicável ("Taxa de Serviço"). A menos que as regulamentações aplicáveis ao Território do(a) Cliente exijam o contrário, os impostos serão calculados e cobrados sobre o Preço e a Uber calculará a Taxa de Serviços com base no Preço, incluindo os respectivos tributos. A Uber reserva o direito de ajustar a Taxa de Serviço (tanto o percentual aplicável como a forma pela qual a Taxa de Serviço é calculada) a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber com base nas condições e fatores do mercado local; a Uber fornecerá um aviso ao(a) Cliente na ocorrência de tal mudança. O uso continuado dos Serviços da Uber após qualquer mudança no cálculo da Taxa de Serviços constituirá a concordância por parte do(a) Cliente em relação a tal mudança. Para que não reste dúvida, tal como previsto na Cláusula 4.1, sem prejuízo do fato de que a Uber receberá o Preço, a Uber fará jus apenas à Taxa de Serviço (na forma ajustada, se aplicável).

- 4.7. **Taxas de cancelamento.** O(A) Cliente reconhece e concorda que os(as) Usuários(as) poderão optar por cancelar pedidos de Serviços de Transportes que tenham sido aceitos por um(a) Motorista através do Aplicativo de Motorista, a qualquer momento antes da chegada do(a) Motorista. Caso um(a) Usuário(a) cancele uma solicitação aceita para os Serviços de Transporte, a Uber poderá cobrar do(a) Usuário(a) uma taxa de cancelamento em favor do(a) Cliente. Se cobrada, esta taxa de cancelamento será considerada o Preço pelos Serviços de Transporte cancelados para fins de remessa ao(a) Cliente nos termos do presente ("Taxa de Cancelamento") As partes reconhecem e concordam que, entre o(a) Cliente e a Uber, esta Taxa de Cancelamento é um valor recomendado e o principal objetivo da Taxa de Cancelamento é servir como um valor padrão caso o(a) Cliente não negocie um valor diferenciado. O(A) Cliente terá sempre o direito de: (i) cobrar uma taxa de cancelamento que seja inferior à Taxa de Cancelamento; ou (ii) negociar, a pedido do(a) Cliente, uma taxa de cancelamento que seja inferior à Taxa de Cancelamento (cada um dos itens (i) e (ii) do presente, uma "**Taxa de Cancelamento Negociada**"). Se cobrada, esta Taxa de Cancelamento (independente de qualquer Taxa de Cancelamento Negociada) será considerada o Preço pelos Serviços de Transporte cancelados para fins de transferência ao(a) Cliente nos termos do presente.
- 4.8. **Recibos.** Como parte dos Serviços da Uber, a Uber fornece ao(a) Cliente um sistema de entrega de recibos ao(a) Usuário para os Serviços de Transporte prestados. Após a conclusão dos Serviços de Transporte para um(a) Usuário por um(a) Motorista, a Uber prepara o recibo aplicável e envia esse recibo ao(a) Usuário(a) por e-mail em nome do(a) Cliente e do(a) Motorista aplicável. Esses recibos também são disponibilizados por e-mail ou pelo portal on-line disponível para o(a) Cliente nos Serviços da Uber. Os Recibos incluem a discriminação dos valores cobrados do(a) Usuário(a) pelos Serviços de Transporte e podem incluir informações específicas sobre o(a) Cliente e o(a) Motorista aplicável, incluindo nome social do Cliente e informações de Contato, fotografia e localização, marca, modelo e placas do Veículo do(a) Motorista nome da entidade e informações de contato do(a) Cliente e o nome e a fotografia do(a) Motorista, bem como um mapa da rota feita pelo(a) Motorista. O(A) Cliente deverá informar os(as) Motoristas que quaisquer correções aos recibos de um(a) Usuário(a) pelos Serviços de Transporte deverão ser apresentadas à Uber, por escrito, no prazo de 3 (três) dias úteis após o encerramento de tais Serviços de Transporte. Na ausência de tal aviso, a Uber não será responsável por quaisquer erros ou correções no recibo ou pelo recálculo do pagamento do Preço.
- 4.9. **Nenhum Valor Adicional** O(A) Cliente reconhece e concorda que, para o mútuo benefício das partes, através de publicidade e marketing, a Uber e suas Afiliadas poderão buscar e atrair novos(as) Usuários(as) para a Uber e aumentar o número de Usuários(as) que utilizam o Aplicativo Móvel Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que tal publicidade ou marketing não dá direito ao(a) Cliente a quaisquer quantias monetárias adicionais, além dos montantes expressamente fixados neste Contrato.
- 4.10. **Impostos.** O(A) Cliente reconhece e concorda que deve: (a) realizar todas as obrigações de registro fiscal, calcular e remeter todas as obrigações tributárias relacionadas com a prestação de Serviços de Transporte, conforme exigido pela legislação aplicável; e (b) fornecer à Uber todas as informações fiscais relevantes (incluindo um número válido de identificação de contribuinte que pertença ao(a) Cliente e/ou qualquer Motorista, caso seja exigido a obtenção do número de identificação de contribuinte do(a) Cliente e/ou qualquer Motorista pela legislação aplicável). O(A) Cliente reconhece e concorda que o(a) Cliente e cada um(a) dos(as) Motoristas é responsável pelos tributos sobre os seus próprios rendimentos, resultantes da prestação de Serviços de Transporte. Sem prejuízo de qualquer disposição em contrário no presente Contrato, a Uber pode, a seu critério, com base em considerações tributárias e regulatórias aplicáveis, recolher e remeter os tributos resultantes da prestação de Serviços de

Transporte do(a) Cliente e/ou de qualquer Motorista e/ou disponibilizar qualquer informação fiscal relevante que o(a) Cliente e/ou qualquer Motorista tenha disponibilizado em conformidade com os requisitos mencionados nesta Cláusula 4.10 diretamente às autoridades fiscais governamentais aplicáveis em nome do(a) Cliente e/ou do(a) Motorista aplicável ou de qualquer outra maneira.

