



GABRIELA FARIA GUIMARÃES TRINDADE

**A METAMORFOSE AMBULANTE DO TRABALHO E DO
CONCEITO DA SUBORDINAÇÃO: A CONSTRUÇÃO DO
FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO SOB A ÓTICA DO VILIPÊNDIO
ÀS GARANTIAS TRABALHISTAS DOS MOTORISTAS DE
APLICATIVOS**

**LAVRAS - MG
2022**

GABRIELA FARIA GUIMARÃES TRINDADE

**A METAMORFOSE AMBULANTE DO TRABALHO E DO CONCEITO DA
SUBORDINAÇÃO: A CONSTRUÇÃO DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO SOB A
ÓTICA DO VILIPÊNDIO ÀS GARANTIAS TRABALHISTAS DOS MOTORISTAS DE
APLICATIVOS**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva

**LAVRAS - MG
2022**

**Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca
Universitária da UFLA, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).**

Trindade, Gabriela Faria Guimarães.

A metamorfose ambulante do trabalho e do conceito da
subordinação: a construção do fenômeno da Uberização sob a ótica do
vilipêndio às garantias trabalhistas dos motoristas de aplicativos /
Gabriela Faria Guimarães Trindade. - 2022.

77 p.

Orientador(a): Daniel Teixeira Silva.

Monografia (graduação) - Universidade Federal de Lavras, 2022.
Bibliografia.

1. Uberização. 2. Vínculo empregatício. 3. Uber. I. Silva, Daniel
Teixeira. II. Título.

GABRIELA FARIA GUIMARÃES TRINDADE

**A METAMORFOSE AMBULANTE DO TRABALHO E DO CONCEITO DA
SUBORDINAÇÃO: A CONSTRUÇÃO DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO SOB A
ÓTICA DO VILIPÊNDIO ÀS GARANTIAS TRABALHISTAS DOS MOTORISTAS DE
APLICATIVOS**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 15 de setembro de 2022

Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva – UFLA

Prof. Dra. Stefania Becattini Vaccaro – UFLA

Orientador: Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva

LAVRAS - MG

2022

À minha família, pelo amor e apoio incondicionais.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus, pela condução da minha vida e dos meus passos, sempre me oportunizando muito mais do que eu mereço.

Ao meu pai, Wagner, meu maior exemplo de pai, homem e retidão: obrigada por preencher meu coração com seu afeto e por me transmitir todos os valores que carrego comigo.

À minha mãe, Adriana, meu verdadeiro esteio, agradeço, imensamente, por tudo o que a senhora faz pela nossa família. A senhora é e sempre será a personificação do amor incondicional.

À minha irmã, Rayssa, por me ensinar, através do exemplo, a ter pureza, leveza e alegria.

Aos meus sobrinhos, Lara e Theo, por me oportunizarem conhecer o amor sem medidas.

Ao meu cunhado, Ricardo, pela irmandade sincera ao longo de todos os anos.

À Aninha, minha segunda mãe, por ter me criado com tanto amor e me ensinado a ser uma pessoa simples.

Ao João Vítor, minha maior inspiração profissional, agradeço por todo o incentivo nesta jornada.

Ao João Pedro, minha dupla de faculdade, obrigada por todo o apoio e carinho que sempre teve comigo.

Aos meus amigos do ensino fundamental e médio, que sempre estiveram ao meu lado nos melhores e piores momentos, celebrando nossa amizade rara, em especial, à Laura Fagundes, por ser minha segunda irmã.

À toda equipe do Colégio Roberto Carneiro, em especial, aos meus professores, verdadeiros mestres, agradeço por tornarem minha formação acadêmica sublime.

Aos amigos que fiz na Delegacia de Polícia Civil de Carmo do Cajuru, em especial, ao Dr. Wesley e ao Rodrigo, pelos ensinamentos e boas conversas.

A todos os professores da UFLA, obrigada pelos ensinamentos que transcenderam as salas de aula.

Ao meu orientador, Daniel, agradeço por me despertar a paixão pelo Direito do Trabalho através da sua sabedoria, didática e paciência inesgotáveis.

Por fim, aos amigos que fiz na Universidade Federal de Lavras, em especial, à Alana, Amanda, Fernanda, Grazi, Isabelinha, Hugo, Igor, João Pedro, Júlia Aquino, Lara e Melissa: vocês foram minha segunda família durante todos esses anos.

Esta conquista é nossa!

*“A justiça é o direito do mais fraco.”
Joseph Joubert*

RESUMO

Tendo em vista que o surgimento de tecnologias ligadas à informação – em especial, à internet –, juntamente com as mudanças no mercado produtor e consumidor, oportunizaram uma maior flexibilização do trabalho e o conseqüente surgimento de formas de labor e consumo nunca antes imaginadas pelo ramo jus trabalhista, pesquisou-se sobre a construção do fenômeno da Uberização sob a ótica do vilipêndio às garantias trabalhistas dos motoristas de aplicativos, a fim de analisar em que medida tal fenômeno, com enfoque específico na relação existente entre a empresa Uber e seus motoristas, observa a legislação trabalhista no que diz respeito à caracterização do vínculo de emprego. Para tanto, fizeram-se necessárias a conceituação do fenômeno da Uberização, com base no exame da evolução histórica do trabalho ao longo dos séculos, bem como, também, do desenvolvimento dos modos produtivos e dos avanços tecnológicos; a realização da diferenciação das relações de trabalho e emprego, delineando, nesta, os requisitos específicos para a sua caracterização, com enfoque na mutação do conceito da subordinação e, por último, examinou-se a decisão da 3ª Turma do TST, que reconheceu como empregatícia a relação existente entre um motorista de aplicativo e a plataforma Uber. Realizou-se, então, uma pesquisa de finalidade básica estratégica, com objetivo descritivo, sob o método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e realizada com procedimentos bibliográficos e documentais. Diante disso, verificou-se que os dispositivos normativos trabalhistas, se lidos de forma estritamente legalista, não se adequam às novas modalidades de trabalho do século XXI e, por conseguinte, geram lacunas que propulsionam o surgimento de formas precarizadas de labor, o que impõe a constatação de que faz-se necessária uma regulamentação específica para a tratativa de tais relações, bem como, também, torna-se imprescindível uma atuação proativa dos magistrados, no sentido de interpretarem as leis de forma contextualizada, respeitando os avanços da sociedade e do mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Uberização. Vínculo empregatício. Garantias trabalhistas. Uber.

ABSTRACT

Considering that the emergence of technologies linked to information - in particular, the internet -, jointly with changes in the producer and consumer market, provided an opportunity for greater flexibility of work and the consequent emergence of forms of work and consumption never before imagined by the legal system, the present research was based on the construction of the phenomenon of Uberization from the perspective of the vilification of the labor guarantees of the based-app drivers, in order to analyze in what extent this phenomenon, with a specific focus on the existing relation between the Uber company and its drivers, observes the labor legislation with regard to the characterization of the employment relationship. Therefore, it was necessary to conceptualize the phenomenon of Uberization, based on the examination of the historical evolution of work over the centuries, as well as the development of production methods and technological advances; the realization of the distinction between work relations and employment relations, outlining, in the last one, the specific requirements for their characterization, focusing on the mutation of the concept of subordination and, finally, the Superior Labor Court (TST) decision was examined, which recognized as an employment relationship the connexion between an app-based driver and the Uber platform. The research was carried out within a descriptive objective, under the hypothetical-deductive method, with a qualitative approach and carried out with bibliographic and documentary procedures. In view of this, it was found out that the normative labor provisions, if read in a strictly legalistic way, are improper due to the new modalities of work of the 21st century and, therefore, create gaps that lead to the emergence of precarious forms of work, which imposes the realization that a specific regulation is necessary for the treatment of such relationships, as well as, it is also essential for a proactive posture of the magistrates, in the sense of interpreting the laws in a contextualized way, respecting the advances of society and the new contours of labor market.

Keywords: Uberization. Employment Relationship. Labor Guarantees. Uber.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	ASPECTOS INTRODUTÓRIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
2.1	A GÊNESIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
2.1.1	Etimologia e definição do vocábulo trabalho.....	14
2.1.2	A origem do Direito do Trabalho.....	15
2.1.3	A consolidação do direito trabalhista no Brasil.....	20
3	RELAÇÃO DE EMPREGO <i>VERSUS</i> RELAÇÃO DE TRABALHO.....	24
3.1	REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	26
3.1.1	Pessoa Física.....	27
3.1.2	Pessoalidade.....	27
3.1.3	Habitualidade.....	28
3.1.4	Onerosidade.....	29
3.1.5	Subordinação.....	29
4	SUBORDINAÇÃO: ELEMENTO DIFERENCIADOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	30
4.1	CONCEITUAÇÃO CLÁSSICA E CARACTERIZAÇÃO.....	30
4.2	NATUREZA JURÍDICA.....	32
4.3	TEORIAS ESTRUTURANTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO SUBORDINADO.....	33
4.3.1	Teoria Contratualista/Clássica.....	34
4.3.2	Teoria Anticontratualista/Institucionalista.....	35
4.3.3	Teoria Eclética/Mista/Intermediária.....	36
5	OS MODOS DE PRODUÇÃO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA..	38
5.1	OS MODELOS DE PRODUÇÃO.....	38
5.1.1	Taylorismo e Fordismo.....	38
5.1.2	Toyotismo e a reestruturação produtiva.....	42
5.1.3	As novas tecnologias de informação e seus impactos no processo produtivo.....	47
6	O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.	50
6.1	A INFLUÊNCIA DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS.....	50
6.2	A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO.....	51
6.3	UBER: A PLATAFORMA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.....	54

6.3.1	A adesão do motorista à plataforma.....	55
6.3.2	Dos requisitos do vínculo de emprego do motorista no caso da plataforma Uber.....	57
6.3.3	Da descentralização produtiva e da subordinação algorítmica.....	58
7	A PRESENÇA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO NA RELAÇÃO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E A PLATAFORMA UBER – UMA ANÁLISE DA DECISÃO DO TST EM SEDE DE RECURSO DE REVISTA (TST – RR 100353-02.2017.5.01.0066).....	61
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
	REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da uberização do trabalho diz respeito às novas modalidades de trabalho surgidas nas duas primeiras décadas do século XXI, advindas do processo de reestruturação produtiva e dos avanços tecnológicos, em que, de forma resumida, os trabalhadores prestam seus serviços, sob demanda, em nome de uma empresa-plataforma – porém, sem a configuração do vínculo de emprego.

Nesse sentido, portanto, tem-se que o surgimento de tecnologias ligadas à informação – em especial, à *internet* –, juntamente com as mudanças no mercado produtor e consumidor, oportunizaram uma maior flexibilização do trabalho e o conseqüente surgimento de formas de labor e consumo nunca antes imaginadas pelo ramo jus trabalhista.¹

Sabe-se que, no cenário atual, a crise de desemprego vivida no Brasil atingiu patamares relevantes, com números que aproximam a casa dos 10 milhões de desempregados.²

Por conseguinte, os brasileiros desempregados, com o fito de obterem recursos para a sua sobrevivência, se submetem a formas precarizadas de trabalho, em que não têm respeitados seus direitos trabalhistas – garantidos pela legislação pátria –, pelos seus empregadores.

Exemplo disso é que, embora o cômputo de desempregados tenha recuado para o menor índice desde janeiro de 2016, o número de trabalhadores inseridos no mercado informal ultrapassou os 39 milhões no terceiro trimestre de 2022.³

Nesse contexto, cabe ressaltar, ainda, o elevado número de indivíduos que trabalham como motoristas de aplicativos e entregadores: de acordo com os dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) no final de 2021, aproximadamente 1,5 milhão de brasileiros trabalham ocupando tais funções.⁴

Dessa feita, diante do surgimento de modalidades de labor cada vez mais precarizadas, atreladas aos avanços tecnológicos e às mudanças no sistema capitalista de produção, faz-se necessário abordar a evolução do trabalho ao longo dos séculos e a forma como se consolidou

¹ SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 23.

² CAVALLINI, Marta. Desemprego recua para 9,1% em julho, mas número de informais é recorde. G1, 31 de out. de 2022. Reportagem. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/08/31/desemprego-recua-para-91percent.ghtml>. Acesso em: 31/08/2022.

³ Ibidem.

⁴ GÓES, G.; FIRMINO, A.; MARTINS, F. Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. Carta de Conjectura. IPEA, 10 de mai. de 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjectura/index.painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/>. Acesso em: 10/07/22.

o fenômeno da Uberização nas duas últimas décadas, bem como suas consequências para a seara trabalhista.

Portanto, indaga-se: a relação existente entre a empresa Uber e seus motoristas observa a legislação trabalhista no que diz respeito à caracterização do vínculo de emprego?

Então, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar em que medida o fenômeno da uberização, com enfoque na relação existente entre a empresa Uber e seus motoristas, observa a legislação trabalhista no que diz respeito à caracterização do vínculo de emprego.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: conceituar o fenômeno da Uberização com base no exame da evolução histórica do trabalho ao longo dos séculos, bem como, também, do desenvolvimento dos modos produtivos e dos avanços tecnológicos; diferenciar as relações de trabalho e emprego, delineando, nesta, os requisitos específicos para a sua caracterização, com enfoque na mutação do conceito da subordinação; e, por último, analisar a decisão do TST que reconheceu como empregatícia a relação existente entre um motorista de aplicativo e a plataforma Uber.

Parte-se da hipótese de que o fenômeno da Uberização do trabalho, em específico, no que se refere à relação de trabalho existente entre os motoristas e a empresa UBER, desrespeita a legislação trabalhista à medida que tal empresa se apresenta como sendo tão somente uma plataforma intermediadora de serviços, de modo que se desvincula dos ônus resultantes do reconhecimento do vínculo de emprego para com seus motoristas cadastrados – em especial, pautando-se na argumentação de ausência do requisito da subordinação.

Assim, para viabilizar o teste da hipótese, realiza-se uma pesquisa de finalidade básica estratégica, com objetivo descritivo, sob o método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e realizada com procedimentos bibliográficos e documentais.

No primeiro capítulo, descreve-se a evolução do trabalho ao longo dos séculos, bem como, também, contextualiza-se o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo.

No segundo capítulo, realiza-se a diferenciação existente entre as relações de trabalho e de emprego e, também, esclarece-se os requisitos necessários à configuração desta – cuja importância se dá no sentido de delinear os limites da tutela do direito trabalhista.

No terceiro capítulo, em continuidade à abordagem dos elementos que caracterizam o vínculo de emprego, aborda-se a questão da natureza jurídica e das dimensões da subordinação, de forma destacada, por este ser considerado o elemento diferenciador da relação empregatícia, em razão das mutações quanto à sua interpretação.

No quarto capítulo, contextualiza-se os modos como a produção de bens no sistema capitalista se deu ao longo dos séculos e, ainda, sua reestruturação e os impactos das tecnologias nos modelos organizacionais.

No quinto capítulo, conceitua-se o fenômeno da uberização das relações de trabalho, com base na implementação da economia de compartilhamento e na compreensão do *modus operandi* da empresa Uber.

No sexto capítulo, por sua vez, analisa-se a decisão do TST em sede de Recurso de Revista de nº 100353-02.2017.5.01.0066, em que, pela primeira vez, tal Tribunal reconheceu a existência do vínculo de emprego entre a plataforma Uber e um motorista que prestava serviços em nome desta.⁵

Ao final, conclui-se que os objetivos são atendidos e a pergunta resta respondida com a confirmação da hipótese, indicando que se faz necessária uma interpretação da legislação trabalhista em conformidade com as novas modalidades de trabalho oriundas dos avanços tecnológicos, na tentativa de equacionar o problema gerado pela não caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores para com as plataformas de gerenciamento.

⁵ NOVO precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista. **Migalhas**, 08 de abril de 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>> Acesso em: 10/07/2022.

2 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Abordar a temática do fenômeno da *uberização* e suas implicações na seara do Direito do Trabalho sem realizar – ainda que de modo sucinto –, uma contextualização histórica da gênese de tal ramo jurídico e os princípios que o norteiam, caracteriza-se como algo que prejudica a compreensão de toda a estrutura do presente trabalho.

Nesse sentido, Ronaldo Macedo Junior, embora aborde temática voltada ao campo da Filosofia em sua obra, discorre sobre um método adequado de aprendizagem voltado à leitura textual, de modo a elucidar a importância de compreender uma obra com base no seu contexto histórico:

O passado da filosofia é relevante para a compreensão da filosofia presente. Neste sentido, a sua compreensão rigorosa, não deformada, constitui-se em importante ferramenta para o pensamento. De alguma forma, a nossa compreensão do presente depende e deriva de nossa pré-compreensão enraizada no passado e suas referências fundamentais.⁶

Dessa forma, com o intento de dar clareza à inteligência sobre a temática abordada no presente estudo, passa-se a fazer, neste capítulo – sem pretensões de esgotamento temático –, uma contextualização da história do Direito do Trabalho.

