

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO**

YURI BINDÁ LEITE

**NATUREZA JURÍDICA DO VÍNCULO ENTRE OS MOTORISTAS E A EMPRESA
UBER: TRABALHO AUTÔNOMO OU RELAÇÃO DE EMPREGO?**

**MANAUS
2017**

YURI BINDÁ LEITE

**NATUREZA JURÍDICA DO VÍNCULO ENTRE OS MOTORISTAS E A EMPRESA
UBER: TRABALHO AUTÔNOMO OU RELAÇÃO DE EMPREGO?**

Monografia apresentada ao Curso Direito da
Universidade Estadual do Amazonas, como
requisito para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientador: Albefredo Melo de Souza Júnior

**MANAUS
2017**

Catálogo na fonte
Elaborada pela Universidade do Estado do Amazonas/UEA

L533n Leite, Yuri Bindá
 Natureza jurídica do vínculo entre os motoristas e a empresa
 Uber: trabalho autônomo ou relação de emprego? / Yuri Bindá
 Leite. – Manaus: Universidade do Estado Amazonas, 2017.
 54 fls.: 30 cm

 Monografia apresentada ao Curso de Direito da
 Universidade do Estado do Amazonas – UEA.

 Orientador: Albefredo Melo de Souza Júnior

 1. Uber. 2. Tecnologia. 3. Livre Concorrência. 4. Trabalho
 Autônomo. 5. Relação de Emprego. I. Título.

CDU 34

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO
TERMO DE APROVAÇÃO**

YURI BINDÁ LEITE

**NATUREZA JURÍDICA DO VÍNCULO ENTRE OS MOTORISTAS E A EMPRESA
UBER: TRABALHO AUTÔNOMO OU RELAÇÃO DE EMPREGO?**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Direito, Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, pela seguinte banca examinadora:


Orientador (a): Esp. Alfredo Melo de Souza Júnior


Membro 2: MSc. Alcian Pereira de Souza


Membro 3: Esp. Emerson Victor Hugo Costa de Sá

Manaus, 7 de Dezembro de 2017.

Dedicada ao meu Senhor Jesus Cristo.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e a minha querida irmã, que são a base de todas as minhas vitórias.

À minha querida segunda mãe, Silvia Moreira de Souza- Bia, que sempre torceu pelo meu sucesso e muito contribuiu para o meu progresso.

Ao Pastor Allan e a Pastora Larissa, meus eternos líderes.

À minha melhor amiga, Verônica Barbosa, que nunca desistiu dos meus sonhos.

A todos que colaboraram com o desenvolvimento desse trabalho. Em especial aos amigos Lucivan, Jonas e o Caio.

Aos meus irmãos em Cristo: Alairton, André, Jamily, Sandrinne, Tayana, Ilka, Hygor, Renata, Isabela, Daniel, Felipe, Talita e Yago.

Ao meu Querido Orientador, Prof. Esp. Albefredo Melo de Souza Júnior, pela eterna paciência com este aprendiz.

Ao Professor Esp. Emerson Victor Hugo Costa de Sá e a Professora Msc. Marcia Medina que despertaram em mim a paixão pelo Direito do Trabalho.

RESUMO

O aplicativo Uber é uma startup mundialmente conhecida. Ele foi projetado por dois amigos empreendedores do Vale do Silício, que estavam em Paris, procurando novas alternativas para investir, quando lembraram o quanto era difícil chamar um táxi em São Francisco. A partir daí, pensaram na concepção de um aplicativo que simplificaria a chamada de um meio de transporte. Tendo em vista que a empresa não apresentou oficialmente o seu objeto social como “transporte individual de passageiros”, e sim como “intermediação entre motorista e usuário”, os preços praticados mostraram-se reduzidos. Por isso, em todas as cidades onde iniciou a sua transmissão, teve que enfrentar, por parte dos taxistas, protestos e tensões judiciais no que tange às áreas de livre concorrência. A ausência de reconhecimento voluntário do liame empregatício consiste em outro fator que contribui para a prática de preços inferiores, em comparação com o mercado preexistente, pois a empresa diz que é apenas um aplicativo, e os seus trabalhadores (motoristas) são somente colaboradores, negando a subordinação com estes. Salienta-se a divergência jurisprudencial no âmbito do Direito Pátrio com relação à natureza jurídica da relação em questão. A presente pesquisa justifica-se em virtude da necessidade de a Ciência Jurídica acompanhar, compreender e tratar a mutação das relações no seu meio, ocasionada pelo surgimento de novas tecnologias e métodos produtivos que modificaram o conceito de subordinação em todo o mundo. Por fim, ressalta-se que as principais características do aplicativo fazem com que alguns países, como a Inglaterra, reconhecessem o vínculo trabalhista em seu território.