5. Direitos de Propriedade; Licença

- 5.1. **Concessão da Licença.** Sujeito aos termos e condições deste Contrato, a Uber por força do presente concede ao(à) Cliente uma licença não exclusiva, isenta de royalties, não transferível, não sublicenciável e não transferível, durante a vigência do presente Contrato, para acessar e usar (e permitir que seus(suas) Motoristas acessem e usem) o Aplicativo de Motorista em relação à prestação dos Serviços da Uber exclusivamente para a finalidade de prestar Serviços de Transporte aos(às) Usuários(as) e rastreamento resultante dos Preços e Taxas. Todos os direitos não expressamente concedidos ao(à) Cliente são reservados pela Uber, suas Afiliadas e seus respectivos licenciadores.
- 5.2. **Restrições.** O(a) Cliente não deve, e não deve permitir que nenhuma outra parte: (a) licenciar, sublicenciar, vender, revender, transferir, ceder, distribuir ou de alguma fornecer ou disponibilizar os Serviços da Uber, o Aplicativo de Motorista ou qualquer Dispositivo da Uber de qualquer forma a qualquer outra parte; (b) modificar ou criar trabalhos derivados baseados nos Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista; (c) usar indevidamente os Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista, incluindo a criação de "links" de Internet com qualquer parte dos Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista, "modulando" (*framing*) ou "refletindo" (*mirroring*) qualquer parte dos Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista em quaisquer outros websites ou sistemas, "extraíndo" (*scraping*) informações ou ainda obtendo dados indevidamente a partir dos Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista; (d) fazer engenharia reversa, decompilar, modificar ou desmontar os Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista, exceto quando permitido pela legislação aplicável; ou (e) enviar *spam* ou de qualquer forma mensagens duplicadas ou não solicitadas. Adicionalmente, o(a) Cliente não deve acessar ou utilizar os Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista nem deve permitir que qualquer outra parte acesse ou utilize os Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista para: (i) projetar ou desenvolver um produto ou serviço concorrente ou substancialmente similar; (ii) copiar ou extrair quaisquer características, funcionalidades ou conteúdos destes; (iii) lançar ou fazer com que seja lançado em conexão com os Serviços da Uber um programa ou *script* automatizado, incluindo *web spiders*, *crawlers*, robôs, indexadores, *bots*, vírus ou *worms* ou qualquer programa que possa fazer várias solicitações ao servidor por segundo, ou sobrecarregue ou dificulte indevidamente a operação e/ou desempenho dos Serviços da Uber; ou (iv) tentar obter acesso não autorizado aos Serviços da Uber ou seus sistemas ou redes relacionadas, em todos casos ressalvada a ocasião em que tais ações devam ser autorizadas pela legislação aplicável.
- 5.3. **Propriedade.** Os Serviços da Uber, Aplicativo de Motorista e Dados da Uber, incluindo todos os direitos de propriedade intelectual relacionados a estes, bem como os Dispositivos da Uber são e continuarão a ser propriedade da Uber, suas Afiliadas e seus respectivos licenciadores. Nem este Contrato ou o uso dos Serviços da Uber, Aplicativo de Motorista ou Dados da Uber por parte do(a) Cliente transfere ou concede ao(à) Cliente quaisquer direitos: (a) sobre ou em relação aos Serviços da Uber, o Aplicativo de Motorista ou Dados da Uber, exceto pela licença limitada concedida acima; ou (b) à utilização ou referência, de qualquer maneira, aos nomes, logotipos, nomes de produtos e serviços, marcas registradas ou marcas de serviço ou outros indícios de propriedade da Uber, suas Afiliadas, ou seus respectivos licenciadores. Além disso, o(a) Cliente reconhece o direito da Uber à família de marcas e nomes UBER, inclusive UBER, isoladamente, e sua combinação com outras letras, pontuação, palavras, símbolos e/ou desenhos, o logotipo UBER e EVERYONE'S PRIVATE DRIVER, logo de PASSAGEIRO (círculo e design) e logo de PARCEIRO ("Marcas e Nomes da UBER"). O(A) Cliente concorda que não irá, e

assegurará que seus(suas) Motoristas não irão tentar registrar ou de alguma forma reivindicar a titularidade de qualquer uma das Marcas e Nomes da **UBER**, isoladamente ou em combinação com outras letras, pontuação, palavras, símbolos e/ou desenhos, nem de qualquer marca ou nome similar que possa gerar confusão.

6. Confidencialidade

- 6.1. Cada uma das partes reconhece e concorda que, no cumprimento do presente Contrato, poderão ter acesso ou poderão ser expostas, direta ou indiretamente, às informações confidenciais da outra parte ("**Informações Confidenciais**"). Informações Confidenciais incluem Dados da Uber, IDs de Motoristas, Informações de Usuário(a) e volume de transações, planos de marketing e negócio, vendas, informações financeiras, técnicas, operacionais e outras informações não públicas de cada parte (seja divulgada por escrito ou verbalmente) que tal parte determine como proprietárias ou confidenciais ou que a outra parte deveria razoavelmente saber que devem ser tratadas como confidenciais.
- 6.2. Cada parte reconhece e concorda que: (a) todas as Informações Confidenciais permanecerão de propriedade exclusiva da parte divulgadora; (b) não deve usar as informações confidenciais da outra parte para qualquer finalidade, salvo para fins do presente Contrato; (c) não deve divulgar Informações Confidenciais da outra parte a terceiros, exceto aos seus empregados(as), funcionários(as), contratados(as), representantes e prestadores(as) de serviços ("**Pessoas Permitidas**") quando necessário para o cumprimento do presente Contrato, desde que as Pessoas Permitidas estejam vinculadas, por escrito, à obrigações de confidencialidade e não utilização de Informações Confidenciais não menos rigorosas do que as contidas no presente; e (d) devolverá ou destruirá todas as Informações Confidenciais da parte divulgadora quanto da denúncia do presente Contrato ou a pedido da outra parte (sujeito à legislação aplicável e, com que diz respeito à Uber, aos seus requisitos de manutenção de registros internos).
- 6.3. Sem prejuízo do acima disposto, as Informações Confidenciais não incluem nenhuma informação que: (i) seja ou se torne parte do domínio público sem ação ou omissão por parte do destinatário(a); (ii) era detida pela parte receptora antes da data do presente Contrato, sem uma obrigação de confidencialidade; (iii) for divulgada para a parte receptora por um terceiro(a) sem obrigação de confidencialidade com relação às informações; ou (iv) tenham que ser divulgada em conformidade com uma lei, ordem judicial, intimação ou autoridade governamental, sendo certo que a parte receptora notificará a parte reveladora acerca desse fato e dará a parte divulgadora uma oportunidade razoável para contestar ou limitar tal divulgação obrigatória.
7. **Privacidade** Sujeita a legislação aplicável, a Uber poderá prestar a terceiros(as) qualquer informação (inclusive dados pessoais e quaisquer Dados da Uber) sobre o(a) Motorista disponibilizada nos termos deste Contrato se: (a) houver alguma reclamação, litígio ou disputa, inclusive um acidente; (b) caso seja necessário para executar os termos do Contrato; (c) for exigível, a critério exclusivo da Uber ou de qualquer Afiliada; (d) for necessário, a critério exclusivo da Uber ou de qualquer Afiliada, para (1) proteger a segurança, os direitos, a propriedade ou a segurança da Uber, os Serviços da Uber ou de terceiros(as); (2) detectar, prevenir ou de alguma forma endereçar questões relacionadas à fraude, segurança ou de ordem técnica; e/ou (3) prevenir ou cessar uma atividade que a Uber ou qualquer Afiliadas, a seu exclusivo critério, considerar ser, ou constituir um risco de ser, ilegal, antiética ou juridicamente repudiável; ou (e) se for exigível ou necessário, a critério exclusivo da Uber ou qualquer Afiliada, para fins de seguro, fiscal ou outras finalidades relacionadas com a capacidade do(a) Cliente e/ou Motorista ser elegível, ou permanecer elegível, para usar os Serviços da Uber ou para Serviços da Uber a serem ofertados no Brasil. O(A) Cliente compreende que a Uber poderá reter dados pessoais do(a) Cliente e/ou do(a) Motorista por razões jurídicas, regulatórias, de segurança e outras finalidades requeridas após a extinção deste Contrato. A Uber processa dados pessoais (inclusive aqueles referidos na Cláusula 2.8 acima) de acordo com

sua política de privacidade disponível em <https://www.uber.com/legal/privacy/drivers-non-us/pt-BR>. Sem prejuízo das disposições aqui contidas, o(a) Cliente também reconhece e expressamente consente que seus dados pessoais serão coletados, processados e mantidos por Uber B.V. , sociedade constituída e existente de acordo com as leis dos Países Baixos, com sede em Amsterdam, Países Baixos, em Vijzelstraat 68, 1017H, registrada na Câmara de Comércio sob nº 56317411.