2.1 A GÊNESIS DO DIREITO DO TRABALHO

O estudo do Direito do Trabalho – mais ainda do que alguns outros ramos do Direito – perpassa, necessariamente, pela compreensão dos motivos pelos quais a interpretação dada ao vocábulo trabalho foi distinta a cada período histórico, e, por conseguinte, quais foram suas implicações na sociedade e no ordenamento jurídico.

2.1.1 Etimologia e definição do vocábulo trabalho

A definição da palavra “trabalho” sempre esteve conectada a um conceito de historicidade, cuja qual o decurso do tempo lhe trouxe mutações quanto à sua acepção, o que exige, por conseguinte, uma análise terminológica em concomitância à observância de um determinado período histórico e modelo organizacional social, político e econômico.

⁶ MACEDO JÚNIOR, Ronaldo Porto. O Método de Leitura Estrutural. Cadernos Direito GV. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2009, p. 10.

Etimologicamente, tal termo deriva do latim *tripalium*, que seria uma espécie de instrumento de tortura formada por três (*tri*) paus (*pallium*) – o que, por si só, já denota a conotação negativa que lhe fora atribuída no passado. Por assim ser, aqueles pertencentes à nobreza ou os senhores feudais não trabalhavam, pois compreendiam que tal atividade era símil a um castigo⁷.

Trabalhar, nesse raciocínio, portanto, em razão da suposta inferioridade daqueles que executavam tais atos, era uma atividade vista com maus olhos perante as classes superiores, e estas, por sua vez, acreditavam que não era de sua dignidade submeter-se ao labor.

Todavia, com o avançar dos séculos, esse vocábulo sofreu mudanças conceituais até chegarmos em seu significado aplicado à atualidade – que é o que nos interessa no presente estudo – qual seja, de que o trabalho diz respeito ao “conjunto das atividades realizadas por alguém para alcançar um determinado fim ou propósito”⁸.

2.1.2 A origem do Direito do Trabalho

O trabalho e sua exploração, ainda que com conotações distintas das hodiernas, já se manifestava presente nas relações interpessoais desde as sociedades primitivas.

Por se tratar de um conceito repleto de dinamicidade, com diferentes contornos para cada período histórico, faz-se mister destacar, em uma linha temporal, quatro importantes momentos da história em que o labor teve diferentes significados, com o fito de compreendermos melhor o conceito aplicado na atualidade e como se fez necessária a criação de um ramo jurídico capaz de defender os interesses dos menos favorecidos.

Como primeira forma de trabalho, tem-se, na Idade Antiga – período compreendido, aproximadamente, entre 3.500 a.C. e 476 d.C, com a queda do Império Romano –, o surgimento de uma relação marcada pela exploração da vida e do labor, qual seja, a escravidão. Nela, um determinado grupo – escravizadores –, apropriava-se do trabalho e da vida de indivíduos considerados inferiores, quais sejam, os escravos.

Acerca da temática, pondera Sérgio Pinto Martins:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus.

⁷ CASSAR, Vólia Bomfím. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020, p. 3.

⁸ TRABALHO. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 04/05/2022.

Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.⁹

Percebe-se, pois, que nada mais pertinente que, à época da escravidão, o trabalho possuísse um condão negativo, pelo fato de que aqueles que o realizavam, em tese, não eram indivíduos que possuíam direitos e sua existência consistia em tão somente obedecer àqueles que detinham o controle de todos os seus atos.

Já em um segundo momento, mais especificamente no período do Feudalismo (séculos V a XV), o trabalho manteve-se presente ainda com acepção negativa, porém, nos moldes da servidão: diferentemente da escravidão, aqui, a relação entre servos e senhores era de dependência, e não de propriedade.

Nessa esteira, cumpre destacar os ensinamentos da jurista Vólia Bomfim Cassar:

A servidão surge na época do feudalismo em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, pois tinham que trabalhar na terra do senhor, entregando parte da produção em troca da proteção militar e política. Eram chamados de "servos da gleba". Recebiam parte da produção e repassavam o restante ao senhor.¹⁰

Se, antes, os escravos eram propriedade de seus senhores – e estes, por assim o ser, poderiam comercializá-los –, na servidão, os servos possuem tão somente uma relação de dependência para com a terra e a proteção fornecidas pelos senhores feudais. Estes, detentores das terras, forneciam-nas aos servos para que eles pudessem exercer o plantio e labor, que, por sua vez, em troca, recebiam parte da produção e proteção do Senhor, bem como, por vezes, também lhes era concedida a permissão de estabelecer moradia temporária ali.

Ainda dentro do período que compreende o Feudalismo, tem-se, entre os séculos XII e XVI, o surgimento das corporações de ofício: por influência de um processo de reurbanização da Europa Medieval e o concomitante surgimento dos burgos, os colonos, ao se depararem com os feudos em processo de derrocada, mudaram-se para as – ainda embrionárias – cidades, e buscaram novas formas de associação para labor, dando origem a tais agrupamentos de trabalhadores. Dentro das Corporações, existia uma estrutura hierárquica de obediência dos aprendizes para com seus mestres, porém, diferentemente da servidão, era possível que, após um certo tempo de labor, os aprendizes se tornassem mestres. É salutar destacar, ainda, que,

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 4.

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020, p. 13.

nesta época, as jornadas de trabalho eram extensas, chegando aos patamares das 16 horas por dia ou até mais.

Sobre o tema, cumpre destacar que

Justamente no feudalismo, por intermédio dos homens livres (na maior parte, escravos e servos que eram libertados pelos senhores em dias festivos e comemorativos), surgiram as Corporações de Artes e Ofícios, pautadas pela figura dos mestres, aprendizes e companheiros (operários), que posteriormente dariam lugar às fábricas, por meio das Revoluções Industriais.

O sistema feudalista é derrocado e surge então o sistema capitalista de produção, quando se dá a formação do Estado Moderno, o Estado Liberal de Direito, quando surgem os direitos humanos da primeira geração: a liberdade e a igualdade. Durante o Estado Liberal, ocorrem as Revoluções Industriais; a primeira, pautada pela máquina a vapor, e a segunda, pela máquina elétrica.¹¹

Por derradeiro – e, talvez, caracterizando-se como o momento mais marcante da História no que diz respeito à origem do trabalho nos moldes que conhecemos hoje –, tem-se, no século XVIII, a Revolução Industrial: a descoberta e desenvolvimento das máquinas de vapor e tear faz com que uma onda de desemprego tome conta da Europa, derivada da substituição da mão de obra humana pelo maquinário – em razão de sua maior produtividade e eficiência. Paralelamente, ainda que boa parte dos trabalhadores tenha perdido seus postos de serviço, a mão de obra humana ainda se fazia necessária, em razão do manuseio do maquinário.¹²

Se no período do Feudalismo, mais especificamente, no sistema da suserania-vassalagem, emerge-se, de forma primitiva e embrionária, o trabalho livre, com a Revolução Industrial, impera a necessidade de implementação do trabalho assalariado. Àquele cabe a diferenciação para este no seguinte modo: embora no período que compreende o sistema servil, os servos fossem livres (não eram propriedade de ninguém), eles não auferiam salário em pecúnia – praticavam a agricultura, de tal sorte que, o excedente à produção relativa à sua subsistência, era destinado aos Senhores detentores das terras, que, por sua vez, em contraprestação aos serviços prestados, lhes garantia proteção e moradia. Já no tocante ao trabalho assalariado, a contraprestação é feita de forma monetária.¹³

Oportuno ressaltar ainda, que, na Revolução Industrial, o trabalho, embora assalariado, era maculado por jornadas abusivas (ultrapassando, por vezes, as 16 horas diárias), bem como

¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra; SALINO, Vitor. Direito Material e Processual do Trabalho na perspectiva dos Direitos Humanos. São Paulo: Ltr, 2014. p. 16.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020. p. 14-15.

¹³ Ibid., p. 12-30.

havia, também, a exploração de mão de obra infantil e as condições de labor eram insalubres, sem qualquer tipo de fiscalização.¹⁴

Assim, defronte um cenário de colapso quanto à exploração desumana do trabalho e inspirados nos ideais iluministas de liberdade, fraternidade e igualdade – difundidos pela Revolução Francesa, datada de 1789 –, os trabalhadores deram sua resposta ao sistema: se uniram e se rebelaram, criando uma onda de movimentos de reivindicações operárias, com destaque para o movimento do Ludismo.

O movimento ludista, datado de 1811, teve, como marca principal, a quebra do maquinário de algumas indústrias e destruição de matéria-prima, em resposta à perda dos postos de trabalho – que foram substituídos pelo maquinário – e às condições laborais desumanas as quais os trabalhadores eram submetidos.¹⁵

O cenário de caos que havia se instalado na Europa do século XVIII tornou-se, por conseguinte – ainda que às custas de lágrimas, sangue e suor –, momento ideal para que se emergisse, no âmago dos trabalhadores, o sentimento de indignação frente às arbitrariedades exercidas pelos detentores do capital e o questionamento quanto à ausência de intervenção estatal na defesa das classes trabalhadoras.

Dessa feita, ao constatarem que esta era uma briga em que estavam sozinhos, sem o amparo do Estado frente às suas reivindicações, os operários passam a reconhecer a importância da busca – organizada e coletiva – por melhores condições de vida e labor.

A “Canção dos Quebradores de Máquinas do Século XIX”, citada por Leo Huberman, retrata, de modo lírico, o contexto narrado:

De pé ficaremos todos
E com firmeza juramos
Quebrar tesouras e válvulas
E pôr fogo às fábricas daninhas.¹⁶

O senso de coletividade e união, arraigados em um discurso inflamado e revolucionário, tomou conta dos trabalhadores, e estes, sem temor, fizeram jus à união proletária defendida por Marx e Engels¹⁷ algumas décadas depois.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri M. Curso de Direito do Trabalho – História e Teoria Geral do Direito do Trabalho, Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 26ª Edição. São Paulo: Ed. Saraiva, 2011. p. 38-39

¹⁵ DECCA, Edgard de. O nascimento das fábricas. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985. p. 186.

¹⁶ HUBERMAN, Leo. História da riqueza do homem. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1986. p. 186.

¹⁷ Referência à obra *Manifesto do Partido Comunista*, de Karl Marx e Engels, datada de 1848, em especial, à frase “Proletários de todos os países, uni-vos!”. Obra disponível em: <<https://bds.unb.br/handle/123456789/235>>

Ainda que vistos com maus olhos por alguns antirrevolucionários, os movimentos promovidos pelos trabalhadores, mesmo que pautados em atos considerados como violentos e de vandalismo, foram o único instrumento efetivo capaz de fazer com que as classes hipossuficientes e marginalizadas pelo poder Estatal e pelos detentores do capital, tivessem seus anseios ouvidos.

Como se extrai da História, a construção e conquista de direitos que não são intrínsecos à natureza humana, se fez, por vezes, mediante luta e, mais ainda, sua consolidação e salvaguarda. Exemplo disso é a Revolução Francesa¹⁸ que, embora mediante derramamento de sangue, foi a responsável por dar cabo aos privilégios da aristocracia e ao Antigo Regime.

Rudolf Von Ihering, em sua obra “A luta pelo Direito”, ilustra bem esse pensamento ao dizer que

todos os direitos foram conquistados na luta; todas as regras importantes do direito devem ter sido, na sua origem, arrancadas àquelas que a elas se opunham, e todo o direito, direito de um povo ou direito de um particular, faz presumir que se esteja decidido a mantê-lo com firmeza. Aquilo que, inicialmente, seriam tão somente manifestações de descontentamento, tornaram-se o berço para o surgimento de um mecanismo jurídico-normativo capaz de regulamentar as relações laborais: o Direito do Trabalho.¹⁹

À medida que os movimentos operários foram ganhando cada vez mais força e adeptos à causa, não restaram escapatórias para a ausência de intervencionismo estatal, senão, a edição de leis. Ainda que não tenham sido editadas com o intento real de protegerem os operários – mas sim, como uma forma de estancar os motins promovidos por estes –, tais legislações foram de suma importância para a construção e consolidação do viria a ser o direito trabalhista.

As primeiras manifestações legislativas²⁰ que tutelavam os interesses dos operários – ainda que não sendo ideais e plenamente compatíveis com a valorização do ser humano e de seu bem-estar – são datadas do início do século XIX.

Merece destaque a Lei de Peel (*Moral and Health Act*): promulgada em 1802, na Inglaterra, por Robert Peel (primeiro-ministro à época), tal legislação, pela primeira vez, estipula um limite de 12 horas quanto à jornada laboral diária e faz vedação ao labor no período compreendido entre as 21h e as 6h.²¹ Ainda que tal jornada, se aplicada aos dias hodiernos, seja

¹⁸ Cf., por exemplo, HOBSBAWN, Eric J. A era das revoluções: Europa 1789 -1848. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991 [1977].

¹⁹ IHERING, Rudolf Von. A luta pelo direito. 23. ed. São Paulo: Forense, 2008.

²⁰ Cf., por exemplo, CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020; MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 10-14.

considerada, possivelmente, inconcebível – considerando que a nossa legislação pátria estipula o limite de 8 horas por dia – não nos restam dúvidas de que a promulgação de tal dispositivo se trata de uma notória conquista para a época.

Percebe-se, pois, que o Direito do Trabalho é um instrumento jurídico que deriva de uma série de revoluções, movimentos e transformações quanto às estruturas e sistemas produtivos, vivenciados na Europa e Estados Unidos dos séculos XVIII e XIX, que emergiu da necessidade de um aparato normativo capaz de regulamentar e frear a exploração desmedida do labor.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado, e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.²²

Assim, a compreensão adequada de tal ciência jurídica perpassa, necessariamente, pela construção de uma linha temporal quanto ao caráter transmutacional do conceito de trabalho e suas implicações ao longo dos séculos.

2.1.3 A consolidação do direito trabalhista no Brasil

O Direito do Trabalho, no Brasil, surgiu por influência de diversos fatores externos, principalmente, dos ideais iluministas difundidos pela Revolução Francesa e dos movimentos de transformação dos modos de produção vivenciados na Europa nos séculos XVIII e XIX.

Alguns juristas renomados como Vólia Bonfim²³, Maurício Godinho Delgado²⁴ e Sérgio Martins²⁵, posicionam-se favoráveis ao pensamento de que as primeiras manifestações concretas da instituição do Direito do Trabalho, no Brasil, são aquelas posteriores ao ano de 1888 – que foi quando ocorreu a abolição da escravatura no país através da Lei Áurea –, por considerarem que o trabalho livre é pressuposto constitutivo desse ramo jurídico, pois, só

²² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 99-100.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020, p. 18.

²⁴ DELGADO, op. cit., p. 125.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 10.

haveria que se falar em Direito do Trabalho se estivermos lidando com o trabalho realizado em sua forma livre (no sentido jurídico de autonomia para pactuar de acordo com suas vontades).

Sobre o tema, Delgado elucida que

A natureza jurídica contratual afirma-se por ser o elemento *vontade* essencial à configuração da relação de emprego. A presença da *liberdade* — e sua projeção na relação concreta, a *vontade* — é, a propósito, o elemento nuclear a separar o trabalho empregatício dos trabalhos servis e escravos, que lhe precederam na história das relações de produção ocidentais. De fato, à medida que a *liberdade* é o elemento fundamental a distinguir a relação de emprego das demais formas de relação de trabalho, do período anterior ao século XIX (servidão, escravidão), surge a *vontade* como seu elemento constitutivo basilar.²⁶

Assim, a edição da Constituição do Império, em 1824, por exemplo, para tais autores, não se caracterizaria como o primeiro instrumento concreto do Direito do Trabalho em si, mas marcaria o início de uma revolução do ordenamento jurídico brasileiro voltada à proteção dos interesses das classes operárias, pelo fato de que, inspirada pelos princípios da liberdade, fraternidade e igualdade, difundidos pelo Iluminismo, ser o dispositivo responsável por assegurar a ampla liberdade de trabalho e fazer extintas as Corporações de Ofício.²⁷

Embora a Lei Áurea, promulgada em 1888, não tenha um caráter essencialmente trabalhista, foi ela o dispositivo responsável por conceder liberdade aos escravos e pôr fim à escravidão em terras brasileiras, transformando, por via de consequência lógica, o trabalho — que era exercido na modalidade escravizada —, em sua forma livre, que é pressuposto para a exegese do estudo do Direito do Trabalho.²⁸

Portanto, como o trabalho livre só foi, efetivamente, garantido com a edição de tal norma, tem-se que, as leis posteriores a ela foram as que, em sentido estrito, deram origem às primeiras manifestações que concatenam o ramo do Direito que regula as relações trabalhistas.