Palavras-chave: Uber; Tecnologia; Livre Concorrência; Colaboradores; Subordinação.

ABSTRACT

The application Uber is a startup known worldwide. It was designed by two friends entrepreneurs in Silicon Valley, who were in Paris, seeking new alternatives to invest, when they remembered how difficult it was to call a taxi in San Francisco. From there, they thought in designing an application that would simplify the call of a means of transport. Considering that the company has not officially presented its social object as "individual transportation of passengers", but as "intermediary between driver and user", prices were reduced. Therefore, in all the towns where it first began its transmission, had to face, on the part of taxi drivers, protests and judicial voltages with respect to the areas of free competition. The absence of voluntary recognition of the link relationship is another factor that contributes to the practice of lower prices in comparison with the pre-existing market because the company says that it is only an application, and its workers (drivers) are only collaborators, denying the subordination with these. It emphasizes the divergence of jurisprudence in the context of the paternal law with regard to the legal nature of the relationship in question. The present research is justified because of the need for the Legal Science Monitor, understand and deal with the changing relations in their midst, occasioned by the emergence of new technologies and production methods that have changed the concept of subordination in the whole world. Finally, it should be emphasized that the main characteristics of the application form with which some countries, such as England, acknowledge the bond due diligence in its territory.

Keywords: Uber; Technology; Free competition; Contributors; Subordination.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO....	12
2.1	NOÇÃO PRELIMINAR DO QUE É O TRABALHO.....	12
2.2	SUBORDINAÇÃO NA IDADE ANTIGA.....	12
2.2.1	Sistema Romano de Subordinação	12
2.2.2	Sistema Grego de Subordinação	13
2.2.3	O Trabalho Livre: Prestação de Serviços e Empreitada	13
2.3	SUBORDINAÇÃO NA IDADE MÉDIA.....	14
2.4	SUBORDINAÇÃO NA IDADE MODERNA.....	15
2.4.1	A Subordinação nas corporações de ofício	15
2.4.2	A Subordinação na Sociedade Industrial.....	16
2.5	SUBORDINAÇÃO NA IDADE CONTEMPORÂNEA	17
2.5.1	O impacto do Liberalismo nas prestações de serviços.....	17
2.5.2	O capitalismo, as novas formas de subordinação e a necessidade de Leis para mediarem as relações trabalhistas.....	17
2.5.3	Contexto brasileiro: Diferença entre Prestação de Serviços e Relação de Emprego.....	20
2.5.4	Subordinação.....	21
3	SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO APLICATIVO UBER	23
3.1	TECNOLOGIAS QUE INTRODUZIRAM O UBER.....	23
3.2	CONTROLE POR MEIO DE APLICATIVOS	27
3.3	O APLICATIVO UBER.....	30
4	AFINAL, A EMPRESA UBER MANTÉM CONTRATO COM EMPREGADOS OU AUTÔNOMOS?	33
4.1	DIREITO DO TRABALHO NA POSIÇÃO DE REGULADOR DA VIDA PRIVADA	33
4.2	A NOVA CATEGORIA DE TRABALHO.....	35
4.2.1	A condição de trabalhador independente dos trabalhadores da Uber.....	35
4.2.2	Relação de emprego	35
4.3	CONTEXTO MUNDIAL DO APLICATIVO UBER – TENTATIVA DE DISTANCIAMENTO DAS GARANTIAS TRABALHISTAS.....	37
4.3.1	Conflitos da Uber no âmbito dos Estados Nacionais em relação à concorrência	

	desleal	38
4.3.2	Conflitos da Uber no âmbito dos Estados Nacionais em relação ao vínculo de trabalho	38
4.4	A NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DOS MOTORISTAS COM A EMPRESA UBER, SE AUTÔNOMA OU DE EMPREGO	44
5	CONCLUSÃO	50
	REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