8. Seguro

- 8.1. O(A) Cliente concorda em manter, durante a vigência do presente Contrato e para todos os Veículos operados pelo(a) Cliente e seus(suas) Motoristas, um seguro de responsabilidade civil para automóveis comerciais que forneça proteção contra lesões corporais e danos materiais a terceiros(as) com níveis de cobertura que satisfaçam todas as leis aplicáveis no Território. Esta cobertura também deve incluir qualquer indenização que independa de culpabilidade quando exigida por lei no Território e não puder ser renunciada por um(a) segurado(a).
- 8.2. O(a) Cliente concorda em manter, durante a vigência deste Contrato, um seguro comercial de responsabilidade civil que forneça proteção para danos pessoais, publicidade e danos materiais a terceiros, com os níveis de cobertura exigidos pelas leis aplicáveis no Território.
- 8.3. O(A) Cliente concorda em manter, durante a vigência deste Contrato, um seguro de compensação ao(à) trabalhador(a), conforme exigível por todas as leis aplicáveis no Território. Se permitido pela lei aplicável, o(a) Cliente pode optar por segurar-se contra acidentes de trabalho, mantendo seguro de acidente de trabalho e doença profissional em lugar do seguro de compensação ao trabalhador. Os(As) subcontratados(as) do(a) Cliente também podem, se permitido pela lei aplicável, manter um seguro contra acidentes de trabalho em lugar do seguro de compensação ao(à) trabalhador(a).
- 8.4. O(A) Cliente deverá adicionar a Uber (ou qualquer uma de suas Afiliadas, como possa ser oportunamente designada pela Uber) como segurada adicional nas apólices de seguro do(a) Cliente exigidas nas Cláusulas 8.1 e 8.2 acima, e deve, a pedido da Uber, fornecer uma cópia dessa(s) apólice(s) de seguro(s) dentro de 7 (sete) dias após tal solicitação.

9. Declarações e Garantias; Declaração de Isenção de Responsabilidade

- 9.1. **Pelo(a) Cliente.** O(A) Cliente declara e garante que: (a) tem plenos poderes e autoridade para celebrar este Contrato e cumprir com as obrigações contratuais fixadas no presente; (b) está devidamente constituído(a), validamente existente e idôneo(a) sob as leis da jurisdição de sua origem; (c) não celebrou, e durante a vigência deste não celebrará, nenhum acordo que o(a) impeça de cumprir este Contrato; (d) observará todas as leis aplicáveis no cumprimento do presente Contrato, incluindo a manutenção e o cumprimento de todas as autorizações, licenças, registros e outras autorizações governamentais requeridas para (i) prestar Serviços de Transporte usando Motoristas e Veículos nos termos do presente Contrato, (ii) os Serviços de Transporte de passageiros(as) a terceiros(as) no Território em geral; e (e) deve exigir que todos os(as) Motoristas cumpram o Adendo de Motorista, os termos e condições aplicáveis estabelecidos neste Contrato e todas as leis aplicáveis.
- 9.2. **ISENÇÃO DE GARANTIAS.** A UBER OFERECE, E O(A) CLIENTE ACEITA, OS SERVIÇOS DA UBER, O APLICATIVO DE MOTORISTA E OS DISPOSITIVOS DA UBER "TAL COMO SE ENCONTRAM" E "CONFORME DISPONÍVEIS". A UBER NÃO DECLARA, ASSEGURA OU GARANTE QUE QUALQUER ACESSO POR CLIENTES OU MOTORISTAS OU USO DOS SERVIÇOS DA UBER, DO APLICATIVO DE MOTORISTA OU DOS DISPOSITIVOS DA UBER: (A) SERÁ ININTERRUPTO OU LIVRE DE ERROS; OU (B) RESULTARÁ EM QUAISQUER SOLICITAÇÕES DE VIAGEM. AS FUNÇÕES DA UBER SÃO APENAS DE UMA INTERMEDIACÃO SOB DEMANDA E SERVIÇOS CORRELATOS, NÃO SE RESPONSABILIZA, AUTORIZA OU DÁ GARANTIAS QUANTO A AÇÕES OU OMISSÕES DOS(AS) USUÁRIOS(AS) QUE POSSAM SOLICITAR OU RECEBER SERVIÇOS DE TRANSPORTE DO(A) CLIENTE OU QUALQUER MOTORISTA NOS TERMOS DO PRESENTE, E A UBER TAMBÉM NÃO PRECISA SELECIONAR OU DE

OUTRA FORMA AVALIAR OS(AS) USUÁRIOS(AS). AO USAR OS SERVIÇOS DA UBER E O APLICATIVO DE MOTORISTA, O(A) CLIENTE RECONHECE E CONCORDA QUE O(A) CLIENTE OU O(A) MOTORISTA PODEM LIDAR COM TERCEIROS (INCLUINDO OS(AS) USUÁRIOS(AS)) QUE PODEM REPRESENTAR PREJUÍZOS OU RISCO AO(À) CLIENTE, AO(À) MOTORISTA OU TERCEIROS(AS). O(A) CLIENTE E OS(AS) MOTORISTAS SÃO ACONSELHADOS A ADOTAREM PRECAUÇÕES RAZOÁVEIS EM RELAÇÃO ÀS INTERAÇÕES COM TERCEIROS(AS) RELACIONADOS AO USO DOS SERVIÇOS DA UBER OU O APLICATIVO DE MOTORISTA. SEM PREJUÍZO DA INDICAÇÃO DA UBER COMO AGENTE DE COBRANÇA LIMITADA DE PAGAMENTOS DO(A) CLIENTE PARA FINS DE ACEITAÇÃO DO PAGAMENTO DE USUÁRIOS(AS) EM FAVOR DO(A) CLIENTE, COMO ESTABELECIDO NA CLÁUSULA 4 ACIMA, A UBER EXPRESSAMENTE RENUNCIA QUALQUER RESPONSABILIDADE POR QUALQUER ATO OU OMISSÃO DO(A) CLIENTE, QUALQUER MOTORISTA, QUALQUER USUÁRIO(A) OU TERCEIRO(A).

- 9.3. **Não Garantia de Serviço.** A Uber não garante a disponibilidade ou o tempo de atividade dos Serviços da Uber ou do Aplicativo de Motorista. O(A) Cliente reconhece e concorda que os Serviços da Uber ou o Aplicativo de Motorista podem ficar indisponíveis a qualquer momento e por qualquer motivo (por exemplo, devido à manutenção programada ou falha da rede). Além disso, os Serviços da Uber ou Aplicativo de Motorista podem estar sujeitos a limitações, atrasos e outros problemas inerentes à utilização de comunicações via Internet e eletrônicas. Igualmente a Uber não será responsável por quaisquer atrasos, falhas de entrega ou outros danos, responsabilidades ou prejuízos resultantes de tais problemas.