Nessa toada, Delgado é enfático ao dizer que

A existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 363.

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020.

²⁸ DELGADO, op. cit., p. 126.

histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, se percebe que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a *sujeição pessoal* do trabalhador e não a sua *subordinação*.²⁹

Dessa feita, com a permissão concedida atinente à ampla liberdade de trabalho, denotou-se que, embora o trabalho agora fosse juridicamente livre, ainda havia um desequilíbrio presente na relação jurídica dos pactuantes. De um lado da relação, aquele que seria o detentor do capital e das posses, seria, também, o detentor do poder diretivo. Já do outro, o trabalhador que, por não deter os meios de produção, estaria subordinado aos comandos de seu patrono. E, nessa relação desigual, a possibilidade de haver arbitrariedades e explorações desumanas caso não houvesse uma regulamentação efetiva, seria um fato certo.

Logo, como o Direito do Trabalho é instrumento que reconhece a relação patrão-obreiro como dispare, e busca, essencialmente, proteger o indivíduo desprestigiado – em razão de sua sujeição a um comando diretivo de alguém que detém, claramente, maior poderio socioeconômico do que ele –, não há que se discordar que o elemento essencial constitutivo de tal ciência, em sentido estrito, é o trabalho subordinado.

Portanto, somente com o advento do trabalho livre que, posteriormente, se materializou no trabalho subordinado, é que o Direito do Trabalho surge de modo concreto. Noutros termos, as normas essencialmente trabalhistas, só advém após a instituição do trabalho livre e, especificadamente, subordinado, como regra geral.³⁰ Assim,

a relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia.³¹

A partir de então, é que foram editadas diversas normas que versavam acerca de direitos fidedignamente trabalhistas, e que, somente em 1943, foram sistematizados e consolidados em um único texto: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 98

³⁰ Ibid., p. 90-123.

³¹ Ibid., p. 99.

Imperioso destacar, ainda, que a Consolidação, para além da sistematização, foi a responsável pelo aprimoramento de algumas normas trabalhistas esparsas já existentes à época, e, ainda, acrescentou diversos outros institutos.³²

Através da CLT, o Direito do Trabalho, no Brasil, ganha força e destaque frente ao ordenamento, tornando-se palco para discussões cada vez mais frequentes e calorosas envolvendo a necessidade (ou não) do intervencionismo estatal no tocante à proteção dos economicamente vulneráveis nas relações que envolvem os contratos de trabalho.

³² Cf., por exemplo, CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020. p. 19-20.

3 RELAÇÃO DE EMPREGO *VERSUS* RELAÇÃO DE TRABALHO

Ao se abordar a temática da Uberização – e boa parte dos demais temas envolvendo o Direito do Trabalho –, faz-se imprescindível elucidar a diferenciação entre a relação de emprego e a relação de trabalho, com o fito de delimitar a atuação jurisdicional trabalhista frente aos conflitos envolvendo o labor *lato sensu*, pois, de modo equivocado, ambos os conceitos, por vezes, se confundem e são utilizados como sinônimos.

A relação de trabalho é conceito genérico e amplo, que abarca inúmeras modalidades de trabalho, sem muitos requisitos específicos para seu enquadramento. Nada mais é, noutros termos, que o gênero do qual derivam diversas espécies, dentre elas, a relação de emprego.³³ A primeira, portanto, é mais abrangente do que esta, no sentido de englobar toda e qualquer relação em que há o dispêndio de esforço humano.

Nessa linha de pensamento, Bezerra Leite assevera que “a relação de trabalho diz respeito, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho”³⁴.

Já no tocante à relação de emprego, tem-se que esta, na visão do autor retromencionado, é uma relação de trabalho, porém, com o acréscimo do requisito específico da subordinação, ou seja, é uma relação jurídica cujo objeto é o trabalho exercido de forma subordinada – uma das partes está subordinada aos comandos da outra, em razão de um pacto que assim determina.

Dessa feita, então,

a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho.³⁵

Superada, pois, a diferenciação entre os dois tipos de relações laborais supracitados, torna-se imperioso definir a razão pela qual sua distinção é tão importante.

O Direito do Trabalho, como já dito de forma sucinta no capítulo anterior, tem, como pressuposto fático de sua existência e construção normativa, o trabalho exercido de forma subordinada.

Se o trabalho é exercido de forma livre – repisa-se, no sentido de liberdade concedida ao indivíduo para escolher em qual ramo atuará – e constata-se que, embora detenham liberdade para escolher sua forma de labor, esses ficam adstritos às relações de subordinação, por não

³³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p.323.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid., p. 324.

serem os detentores das indústrias, maquinários e comércios – insurge a necessidade de um instrumento capaz de atenuar a disparidade oriunda, justamente, da questão subordinativa.

O elemento-base, portanto, que configura o Direito do Trabalho, é o trabalho subordinado consubstanciado na relação empregatícia, tornando, por conseguinte, o estudo pormenorizado desta, imprescindível para a compreensão do alcance do direito trabalhista.

Nessa toada,

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial.³⁶

Assim, sendo a relação de emprego o núcleo essencial do Direito do Trabalho – ainda que este, também, tutele algumas relações que não são tipicamente empregatícias, tais como o trabalho avulso, autônomo e outros³⁷ – dar-se-á, no presente estudo, enfoque na relação que envolve empregador-empregado.

Nessa conjectura, conforme ilustra Delgado,

a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho.³⁸

Logo, pode-se inferir que, em algumas relações de trabalho, tais como o caso dos trabalhadores eventuais, autônomos e voluntários, por exemplo, embora presentes alguns requisitos da relação tipicamente empregatícia, em razão da não configuração dos elementos de forma cumulativa, estas não são caracterizadas como vínculos de emprego.

Existem casos, também, que em razão de norma específica que as rege, algumas relações de trabalho não são tuteladas pela seara justralhista, que é o caso, por exemplo, dos estagiários

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 335.

³⁷ Em razão de não ser o objeto do presente estudo, optamos por não abordar tais temáticas. Para aprofundar o conhecimento sobre, cf., por exemplo, CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020, p. 277-285.

³⁸ DELGADO, op. cit., p. 335.

(regidos pela Lei nº 11.788/08) e dos empregados domésticos (tutelados pela Lei Complementar 150, de junho de 2015).

Cumprе ressaltar que, embora tais trabalhadores possuam direitos essencialmente oriundos da relação de trabalho – tais como férias e limitações quanto à jornada de trabalho –, suas garantias são inferiores à gama de direitos direcionados, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exclusivamente, aos empregados.

Assim, portanto, a importância da configuração do vínculo empregatício sob a ótica do trabalhador, reside no fato de que, caso este seja configurado, lhe serão asseguradas as garantias trabalhistas específicas dispostas na CLT.

3.1 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Realizadas as devidas observações acerca da diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego, passa-se a analisar, para além do requisito da subordinação já mencionado – mas que, ainda assim, será abordado minuciosamente em momento apropriado –, os demais elementos que compõem a relação empregatícia.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT³⁹), em seus artigos 2º e 3º, dispõe, de forma clara, os elementos que são necessários à caracterização da relação empregatícia:

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

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência deste** e **mediante salário** (grifo nosso).³⁹

Denota-se, a partir da leitura dos artigos, que o artigo 2º é responsável por definir quem é o empregador e quais suas atribuições. Noutro giro, o artigo 3º, por sua vez, determina quais são os requisitos que um indivíduo deve preencher para ser considerado empregado.

Assim, extrai-se a informação de que são cinco os requisitos que definem que uma relação de trabalho, na verdade, é uma relação de emprego, quais sejam, ser o serviço prestado por (I) pessoa física e com (II) pessoalidade, de forma (III) habitual e (IV) onerosa e, ainda, denotar-se presente a (V) subordinação a um comando/poder diretivo.

Posto isso, analisar-se-á, cada um dos elementos, de forma individual, com o fito de sistematizar melhor o entendimento.

³⁹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília,DF, Out. 2017

3.1.1 Pessoa Física

Em relação ao requisito da (I) pessoa física, depreende-se que, pelo disposto na norma, somente se enquadram como empregados aqueles que são pessoas naturais, ou seja, pessoas físicas. Nesse sentido, merece destaque o posicionamento da jurisprudência:

Os requisitos necessários à configuração do vínculo de emprego são colhidos do próprio direito positivo, que considera "empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência econômica deste e mediante salário" (CLT, art. 3º). **Empregado há de ser, necessariamente, uma pessoa física; pessoa jurídica não pode ser sujeito da relação de emprego como prestador de serviço.** (grifo nosso)⁴⁰

Noutros termos, não há que se falar em relação de emprego quando o sujeito que recebe os comandos diretivos de seu empregador – leia-se, empregado – é pessoa jurídica.

3.1.2 Pessoaalidade

Por sua vez, o requisito da (II) pessoalidade possui comunicação direta com o elemento da pessoa física, no sentido de que, o prestador do serviço (empregado) deve exercê-lo de forma pessoal, ou seja, não se pode fazer substituir por outrem.

Nesse sentido, cumpre destacar que

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.⁴¹

Ademais, tem-se que o requisito da pessoalidade concerne somente à figura do empregado, logo, não há pessoalidade no empregador, que pode ser substituído, por exemplo, na sucessão empresarial (artigos 10 e 448, CLT), caso em que não se configura a extinção do vínculo de emprego.

⁴⁰ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário n. 00110123920145010431. Relator: ROQUE LUCARELLI DATTOLI, Data de Julgamento: 16/10/2018, Oitava Turma, Data de Publicação: 24/08/2019

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 339.

Por fim, faz-se necessário acrescentar que, quando o empregador assim autorizar, torna-se plenamente possível que o empregado seja substituído por outro no exercício de suas funções.

O entendimento jurisprudencial é pacífico nesse sentido, senão vejamos, a decisão em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST . VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. O reconhecimento do vínculo de emprego exige prova, em regra, dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (alteridade, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação jurídica na prestação dos serviços). Com efeito, não necessariamente esses requisitos precisam estar presentes de forma absoluta durante o pacto empregatício, para que a relação de emprego seja constatada. Ilustrativamente, a doutrina e a jurisprudência têm entendido que a prestação de serviços durante dois dias por semana é suficiente para caracterizar o requisito da não eventualidade (no caso dos domésticos, é necessária a prestação de serviços por mais de 2 dias por semana para se configurar vínculo de emprego, por exigência do art. 1º, caput, da Lei Complementar nº 150/2015). **Em idêntico sentido, deve ser mitigada, no caso em análise, a exigência do requisito da pessoalidade do empregado. Isso porque é incontroverso que a regra era a prestação de serviços pessoalmente pelo reclamante, sendo exceção - autorizada pela parte reclamada, conforme registrou o Regional de origem - a possibilidade de substituição do autor por outro trabalhador indicado pelo obreiro. (...) Portanto, conforme ressaltado pela Corte a quo, "se a própria reclamada dispensou o atendimento do requisito da pessoalidade, visando à obtenção de mão de obra qualificada para a realização de serviços de segurança, não há como utilizar essa negativa em desfavor do obreiro, que preencheu integralmente os demais requisitos exigidos pela CLT, máxime a subordinação jurídica".** Nesse contexto, considerando-se a distinção que deve ser feita no caso concreto, em razão das suas peculiaridades, deve ser mantida a conclusão do Regional de origem, de que, no caso, há vínculo de emprego entre as partes. (grifo nosso)⁴²

Portanto, resta cristalino que, mediante autorização, pode-se haver, sem prejuízos da caracterização do vínculo empregatício, uma mitigação do requisito da pessoalidade, para cumprir com os interesses daquilo que fora pactuado, de modo excepcional, entre as partes.

3.1.3 Habitualidade

Nessa esteira, além dos requisitos necessários de que o serviço seja prestado por (I) pessoa física e com (II) pessoalidade, tem-se, ainda, que estar presente, na relação, o elemento da (III) habitualidade.

⁴² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 102559620165150039, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 27/11/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/11/2018.

A habitualidade se refere ao fato de que o serviço deve ser prestado de modo não-eventual. Noutros termos, a prestação do labor acordada no contrato de trabalho deve ser feita de “forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida”⁴³.

3.1.4 Onerosidade

O requisito da (IV) onerosidade, por sua vez, salvo melhor juízo, pode ser qualificado como o de caracterização mais simplória: o empregado deve perceber uma remuneração, em contraprestação aos serviços prestados ao seu empregador. Logo, por via de consequência lógica, cabe dizer que o trabalho prestado de forma voluntária, por mera benevolência, não receberá a tutela do direito trabalhista no tocante à caracterização do vínculo de emprego e suas consequentes benesses.

3.1.5 Subordinação

Destarte, delineados os quatro requisitos supracitados e, não por mera coincidência, optou-se por destrinchar o requisito da (V) subordinação por último e em capítulo diverso: no exame das relações de trabalho envolvendo os motoristas de aplicativos, o debate acalorado existente – sobre a existência ou não do vínculo de emprego – gira em torno, primordialmente, da subordinação como o elemento diferenciador da relação de trabalho, e é o que se passa a examinar a seguir.

⁴³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 329.

4 SUBORDINAÇÃO: ELEMENTO DIFERENCIADOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como já dito previamente, para que se configure o vínculo de emprego são necessários, cumulativamente, o preenchimento dos requisitos de ser o prestador de serviço, pessoa física e exercê-lo com pessoalidade, de modo habitual e oneroso, e, ainda, restar presente a subordinação do obreiro para com seu empregador.

A subordinação é considerada, por boa parcela da doutrina⁴⁴, como o elemento diferenciador da relação de emprego, delineando-se como o responsável por estabelecer “a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais”⁴⁵.

Ocorre que, as novas modalidades de trabalho insurgentes no mercado, em razão do processo de avanço das novas tecnologias e da reestruturação produtiva⁴⁶, acarretaram uma mutação conceitual acerca do elemento da subordinação, que, assim sendo, adquiriu novos contornos e interpretações em observância aos avanços tecnológicos e produtivos.

4.1 CONCEITUAÇÃO CLÁSSICA E CARACTERIZAÇÃO

Em primeiro ponto, faz-se necessário trazer à baila, a etimologia do vocábulo subordinação. Derivado do termo do latim *subordinare* – cujo qual o prefixo “*sub*” representa a ideia de “estar abaixo” e o sufixo “*ordinare*”, por sua vez, faz referência à “ordem, ordenar” –, a subordinação constrói-se, desde sua origem, como um verbete que deságua em um posicionamento de submissão à uma ordem ou valor, em uma estrutura hierarquizada.⁴⁷

Nesse sentido, a subordinação representaria, em sua exegese, portanto, uma relação na qual existe manifesta subsunção a um comando/poder diretivo.

⁴⁴ Cf. CARVALHO, Augusto Cesar de. Direito do Trabalho. Aracaju: Evocati, 2011, p. 121; PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 32; DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.p. 345-350.

⁴⁵ DELGADO, op. cit., p. 348.

⁴⁶ O conceito de reestruturação produtiva será abordado em momento posterior.

⁴⁷ SIDOU, J. M. Othon. Dicionário jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas, 11ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 589.

Cumpra elucidar que se adotava, à época da redação do dispositivo normativo, o conceito de subordinação visto sob uma óptica subjetiva, ou seja, considerava-se que a sujeição a um comando/poder era do indivíduo em si, e não de sua atividade.⁴⁸

Acerca do tema, Maurício Godinho Delgado critica o uso da terminologia “dependência” na redação do artigo 3º da CLT, ao dizer que

(...) a expressão dependência acentua o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica em que não se havia ainda firmado a noção essencialmente jurídica do fenômeno da subordinação.⁴⁹

Ressalta-se que a interpretação subjetiva do fenômeno, no entanto, já foi superada doutrinariamente e, hoje, aplica-se a tese de que não se deve mais compreender a subordinação como uma sujeição do indivíduo em si – através de uma visão subjetiva –, mas sim, da atividade prestada por ele, o que se materializou, por conseguinte, na consolidação da concepção objetiva do fenômeno de interpretação da subordinação.⁵⁰

Nesse diapasão, estudiosos sobre o tema, tais como Carlos Henrique Bezerra Leite e Vólia Bonfim⁵¹, realizam a observação de que a compreensão da subordinação pela ótica subjetiva não seria capaz, por exemplo, de delimitar como presente tal elemento nos casos em que, na relação jurídica empregado-empregador, tivéssemos um obreiro que ocupasse alto cargo ou fosse detentor de notório conhecimento técnico-científico. Ainda, a jurista Alice Monteiro de Barros acrescenta ao debate ao dizer que tal entendimento feriria, inclusive, as garantias constitucionais de liberdade e igualdade.⁵²

Portanto, não se considera cabível, atualmente, dizer que o obreiro *per se* se sujeita ao empregador, mas sim, a atividade prestada por ele – o que não quer dizer, entretanto, que a sujeição do indivíduo não ocorra hodiernamente e de forma ilegal.