No tocante às relações trabalhistas, a natureza jurídica do aplicativo Uber é objeto de debates entre os especialistas de várias partes do mundo. Dentre os motivos da controvérsia, nota-se, em comparação, o reduzido preço, seja porque não é tributado da mesma forma que outros do ramo de transporte individual, por ser, supostamente, um sistema de carona coletiva que não guarda vínculo com seus colaboradores (motoristas). O primeiro ponto controverso é a subordinação, sua análise começará nas fontes históricas. As civilizações Greco-Romanas tinham a concepção de que somente era digno aquele que não precisava trabalhar. O honroso era viver de sua arte, de sua criatividade; os trabalhos pesados e serviços principais ficavam a cargo, principalmente, dos escravos, que eram a base de muitas sociedades antigas.

Mesmo em meio à preponderância da economia escrava, também existia a economia livre¹, com o trabalho organizado pelas *collegias*, que na Idade Média viriam a ser as Corporações de Ofício. Ainda nas relações individuais, encontravam-se as locações de coisas, ou *locatio conductio rei* e a prestação pessoal de serviços, que na doutrina anglo-saxônica seria a *locatio operis faciendi*, onde o quesito subordinação não existia, mesmo porque não era juridicamente relevante. No que tange ao Direito Romano, destacam-se duas modalidades de Locação: a *Locacio conductio operis* que se aproxima do que hoje seria o contrato de empreitada e a *Locatio conductio operarum* que se relaciona ao que hoje seria a prestação pura de serviços, ambas as modalidades com ausência de subordinação.

Com a falta de interesse do sistema escravocrata e a necessidade de substituição desse regime, pelo viés cristão que estava sendo enraizado à época, foi proposto na Idade Média o sistema de colonato, observado nos feudos. Onde há uma relação de dependência dos camponeses com o proprietário da terra feudal. Aqui, mesmo com um sistema basicamente de trocas, é vista com facilidade a subordinação. Contudo, comparando-se com o regime anterior, o servo tinha a falsa impressão de que não era subordinado ao seu colono.

Após a tomada de Constantinopla, a formação da burguesia e o crescente progresso da industrialização, foi-se começando a formar parâmetros para conceituar a relação de trabalho moldada na rígida subordinação. A sociedade pré-industrial não sabia a diferença entre as atividades comuns da vida social e a relação de trabalho. Foi a atividade burguesa que trouxe a distinção entre as atividades trabalhistas e não trabalhistas.

No século XXI, com o crescente aumento das relações globalizadas e em meio a um

¹ Guimarães Feliciano, Guilherme. **Curso Crítico de Direito do Trabalho**: Teoria Geral do Direito do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Saraiva.

contexto de renovação tecnológica, surge o aplicativo Uber, que foi imaginado na cidade de Paris, quando dois ricos amigos, Travis Kalanich e Garret Camp, que são empreendedores no vale do Silício na Califórnia, estavam em um luxuoso apartamento procurando ideias novas para investir. Lembraram-se, então, de como era complicado pedir táxi na cidade de São Francisco. Por conseguinte Garret teve a ideia de comprar uma garagem com alguns carros e contratar alguns motoristas que serviriam para esse audacioso plano de fazer um sistema de táxi rápido. Para isso, o principal seria formular um aplicativo onde a pessoa apenas precisaria clicar e já teria todas informações de quem iria lhe buscar, o preço e o tempo de chegada do veículo até o local da solicitação. Travis gostou² da ideia. Todavia, disse que não queria contratar nenhum motorista, nem comprar garagens ou carros, mas a criação do aplicativo seria bem prática.