10. Indenização

- 10.1. O(A) Cliente deverá indenizar, defender (a critério da Uber) e isentar a Uber e suas Afiliadas e seus respectivos(as) representantes, diretores(as), funcionários(as), agentes, sucessores(as) e cessionários(as) contra todas e quaisquer indenizações, despesas (incluindo honorários advocatícios), danos, sanções, multas, contribuições para a seguridade social e tributos decorrentes ou relacionados com: (a) o não cumprimento pelo(a) Cliente das declarações, garantias e obrigações feitas sob o presente Contrato; (b) uma reclamação de terceiros(as) (incluindo Usuários(as), órgãos reguladores e autoridades governamentais), direta ou indiretamente relacionados(as) com a prestação de Serviços de Transporte ou a utilização dos Serviços da Uber pelo(a) Cliente; (c) o não cumprimento por parte do(a) Usuário(a) ou do(a) Cliente de sua obrigação de pagamento através do sistema de pagamento escolhido.
- 10.2. Entre o(a) Cliente e a Uber, o(a) Cliente é e será o único responsável pela prestação de Serviços de Transporte e por seus(suas) Motoristas (conforme o caso). Assim, o (a) Cliente deverá indenizar, defender (a critério da Uber) e isentar a Uber e suas Afiliadas e seus respectivos representantes, diretores(as), funcionários(as), agentes, sucessores(as) e cessionários(as) contra todas e quaisquer responsabilidades, despesas (incluindo honorários advocatícios), danos, sanções, multas, contribuições para a seguridade social e tributos decorrentes ou relacionados com a prestação de Serviços de Transporte por seus(suas) Motoristas ou o uso dos Serviços da Uber.
- 10.3. O(A) CLIENTE CONCORDA E ASSEGURARÁ QUE SEUS(SUAS) MOTORISTAS CONCORDARÃO QUE QUALQUER PAGAMENTO FEITO AO(À) CLIENTE E/OU AO(À) SEUS(SUAS) MOTORISTAS FEITO COM BASE EM UM SEGURO CONTRA ACIDENTES PESSOAIS DE PASSAGEIROS (APP) MANTIDO PELA UBER OU PELO(A) PRÓPRIO(A) CLIENTE REDUZIRÁ QUALQUER INDENIZAÇÃO DEVIDA AO(À) CLIENTE E/OU SEUS(SUAS) MOTORISTAS.
11. **LIMITES DE RESPONSABILIDADE.** A UBER E SUAS AFILIADAS NÃO SERÃO RESPONSÁVEIS NOS TERMOS, OU EM RELAÇÃO, A ESTE CONTRATO, POR QUALQUER UM DOS ITENS ABAIXO, SEJA COM FUNDAMENTO NO CONTRATO, ATO ILÍCITO OU QUALQUER OUTRA TEORIA JURÍDICA, MESMO QUE UMA PARTE FORA INFORMADA SOBRE A POSSIBILIDADE DE TAIS DANOS: (I) QUAISQUER DANOS ACIDENTAIS, PUNITIVOS, ESPECIAIS, EXEMPLARES, CONSEQUENTES OU OUTROS DANOS INDIRETOS

DE QUALQUER ESPÉCIE OU NATUREZA; OU (ii) DANOS MATERIAIS, PERDA OU IMPRECISÃO DE DADOS, LUCROS CESSANTES, PERDA DE RECEITA, DE LUCROS, DE USO OU DE OUTRA VANTAGEM ECONÔMICA PELO(A) CLIENTE, MOTORISTA OU TERCEIROS(AS). COM EXCEÇÃO DAS OBRIGAÇÕES DA UBER DE PAGAR OS VALORES DEVIDOS AO(À) CLIENTE NOS TERMOS DA CLÁUSULA 4 ACIMA, MAS CONSIDERANDO QUAISQUER LIMITAÇÕES OU OUTRAS DISPOSIÇÕES CONSTANTES DO PRESENTE CONTRATO QUE POSSAM SER APLICÁVEIS, EM NENHUMA CIRCUNSTÂNCIA A RESPONSABILIDADE DA UBER OU DE SUAS AFILIADAS AO ABRIGO DO PRESENTE CONTRATO EXCEDERÁ O VALOR DAS TAXAS DE SERVIÇO PAGAS OU DEVIDAS À UBER NOS TERMOS DESTES DOCUMENTO NO PERÍODO DE 6 (SEIS) MESES IMEDIATAMENTE ANTERIORES AO EVENTO QUE DEU ORIGEM A TAL RECLAMAÇÃO. ESTAS LIMITAÇÕES NÃO TÊM A INTENÇÃO DE LIMITAR A RESPONSABILIDADE QUE NÃO PODE SER EXCLUÍDA PELA LEI APLICÁVEL.

12. Prazo E Rescisão

- 12.1. **Prazo** O presente Contrato terá início na data em que for formalizado pelo(a) Cliente (eletronicamente ou de outra forma) e permanecerá em vigor até que seja extinto na forma fixada neste documento.
- 12.2. **Rescisão.** Qualquer uma das partes poderá terminar o presente Contrato: (a) sem motivo, a qualquer momento, mediante envio de notificação à outra parte com 7 (sete) dias de antecedência; (b) imediatamente, sem aviso prévio, por descumprimento deste Contrato pela outra parte; ou (c) imediatamente, sem aviso prévio, em caso de insolvência ou falência da outra parte, ou no momento em que a outra parte depositar ou apresentar um pedido de suspensão do pagamento (ou medida ou evento semelhante) contra a parte contratante. Além disso, a Uber poderá terminar este Contrato ou desativar o(a) Cliente ou um(a) determinado(a) Motorista imediatamente, sem aviso prévio ao(à) Cliente e/ou qualquer Motorista, caso o(a) Cliente e/ou qualquer Motorista, conforme o caso, deixe de se qualificar, segundo a legislação aplicável, ou as normas e políticas da Uber, para a prestação de Serviços de Transporte ou para conduzir o Veículo, ou ainda conforme fixado no presente Contrato.
- 12.3. **Efeitos da Extinção.** Após a rescisão do Contrato (exceto no caso de uma rescisão descrita na Cláusula 12.2.2), o(a) Cliente e todos os(as) Motoristas, conforme o caso, deverão: (a) devolver imediatamente à UBER todos os dispositivos da Uber; e (b) excluir imediatamente e remover completamente o Aplicativo de Motorista de quaisquer Dispositivos Fornecidos por Motorista. As obrigações de pagamento pendentes e as Cláusulas 1, 2.3, 2.5, 2.6.3, 4.9, 4.10, 5.3, 6, 7, 9, 10, 11, 12.3, 13, 14 e 15 sobreviverão à extinção do presente Contrato.

13. Relação entre as partes

- 13.1. Exceto como expressamente previsto neste Contrato, no que diz respeito à Uber agir como o agente limitado de cobrança de pagamento, apenas para fins de cobrança de pagamentos devidos pelos(as) Usuários(as) em favor do(a) Cliente, a relação entre as partes nos termos deste Contrato é de empreendedores independentes. As partes concordam expressamente que: (a) o presente Contrato não é um contrato de trabalho, nem cria uma relação de trabalho (inclusive sob a perspectiva da lei trabalhista, tributária ou da segurança social), entre a Uber e o(a) Cliente ou entre a Uber e qualquer Motorista; e (b) não existe nenhuma relação de *joint venture*, parceria, ou agência entre a Uber e o(a) Cliente ou a Uber e qualquer Motorista.
- 13.2. O(A) Cliente não tem autoridade para vincular a Uber e se compromete a não se apresentar como um(a) empregado(a), agente ou representante autorizado(a) da Uber ou suas afiliadas, assim como assegurará que nenhum(a) Motorista se apresentará como tal.
- 13.3. O(A) Cliente reconhece expressamente e consente que ao formalizar as condições deste Contrato intenciona prestar Serviços de Transporte de forma rotineira e, desta forma, a Uber

considerará o(a) Cliente e seus(suas) Motoristas como sujeitos passivos, se assim previsto na lei tributária aplicável.