Assim, o termo “dependência”, utilizado pelo legislador no art. 3º da CLT, deve ser compreendido, para os referidos autores, como unívoco de “subordinação”.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 349.

⁴⁹ Ibid., p. 350

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Cf. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.p. 330; CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª ed. São Paulo: Método, 2020. p. 260.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 178.

4.2 NATUREZA JURÍDICA

Em relação à natureza jurídica do fenômeno da subordinação, há que serem feitas algumas considerações prévias.

Em um primeiro momento, a compreensão de tal fenômeno era feita sob uma visão econômica, ou seja, compreendia-se que a dependência do empregado para com o empregador era em função do desequilíbrio financeiro existente entre os sujeitos, o qual, por óbvio, aquele, detentor da maior capacidade financeira, seria, também, o detentor do poder diretivo.

Delgado critica tal visão ao defender que

o critério que ela incorpora origina-se de uma reflexão acerca do padrão genérico típico à relação trabalhador/empregador na contemporânea sociedade capitalista. Porém, ainda que o critério econômico acima consignado tenha irrefutável validade sociológica, ele atua na relação jurídica específica como elemento externo, incapaz, portanto, de explicar, satisfatoriamente, o nexos preciso da assimetria *poder de direção/subordinação*. De par com isso, a assincronia econômico-social maior ou menor entre os dois sujeitos da relação de emprego não necessariamente altera, em igual proporção, o feixe jurídico de prerrogativas e deveres inerente ao poder empregatício (com sua dimensão de direção e subordinação).⁵³

Noutros dizeres, a compreensão da subordinação como sendo resultante de uma dependência meramente econômica não seria suficiente para explicar, de forma satisfativa, por exemplo, situações em que estivéssemos diante de um empregado com alto poder econômico, pois, ainda assim, este seria sujeito em posição desequilibrada frente ao seu empregador e, mais ainda, o fato de ter tal capacidade financeira não lhe retiraria os direitos que lhe são resguardados pela CLT e, tampouco, não lhe tornaria responsável, solidariamente, pelos riscos da atividade econômica intrínsecos à figura do empregador.

Superada tal questão, passou-se a defender que a dependência era, na verdade, técnica, em que “o empregador monopolizaria, naturalmente, o conhecimento necessário ao processo de produção em que se encontrava inserido o empregado, assegurando-se, em consequência, de um poder específico sobre o trabalhador”⁵⁴. Assim, o empregador seria o detentor do conhecimento técnico e, portanto, o empregado encontrar-se-ia dependente destes ensinamentos que seriam, teoricamente, monopolizados pelo tomador dos serviços.

Ocorre que, tal critério, encontra-se em flagrante contradição: o empregador, em boa parte dos casos, justamente por não deter a *expertise* necessária ao processo produtivo, é que

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 350-351

⁵⁴ Ibid., p. 351.

contrata indivíduos capacitados para o exercício de tal função, o que caracteriza, por conseguinte, o critério da dependência técnica como falho na explicação quanto à assimetria existente na relação jurídica de emprego.

Destarte, superadas as teorias da subordinação vista como dependência econômica e/ou técnica, adota-se, doutrinaria e jurisprudencialmente, a concepção da subordinação como sendo um fenômeno essencialmente jurídico, oriundo de um acordo realizado entre as partes, em que uma delas – o empregado – se compromete a prestar os serviços, nos moldes pré-definidos, de forma subordinada ao comando diretivo do seu empregador, que, por sua vez, lhe providenciará uma remuneração.

Logo,

a subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A *subordinação jurídica* é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão.⁵⁵

Por derradeiro, então, tem-se que a subordinação, atualmente, como já mencionado em tópico anterior, é adotada com base em uma óptica objetiva – que defende que a relação de submissão não é do sujeito em si, mas sim, da atividade prestada por ele – e, ainda, tem-se que a natureza do fenômeno subordinativo é jurídica, isto é, derivada de um contrato firmado entre as partes (ainda que verbal), no qual são estipulados os moldes da prestação e contraprestação dos serviços, respeitadas as disposições constitucionais e as leis trabalhistas.

4.3 TEORIAS ESTRUTURANTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO SUBORDINADO

Por se tratar de um fenômeno social, a subordinação acompanha as transformações sociopolítico-econômicas ocorridas nas sociedades, em razão do decurso do tempo, dos avanços tecnológicos e das mudanças nas estruturas produtivas.

Por assim o ser, embora já se tenha pacificado o entendimento de que a natureza do fenômeno da subordinação é, essencialmente, jurídica – isto é, advém da feitura de um contrato entre as partes – faz-se mister abordar, ainda que de forma sucinta, as teorias estruturantes da

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 351.

relação do trabalho subordinado, que intentam ilustrar, de forma mais aprofundada, o fato gerador da relação de trabalho em que se encontra presente o elemento da subordinação.

4.3.1 Teoria Contratualista/Clássica

Em um primeiro momento, na tentativa de explicar o fundamento da relação empregatícia, foi desenvolvida a teoria contratualista: balizada nos ideais civilistas e clássicos, os juristas adeptos a tal corrente defendem que o fato gerador da relação empregatícia é tão somente o contrato, ou seja, tem-se um acordo firmado entre as partes que, dotadas de autonomia privada⁵⁶, convergem seus interesses na feitura de um instrumento jurídico que as vincule.

Dessa maneira, a subordinação jurídica e o vínculo de trabalho são compreendidos através de uma dimensão subjetivista, em que se prioriza os sujeitos envolvidos na relação, reconhecendo, tão somente, o elemento volitivo – manifestado na figura contratual –, como essencial à caracterização do vínculo empregatício. Ainda, tem-se que a subordinação, por ser compreendida com base em uma ótica subjetiva, “manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”⁵⁷. Noutros termos, o vínculo entre empregador e empregado se faz mediante um contrato, e a manifestação deste liame se concretiza na observância do poder diretivo exercido pelo empregador.

Para seus defensores, outrossim, não haveria que se falar em uma relação de emprego sem um contrato, por este ser o pressuposto material para o estabelecimento de tal vínculo.

Ocorre que, tal teoria foi refutada e apontada como inadequada ao ramo jus trabalhista, em razão de desconsiderar que, nas relações laborais, estar-se-á diante de uma situação de desigualdade fática: ao contrário do que ocorre nas relações civis de modo geral, as quais há uma manifestação mais contundente da autonomia da vontade – em que os sujeitos, por se encontrarem em situação de igualdade formal, possuem liberalidade para acordarem seus direitos e obrigações –, aqui, há um claro desequilíbrio fático entre as partes. De um lado da demanda, encontra-se um sujeito que é detentor tão somente de sua força de trabalho⁵⁸,

⁵⁶ Autonomia privada é um dos princípios consolidados na doutrina civilista como sendo o “poder que o particular tem de criar, nos limites legais, normas jurídicas”. Vide: BERTI, Natália. Da autonomia da vontade à autonomia privada: um enfoque sob o paradigma da pós-modernidade. *Revista de Direito Privado*, v. 57, 2014. p. 69-94.

⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 352.

⁵⁸ A “força de trabalho”, no presente estudo, será conceituada como sendo “toda energia humana despendida pelo trabalhador durante a realização do processo produtivo”. Vide: GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 54.

enquanto, em contraposição, tem-se um empregador que é possuidor, via de regra, tanto da matéria-prima⁵⁹ quanto dos meios de produção⁶⁰ essenciais ao exercício da atividade econômica.

4.3.2 Teoria Anticontratalista/Institucionalista

Já a teoria anticontratalista (ou institucionalista), de modo antitético à teoria retromencionada, defende que o fato gerador da relação de emprego é a inserção do empregado e de seus serviços em prol dos objetivos da atividade empresarial, o que, noutros termos, traduz-se na “inserção do trabalhador na persecução dos objetivos da empresa”⁶¹, prescindindo-se, por conseguinte, a figura do contrato como elementar no vínculo empregatício. Dessa feita, não haveria que se falar na necessidade de um acordo estipulado entre as partes, sendo considerado, portanto, como alicerce do vínculo laboral, tão somente a participação efetiva do trabalhador na consecução dos objetivos do empreendimento do empregador.

Nesse sentido, os adeptos da teoria institucionalista – em que cabe destacar como primeiro defensor, no ordenamento pátrio, o jurista Paulo Emílio Ribeiro Vilhena – compreendem o fenômeno da relação empregador-empregado sob um viés objetivo, em que a subordinação se manifesta, através do “poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade”⁶², o que, noutros termos, traduz-se na harmonização do trabalhador aos objetivos da empresa.⁶³

Tal concepção institucionalista, embora tenha influenciado, diretamente, a redação de diversos artigos da CLT⁶⁴, não se faz suficiente na explicação de situações fático-jurídicas já consolidadas, tais como os casos que envolvem tempo à disposição do empregador e a teoria

⁵⁹ A terminologia “matéria-prima”, aqui, será adotada em sua conceituação simplificada, como sendo um material/substância utilizado como base na produção de determinado produto.

⁶⁰ O termo “meio de produção” é utilizado por Karl Marx para se referir, simplificada, aos instrumentos/artefatos que são necessários ao processo produtivo, que não se incorporam ao produto ‘final’. Então, por exemplo, seriam o maquinário, ferramentas e demais utensílios aplicados no processo produtivo. Cf., por ex., MARX, Karl. O capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 259.

⁶¹ GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 147-148.

⁶² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego — estrutura legal e supostos, São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235.

⁶³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 352.

⁶⁴ Cf. ROMITA, Arion Sayão. A subordinação no contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 55.

da responsabilização civil referente aos períodos que precedem a data de início da prestação laboral.⁶⁵

4.3.3 Teoria Eclética/Mista/Intermediária

Por fim, tem-se a teoria eclética/intermediária, que é responsável por unir “elementos trazidos pelas duas vertentes teóricas anteriormente apresentadas”⁶⁶, em razão de reconhecer que as teorias contratuais e institucionalistas não são capazes de explicar as questões atinentes à mutação conceitual do elemento da subordinação, oriundas da reestruturação produtiva e das novas formas de trabalho emergentes no final do século XX, e consolidadas no século XXI.⁶⁷

Amauri Mascaro do Nascimento coaduna com tal pensamento ao dizer que “a figura do empregador se redesenhou num processo de difusividade que foi da concentração simples da economia antiga até a desconcentração máxima que dificulta a identificação do empregador”⁶⁸, ou seja, os limites intrínsecos e extrínsecos da empresa sofreram alterações de tamanha força que, hodiernamente, existem situações fático-jurídicas em que empregador e empregado se confundem em uma mesma figura.

Tal corrente, como o próprio nome já sugere, adota um posicionamento intermediário às demais teorias, ao unir tanto aspectos da dimensão subjetiva quanto da objetiva: reconhece que a constituição da relação de labor se faz mediante um negócio jurídico e, mais ainda, se complementa pela inserção do obreiro na estrutura negocial, independentemente de vinculação aos objetivos da empresa.⁶⁹ Portanto, para seus adeptos, a compreensão do fenômeno da subordinação jurídica se dá sob a dimensão estrutural.

Nas palavras de Delgado,

(...) não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.⁷⁰

⁶⁵ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 149.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 345-382.

⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 367.

⁶⁹ CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do Trabalho*. 4ª ed, rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1983, v.1, p. 180-200.

⁷⁰ DELGADO, op. cit., p. 353.

Assim, na visão de boa parcela da doutrina⁷¹, a teoria que mais se adequaria às novas formas de trabalho do século XXI, resultantes das mudanças nas estruturas produtivas, é a teoria eclética, pelo fato de que

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.⁷²

Por derradeiro, logo, tem-se que, embora a subordinação tenha natureza essencialmente jurídica – ou seja, o vínculo subordinativo advém de um contrato –, não se faz razoável, no cenário atual, aplicar as teorias clássicas – que adotam dimensões estritamente subjetivas e formalistas –, e, tampouco, se pode ignorar a importância do contrato firmado entre os sujeitos da relação de trabalho – como faz a teoria anticontratualista –, desconsiderando os demais contornos que o fenômeno adquiriu ao longo das transformações sociais e produtivas ocorridas nas últimas décadas, em que se fazem presentes, tanto a subordinação vista por um olhar de dependência técnica, quanto de dependência econômica e, para além disso, onde não se torna clara a manifestação do poder diretivo do empregador para com seu empregado, como veremos a seguir.

⁷¹ Cf, por exemplo, GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 143-151; PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009. p. 32-61; DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 337-354.

⁷² GAIA, op. cit., p. 151.

5 OS MODOS DE PRODUÇÃO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Como já consignado em momento anterior, o século XXI é marcado, primordialmente, por mudanças nas estruturas produtivas clássicas, que perderam espaço para novas formas organizacionais em que há uma iminente descentralização do poder e deslocalização produtiva, influenciando todo o modo como se consolidam as relações de trabalho e demais aspectos circunscritos.

Entretanto, antes de se adentrar na temática da reestruturação produtiva propriamente dita e suas implicações nas relações trabalhistas, deve-se realizar, de modo primevo, uma breve contextualização histórica do desenvolvimento dos modelos de produção.

5.1 OS MODELOS DE PRODUÇÃO

A Revolução Industrial, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX, teve grande influência não só na exegese do Direito do Trabalho como, também, na estrutura organizacional da produção industrial, o que, conseqüentemente, refletiu no processo de trabalho no sistema capitalista.

Ao se falar sobre modelo de produção, estar-se-á se referindo ao modo como se operacionaliza um trabalho dentro de uma indústria/empresa que, em razão da sua aplicabilidade em larga escala e crescente número de adeptos, torna-se um modelo produtivo.

Tal ideia de modelo produtivo tem seu alicerce na segunda fase da Revolução Industrial, em que houve o surgimento/desenvolvimento de duas novas fontes energéticas, quais sejam, a energia elétrica e o petróleo, responsáveis por revolucionar todo o contexto sociopolítico-econômico ocidental.

Durante esse período de intensa industrialização e expansão mercadológica, com uma busca ainda mais incessante pelo lucro e conseqüente aumento concorrencial, passou-se a buscar formas de otimização da produção, de modo a gerar maior rentabilidade com menores custos e em menor prazo.

5.1.1 Taylorismo e Fordismo

O trabalho no sistema produtivo nas indústrias do início do século XIX, era exercido, primordialmente, sem uma divisão de funções: um mesmo operário exercia diversas funções

dentro de uma indústria, sem uma setorização e gerência específica para o controle/exercício de cada atividade.⁷³

Portanto,

No antigo sistema, os trabalhadores eram agrupados em equipes relativamente grandes, cada qual sob a direção dum só capataz, e esses grupos numerosos permaneciam quase do mesmo tamanho, quer houvesse muito ou pouco serviço a executar a cargo do chefe, desde que fossem suficientemente grandes para desempenhar todo o trabalho do respectivo setor.⁷⁴

Em razão disso, Frederick Taylor⁷⁵, no início do século XX, ao se deparar com um cenário em que a produção não era exercida de forma tão efetiva como se esperava que pudesse ser – ou seja, o número de produtos produzidos dentro de um mesmo espaço-tempo, era menor do que a capacidade produtiva ‘real’ –, após estudar a forma como o labor era realizado dentro do sistema fabril, desenvolveu um método organizacional cuja principal característica seria a divisão do trabalho e o controle do tempo: agora, o trabalhador teria função específica dentro da indústria, bem como, também, teriam os ‘chefes’⁷⁶ um maior poder de gerência àqueles, em razão da organização dos obreiros em setores específicos e agrupamentos menores, o que lhes possibilitaria, também, o cálculo do tempo necessário à execução de cada atividade.

Nesse sentido, cumpre destacar que:

Deixando de lidar com homens, em grandes equipes ou grupos, e passando a considerar cada trabalhador individualmente, entregamos o trabalhador que falha em sua tarefa a instrutor competente para lhe indicar o melhor modo de executar o serviço e para guiá-lo, ajudá-lo e encorajá-lo, bem como estudar suas possibilidades como trabalhador. Assim, esse sistema que procura conhecer a personalidade do trabalhador, em vez de despedi-lo logo, brutalmente, ou baixar-lhe o salário por produção deficiente, concede a ele tempo e auxílio necessários para se tornar eficiente no trabalho atual ou se transferir para outro, no qual seja capaz física e mentalmente.⁷⁷

Necessário elucidar que o controle do tempo, no modelo taylorista, assume papel de extrema importância: se, antes, a produção era feita de forma conglobante, sem uma clara

⁷³ DRUCK, Maria da Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boimtempo, 1999a.

⁷⁴ TAYLOR, Frederick Winslow. Princípios de administração científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1995. Tradução de: Arlindo Vieira Ramos. p. 58.