Até meados de 2009, a empresa contava apenas com o sistema de carros de luxo; quando veio a ideia do UberX³, que desencadeou todas as tensões judiciais. Pois, essa nova modalidade veio com o objetivo de abranger todas as camadas sociais ao oferecer o preço do transporte bem mais acessível do que o comum. O custo inferior ao de mercado alia-se ao contexto do Uber não ter entrado na categoria dos táxis, evitando impostos ímpares dessa categoria. Conjuntamente ao fato de não reconhecer vínculo empregatício com os seus motoristas.

O valor atrativo do UberX cativou o mercado consumidor norte-americano e em pouco tempo a Uber espalhou-se pela Europa e por outros países da América, inclusive o Brasil. No território nacional surgiu em 2014, começando pelo estado do Rio de Janeiro. Após o UberX, foi criado o UberPool⁴, que é o sistema onde várias pessoas podem utilizar o mesmo carro. Depois o UberEats⁵, onde os motoristas transportam o alimento ao destino solicitado. Ademais, o UberToy, com intuito de recolher brinquedos para o Dia Mundial da Criança.

A empresa conta com o sistema de avaliações. A primeira delas consiste no sistema de ingresso do motorista para ser colaborador do aplicativo, onde este necessita passar por uma série de requisitos, com obrigação de comprovar ficha limpa⁶. Passada essa fase, este ingressa em um treinamento onde aprende a tratar os clientes da empresa, como abrir a porta do carro para o passageiro, ter balas para oferecer e perguntar qual a música de preferência do usuário. A Uber remunera os seus empregados com 80% do valor da corrida. A principal avaliação que

² History of Uber - Travis Kalanick, Co Founder and CEO of Uber - How They Started. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

³ Disponível em: <<https://www.Uber.com/pt-BR/ride/Uberx/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

⁴ Disponível em: <<https://www.Uber.com/pt-BR/ride/Uberpool/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

⁵ Disponível em: <<https://www.Ubereats.com/bogota/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

⁶ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 – TRT 3ª Regia 33ª Vara do Trabalho. Poder Judiciário -Disponível em: <<https://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-Uber.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

os condutores se submetem para continuar atuando na empresa é a do cliente, que dá uma nota de 1 a 5, sendo que 4,6 é a média mínima para continuar trabalhando na multinacional.

A Uber incentiva que os motoristas sempre estejam nas ruas. Para tanto, monitoram⁷ os seus aplicativos mesmo quando estes não estão transportando passageiro algum. Para que sempre tenham carros circulando quando um determinado cliente solicitar o aplicativo. Viagens rejeitadas fazem com que o usuário tenha sua avaliação comprometida, bem como a total inatividade desencadeia a expiração da inscrição.

Em 2015⁸, vários motoristas Uber, na Califórnia, protestaram contra as condições desumanas ao qual se submetiam, pois para conseguirem ter uma remuneração mínima digna, precisavam se submeter a jornadas exaustivas. Já no Brasil, em 2016, o Ministério Público do Trabalho - MPT, por meio da Portaria PGT nº 681/2016, constituiu um Grupo de Estudo UBER, no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET, que emitiu parecer, no qual tratou de vários temas pertinentes ao estudo em tese com a conclusão favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício da Empresa Uber com o condutor.

A justiça brasileira por quatro vezes julgou o assunto, nas primeiras duas⁹ posicionou-se contrária ao reconhecimento do vínculo empregatício, com a justificativa de que se tratava apenas uma tecnologia, e por outras duas¹⁰ foi favorável, pelo fato de ser a Uber uma empresa. Já nos Estados Unidos no estado da Califórnia¹¹ e Nova Iorque¹², assim como, na Inglaterra¹³ e no Canadá¹⁴, foi reconhecida a qualidade de empregado aos motoristas.

⁷ Stallman, Richard. Reasons not to use Uber- Disponível em: <<https://stallman.org/Uber.html>>. Acesso em 06 jul. 2017

⁸Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,economia-do-bico-preocupa-eua--imp-,1726129>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

⁹ Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e o Processo nº 0001995-46.2016.5.10.0111, da Vara do Trabalho do Gama-DF.

¹⁰ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e o Processo nº 1001492-33-2016-502-0013, da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo.

¹¹ California Labor Commission, case no. 11-46739 EK, June 3, 2015.