14. Disposições Gerais

- 14.1. **Modificação.** A Uber reserva-se o direito de modificar os termos e condições deste Contrato ou do Adendo de Motorista, a qualquer momento, e entrará em vigor mediante a publicação de uma versão atualizada do presente Contrato ou Adendo do Motorista, conforme o caso, no portal on-line disponível para o(a) Cliente sobre os Serviços da Uber. A Uber reserva o direito de alterar qualquer informação referenciada em *hyperlinks* a partir deste Contrato de tempos em tempos. O(A) Cliente neste ato reconhece e concorda que, ao utilizar os Serviços da Uber, ou ao baixar, instalar ou usar o Aplicativo de Motorista, o(a) Cliente está vinculado a quaisquer futuras alterações e aditamentos ao presente Contrato, informações aqui referenciadas em *hiperlinks*, ou documentos aqui incorporados, incluindo com respeito a cálculos do preço. O uso continuado dos Serviços da Uber ou do Aplicativo de Motorista após qualquer mudança constituirá um consentimento por parte do(a) Cliente para tal mudança.
- 14.2. **Termos Suplementares.** Termos suplementares poderão ser aplicados ao uso dos Serviços da Uber pelo(a) Cliente e pelo(a) Motorista, como políticas de uso ou termos relacionados a determinadas características e funcionalidades que poderão sofrer alterações a qualquer tempo ("Termos Suplementares"). O(A) Cliente poderá receber determinados Termos Suplementares a qualquer momento. Os Termos Suplementares são adicionais e deverão ser considerados parte do presente Contrato. Os Termos Suplementares prevalecerão sobre este Contrato caso ocorra algum conflito.
- 14.3. **Divisibilidade das Cláusulas.** Se qualquer disposição do presente Contrato for considerada ilegal, inválida ou inexecutável, no todo ou em parte, sob qualquer lei, tal disposição ou parte dela deverá, em sua extensão, ser considerada como não sendo parte do presente Contrato, mas a legalidade, validade e executabilidade do restante do presente Contrato, não será afetada. Nesta situação, as partes devem substituir a (parte da) disposição ilegal, inválida ou inexecutável com uma (parte de uma) disposição que seja legal, válida e executável e que tenha, na maior medida possível, um efeito semelhante ao daquela (parte daquela) considerada ilegal, inválida ou inexecutável, considerando o conteúdo e finalidade do presente Contrato.
- 14.4. **Cessão.** O(A) Cliente não poderá ceder ou transferir este Contrato ou quaisquer direitos ou obrigações aqui estabelecidas, no todo ou em parte, sem o prévio consentimento por escrito da Uber. A Uber poderá ceder ou transferir este Contrato ou quaisquer direitos ou obrigações aqui estabelecidas, no todo ou em parte, nos termos deste Contrato, a qualquer momento e sem consentimento.
- 14.5. **Totalidade do Contrato.** Este Contrato, incluindo preâmbulo e todos os Termos Suplementares, constitui a totalidade do acordo e entendimento das partes com relação ao objeto em questão e este documento imediatamente encerra, substitui e supera todos os acordos, contratos e acertos anteriores entre o(a) Cliente e qualquer Afiliada da Uber. Neste Contrato, as palavras "incluindo" e "inclui" significa "incluindo, mas não limitado a".
- 14.6. **Não Há Terceiros(as) Beneficiários(as).** Salvo a disposição em contrário prevista na Cláusula 2.5 acima, o(a) Cliente reconhece que não existem terceiros(as) beneficiários(as) do presente Contrato. Nada contido neste Contrato destina-se a criar quaisquer reivindicações de terceiros(as) beneficiários(as) ou deve ser interpretado como tal.
- 14.7. **Comunicados.** Qualquer notificação entregue pela Uber ao(a) Cliente no âmbito do presente Contrato será entregue por e-mail (correio eletrônico) para o endereço de e-mail cadastrado na conta do(a) Cliente ou através de postagem no portal on-line disponível para o(a) Cliente em relação aos Serviços da Uber. Qualquer aviso emitido pelo(a) Cliente para a Uber no âmbito do presente Contrato será entregue através de contato com a Uber em <http://partners.uber.com>

na seção “Fale Conosco”. Avisos adicionais específicos para o Território podem ser necessários de tempos em tempos.

15. Lei Aplicável. Salvo disposição em contrário prevista neste Contrato, o presente Contrato deve ser exclusivamente regido e interpretado de acordo com as leis do Brasil. Quaisquer disputas, conflitos ou controvérsias decorrentes de ou de alguma forma relacionadas ao Contrato, incluindo com relação à sua validade, sua interpretação ou o seu caráter executório, deverão ser resolvidas no foro de domicílio do(a) Cliente.

Ao clicar no “Eu aceito” ou assinar abaixo (o que for exigido pela legislação aplicável), o(a) Cliente expressamente reconhece ter lido, compreendido e adotado medidas para interpretar cuidadosamente as consequências deste Contrato. O(A) Cliente concorda em vincular-se aos termos e condições deste Contrato, e ainda ser legalmente capaz de celebrar este Contrato com a Uber.

Assinatura do(a) Cliente:

Nome:

Data:

**ANEXO D – Contrato social da empresa UBER DO BRASIL
TECNOLOGIA LTDA**

JUCESP

CONVÊNIO
AASP - 258ª ALTERAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DO CONTRATO SOCIAL DA
UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

CNPJ/MF nº 17.895.646/0001-87

NIRE 35227496123

JUCESP PROTOCOLO
0.555.625/16-3

Pelo presente instrumento particular, as partes abaixo assinadas:

(a) **Uber International Holding B.V.**, sociedade devidamente organizada e existente de acordo com as leis dos Países Baixos, com sede em Vijzelstraat 68, 1017 HL, Amsterdã, Países Baixos, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda ("CNPJ/MF") sob o nº 17.212.355/0001-47, neste ato representada por seu procurador, Sr. **Ronaldo Marcelo dos Santos**, brasileiro, solteiro, advogado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Rio de Janeiro sob o nº. 105.374 e perante o Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda ("CPF/MF") sob o nº. 731.879.924-04, residente e domiciliado na cidade e Estado do Rio de Janeiro, com escritório na Av. Almirante Barroso, 52, 1202, cidade e Estado do Rio de Janeiro, CEP 2031-000, conforme procuração datada de 11 de maio de 2015, devidamente notariada, consularizada, traduzida para o português por tradutor público juramentado e registrada no 1º Ofício de Registro de Títulos e Documentos da Cidade do Rio de Janeiro-RJ sob o nº. 3902607-1869101, em 18 de junho de 2015; e

(b) **Uber International B.V.**, sociedade devidamente organizada e existente de acordo com as leis dos Países Baixos, com sede em Vijzelstraat 68, 1017 HL, Amsterdã, Países Baixos, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 17.212.356/0001-91, neste ato representada por seu procurador, Sr. **Ronaldo Marcelo dos Santos**, acima qualificado, conforme procuração datada de 11 de maio de 2015, devidamente notariada, consularizada, traduzida para o português por tradutor público juramentado e registrada no 1º Ofício de Registro de Títulos e Documentos da Cidade do Rio de Janeiro-RJ sob o nº. 3902616-1869103, em 18 de junho de 2015;