⁷⁵ Frederick Winslow Taylor (1856-1915), engenheiro por formação e ex-operário, foi o responsável por desenvolver o modo de organização do processo produtivo denominado Taylorismo, sendo considerado, portanto, como o “Pai da Administração Científica”.

⁷⁶ A expressão ‘chefes’ foi utilizada no sentido de ‘gerentes’, que seriam aqueles sujeitos que, por determinação do empregador, detinham a função de instruir e fiscalizar os serviços dos demais obreiros.

⁷⁷ TAYLOR, op. cit., p. 58.

divisão de tarefas entre os obreiros, ao se fracionar a realização das atividades, de forma específica, possibilitava-se à gerência que promovesse um “estudo do tempo, com os materiais e métodos para realizá-los corretamente”⁷⁸, obtendo, assim, um ideal de rendimento máximo em cada setor/função.

Dessa forma, Taylor, sob o argumento de obtenção de “rendimento máximo, ao mesmo tempo, de cada homem e cada máquina nas oficinas”⁷⁹, manifesta clara defesa quanto à difusão de um ideal de ‘cooperação’, a ser realizado de forma “estreita, íntima e pessoal entre a direção e o trabalhador”⁸⁰, sendo esta considerada elemento “essencial à administração de tarefas”.⁸¹

Nesse diapasão, se antes da implementação do modelo taylorista de produção, os operários detinham uma maior autonomia/liberdade e conhecimento quanto às atividades a serem executadas – pois, um mesmo obreiro fazia parte de todo o processo produtivo – agora, visava-se uma fragmentação do trabalho, a ser realizado de modo especializado, em que cada operário fica restrito à uma função específica e sob um comando diretivo específico.

Entretanto, para que sua proposta de cooperação entre direção e obreiros fosse alcançada sem grandes objeções por parte dos trabalhadores – que, nos moldes do proposto pelo autor, se submeteriam à um comando diretivo mais contundente e vigilante –, Taylor defendia que lhes deveria ser concedida uma espécie de “incentivo especial além do que é dado no ofício”⁸², o que se traduz, noutros termos, em benesses tais como uma melhor remuneração e redução na jornada de trabalho.⁸³

Ocorre que a aceitação, por parte dos trabalhadores e de seus sindicatos, quanto ao modelo taylorista de estruturação organizacional produtiva, só se deu de forma contundente no modelo fordista, em que “os salários começaram a ser transformados, efetivamente, num instrumento atrativo”⁸⁴.

Nessa perspectiva, Henry Ford (1863-1947), portanto, foi o responsável por expandir e consolidar o modelo fordista da racionalização das tarefas, através dos incrementos na remuneração e na implementação de tecnologias que proporcionavam a automatização do modo produtivo: a produção passou a ser realizada por meio de esteiras rolantes automatizadas, que seriam responsáveis por auxiliar no deslocamento das matérias-primas, em uma linha de

⁷⁸ TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1995. Tradução de: Arlindo Vieira Ramos. p. 58.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 34.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*, p. 34-35.

⁸² *Ibid.*, p. 39.

⁸³ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia*. São Paulo: Boimtempo, 1999a. p. 40-52

⁸⁴ *Ibid.*, p. 47.

montagem⁸⁵, o que fez com que não só o tempo de produção fosse reduzido como, também aumentou, exponencialmente, a produtividade fabril, gerando um estado de superprodução, em que os estoques de produtos eram maiores do que a demanda da população.⁸⁶

Por esses motivos, em razão de o modelo de produção proposto por Ford, possuir convergências significativas com o modelo taylorista, alguns autores denominam tal sistema como “taylorista-fordista”⁸⁷.

Dessa feita, tem-se, no modelo fordista, datado de 1914, um modo de produção que intentava a produção e o consumo em massa. Tal como no modelo proposto por Taylor, havia uma especialização dos obreiros que, aqui, se manifestava de forma mais veemente, pelo fato destes ficarem responsáveis, exaustivamente e de forma ainda mais repetitiva, realização de uma mesma tarefa dentro da linha de montagem. Por conseguinte, havia uma intensificação ainda maior do trabalho operário, em razão de sua sujeição à velocidade em que corriam as esteiras automatizadas de produção – o que, brilhantemente, foi ilustrado por Charles Chaplin, em sua obra *Tempos Modernos*^{88, 89}.

É válido acrescentar que, no modelo fordista – diferentemente do modelo anterior –, havia uma rigorosa padronização da produção, pois criou-se uma última etapa do processo produtivo referente ao controle de qualidade, na qual, ao final da linha de montagem, um (ou mais) obreiro(s) ficavam encarregados da tarefa de fiscalizar, qualitativamente, a produção.⁹⁰

Nesse diapasão, nas palavras de Druck, tem-se que

“(...) o ‘império Ford’, para se estabelecer, precisou combinar o uso da tecnologia – a linha de montagem –, indissolavelmente ligada à gerência racional do trabalho, que exigiu a destruição do sindicalismo, em especial daquele que representava os ‘proprietários de ofícios qualificados’, com formas atrativas de compensação aos trabalhadores, como os salários mais altos do que a média paga no mercado e benefícios sociais até então inexistentes.”⁹¹

⁸⁵ O termo ‘linha de montagem’ deve ser compreendido como sendo um modo de produção sequencial, o qual se realiza a montagem de um produto seguindo uma ordem específica de atividades a serem executadas em uma esteira automatizada.

⁸⁶ DRUCK, Maria da Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boimtempo, 1999a. p. 42-60.

⁸⁷ Cf. por exemplo, 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, 2005. p. 158-159.

⁸⁸ Cf. TEMPOS modernos. Direção de Charles Chaplin. Roteiro: Charles Chaplin. Estados Unidos: Charles Chaplin, 1936. longa metragem, P&B.

⁸⁹ PINTO, Geraldo Augusto. A Organização do Trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007, p. 36-39.

⁹⁰ Ibid., p. 38.

⁹¹ DRUCK, op. cit., p. 49.

É interessante destacar, conforme abordado pela autora, que, tanto o modelo taylorista quanto o modelo fordista, foram os precursores do desenvolvimento de novas culturas relacionadas ao labor e, por assim o ser, reordenaram tanto as energias políticas quanto sociais do sistema capitalista, ao difundirem um ideal de “expropriação do saber operário”, ocasionado a partir da “quebra de sua autonomia e iniciativa”.⁹²

Dessa forma, aliando a implementação da automatização do modo produtivo – pautada na racionalização das tarefas, proposta por Taylor, acrescida da tecnologia da esteira automatizada–, com uma remuneração efetivamente mais atrativa aos operários, Ford alcançou uma “neutralização das resistências”⁹³ advindas dos anseios operários quanto à expropriação de seu saber e sujeição a um poder diretivo gerencial/fiscalizatório, consolidando, por conseguinte, seu modelo produtivo no cenário global à época, marcada pela figura do operário-massa⁹⁴ e da indústria centralizada e verticalizada.⁹⁵

5.1.2 Toyotismo e a reestruturação produtiva

Conforme ressaltado alhures, a expansão do modelo taylorista-fordista se deu a níveis mundiais – principalmente, no período compreendido entre o fim da década de 40 e início da década de 70 –, nos países adeptos ao sistema capitalista, sendo que tal período foi denominado, por muitos, como “Anos Dourados do Capitalismo”, em razão do crescimento econômico e da forte industrialização promovida pela aplicação, em larga escala, do taylorismo-fordismo nos sistemas fabris.⁹⁶

Ocorre que, no contexto de sua expansão, houve transformações sociopolítico-econômicas de diversas ordens que influenciaram, não só na insustentabilidade da perpetuação do modelo taylorista-fordista como, também, abriram caminhos para um processo de reestruturação produtiva.⁹⁷

No aspecto econômico, conforme preleciona Pinto, tem-se um contexto de recessão em diversos países, cuja causa é multifatorial. Tais fatores, conjuntamente, impulsionaram um

⁹² DRUCK, Maria da Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boimtempo, 1999a, p. 40-54.

⁹³ Ibid., p. 49.

⁹⁴ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011, p. 23.

⁹⁵ HARVEY, David. Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008.

⁹⁶ Ibid., p. 137-141.

⁹⁷ PINTO, Geraldo Augusto. A Organização do Trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007, p. 35-36.

processo de transformação e reestruturação das formas produtivas, dentre os quais pode-se citar o (I) aumento dos preços dos barris de petróleo, promovido pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP), (II) a flutuação cambial do dólar, que gerou, por consequência da hegemonia da moeda estadunidense, uma variação cambial interna em diversos países e a (III) saturação do mercado, em que havia muitos produtos iguais disponíveis, o que aumentava, por corolário lógico, a competitividade entre as indústrias.⁹⁸

Nesse sentido, conforme exposto por Harvey, as indústrias foram obrigadas a “entrar num período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho”⁹⁹, em que se passou a buscar, como “estratégia corporativa de sobrevivência”¹⁰⁰, o desenvolvimento de “novas linhas de produtos e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil e a aceleração do tempo de giro do capital”¹⁰¹.

Assim, devido à “instabilidade macroeconômica”¹⁰², houve uma “grande cautela nos investimentos produtivos industriais”¹⁰³, que já estavam em declínio em razão do “crescimento das atividades nos setores de serviços”¹⁰⁴.

Por sua vez, a neutralização das resistências, mencionada anteriormente¹⁰⁵, através dos incrementos na remuneração, não perdurou por muito tempo: na década de 70, houve uma crescente quanto à adesão aos movimentos sindicais e operários de reivindicações de melhorias quanto às condições laborais, em que seus participantes denegavam a continuidade do modelo taylorista-fordista, em razão de tomarem conhecimento quanto à desqualificação do seu saber operário, como consequência da racionalização do trabalho feita de forma fragmentada, repetitiva e rotinizada.¹⁰⁶

Dessa feita, em razão da crise vivenciada pelo modelo fordista, advinda da expansão dos movimentos de reivindicações trabalhistas e das consequências da crise financeira causada pela saturação do mercado, emerge o modelo japonês de produção, denominado Toyotismo, que adotou, primordialmente, o modo “just-in-time”: implementa-se uma produção mais

⁹⁸ PINTO, Geraldo Augusto. *A Organização do Trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2007, p. 38-40.

⁹⁹ HARVEY, David. *Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008, p. 137.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 140

¹⁰¹ *Ibid.*, p. 137.

¹⁰² PINTO, Geraldo Augusto. *A Organização do Trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2007, p. 38

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 38-39

¹⁰⁵ Vide tópico 5.1.1 do presente estudo.

¹⁰⁶ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia*. São Paulo: Boimtempo, 1999a. p. 68

flexível e diversificada, de acordo com as demandas dos consumidores. Noutros termos, organizava-se “a produção de modo a fabricar os produtos apenas na quantidade e no momento de serem escoados, o que pressupõe estoque mínimo e número reduzido de operários”.¹⁰⁷

Nesse sentido, o modelo toyotista

(...) se desenha aquilo que seríamos tentados a designar como a ‘fábrica mínima’, a fábrica reduzida às suas funções, equipamentos e efetivos estritamente necessários para satisfazer a demanda diária ou semanal. Observe-se também que, no espírito de Ohno, a fábrica mínima é primeiro e antes de tudo a fábrica de pessoal mínimo.¹⁰⁸

Nessa conjectura, o modo de produção “just-in-time”, adotado pelo modelo toyotista, visava uma economia quanto aos custos relativos à produção excedente, tanto no que diz respeito aos gastos com matéria-prima quanto com mão de obra, o que se traduz no termo “fábrica-mínima”, utilizado por Benjamin Coriat.¹⁰⁹

Noutros dizeres, como a quantidade de produtos produzidos era menor e mais diversificada, feita de acordo com a demanda dos consumidores, não se vislumbrava a necessidade de manter altos números de operários dentro de uma mesma indústria, bem como prescindia-se a existência de grandes espaços de armazenamento de estoque. Ainda, como já ressaltado, a flexibilização do trabalho proporcionava aos trabalhadores – diferentemente do que ocorria no modelo taylorista-fordista –, a realização de diversas tarefas, o que os permitiria, em um primeiro olhar, uma ‘multiprofissionalização’ e integralização aos objetivos da empresa por, agora, fazerem parte de diversas etapas de um mesmo processo produtivo.¹¹⁰

Tal ideia se corrobora nos dizeres de Gounet, citado na obra de Ricardo Antunes:

O Toyotismo é uma resposta à crise do Fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para a satisfação da equipe que está na seqüência da sua linha¹¹¹

¹⁰⁷ NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo: Psicologia e Sociedade. v. 19. 2007. p. 14-20.

¹⁰⁸ CORIAT, B. Pensar pelo avesso: O modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1994. p. 33.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011, p. 34-36.

¹¹¹ GOUNET, Thomas. Lutttes Concurrentielles et Stratégie Daccumulation dans l"industrie Automobile, Etudes Mar xistes, Bélgica, nº 10, maio 1991, p. 43 Apud ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011, p. 35-36.

Ocorre que, nesse contexto de ‘fábrica-mínima’, a redução no número de postos de trabalho referentes à produção excedente e à substituição do homem pelas máquinas, convolou-se na crescente no desemprego estrutural e na expansão do setor de serviços e sua consequente terceirização do trabalho: àqueles que possuíam menor nível de especialização e conhecimento técnico – e, portanto, perderam seu ofício para o maquinário/obreiros com maior qualificação, não se restou outra alternativa a não ser a busca por empregos cada vez mais informais e precários.¹¹²

Com efeito, Antunes realiza crítica à ideia utópica de uma valorização intelectual do profissional, que, agora, diferentemente do modelo taylorista-fordista, poderia desempenhar diversas funções – reapropriando-se do conhecimento que lhe fora expropriado –, ao defender que esta nada mais foi do que uma ampliação da exploração do trabalho em sua subjetividade, ou seja, explorava-se tanto o labor físico realizado quanto, agora, o trabalho intelectual:

O Taylorismo e o Fordismo tinham uma concepção muito linear, onde a Gerência Científica elaborava e o trabalhador manual executava. O Toyotismo percebeu, entretanto, que o saber intelectual do trabalho é muito maior do que o Fordismo e Taylorismo imaginavam, e que era preciso deixar que o saber intelectual do trabalho florescesse e fosse também ele apropriado pelo capital.¹¹³

Ainda sobre o tema, Harvey acrescenta ao debate ao dizer que,

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis¹¹⁴

Dessa feita, como exprimiu o autor mencionado anteriormente, o modelo toyotista proporcionou o desencadeamento de uma reestruturação produtiva, com uma maior flexibilização dos contratos de trabalho, resultantes de um cenário de desemprego em massa e de uma crescente no setor de serviços, que culminou na terceirização e sua consequente precarização e desvalorização do labor humano.

Maria das Graças Druck, por sua vez, ilustra tal cenário ao destacar que:

¹¹² DRUCK, Maria das Graças. Globalização e reestruturação produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo. Revista de Economia Política, v.19, n.2, 1999b, p. 40-44.

¹¹³ ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 1999. p. 206.

¹¹⁴ HARVEY, David. Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008, 143.

O crescente processo de automação, de base microeletrônica, acompanhado das práticas de organização flexível do trabalho, tem redefinido os locais de trabalho constituídos, por um lado, por trabalhadores qualificados, valorizados pelo seu “saber técnico individual” e, por outro, por trabalhadores sem qualificação, subcontratados com baixos níveis salariais. A intensificação e a generalização destas práticas de gestão do trabalho, desencadearam um rápido processo de terceirização, levando a uma proliferação acentuada de micro e pequenas empresas que mantém, na sua maioria, contratos precários de trabalho, contribuindo para reforçar o chamado “mercado informal” de trabalho.¹¹⁵

Como o intento desse modelo produtivo era gerar uma redução nos custos de produção e no numerário presente no estoque, deu-se início a uma ‘segmentação produtiva’, em que, por intermédio da ‘descentralização’, diversifica-se a produção em uma cadeia de “múltiplos fornecedores individualizados”¹¹⁶.

De forma mais simplificada, portanto, tem-se que as atividades passaram a ser realizadas em uma cadeia produtiva, de forma descentralizada, em que havia a atuação de diversos fornecedores/prestadores de serviços até se chegar à produção final. Se antes, por exemplo, uma mesma indústria era responsável por cortar o molde de um sapato, fazer o tratamento do couro, confeccionar os cadarços e dar polimento, agora, cada fornecedor era responsável por uma etapa específica até a chegada dos materiais à empresa-produtora.¹¹⁷

Faz-se oportuno frisar que, nos modelos taylorista e fordista, como já mencionado, havia uma forte ingerência do poder diretivo frente ao obreiro, o que se adequa ao conceito de subordinação adotado em sua definição clássica, ou seja, vista sob uma ótica subjetiva. Em contraponto, o Toyotismo, por sua vez, manifesta-se, claramente, como uma face da dimensão objetiva da subordinação, em que o trabalhador é considerado parte integrante dos objetivos da empresa, estimulado a transformar-se “num ‘parceiro’, que interioriza as metas e objetivos da empresa, concentrando seus esforços no aperfeiçoamento do trabalho, buscando maior produtividade, racionalidade e redução de custos, a fim de que contribua para a sobrevivência da empresa”¹¹⁸.