¹²Disponível em: <<http://fortune.com/2016/06/02/Uber-new-york-taxi-drivers/>>. Acesso em: 05 jul. 2017

¹³ Disponível em: <<https://www.thestar.com/business/2017/01/24/proposed-ontario-class-action-claims-Uber-drivers-are-employees-not-contractors.html>>. Acesso em 06 jul. 2017

¹⁴Disponível em: <<https://www.thestar.com/business/2017/01/24/proposed-ontario-class-action-claims-Uber-drivers-are-employees-not-contractors.html>>. Acesso em 06 jul. 2017

2 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

2.1 NOÇÃO PRELIMINAR DO QUE É O TRABALHO

Parte dos Léxicos acredita que a palavra trabalho deriva da expressão “*tripallium*” que significa tortura; por isso, pelo menos etimologicamente, essa palavra traz a ideia de sofrimento. Esse desvalor do trabalho marcou a mitologia bíblica no que tange a punição dada pela desobediência (FELICIANO, 2013).

A Bíblia relata a história mitológica de um Jardim chamado Éden. Cada dia era vivido com a máxima providência divina. Tudo que estava naquele lugar “pertencia” ao casal Adão e Eva. A única lei que deveriam obedecer era a de não comer do fruto proibido. A dependência para o sustento era vista como algo agradável. Afinal, não era preciso fazer qualquer tipo de esforço, além da obediência.

Quando o homem decidiu sair desse estado de bem-estar, mudou-se o cenário, adveio sobre ele grande castigo: “No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás” BÍBLIA (2016). A penitência que fora imposta sobre os personagens resume-se ao “trabalho”¹⁵ no sentido de tortura”.

2.2 SUBORDINAÇÃO NA IDADE ANTIGA

2.2.1 Sistema Romano de Subordinação

A sociedade, então, busca voltar ao chamado “Paraíso” e fugir da tortura imposta. A Idade Antiga foi a que mais evidenciou essa concepção de prazer frente a um povo que sobrevive do suor de seu trabalho.

Havia dois tipos de escravos na sociedade Romana: os que já nasciam sem liberdade e os que adquiriam essa condição, geralmente, por causa das guerras (FELICIANO, 2013).

O Sistema Romano teve uma classificação rígida em relação ao estado social do seu povo. Tal classificação levava em consideração aspectos de liberdade, familiares e cidadania, sejam estes o *status libertatis*, *status civilatis* e o *status familiae*. Os escravos não tinham “casta”, pois eram apenas “a coisa” (*res*) que movia as atividades básicas e cansativas (FELICIANO, 2013). Basicamente, eles só tinham o dever de trabalhar para sobreviver.

¹⁵ O mesmo delito gerou a mitológica Eva a sentença de ter “*travaglio*”, que em italiano quer dizer trabalhos pesados e dolorosos (FELICIANO, 2013): “com dor darás à luz filhos.” (Gênesis 3,16)

2.2.2 Sistema Grego de Subordinação

A Grécia também se baseava nos preceitos de trabalho outrora explicitados. O trabalho mediante contraprestação era visto como mercadoria (GASPAR, 2003). O indivíduo manteria a sua humanidade se escolhesse a arte, filosofia, defesa, política e o sacerdócio. Do contrário, a perderia. Surge, então, a Filosofia Helenística baseada na disjunção entre a *Práxis* e a *Poièses* (FELICIANO, 2013). A *Poièses* era justamente a união do binômio liberdade-tempo, que gerava a criatividade. Para criar, precisava-se de tempo e da plena liberdade.

A *Práxis* é a ação com uma finalidade específica para produzir um resultado útil. O trabalho valorizado pela sociedade era o politicamente relevante. Dispensavam-se as mediações materiais. Ou seja, o trabalho duro e cansativo, que não tinha qualquer participação na *Pólis*. Graças à *Práxis*, posteriormente, foi definido o *homo faber* que pensava e tinha ideias; e o *animal laborans* que servia apenas para tarefas duras e pesadas (FELICIANO, 2013).