Únicas sócias da sociedade empresária limitada denominada **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**, com sede Cidade de São Paulo, Estado do São Paulo, na Av. Brigadeiro Faria Lima, 201, 26º e 27º andares, Conjunto 2601/2701, Pinheiros, CEP 05426-100, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 17.895.646/0001-87, com seus atos constitutivos, datados de 25 de fevereiro de 2013, devidamente registrados perante a Junta Comercial do Estado de São Paulo ("JUCESP") sob o NIRE 35.2.2749612-3, em sessão de 9 de abril de 2013, e 1ª alteração contratual, datada de 14 de maio de 2014, devidamente registrada perante a JUCESP sob nº 215.705/14-2, em sessão de 10 de junho de 2014, e perante a Junta Comercial do Estado do Rio de Janeiro ("JUCERJA") sob o NIRE 33.2.0976840-9, em sessão de 24 de junho de 2014, e com sua 7ª e última alteração contratual, datada de 26 de janeiro de 2016, devidamente registrada perante a JUCERJA sob nº 33901377110, em sessão de 12 de fevereiro de 2016, e perante a JUCESP sob nº 210.114/16-2 em sessão de 10 de

maio de 2016 (a "Sociedade"), resolvem, por unanimidade, alterar o Contrato Social da Sociedade, de acordo com as seguintes cláusulas e condições:

1. ALTERAÇÃO DE OBJETO SOCIAL

As sócias decidem, por unanimidade e sem reservas, alterar a Cláusula 4ª do Contrato Social da Sociedade, referente ao objeto social, para fins de incluir novas atividades a serem desenvolvidas pela Sociedade, a qual passará a vigorar com a seguinte redação:

"OBJETO SOCIAL CLÁUSULA 4ª

O objeto social da Sociedade compreende:

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;*
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;*
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;*
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e*
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido."*

2. ALTERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DA SOCIEDADE

As sócias decidem, por unanimidade e sem reservas, alterar os parágrafos 2º e 3º da Cláusula 6ª do Contrato Social da Sociedade, com a finalidade de ampliar os poderes dos Diretores da Sociedade, que passarão a vigorar com a seguinte redação:

"Parágrafo 2º - Independência de qualquer prévia autorização dos sócios a prática pelas Diretores ou por procurador(es) de atos atinentes ao curso normal dos negócios e que não estejam compreendidos nas operações especiais previstas no Parágrafo 3º abaixo. Incluem-se entre os atos atinentes ao curso normal dos negócios: (i) limitada ao valor correspondente em Reais (R\$) a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte americanos), o pagamento de despesas relativas ao aluguel da sede e das filiais da Sociedade e a contas de concessionárias de serviço público (água, energia e telefone), bem como a celebração de contratos de câmbio, para a conversão de moeda estrangeira em reais, para depósito do valor em conta



corrente bancária de titularidade da Sociedade, e (ii) abertura, encerramento e movimentação de contas correntes bancárias, emissão, aceitação, saque ou endosso de cheques, notas promissórias, duplicatas, letras de câmbio ou quaisquer outros títulos de crédito em geral, assinatura de cartas, contratos e documentos, assunção de obrigações em geral, exercício de direitos, bem como recebimento e outorga de quitação, desde que tais atos não excedam o limite de valor previsto no Parágrafo 3º abaixo.

Parágrafo 3º - A prática dos atos a seguir indicados, pelos Diretores, dependerá de prévia aprovação, por escrito, dos sócios representando a maioria absoluta do capital social da Sociedade, aprovação esta que poderá ser manifestada por ata, carta, e-mail ou fac-símile endereçado à Sociedade:

I - aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis da Sociedade em valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos);

II - alienação, oneração e/ou a disposição de bens componentes do ativo permanente da Sociedade em valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos);

III - estabelecimento de caução, outorga de avais e/ou outras garantias em nome da Sociedade ou de outra sociedade do mesmo grupo econômico;

IV - constituição, dissolução ou liquidação de subsidiárias;

V - aquisição de participação em outros negócios ou sociedades, quer sejam sociedades anônimas ou limitadas;

VI - alienação, oneração ou disposição de ações ou quotas detidas pela Sociedade em outras sociedades, bem como votação em assembleias, reuniões ou resoluções de sócios dessas sociedades;

VII - celebração de qualquer contrato, empréstimo ou financiamento, bem como realização de um pagamento ou assunção de qualquer obrigação de valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) por operação;

VIII - celebração em nome da Sociedade de qualquer contrato de locação, arrendamento, distribuição, representação comercial ou consultoria de valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) mensais;

IX – realização de investimentos não previstos no orçamento anual da Sociedade em valor individual não superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) por transação; e

X - outorga de procuração com poderes ad negotia."

3. CONSOLIDAÇÃO DO CONTRATO SOCIAL

3.1. Em virtude das deliberações acima, resolvem as sócias consolidar o Contrato Social da Sociedade, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"CONTRATO SOCIAL DA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

DENOMINAÇÃO SOCIAL CLÁUSULA 1ª

A Sociedade girará sob a denominação social de "UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA."

SEDE CLÁUSULA 2ª

A Sociedade terá sede na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Av. Brigadeiro Faria Lima, 201, 26ª e 27ª andares, Conjunto 2601/2701, Pinheiros, CEP 05426-100, podendo abrir, operar e fechar filiais e/ou quaisquer estabelecimentos no Brasil e no exterior, mediante deliberação de seus sócios.

Parágrafo Único – A Sociedade possui 6 (seis) filiais, localizadas: (i) na Cidade do Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro, na Rua Uruguaiana, nº 10, 24º Andar, Centro, salas 2401 a 2412, CEP 20050-050; (ii) na Cidade de Brasília, Distrito Federal, SAUS Quadra 04, Lote 9/10, Bloco A, Sala 725, Edifício Victória Office Tower, Asa Sul, CEP 70070-938; (iii) na Cidade de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, na Rua Paraíba, nº 550, Edifício Renaissance, 8º andar, CEP 30130-140; (iv) na Cidade de Curitiba, Estado do Paraná, na Rua Francisco Rocha, 198, Batel, CEP 80520-130; (v) na Cidade de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul, na Avenida Carlos Gomes, nº 700, 8º Andar, Sala 807, Auxiliadora, CEP 90480-000; e (vi) na Cidade de Recife, Estado do Pernambuco, na Av. Antônio do Góes, nº 60, JCPM Trade Center, 7º andar, salas 701 à 705, Caixa Postal 41-F, Pina, CEP 51010-000, as quais poderão exercer quaisquer das atividades do objeto social da Sociedade.

PRAZO DE DURAÇÃO CLÁUSULA 3ª

O prazo de duração da Sociedade é indeterminado.

OBJETO SOCIAL

CLÁUSULA 4ª

O objeto social da Sociedade compreende:

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concretização dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido."

CAPITAL SOCIAL

CLÁUSULA 5ª

O capital social da Sociedade é de R\$ 1.000,00 (mil reais), dividido em 1.000,00 (mil) quotas, com valor nominal de R\$ 1,00 (um real) cada uma, totalmente subscrito e integralizado. O capital social da Sociedade está dividido entre os sócios conforme abaixo indicado:

I - **Uber International Holding B.V.** detém 999 (novecentas e noventa e nove) quotas, com valor nominal de R\$ 1,00 (um real) cada, totalizando R\$ 999,00 (novecentos e noventa e nove reais); e

II - **Uber International B.V.** detém 1 (uma) quota, com valor nominal de R\$ 1,00 (um real), totalizando R\$ 1,00 (um real).

Parágrafo 1º - De acordo com o artigo 1.052 da Lei nº 10.406, de 10.01.2002, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem, solidariamente, pela integralização do capital social da Sociedade.