Se nos modelos taylorista-fordista, a forma de controle do trabalhador era fundada na “imposição de rotinas e movimentos de trabalho sincronizados”¹¹⁹, no modelo toyotista, tal

¹¹⁵ DRUCK, Maria das Graças. Globalização e reestruturação produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo. Revista de Economia Política, v.19, n.2, 1999b, p. 43.

¹¹⁶ GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 42.

¹¹⁷ ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do Toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 44-50.

¹¹⁸ DRUCK, Maria da Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boitempo, 1999a, p. 126-127.

¹¹⁹ GAIA, op. cit., p. 44.

controle era exercido a partir da dispersão de uma ideia de integração do obreiro ao sistema produtivo: o trabalhador, que antes, era chamado de empregado/funcionário, agora, passa a ser referido como ‘parceiro’ ou ‘colaborador’.¹²⁰

Aliado a isso, tem-se que são adotadas estratégias de bonificações por produtividade, o que faz com os trabalhadores busquem produzir, cada vez mais, no intuito de receberem uma maior remuneração, o que os torna ‘envolvidos’ no sistema de produção.

Nesse sentido, Druck afirma que “há uma tendência dos trabalhadores procurarem ‘mostrar serviço e dedicação’ para garantir sua permanência na empresa – que seria a cooperação forçada –, obtida sob a ameaça de serem demitidos ou terceirizados”¹²¹.

Por derradeiro, portanto, a referida autora complementa sua crítica ao dizer que a “busca pela flexibilização da produção e do trabalho”¹²² tornou-se fio condutor para um “processo crescente de descentralização das empresas, através da externalização de atividades”¹²³, caracterizado, principalmente, na visão dela, pela descentralização produtiva, precarização do trabalho e pelo consequente vilipêndio às garantias trabalhistas, o que será abordado, com maior profundidade, no capítulo subsequente.

5.1.3 As novas tecnologias de informação e seus impactos no processo produtivo

O período da Segunda Revolução Industrial (1850-1945) foi marcado, em especial, pelo crescimento da industrialização, promovido pelo aprimoramento das técnicas produtivas/maquinário e do implemento de novas fontes energéticas.

Nesse contexto, portanto, a aplicação e aprimoramento dos modos produtivos tiveram grande importância quanto ao aumento da produtividade nas indústrias e na consequente expansão e consolidação do sistema capitalista.¹²⁴

Ocorre que, como já vimos, o fordismo, a partir da década de 70, entrou em declínio pela crise financeira causada, principalmente, pela superprodução, o que exigiu com que o mercado passasse por um processo de reestruturação.

¹²⁰ LARA, Ricardo. Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II (Ricardo Antunes, org.). Revista Novos Rumos, 2013, p. 21.

¹²¹ DRUCK, Maria da Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. São Paulo: Boimtempo, 1999a, p. 126.

¹²² Ibid.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 55.

Enquanto nos modelos industriais clássicos taylorista-fordista denotava-se presente a “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”¹²⁵, agora, fazia-se necessário uma “reorganização da produção capitalista”¹²⁶, com o intento de tornar a indústria competitiva, ao “desenvolver métodos de organização de trabalho, de modo a ampliar a lucratividade empresarial por meio da redução dos custos de produção”¹²⁷.

Dessa feita, tem-se que a reestruturação produtiva iniciada na década de 70, contou com o auxílio do desenvolvimento de novas tecnologias que “agregaram ao processo produtivo as variáveis ‘informação’ e ‘conhecimento’”¹²⁸, fazendo com que o modo produtivo adotado no sistema capitalista à época, passasse de “um modelo industrial para o arquétipo tecnológico”¹²⁹, o que fez com que o trabalho imaterial/intelectual ganhasse força, juntamente, com a expansão do setor terciário – ligado à prestação de serviços.

Cabe destacar, portanto, algumas invenções tecnológicas – de extrema importância, não só para a época, mas para os tempos atuais –, abordadas por Manuel Castells:

O microprocessador, o principal dispositivo de difusão da microeletrônica, foi inventado em 1971 e começou a ser difundido em meados dos anos 70. O microcomputador foi inventado em 1975, e o primeiro produto comercial de sucesso, o Apple II, foi introduzido em abril de 1977, por volta da mesma época em que a Microsoft começava a produzir sistemas operacionais para microcomputadores. A Xerox Alto, matriz de muitas tecnologias de software para os PCs dos anos 90, foi desenvolvida nos laboratórios PARC em Palo Alto, em 1973. O primeiro comutador eletrônico industrial apareceu em 1969, e o comutador digital foi desenvolvido em meados dos anos 70 e distribuído no comércio em 1977. A fibra ótica foi produzida em escala industrial pela primeira vez pela Corning Glass, no início da década de 1970. Além disso, em meados da mesma década, a Sony começou a produzir videocassetes comercialmente, com base em descobertas da década de 1960 nos EUA e na Inglaterra, que nunca alcançaram produção em massa. E, finalmente, mas não menos importante, foi em 1969 que a ARPA (Agência de Projetos de Pesquisa Avançada do Departamento de Defesa Norte-Americano) instalou uma nova e revolucionária rede eletrônica de comunicação que se desenvolveu durante os anos 70 e veio a se tornar a Internet.¹³⁰

Nessa toada, então, a difusão do modelo toyotista de produção e sua inerente flexibilização das atividades laborais, bem como o avanço das tecnologias e sistemas de informação, proporcionaram uma reorganização do trabalho e da sociedade num todo, por

¹²⁵ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 61

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ *Ibid.*, p. 62.

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e terra, 2005, p. 91.

promoverem o rompimento com a estrutura clássica hierarquizada das empresas – eivada de rigidez –, prescindindo-se, por conseguinte, cada vez mais, a força de trabalho humano, o que abriu espaço para o desenvolvimento de novas formas precarizadas de trabalho, refletidas e perduradas até os dias hodiernos.

6 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O fenômeno da Uberização do trabalho diz respeito a uma nova modalidade organizacional do trabalho, resultante dos processos de reestruturação e descentralização produtiva e dos avanços tecnológicos, tendo sido construída com base num ideal de cooperação e adaptação às novas demandas do mercado consumidor do século XXI.

6.1 A INFLUÊNCIA DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

A expansão do Toyotismo, como já exposto, foi responsável não só pela mudança no modo como se produziam os bens de consumo, como também influenciou, de forma direta, no modo como a sociedade se organiza, o que, atrelado à implementação de novas tecnologias de informação – advindas da Terceira Revolução Industrial (1950-2010) –, proporcionou a criação de novas formas de trabalho desvinculadas da rigidez da estrutura empresarial verticalizada típica do sistema taylorista-fordista.

Nesse sentido, como bem exprime Harvey,

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado ‘setor de serviços’(...)¹³¹

Ainda, conforme já abordado em capítulo anterior¹³², tem-se que o modelo toyotista tinha como um de seus alicerces a difusão de um ideal de integração do obreiro à atividade empresarial, a partir de uma estrutura horizontalizada e do uso de expressões que denominavam os trabalhadores como parceiros.

Nesse contexto, o desenvolvimento de novas tecnologias atreladas à informação, nas décadas finais do século XX e sua difusão a níveis globais, no século atual, alteraram não somente o processo produtivo dentro das indústrias como, também, influenciaram no modo como as relações sociais são estabelecidas, de modo a trazer dinamicidade a estas, por, através

¹³¹ HARVEY, David. *Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008, p. 140.

¹³² Vide tópico 5.1.2 do presente estudo.

de um toque em uma tela de computador ou *smartphone*, permitirem uma “aproximação em rede entre prestadores de serviços e consumidores”.¹³³

Cabe ressaltar, nesse sentido, por exemplo, a redução drástica no custo do processamento e armazenamento de dados: em 2000, o valor correspondente a um gigabyte de dados girava em torno de onze dólares, ao passo que, dezesseis anos depois, em 2016, sua redução atingiu o patamar de dois centavos de dólar pela mesma quantidade.¹³⁴

Ainda, Gaia acrescenta ao debate ao dizer que:

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.¹³⁵

Dessa feita, a flexibilização do trabalho – difundida, em primeiro momento, pelo modelo toyotista –, atrelada ao desenvolvimento de novas tecnologias e à mudança no comportamento do mercado consumidor, fez com que insurgisse a chamada ‘Economia do Compartilhamento’.

6.2 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

A implementação e consolidação da chamada Economia de Compartilhamento, conforme abordam Pereira e Silva, se deu por fatores de diversas ordens:

(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 WEB.¹³⁶

Dentre os fatores citados anteriormente, merece destaque a mudança comportamental dos consumidores vivenciada na década de 90, em que a cultura de produção e consumo em

¹³³ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 70.

¹³⁴ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 14.

¹³⁵ GAIA, op. cit., p. 71.

¹³⁶ 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., São Paulo: FGV, EAESP, 2017, p. 3.

massa foi substituída por um mercado com pensamentos voltados à sustentabilidade e melhor gestão dos recursos ambientais.

Nessa linha de pensamento, Gaia sustenta que

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 1990. Os recursos ambientais são limitados e escassos. O consumo massificado e individualizado contribui para o aceleração 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.¹³⁷

Assim, portanto, a Economia do Compartilhamento pode ser definida como sendo “constituída por práticas comerciais que possibilitam o acesso a bens e serviços sem que haja, necessariamente, a aquisição de um produto ou troca monetária”¹³⁸.

Ocorre que tal ideia de compartilhamento e colaboração só foi amplamente difundida com a ampliação das redes informáticas, que geraram uma proximidade maior entre o mercado consumidor e os prestadores de serviços/fornecedores de produtos.

Portanto, essa nova modalidade de economia “se estrutura em ‘plataformas’, isso é, em ambientes tecnológicos que, ainda que possam ser interativos, são dotados de forma de inteligência artificial, algorítmica, conectando pessoas e organizações”¹³⁹.

O uso ilimitado dos dados digitais, resultantes de um processo de expansão dos avanços tecnológicos, juntamente com a necessidade de conectar a oferta de serviços à demanda dos consumidores, e a crescente exponencial do mercado online – em razão da praticidade de consumo, em que se concretiza qualquer compra/venda/prestação de serviço através de um simples *click* –, são fatores que fazem com que o uso de plataformas para gerenciamento, tais como Uber, Ifood e afins, sejam consideradas extremamente atraentes, tanto para os clientes-usuários quanto para os produtores/prestadores de serviços, ao facilitarem a aproximação entre estes sujeitos de forma dinamizada, sob o pálio argumentativo da sustentabilidade ambiental e econômica.

¹³⁷ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 73.

¹³⁸ 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, 2016, p. 298-305.

¹³⁹ LISBOA, Armando de Melo. *Economia compartilhada/economia solidária: interfaces, continuidades, descontinuidades*. Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense, v. 6, n. 11, 2017, p. 8-32.

Ainda nesse sentido, tem-se que a ideia disseminada pela Economia do Compartilhamento se apresenta, pelos seus defensores, como uma alternativa viável ao desemprego, por possibilitar aos ‘motoristas parceiros’¹⁴⁰ que obtenham uma renda extra ao se cadastrarem na plataforma e prestarem seus serviços aos usuários desta.

Tal ideia se traduz no excerto retirado do *website* da empresa UBER, em que, ao abordarem sobre a missão da empresa, afirmam que

Somos uma empresa de tecnologia que faz a ponte entre o mundo físico e o digital, para que o movimento aconteça com o simples toque de um botão. Porque acreditamos em um mundo onde a mobilidade deve ser acessível. Para você poder se mover e ganhar dinheiro com segurança. De uma forma que seja sustentável para nosso planeta. E, independentemente do seu gênero, raça, religião, habilidade ou orientação sexual, defendemos seu direito de se movimentar e ganhar dinheiro livremente e sem medo. Claro, nem sempre acertamos. Mas não temos medo do fracasso, porque ele nos torna melhores, mais sábios e mais fortes. E isso nos torna ainda mais comprometidos em agir corretamente em relação aos nossos usuários, às cidades, às comunidades regionais e ao nosso grupo incrivelmente diversificado de parceiros internacionais.¹⁴¹

A ideia difundida pela economia de compartilhamento, de promoção de consumo sustentável, também se traduz na fala de Rachel Botsman – autora britânica intitulada como uma das lideranças na defesa da Economia de Compartilhamento – em uma conferência do TEDTalk:

Em seu âmago, trata-se de empoderamento. Trata-se de empoderar pessoas para que façam conexões significativas, conexões que estão nos habilitando a redescobrir atributos humanos que perdemos em algum lugar ao longo do caminho, por meio de engajamento em mercados como o Airbnb, Kickstarter, Etsy, que são construídos em relações pessoais, em contraposição a transações vazias.¹⁴²

Para os proprietários das plataformas, por sua vez, tal prática é ainda mais vantajosa, visto que, a partir delas, seus custos com matéria-prima, meios de produção e mão de obra são reduzidos exponencialmente, pelo fato destes serem “transferidos para a responsabilidade do próprio executante do serviço”¹⁴³.

¹⁴⁰ Termo utilizado pela empresa UBER para denominar os motoristas que são vinculados à plataforma e prestam serviços de transporte.

¹⁴¹ UBER. Quem somos? Descrição da missão da empresa UBER, retirada do próprio website da plataforma. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 04/05/2022.

¹⁴² BOTSMAN, Rachel. Palestra Proferida no TEDxSydney, Sidney, Austrália, maio de 2010. Disponível em: <<https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption?language=pt>>. Acesso em: 03/05/2022.

¹⁴³ GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 74.

Na visão de Tom Slee, entretanto, a “Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas”¹⁴⁴, a partir do momento em que os mercados dessa nova economia “estão criando novas e nunca antes nomeadas formas de consumo”¹⁴⁵ – o que será ilustrado, de forma mais adequada, nos tópicos subsequentes, em que abordaremos o *modus operandi* da plataforma Uber.

6.3 UBER: A PLATAFORMA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE

O fenômeno da uberização das relações de trabalho, como o próprio nome sugere, tem, como paradigma, a empresa UBER de serviços de transporte.

Tal fenômeno é, facilmente, exemplificado pela forma como a empresa de fornecimento de tecnologia relacionada a transportes atua: os trabalhadores são os detentores dos meios de produção – quais sejam, os veículos automotores – e são responsáveis por custear os gastos que envolvem a manutenção do maquinário necessário à realização do trabalho, além de arcarem com despesas básicas de alimentação, combustível e higienização, ao passo que a empresa, responsável pelo controle e gestão do serviço ofertado, tão somente cria uma ‘ponte’ entre o consumidor e o prestador de serviço, através de uma plataforma de aplicativo de celular.¹⁴⁶

Faz-se mister destacar, nesse sentido, que o fenômeno da uberização não se reduz a somente à relação de labor o existente entre o motorista e a plataforma de aplicativos, cujo nome inspira a criação do termo: trata-se de um novo modelo de organização produtiva no qual uma empresa utiliza de um mecanismo – geralmente, uma plataforma de aplicativo ou *website* – capaz de gerar um elo entre o desejo desenfreado do consumidor de adquirir um determinado produto/serviço com o anseio do trabalhador de receber uma remuneração, ao passo que se vale de artifícios para se desincumbir das responsabilidades oriundas da legislação trabalhista.¹⁴⁷

Tal ideia de ser somente uma ‘plataforma intermediadora’ entre os motoristas e os consumidores se traduz bem no excerto já citado anteriormente, retirado do próprio *website* da

¹⁴⁴ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 23.

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 35

¹⁴⁷ SLEE, op. cit., p. 22-26.

empresa, em que afirmam que são uma “empresa de tecnologia que faz a ponte entre o mundo físico e o digital”¹⁴⁸.

Nesse sentido, a UBER – bem como as demais empresas que adotam o sistema da economia colaborativa – ainda se apresenta como uma defensora do ‘autogerenciamento’, ao propagar a ideia de que, através do cadastro como ‘motorista parceiro’, o trabalhador será detentor de autonomia e liberdade para controlar a forma como seu trabalho será executado, bem como sua jornada de trabalho, vendendo a ideia de que a adesão à tal plataforma é “uma ótima maneira de você se tornar seu próprio chefe e ganhar dinheiro dirigindo”¹⁴⁹.

Como o intuito do presente trabalho é analisar a relação existente entre a plataforma Uber e o motorista, restringiremos o presente estudo para a análise somente do ponto de vista de tal relação, prescindindo-se, portanto, a análise pormenorizada da relação existente entre usuário/consumidor e motorista.

6.3.1 A adesão do motorista à plataforma

Cumpra destacar que, ao se cadastrarem na plataforma UBER, como motoristas parceiros, os trabalhadores devem, obrigatoriamente, assinar um termo que preconiza os moldes como será ofertado o serviço e realizada a ‘parceria’ com a empresa.

Dentre as cláusulas presentes no termo denominado “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, merecem destaque as cláusulas primeira, segunda e quarta, respectivamente:

1. O acesso aos nossos Serviços inclui o Aplicativo de Motorista e nosso software, site da internet, serviços de pagamento e diversos serviços de suporte. **NÓS SOMOS FORNECEDORES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA, NÃO UMA EMPRESA DE TRANSPORTE, NEM OPERAMOS COMO AGENTES PARA O TRANSPORTE DE PASSAGEIROS.**

2. **Realizando viagens: (...) Você exclusivamente poderá escolher a maneira mais efetiva e segura de chegar ao destino, e, exceto pela utilização de nossos Serviços, você, como um trabalhador autônomo, deverá fornecer (às suas próprias custas) todo o equipamento, ferramentas e outros materiais necessários para fazê-lo.** Ao realizar Viagens, você deverá obedecer a todas e quaisquer leis aplicáveis.

4. **Utilização dos nossos Serviços por Você.** Ao concordar com estes Termos, você cria uma **relação contratual direta conosco. Nós não controlamos ou administramos você, nem temos o direito de fazê-lo, de forma geral ou durante a realização de Viagens. Você decidirá exclusivamente quando, onde e por quanto tempo utilizará o Aplicativo de Motorista** (contudo, poderá haver limites ao tempo

¹⁴⁸ UBER. Quem somos? Descrição da missão da empresa UBER, retirada do próprio website da plataforma. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 04/05/2022.

¹⁴⁹ UBER. Requisitos para os motoristas parceiros. Descrição dos requisitos para trabalhar com a UBER, retirada do próprio website da plataforma. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>>. Acesso em: 05/05/2022.

em que Você poderá dirigir continuamente, por motivos de segurança pública), e sobre quando tentar aceitar, rejeitar ou ignorar uma solicitação de Viagem (...) (grifo nosso)¹⁵⁰

A análise de tal contrato deve ser norteada, primordialmente, pelo disposto no art. 2º da CLT, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige** a prestação pessoal de serviço.¹⁵¹

Assim, pela leitura das referidas cláusulas, em concomitância com a análise do artigo 2º da CLT, observa-se que tal termo foi redigido num intuito de eximir a plataforma UBER de quaisquer ônus resultantes de uma possível vinculação empregatícia entre ela e os motoristas parceiros, no intuito de se esquivar, portanto, das garantias trabalhistas intrínsecas à relação de emprego, conforme será abordado a seguir.

Na cláusula primeira, ao dizerem que são ‘fornecedores de serviços de tecnologia’, a empresa objetiva se desvincular da posição de empregadora, enfatizando que é tão somente uma plataforma de conexão entre os motoristas e os usuários/consumidores.

Nesse sentido, a redação da cláusula segunda, de forma clarividente, ao empregar a frase ‘você, como um trabalhador autônomo, deverá fornecer (às suas próprias custas) todo o equipamento, ferramentas e outros materiais necessários’, busca delinear que a plataforma UBER não assumirá os riscos da atividade econômica e, portanto, todos os custos com manutenção dos veículos, gasolina, higienização, entre outros, deverão ser assumidos pelo próprio motorista. Ainda, ao utilizar a terminologia ‘trabalhador autônomo’ para se referir ao motorista, intenta excluir qualquer possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, em razão de ausência de subordinação – pelo fato de que o indivíduo, por conta própria e assumindo os riscos – irá desempenhar a atividade profissional.

Ainda em relação ao elemento da subordinação, por fim, na quarta cláusula, ao empregar a frase ‘nós não controlamos ou administramos você, nem temos o direito de fazê-lo, de forma geral ou durante a realização de viagens’, a plataforma visa, de forma contundente e mais uma

¹⁵⁰ UBER. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Termos E Condições Gerais Dos Serviços De Intermediação Digital. (2018?). Disponível em: <<<https://uber-regulatorydocuments.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%202025.06.2018.pdf>>>. Acesso em: 08/06/2022

¹⁵¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, Out. 2017.

vez, delimitar que não haverá ingerência, de sua parte, na forma como o trabalhador realizará sua prestação de serviços ao consumidor.

Nesse sentido, portanto, Slee critica o modo como se estabelecem as relações entre os motoristas e a plataforma UBER, ao dizer que esta “pesquisa novas tecnologias com o intuito de tornar obsoleta a forças das leis”¹⁵², ao passo que busca transferir as responsabilidades do seu empreendimento para o trabalhador – o que será abordado, no capítulo seguinte, a partir da análise da jurisprudência.

6.3.2 Dos requisitos do vínculo de emprego do motorista no caso da plataforma Uber

Conforme já declinado anteriormente¹⁵³, para que se caracterize um vínculo empregatício, é necessário o preenchimento cumulativo dos requisitos da subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e ser o serviço prestado por pessoa física.

O preenchimento de alguns destes requisitos, nas relações que envolvem o fenômeno da uberização, é evidente.

Por exemplo, nos casos da plataforma UBER e suas viagens de carro, denota-se, sem muitas dificuldades, a presença dos requisitos da (I) pessoalidade, (II) prestação por pessoa física e (III) onerosidade: o motorista que irá prestar os serviços deverá fazê-lo de forma pessoal (a plataforma proíbe que um terceiro motorista não-cadastrado utilize do cadastro/veículo de um motorista devidamente registrado na base de dados)¹⁵⁴; além disso, por óbvio, quem conduz o veículo é uma pessoa física (somente pessoas físicas podem ter Carteira Nacional de Habilitação – que é um dos requisitos para que um indivíduo se torne um motorista parceiro); e, por último, quanto à onerosidade, tem-se que a prestação do serviço gera uma contraprestação em pecúnia.

Quanto à habitualidade, embora não seja pacificado tal entendimento, tem-se que o serviço prestado pelos motoristas é feito de forma não eventual: ainda que não tenham uma jornada de trabalho fixa, em boa parte dos casos, tais trabalhadores fazem uso da plataforma de

¹⁵² SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 25.

¹⁵³ Cf. tópico 3.1 do presente estudo.

¹⁵⁴ Informação retirada do Código de Conduta da Comunidade UBER e da cláusula 3 do Termo de Adesão à plataforma na condição de motorista, que determina que o motorista cadastrado é ‘exclusivamente responsável por quaisquer obrigações ou responsabilidades para com o usuário’, sob pena de desligamento da plataforma.

modo contínuo – o que será confirmado pela decisão a ser analisada no capítulo subsequente do presente estudo.

Por último, o requisito que possui maiores debates acerca do seu preenchimento e merece maior destaque, é o da subordinação em sua dimensão algorítmica.

6.3.3 Da descentralização produtiva e da subordinação algorítmica

A partir da descentralização produtiva, a caracterização da subordinação tem sido um elemento de disputa judicial.

Anteriormente, conforme já ilustrado no presente estudo, o poder diretivo ao empregado manifestava-se, claramente, na relação entre as partes: a estrutura da indústria/empresa era verticalizada, na qual havia uma clara distinção entre a classe dos trabalhadores/empregados e dos empregadores que, detentores do poder de comando, realizavam ordens diretas aos obreiros ou concediam tal poder aos seus gerentes, para que estes o aplicassem em seu nome.

Entretanto, a partir do avanço tecnológico em larga escala e da reestruturação produtiva, as análises das cadeias de produção têm se tornado cada vez mais complexas, em razão da ruptura com os conceitos clássicos de subordinação – que foram formulados em um cenário onde a estrutura das empresas era, necessariamente, verticalizada e não havia tanta flexibilidade quanto à realização das atividades laborais.¹⁵⁵

Nesse sentido, portanto, tem-se que as novas modalidades de trabalho, que emergiram no século XXI, na visão de Amauri Nascimento e Maurício Godinho, por exemplo, não mais se adequam à subordinação vista pela ótica objetiva, como dispõe a CLT em sua exegese, em razão de que, como resultante do processo de reestruturação produtiva e sua consequente descentralização, emergirem relações fático-jurídicas nas quais os contornos que delimitam as figuras de empregador e empregado são obscuros e, por vezes, se confundem.¹⁵⁶

Filgueiras e Antunes complementam a crítica realizada à temática ao dizerem que, na segunda década do século XXI, observa-se o surgimento denominadas ‘indústrias 4.0’, que são as responsáveis por potencializar a utilização de mecanismos da inteligência artificial e automação. Para eles, essas novas formas de organização, pautadas no uso das tecnologias e na

¹⁵⁵ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia*. São Paulo: Boimtempo, 1999a. p. 40-46.

¹⁵⁶ Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019., p. 345-382; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 360-369.

descentralização produtiva, na realidade fática, pretendem escamotear a natureza do trabalho em busca de eficiência e lucro.¹⁵⁷

Para os referidos autores, a negação do assalariamento é uma estratégia compartilhada dessas empresas, que, sob o pálio da ideia de que os trabalhadores, agora, seriam detentores de maior autonomia e liberdade, ampliam o controle da exploração. Nas palavras dos teóricos, as "supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, de fato, estratégias de contratação e gestão do trabalho"¹⁵⁸.

Nesse contexto, portanto, em que não se denota clara a subordinação com contornos estritamente delineados em suas dimensões clássica, objetiva e estrutural, tem-se o desenvolvimento do conceito de 'subordinação algorítmica'.

Como já abordado, a subordinação jurídica sofreu, ao longo das décadas, diversas alterações quanto à sua interpretação, em razão das mudanças ocorridas nas estruturas organizacionais das empresas e da sociedade como um todo. Assim, o avanço das tecnologias permitiu que o trabalhador exerça suas atividades laborais fora da estrutura da empresa, ou seja, não raras as vezes, prescinde-se sua presença física na empresa, pois suas atividades passaram a ser realizadas de forma remota.¹⁵⁹

Nesse sentido, portanto, o conceito clássico de subordinação – que era visto sob o prisma subjetivo e manifestava-se, conforme aduz Delgado, na “intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”¹⁶⁰ – não é satisfatório para as relações jurídicas laborais, emergentes no contexto dos avanços tecnológicos em larga escala.¹⁶¹

Nessa toada, percebe-se que nas novas modalidades de trabalho que envolvem o uso da tecnologia – como é o caso da empresa Uber, por exemplo – não se denota a presença de uma rigidez típica das estruturas produtivas verticalizadas, com comandos diretivos dirigidos,

¹⁵⁷ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, v. 39, n. 1, 2020, p. 28-34.

¹⁵⁸ *Ibid.*, p. 29.

¹⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019., p. 353-354.

¹⁶⁰ *Ibid.*, p. 352.

¹⁶¹ GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2011, p. 137. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 13 jun. 2022.

especificamente, ao trabalhador, de modo constante e rígido – o que não quer dizer que não há subordinação, mas sim, que esta é feita de formas diversas às tradicionais.¹⁶²

Destarte, a subordinação algorítmica pode ser definida, conforme aduzem Fincato e Wunsch, como “aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos”¹⁶³.

Faz-se mister destacar, nesse sentido, o recepcionamento, pelo ordenamento jurídico brasileiro, da subordinação jurídica vista em sua dimensão algorítmica, que foi propiciada pela inclusão do parágrafo único ao art. 6º da CLT, promovida pela Lei 12.551/2011, senão vejamos, “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.”¹⁶⁴

Nessa conjectura, portanto, admitiu-se a equiparação entre os meios pessoais e diretos de comando para com as formas telemáticas e informatizadas de controle e supervisão dos trabalhadores, o que nos permite concluir que a legislação trabalhista brasileira já sinaliza uma adequação maior de seus dispositivos à realidade do mundo do trabalho atual.

Por derradeiro, esclarece-se que a subordinação jurídica em sua dimensão algorítmica já vem sendo aplicada em decisões judiciais de grande relevância, em que se destaca, por exemplo, a decisão da 3ª Turma do TST, proferida em abril do presente ano, cujo provimento quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista e a plataforma Uber foi fundamentado, em especial, no conceito da subordinação algorítmica – o que será objeto de análise pormenorizada no capítulo seguinte.

¹⁶² A Lei nº 12.551 de 2011 fundamenta tal pensamento, por acrescentar, ao art. 6º da CLT, o parágrafo único que dispõe 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”.

¹⁶³ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

¹⁶⁴ BRASIL. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Brasília, DF, 2011.

7 **A PRESENÇA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO NA RELAÇÃO ENTRE MOTORISTAS DE APLICATIVO E A PLATAFORMA UBER – UMA ANÁLISE DA DECISÃO DO TST EM SEDE DE RECURSO DE REVISTA (TST – RR 100353-02.2017.5.01.0066)**

A decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, de 6 de abril de 2022, reconheceu, o vínculo de emprego entre um motorista e o aplicativo UBER (Uber do Brasil Tecnologia Ltda.).

O acórdão proferido em resposta ao Recurso de Revista, do processo n. TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, tem, como matéria em análise, a decisão sobre a natureza jurídica da relação entre os trabalhadores prestadores de serviços e as empresas que gerem as plataformas digitais, especificamente, com o serviço de transporte de pessoas disponibilizado pela plataforma UBER.

A decisão torna-se relevante para o Direito do Trabalho e para o presente estudo, pois abriu um precedente inédito¹⁶⁵ no Brasil: pela primeira vez, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício de um motorista de aplicativo com a plataforma. O voto do relator, ministro Maurício Godinho Delgado, prevaleceu, identificando a subordinação algorítmica como presente no caso sob judice.

Segue a ementa do acórdão para análise:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. **NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS.** NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT ; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT

¹⁶⁵ NOVO precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista. Migalhas, 08 de abril de 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>> Acesso em: 10/07/2022.

E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE À RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE 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". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. **Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público-alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público-alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. **Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de****

proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST . **Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses.** A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto - , desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput ; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. **De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica.** Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivos fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arremetimento e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. **Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT).** Nesse aspecto, **cumprе enfatizar que o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não**

eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). **No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir.** Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. **Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes**

organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. **Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido.**(grifo nosso) ¹⁶⁶

Logo ao iniciar a análise dos elementos da relação de emprego, o ministro relaciona o contexto de aprofundamento da revolução tecnológica com as formas de angariar mão de obra no sistema organizacional de grandes empresas de tecnologia. ¹⁶⁷

¹⁶⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

¹⁶⁷ Ibid.

Ressalta que os pontos positivos seriam a ‘oferta, a um custo mais baixo do que o precedente, do trabalho de transporte de pessoas e coisas’ e a ‘possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo’. Contudo, aponta que tal sistema de contratação, em razão de sua desregulamentação, ocasiona uma ‘inegável deterioração do trabalho humano’, conforme se extrai de seu voto:

(...) mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária.¹⁶⁸

Posto isso, de modo subsequente, o Min. Relator esclarece que há uma presunção relativa de ser, o vínculo jurídico formado entre trabalhador e seu contratante, empregatício, conforme dispõe o texto constitucional e a CLT - desde que a prestação de serviços a alguém, seja realizada, incontroversamente, por pessoa natural. Acrescenta, ainda, que “a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica”.¹⁶⁹

Complementa sua crítica ao citar que o ordenamento brasileiro reconhece formas de prestação de serviço a serem realizadas por pessoa natural a alguém, mas sem a caracterização do vínculo empregatício, citando, por exemplo, os casos de contratos de estágio ou de vínculos autônomos. Entretanto, esclarece que, mesmo nesses casos, caso estejam presentes os cinco requisitos necessários à caracterização do vínculo de emprego, este deve prevalecer e ser reconhecido, pelo fato de que “a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT)”.¹⁷⁰

Sequencialmente, o Min. Relator passa à análise, no caso concreto, da presença dos cinco requisitos necessários à relação empregatícia, quais sejam, ser o serviço prestado por pessoa física a outrem, de forma pessoal, não-eventual, onerosa e mediante subordinação.¹⁷¹

¹⁶⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ Ibid.

¹⁷¹ Ibid.