Parágrafo 2º - As quotas são indivisíveis e a cada quota corresponde um voto nas deliberações sociais.

Parágrafo 3º - Integralizadas as quotas, o capital social poderá ser aumentado, observado o direito de preferência dos sócios para participar do aumento, na proporção das quotas que sejam titulares. Aplicam-se as regras previstas na Cláusula 7ª deste Contrato Social à cessão do direito de preferência.

ADMINISTRAÇÃO E REPRESENTAÇÃO

CLÁUSULA 6ª

A Sociedade será administrada e representada por até 3 (três) administradores, sócios ou não da sociedade, sob a denominação de "Diretor", nomeados nas Disposições Transitórias deste Contrato Social, na forma da lei. Os Diretores ficarão incumbidos de desempenhar as funções de administração e representação da Sociedade, isoladamente, por prazo indeterminado, podendo ser substituídos ou destituídos a qualquer momento por deliberação dos sócios representando a maioria absoluta do capital social. Os Diretores ficarão dispensados de prestar caução e observarão as condições previstas nos parágrafos abaixo.

Parágrafo 1º - Os Diretores terão amplos e gerais poderes para a administração e representação da Sociedade, bem como para o uso da razão ou denominação social, representando a Sociedade em todos os atos, em juízo ou fora dele, inclusive perante a Secretaria da Receita Federal e o Banco Central do Brasil, observado, porém o disposto nos parágrafos abaixo.

Parágrafo 2º - Independente de qualquer prévia autorização dos sócios a prática pelos Diretores ou por procurador(es) de atos atinentes ao curso normal dos negócios e que não estejam compreendidos nas operações especiais previstas no Parágrafo 3º abaixo. Incluem-se entre os atos atinentes ao curso normal dos negócios: (i) limitada ao valor correspondente em Reais (R\$) a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte americanos), o pagamento de despesas relativas ao aluguel da sede e das filiais da Sociedade e a contas de concessionárias de serviço público (água, energia e telefone), bem como a celebração de contratos de câmbio, para a conversão de moeda estrangeira em reais, para depósito do valor em conta corrente bancária de titularidade da Sociedade, e (ii) abertura, encerramento e movimentação de contas correntes bancárias, emissão, aceitação, saque ou endosso de cheques, notas promissórias, duplicatas, letras de câmbio ou quaisquer outros títulos de crédito em geral, assinatura de cartas, contratos e documentos, assunção de obrigações em geral, exercício de direitos, bem como recebimento e outorga de quitação, desde que tais atos não excedam o limite de valor previsto no Parágrafo 3º abaixo.

Parágrafo 3º - A prática dos atos a seguir indicados, pelos Diretores, dependerá de prévia aprovação, por escrito, dos sócios representando a maioria absoluta do capital social da Sociedade, aprovação esta que poderá ser manifestada por ata, carta, e-mail ou fac-símile endereçado à Sociedade:

- I - aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis da Sociedade em valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos);
- II - alienação, oneração e/ou a disposição de bens componentes do ativo permanente da Sociedade em valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos);
- III - estabelecimento de caução, outorga de avais e/ou outras garantias em nome da Sociedade ou

de outra sociedade do mesmo grupo econômico;

IV - constituição, dissolução ou liquidação de subsidiárias;

V - aquisição de participação em outros negócios ou sociedades, quer sejam sociedades anônimas ou limitadas;

VI - alienação, oneração ou disposição de ações ou quotas detidas pela Sociedade em outras sociedades, bem como votação em assembleias, reuniões ou resoluções de sócios dessas sociedades;

VII - celebração de qualquer contrato, empréstimo ou financiamento, bem como realização de um pagamento ou assunção de qualquer obrigação de valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) por operação;

VIII - celebração em nome da Sociedade de qualquer contrato de locação, arrendamento, distribuição, representação comercial ou consultoria de valor individual superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) mensais;

IX - realização de investimentos não previstos no orçamento anual da Sociedade em valor individual não superior ao equivalente, em moeda corrente nacional (real), a US\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos dólares norte-americanos) por transação; e

X - outorga de procuração com poderes *ad negotia*.

Parágrafo 4º - Dependerá de prévia aprovação dos sócios representando no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) do capital social, a prática de atos que impliquem a cisão, fusão, incorporação ou dissolução da Sociedade.

Parágrafo 5º - A Sociedade, representada por um Diretor, poderá nomear procurador(es) para finalidade específica e por prazo determinado, não excedente a 1 (um) ano, o(s) qual(ais) assinará(ão) individual ou conjuntamente, em nome da Sociedade, conforme sejam os poderes para tanto outorgados. Poderá também um Diretor constituir procuradores *ad judicio*, com mandato por prazo indeterminado. O subestabelecimento de procuração com poderes *ad negotia* é proibido.

Parágrafo 6º - É vedada, sendo nula de pleno direito com relação à Sociedade, a prática de qualquer ato pelos Diretores ou procurador constituído em nome da Sociedade, bem como por qualquer outra pessoa ligada à Sociedade, em operações estranhas ao objeto social.

JESOP

CESSÃO E TRANSFERÊNCIA DE QUOTAS

CLÁUSULA 7ª

Na hipótese de qualquer sócio desejar transferir ou ceder parte ou a totalidade de suas quotas a outro sócio, ou a terceiros, o sócio deverá dar preferência ao outro sócio, o qual terá o direito de adquirir tais quotas, proporcionalmente, à sua respectiva participação no capital social, direta ou indiretamente, sob as mesmas condições de oferta feita a terceiros.

Parágrafo 1º - Após o recebimento de uma notificação concernente à possibilidade do exercício de preferência na aquisição de quotas oferecidas pelo sócio cedente, o sócio remanescente deverá exercer tal direito dentro de 30 (trinta) dias contados da data de recebimento da notificação. Transcorrido este prazo, sem manifestação de interesse do quotista remanescente, o sócio cedente poderá ceder ou transferir suas quotas a terceiros, sob condições que deverão ser no mínimo iguais àquelas estabelecidas quando da oferta ao sócio remanescente.

Parágrafo 2º - Qualquer cessão ou transferência de quotas que descumpra as condições de cessão ou transferência previstas nesta Cláusula será nula e ineficaz, sem qualquer efeito.

EXCLUSÃO, RETIRADA, FALÊNCIA E DISSENSÃO

CLÁUSULA 8ª

A exclusão, retirada ou a falência de um dos sócios, bem como a dissensão entre os estes, não dissolverá a Sociedade, a qual continuará com o(s) sócio(s) remanescente(s), que poderá(ao) adquirir, ou indicar terceiro para adquirir, as quotas do sócio retirante ou falido, observando-se o disposto na Cláusula 7ª acima e, com relação ao preço das quotas, o seu valor patrimonial contábil, calculado com base no balanço especial referido no Parágrafo 3º abaixo.

Parágrafo 1º - Se em virtude de quaisquer desses eventos houver necessidade de reconstituição do número mínimo de dois sócios, ao sócio remanescente fica desde já assegurado o direito de proceder a essa reconstituição através de indicação de terceira pessoa para ingressar na Sociedade, dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data do evento.

Parágrafo 2º - O sócio que desejar se retirar da Sociedade deverá, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, notificar o(s) sócio(s) remanescente(s) de seu propósito.