Em relação ao serviço ser prestado por pessoa física a outrem, esclarece que, conforme estabelecem as regras da plataforma, o motorista, necessariamente, deve ser um ser humano.¹⁷²

No tocante à personalidade, ilustra que o trabalhador, para prestar serviços em nome da plataforma, se submeteu a um cadastramento individual e, durante a execução dos serviços, sujeitou-se a avaliações individualizadas – feitas pelos próprios usuários que, ao utilizar de seus serviços, lhe atribuíam uma nota ao final da ‘corrida’.¹⁷³

Já no que diz respeito à onerosidade, é incontroverso, para o min. Relator, que a prestação dos serviços era feita de forma onerosa, pois, ao final de cada corrida, os clientes realizavam o pagamento em contraprestação aos serviços, de forma direta – em pecúnia, ao trabalhador – ou mediante pagamento na própria plataforma, que recebia o valor, descontava seu percentual e, após, repassava o restante ao motorista.¹⁷⁴

Quanto ao requisito da não eventualidade, o Relator esclarece que os serviços eram prestados, pelo trabalhador, de forma diária ou com notória intensidade ao longo dos dias da semana. Acrescenta, ainda, que não havia “qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço” e que seu trabalho – e dos demais motoristas – seria necessário e inerente à atividade empresarial da plataforma UBER, “sem o qual tal empresa sequer existiria”.¹⁷⁵

Por fim – e considerado o requisito mais complexo da caracterização do vínculo empregatício –, no tocante à subordinação jurídica, identificam-se, no voto do Relator, quatro pontos-chave no caso, hábeis a constatar presença de tal elemento na relação entre o trabalhador para com a plataforma – o que demonstraria, por derradeiro, os elementos integrantes da relação de emprego.¹⁷⁶

Maurício Godinho Delgado, em seu voto, elucida que a UBER – ao contrário do que alega dizer, que é tão somente uma plataforma-intermediadora e que, por assim o ser, os motoristas teriam autonomia quanto à forma como seriam executados os serviços – realizava diversas condutas incompatíveis com o trabalho autônomo¹⁷⁷.¹⁷⁸

¹⁷² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Trabalho autônomo pode ser conceituado como “aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços”. Vide DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 397.

¹⁷⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

Conforme comprovado nos autos, a UBER organizava, unilateralmente, as chamadas dos seus clientes, indicando ao motorista os clientes específicos para prestar o serviço de transporte. Bem como, também, esclarece que o motorista era compelido a permanecer conectado à plataforma para que pudesse prestar seus serviços, sob pena de ser descredenciado da plataforma, o que, noutros dizeres, caracterizaria a perda do trabalho.¹⁷⁹

Ainda, a subordinação se manifesta, também, na visão do relator, através do sistema de avaliações feitos pelos clientes passageiros/usuários dos serviços prestados pelo motorista – que, atribuíam a este, uma nota individualizada, e que tal avaliação “servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima”.¹⁸⁰

Acrescenta, por último, que a prestação dos serviços era controlada pela empresa de forma telemática, em que o trabalhador deveria respeitar as diretrizes/normas de conduta da empresa, sendo esta a responsável por delimitar, de forma unilateral, “parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica”, tais como “a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital”.¹⁸¹

Nesse sentido, portanto, as questões controvertidas relativas à subordinação – que recebeu novos contornos com o avanço das tecnologias e o conseqüente surgimento de novas formas de trabalho – restaram esclarecidas pelo min. Relator que, por fim, atestou a configuração da subordinação jurídica em suas diversas dimensões, citando, inclusive, a subordinação em sua modalidade algorítmica:

Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

- a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício
- b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;
- c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; por fim,
- d) a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo

¹⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Ibid.

computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0¹⁸²

Faz-se salutar destacar que, conforme já mencionado, tal decisão é inédita no âmbito da tutela promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho, e representa grande conquista para os trabalhadores que atuam como prestadores de serviços em nome das plataformas de gerenciamento.

Entretanto, o que se vê, cotidianamente, nas decisões dos Tribunais acerca da temática, é que, em boa parte das lides sob apreciação, os julgadores entendem que não há a configuração do vínculo de emprego no caso da relação existente entre motorista e empresa-plataforma.¹⁸³

Prova inequívoca de que o entendimento não é pacificado nos tribunais é de que, até mesmo dentro do próprio Tribunal Superior do Trabalho, existem divergências entre os entendimentos das Turmas de Ministros, o que se denota, por exemplo, na decisão da 4ª Turma do TST, proferida em março de 2021, em sede de Recurso de Revista sob o nº 10555-54.2019.5.03.0179, de relatoria do Min. Ives Gandra Martins Filho, em que considerou-se ausente o requisito da subordinação jurídica nesse tipo de relação de trabalho.¹⁸⁴

Por fim, por derradeiro, conforme se extrai do voto do Min. Relator Maurício Godinho Delgado, ao analisar as relações de trabalho existentes no século atual, oriundas da revolução tecnológica e das novas modalidades de labor, a solução das controvérsias requer “o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios”¹⁸⁵, o que se traduz, portanto, na exigência de uma interpretação e adequação, por parte do magistrado, da leitura dos dispositivos normativos referentes à temática – redigidos há décadas e em cenário socioeconômico totalmente diverso – em conformidade com as diversidades das relações jurídicas do cenário atual, bem como infere ser necessária uma regulamentação mais específica, por parte do ordenamento, acerca das novas modalidades de trabalho do contexto atual.

¹⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

¹⁸³ Cf., por exemplo, as seguintes decisões recentes: TRT-7 - RORSum: 00004763620205070028 CE, Relatora: REGINA GLAUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO, OJ de Análise de Recurso, Data de Publicação: 30/08/2022; TRT-11 00005803720215110010, Relator: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR, 1ª Turma, Data de publicação: 26/08/22; TRT-3 - ROPS: 00103666920225030018 MG 0010366-69.2022.5.03.0018, Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 29/07/2022, Décima Primeira Turma, Data de Publicação: 01/08/2022.

¹⁸⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179, Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT: 05/03/2021

¹⁸⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou a presente pesquisa, havia uma dúvida sobre como as novas formas de labor – difundidas, em especial, pelo fenômeno da Uberização – influenciavam a seara do Direito do Trabalho, especificadamente, quanto à tutela jurisdicional de tal aparato frente ao vínculo existente entre os motoristas de aplicativos e suas respectivas plataformas de gerenciamento.

Diante disso, o estudo teve, como objetivo geral, analisar em que medida o fenômeno da Uberização, com enfoque na relação existente entre a empresa Uber e seus motoristas, observa a legislação trabalhista no que diz respeito à caracterização do vínculo de emprego.

Constata-se que o objetivo geral foi atendido, porque, efetivamente, o trabalho conseguiu demonstrar, a partir da análise bibliográfica e jurisprudencial, de que forma as plataformas de gerenciamento se eximem do cumprimento dos dispositivos normativos da Consolidação das Leis do Trabalho, em razão da ausência de legislação específica para reger as relações existentes entre tais empresas e os indivíduos que prestam serviços em nome destas.

O objetivo específico inicial, referente ao delineamento da construção do fenômeno da Uberização com base na evolução do trabalho, dos modos produtivos e das tecnologias, foi atendido, pois, realizou-se uma contextualização histórica das formas de trabalho existentes na sociedade, bem como também se abordou o modo como o sistema produtivo capitalista modificou-se ao longo das décadas em razão dos avanços tecnológicos e das mudanças comportamentais da sociedade, dando origem ao fenômeno da Uberização das relações laborais.

O segundo objetivo específico foi realizar a diferenciação entre a relação de trabalho e a de emprego, de modo a delinear, nesta, os requisitos específicos para a sua caracterização, com enfoque na mutação do conceito da subordinação. Tal meta foi alcançada pois, para além da análise dos elementos necessários à configuração do vínculo de emprego, fez-se uma abordagem aprofundada acerca do requisito da subordinação – tido como o elemento diferenciador da relação de emprego –, em que se abordaram as divergências doutrinárias existentes quanto à sua natureza jurídica, suas dimensões e as principais teorias estruturantes do trabalho subordinado.

Por sua vez, o último objetivo específico foi o de analisar a decisão da 3ª Turma do TST, em sede de Recurso de Revista, de nº 1003530220175010066, na qual, pela primeira vez, tal tribunal reconheceu como empregatícia a relação existente entre um motorista de aplicativo e a plataforma Uber. Nesse sentido, portanto, foi feita uma análise pormenorizada dos argumentos

utilizados pelo Min. Relator Maurício Godinho Delgado, na construção de sua tese de que, no caso em comento, restavam presentes os requisitos da subordinação (em todas suas dimensões), habitualidade, onerosidade, pessoalidade e ser o prestador de serviços uma pessoa física, o que configuraria, por conseguinte, o vínculo de emprego, de modo a conceder ao motorista recorrente, as benesses trabalhistas oriundas de tal caracterização.

A pesquisa partiu da hipótese de que o fenômeno da Uberização do trabalho, em específico, no que se refere à relação de trabalho existente entre os motoristas e a empresa Uber, desrespeita a legislação trabalhista à medida que tal empresa se apresenta como sendo tão somente uma plataforma intermediadora de serviços, desvencilhando-se, por conseguinte, dos ônus resultantes do reconhecimento do vínculo de emprego para com seus motoristas cadastrados – pautando-se, primordialmente, na argumentação de ausência do requisito da subordinação.

Durante o desenvolvimento do estudo, percebeu-se que as novas modalidades de trabalho das últimas décadas do século atual – atreladas aos processos de reestruturação produtiva, dos avanços tecnológicos e da expansão e consolidação do fenômeno da Uberização – são incompatíveis com o contexto em que se redigiram as normas trabalhistas, pois, em meados da década de 40, no Brasil – embora se estivesse vivendo, no cenário mundial, um processo de descentralização das empresas e externalização das atividades – não restavam presentes as tecnologias de informação e comunicação utilizadas pelas plataformas de gerenciamento, tais como a Uber.

Acrescenta-se, ainda, que no ordenamento brasileiro, em razão da inclusão do parágrafo único ao art. 6º da CLT, promovida pela Lei 12.551/2011, admite-se a equiparação entre os meios pessoais e diretos de comando para com as formas telemáticas e informatizadas de controle e supervisão dos trabalhadores, o que nos permite concluir que, em razão de restarem presentes, na relação entre os motoristas e as plataformas, todos os cinco requisitos necessários à caracterização do vínculo de emprego, esta deve ser considerada como uma vinculação tipicamente empregatícia.

Então, a partir da análise da decisão recente da 3ª Turma do TST – que reconheceu o vínculo de emprego existente entre um motorista e a plataforma Uber – confirmou-se a hipótese de que a interpretação, estritamente legalista, das normas trabalhistas atinentes à caracterização do vínculo de emprego, se mostra inadequada frente ao cenário atual, em que se denotam presentes novas dimensões quanto à elementar da subordinação – em especial, quanto à sua forma algorítmica.

Portanto, avalia-se que o problema de pesquisa proposto no presente estudo – em que se questionava se a relação existente entre a empresa Uber e seus motoristas observava a legislação trabalhista no que diz respeito à caracterização do vínculo de emprego – foi respondido, de forma a concluir que tais empresas não observam os dispositivos normativos trabalhistas do ordenamento pátrio por, embora estejam presentes os requisitos do vínculo de emprego na relação estabelecida, não reconhecerem e tampouco formalizarem tal relação conforme preceituam as leis do Direito do Trabalho.

Para chegar a tais considerações, desenvolveu-se uma pesquisa de finalidade básica estratégica, com objetivo descritivo, sob o método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e realizada com procedimentos bibliográficos e documentais.

Diante da metodologia proposta, percebe-se que, com o fito de enriquecer o estudo, poderia ter se desenvolvido uma pesquisa de campo com motoristas vinculados à plataforma Uber, no intuito de ilustrar, de forma adequada, quais são suas observações, questionamentos e anseios frente à ausência de vinculação empregatícia com a empresa.

Acrescenta-se, ainda, que poderia ter sido realizada uma pesquisa bibliográfica envolvendo a comparação entre as normas trabalhistas de outros países e o modo como são tuteladas as relações existentes entre os motoristas e as plataformas de transportes nos outros Estados.

Entretanto, em razão da limitação temporal e financeira para a consecução do presente trabalho, não foram desenvolvidas tais questões.

Desse feita, portanto, considerando-se que não houve o esgotamento do objeto da presente investigação, sugere-se aos pesquisadores que forem se aprofundar no tema, com o intuito de contribuir de forma ainda mais efetiva para a ciência jurídica, que busquem desenvolver métodos de comparação entre os ordenamentos jurídicos e decisões internacionais, bem como realizar pesquisas de opinião com indivíduos que se submetem às novas modalidades de trabalho advindas do fenômeno da Uberização.

REFERÊNCIAS

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

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2011

_____. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016,

BERTI, Natália. Da autonomia da vontade à autonomia privada: um enfoque sob o paradigma da pós-modernidade. **Revista de Direito Privado**, v. 57, 2014.

BRAGA, Ruy. **Trabalho e fluxo informacional: nossa herança (info)taylorista**. Disponível em: <www.ocomuneiro.com>. Acesso em: 03/05/2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05.10.1988. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12/03/2022

_____. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1943.

BRASIL. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Brasília, DF, 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 102559620165150039**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 27/11/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/11/2018.

_____. **Recurso de Revista nº 1003530220175010066**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

_____. **Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179**, Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, DEJT: 05/03/2021

BOTSMAN, Rachel. Palestra Proferida no **TEDxSydney**, Sidney, Austrália, maio de 2010. Disponível em:

<https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption?language=pt>. Acesso em: 03/05/2022.

CARVALHO, Augusto Cesar de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 17ª ed. Niterói: Método, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e terra, 2005.

CATHARINO, José Martins. Compêndio de direito do Trabalho. 4ª ed, rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1983, v.1, p. 180-200.

CAVALLINI, Marta. Desemprego recua para 9,1% em julho, mas número de informais é recorde. **G1**, 31 de out. de 2022. Reportagem. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/08/31/desemprego-recua-para-91percent.ghtml>. Acesso em: 31/08/2022.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: O modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1994.

DECCA, Edgard de. **O nascimento das fábricas**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

LISBOA, Armando de Melo. Economia compartilhada/economia solidária: interfaces, continuidades, descontinuidades. **Revista NECAT-Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**, v. 6, n. 11, 2017, p. 8-32.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boimtempo, 1999a.

_____. Globalização e reestruturação produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo. **Revista de Economia Política**, v.19, n.2, 1999b.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. **O manifesto comunista**. 5.ed. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1999. 65 p. Disponível em: <<https://bds.unb.br/handle/123456789/235>>. Acesso em: 06/04/2022.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2ª ed. Rio de Janeiro: LumenJuris, 2020.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Programa de Pós-Graduação em

Direito, Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 13 jun. 2022. p. 137.

GÓES, G.; FIRMINO, A.; MARTINS, F. Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. Carta de Conjectura. **IPEA**, 10 de mai. de 2022. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjectura/index.painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/>>. Acesso em: 10/07/22.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HOBSBAWN, Eric J. **A era das revoluções: Europa 1789 -1848**. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991 [1977].

IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito**. 23. ed. São Paulo: Forense, 2008.

LARA, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II (Ricardo Antunes, org.)**. Revista Novos Rumos, 2013, p. 21.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; SALINO, Vitor. **Direito Material e Processual do Trabalho na perspectiva dos Direitos Humanos**. São Paulo: Ltr, 2014.

MACEDO JÚNIOR, Ronaldo Porto. O método de leitura estrutural. **Cadernos Direito GV**, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho – História e Teoria Geral do Direito do Trabalho, Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 26ª Edição. São Paulo: Ed. Saraiva, 2011.

_____. **Direito Contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. **Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo**. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, 2007, p. 14-20.

NOVO precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista. **Migalhas**, 08 de abril de 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>> Acesso em: 10/07/2022.

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, 2005, p. 158-159.

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., São Paulo: FGV, EAESP, 2017.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.** São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. **Tecnologia e trabalho na era da informação.** Scientia Iuris, Londrina, v. 21, n. 3, p.99-124, nov. 2017. DOI: 10.5433/21788189.2017v21n3p124. ISSN: 2178-8189.

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

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n. 00110123920145010431.** Relator: Roque Lucarelli Dattoli, Data de Julgamento: 16/10/2018, Oitava Turma, Data de Publicação: 24/08/2019

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 55.

SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, 11ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 589.

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, 2016, p. 298-305.

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

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 1995. Tradução de: Arlindo Vieira Ramos.

TEMPOS modernos. Direção de Charles Chaplin. Roteiro: Charles Chaplin. Estados Unidos: Charles Chaplin, 1936. longa metragem, P&B.

TRABALHO. In: **DICIO, Dicionário Online de Português.** Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 04/05/2022.
Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo : SaraivaJur, 2022

UBER. **Quem somos?** Descrição da missão da empresa UBER, retirada do próprio website da plataforma. Disponível em:<<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 04/05/2022.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros.** Descrição dos requisitos para trabalhar com a UBER, retirada do próprio website da plataforma. Disponível em:<<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>>. Acesso em: 05/05/2022.

_____. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. **Termos E Condições Gerais Dos Serviços De Intermediação Digital.** (2018?). Disponível em:<<<https://uber-regulatorydocuments.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-2025.06.2018.pdf>>>. Acesso em: 08/06/2022

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego — estrutura legal e supostos,** São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235.