Parágrafo 3º - Nos casos em que a Sociedade se resolver em relação a um sócio, o valor de sua(s) quota(s), considerada(s) pelo montante efetivamente realizado, liquidar-se-á com base na situação patrimonial contábil da Sociedade, à data da resolução, verificada em balanço especialmente levantado, no prazo de até 30 (trinta) dias, obedecidos os princípios contábeis em vigor. Os eventuais haveres do sócio, conforme apurado no balanço especial, devidamente aprovado pelos sócios remanescentes, serão pagos em dinheiro dentro dos seguintes prazos e condições: 10% (dez por cento) em 60 (sessenta dias) após a data da resolução e o saldo remanescente em 18 (dezoito) parcelas iguais, sucessivas e mensais, vencendo-se a primeira parcela 30 (trinta) dias após o

8

pagamento dos 10% (dez por cento) iniciais. Estando na época em vigor algum índice de atualização dos valores de obrigações pecuniárias para compensar efeitos inflacionários, este índice será aplicado aos pagamentos, na menor periodicidade definida por lei.

ALTERAÇÕES DO CONTRATO SOCIAL

CLÁUSULA 9ª

O presente Contrato Social poderá ser total ou parcialmente alterado por decisão de sócios representando, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) do capital social, ainda que o documento de alteração só contenha a assinatura destes, sendo lícita a exclusão de qualquer sócio, por justa causa, por deliberação dos sócios representando a maioria do capital social, na forma da lei.

Parágrafo Único - Configuram justa causa para os fins de exclusão de sócios, os seguintes eventos: (i) perda do espírito societário; (ii) prática de qualquer atividade que prejudique a imagem da Sociedade; (iii) inobservância das deliberações da Sociedade; e (iv) concorrência desleal à Sociedade.

REUNIÃO DE SÓCIOS

CLÁUSULA 10

Deverá ser realizada anualmente, nos quatro primeiros meses seguintes ao término do exercício social, reunião de sócios para a finalidade de tomar as contas dos administradores e deliberar sobre o balanço patrimonial e o de resultado econômico, sendo que referidos documentos devem ser postos à disposição dos sócios anteriormente à realização da reunião. As reuniões extraordinárias deverão ser realizadas para deliberar as matérias exigidas por lei e sempre que necessário.

Parágrafo 1º - As reuniões de sócio serão convocadas, por Diretor ou por sócio(s), na forma da lei, por meio de anúncio, contra recibo, contendo local, data, hora e ordem do dia da reunião, observada a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis. As formalidades de convocação ficam dispensadas quando todos os sócios comparecerem à reunião ou se declararem, por escrito, cientes do local, data, hora e ordem do dia.

Parágrafo 2º - A reunião será dispensada quando todos os sócios decidirem, por escrito, sobre a matéria objeto da ordem do dia.

Parágrafo 3º - O quórum mínimo de instalação de qualquer reunião de sócios é o de maioria absoluta do capital social, admitindo-se a representação de sócio por procurador. As reuniões de sócios serão presididas por sócio, ou por seu procurador, e secretariadas por quem o presidente da reunião indicar.

Parágrafo 4º - As atas de reunião de sócios deverão ser assinadas pelos sócios presentes à reunião representando, no mínimo, a maioria necessária para a aprovação da respectiva deliberação, e levadas a registro sempre que produzirem efeitos perante terceiros, sendo dispensado o registro

JURIS
destas em livros de atas de reunião de sócios.

DELIBERAÇÕES
CLÁUSULA 11

Quaisquer deliberações ou resoluções a serem submetidas à aprovação dos sócios deverão ser tomadas ou aprovadas pelos sócios representando a maioria absoluta do capital social, a menos que de outra forma expressamente previsto neste Contrato Social ou na Lei nº 10.406, de 10.01.2002.

Parágrafo Único - A Sociedade poderá ser transformada em sociedade anônima, a qualquer tempo, desde que tal mudança seja aprovada pelos sócios representando pelo menos 51% (cinquenta e um por cento) do capital social.

EXERCÍCIO SOCIAL
CLÁUSULA 12

O exercício social coincidirá com o ano calendário, iniciando em 1º de janeiro e terminando em 31 de dezembro de cada ano, ocasião em que serão elaborados o inventário, o balanço patrimonial e o balanço de resultado econômico da Sociedade.

Parágrafo 1º - Para a finalidade de apurar ou distribuir lucros, a Sociedade poderá elaborar balancetes referentes a períodos menores do que o exercício social.

Parágrafo 2º - A Sociedade destinará os lucros segundo decisão dos sócios e estes terão direito de receber uma participação nos resultados da Sociedade proporcional às respectivas participações no capital social.

Parágrafo 3º - A Sociedade poderá pagar ou creditar juros individualmente aos sócios, a título de remuneração do capital próprio, observados os critérios e limites legais.

DISSOLUÇÃO E LIQUIDAÇÃO
CLÁUSULA 13

A dissolução e/ou liquidação da Sociedade será feita em estrita conformidade com os procedimentos previstos em lei. No caso de liquidação da Sociedade, será liquidante a pessoa designada pelos sócios representando a maioria absoluta do capital social. Os bens da Sociedade serão utilizados para quitar suas obrigações e o saldo, se houver, será distribuído entre os sócios, na mesma proporção do número de quotas que cada um possuir.

FORO
CLÁUSULA 14

Fica eleito o Foro da Comarca de São Paulo, Estado de São Paulo, para dirimir dúvidas ou

JUCESP

controvérsias oriundas do presente instrumento.

REGÊNCIA SUBJETIVA
CLÁUSULA 15

Os casos omissos ou que não tenham sido expressamente previstos neste Contrato Social ou no Capítulo das Sociedades Limitadas da Lei nº 10.406, de 10.01.2002, serão regidos pelas normas das Sociedades Anônimas, notadamente pela Lei nº 6.404, de 15.12.1976.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

O cargo de Diretor da Sociedade será exercido pelo Sr. **Apoena Endyara de Souza Becker**, brasileiro, casado, administrador de empresas, portador da Cédula de Identidade RG nº 1610037 SSP/DF, inscrito no CPF/MF sob o nº 847.072.161-53, domiciliado na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, com escritório na Avenida Nove de Julho, 3.452, conjunto 132, Jardim Paulista, CEP 01406-000.

O Diretor da Sociedade, Sr. **Apoena Endyara de Souza Becker**, declara, sob as penas da lei, que não está impedido de exercer a administração da Sociedade, por lei especial, ou em virtude de condenação criminal, ou por se encontrar sob os efeitos dela, a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos; ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, contra o sistema financeiro nacional, contra normas de defesa da concorrência, contra relações de consumo, fé pública, ou a propriedade."

E por estarem assim justas e contratadas, as partes assinam o presente instrumento em 3 (três) vias de igual teor e para um só efeito, as quais são também subscritas pelas duas testemunhas abaixo.

São Paulo (SP), 13 de maio de 2016.

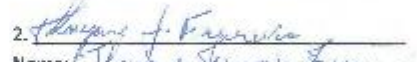
Sócios:


Uber International Holding B.V.
p.p.: Ronaldo Marcelo dos Santos
(procurador)


Uber International B.V.
p.p.: Ronaldo Marcelo dos Santos
(procurador)

Testemunhas:

1. 
Nome: Bragilda de S. Araujo
RG: 25493434-5 SP/SP
CPF/MF: 142.841.944-59

2. 
Nome: Dayana Ferreira de Faria
RG: 24073842-7 SP/SP
CPF/MF: 114.848.117-40