Voltando-se a primeira visão, que fora relatada na Bíblia, o Criador deixa sua criatura com plena dependência de suas vontades, ou seja, nesse período da história, em que o trabalho escravo predominava, os direitos não eram totalmente inexistentes. O próprio Código de Hamurabi¹⁶, na Babilônia, relata alguns direitos dos escravos. Os escravos incas, por exemplo, chegavam a receber pequenas glebas agricultáveis para, dessa forma, extinguir suas dívidas. Logo, a escravidão era apenas temporária (FELICIANO, 2013).

2.2.3 O Trabalho Livre: Prestação de Serviços e Empreitada

O trabalho livre na Antiguidade foi organizado pelas *collegias* (FELICIANO, 2013), posteriormente, chamadas de corporações de ofício. Tal liberdade decorria de dois troncos: o primeiro, *liberti*, oriundo da emancipação da condição de escravos e o segundo, *ingenui*, daqueles que jamais foram escravos.

Pode-se observar, também, o início do aluguel de coisas e das relações autônomas, nessa época, com a *locatio conductio rei* e a *locacio operis faciendi*. A primeira, trata-se do aluguel de coisas não consumíveis por determinado tempo. Já a segunda, era relacionada a serviços prestados por profissionais liberais que recebiam o *honorarium* e não possuíam qualquer tipo de subordinação.

¹⁶ Código de Hamurabi, art. 175: Se um escravo da Corte ou o escravo de um liberto desposa a mulher de um homem livre e gera filhos, o senhor do escravo não pode propor ação de escravidão contra os filhos da mulher livre.

A divisão do *Operis faciendi* dava-se de duas maneiras: *locatio conductio operis* que antecede o contrato de empreitada, onde o serviço prestado é modulado pela Obra e a *locacio conductio operarum* que, posteriormente, será chamada de prestação de serviços (GASPAR, 2005).

2.3 SUBORDINAÇÃO NA IDADE MÉDIA

Na idade Média, devido à queda do império romano, os grandes latifúndios cresceram. O que cooperou para essa concentração de núcleos de terra foi a grande violência e instabilidade política. Com isso, muitos súditos, que não tinham terra, mas temiam pelos ataques dos bárbaros, fizeram alianças em troca de segurança e sustento.

O período vai desde o fim do Império Romano (476) até a tomada da Constantinopla pelos turcos (1453) (VINCENTINO, 2013) e começou com o sistema feudal, passando pela economia artesanal e, finalmente, pelo regime corporativo. O Feudalismo foi a época da história em que a subordinação começou a ganhar novas características. Porém, dessa vez, ela é introduzida de forma tão sutil que quase não fora percebida à época.

Com a notável ausência de interesse do sistema escravocrata e a necessidade de substituição desse regime, o viés cristão estava sendo enraizado e este era totalmente incompatível com a ausência de liberdade.

As instituições mais emblemáticas do período foram a vassalagem, o colonato e a servidão. As unidades territoriais relativamente organizadas eram três. O manto comunal, que representava os bosques e áreas comuns entre servos e senhores (FELICIANO, 2013). O Manto senhorial, que era de proveito do senhor e sua família, abrigava o moinho, os fornos e a capela. Por último, o manto servil, que era o de exploração dos servos.

O antigo território romano foi distribuído entre as tropas reais, os servidores da coroa, as igrejas e os mosteiros (FELICIANO, 2013). As terras resultantes da divisão denominaram-se feudos. E o modelo feudal inicia o novo regime social baseado no colonato. Os colonos eram obrigados a cultivar na terra de seu senhor; uma parte de toda sua colheita era destinada ao sustento do proprietário.

O colonato evidenciou-se por uma relação de dependência dos camponeses com o proprietário da terra feudal (GASPAR, 2003). Aqui, mesmo com um sistema basicamente de trocas, é visível a subordinação do camponês, contudo, com características peculiares. O servo tinha a falsa impressão de que não era subordinado ao seu colono, quando na verdade era ainda mais dependente deste.

A Vassalagem era o pacto onde pequenos proprietários de terra se aliançavam com grandes proprietários de terra para obrigações sinalagmáticas: o menor cooperava com as campanhas militares e o maior garantia a proteção de ambos. Já o Benefício era “concedido” às famílias que não tinham nenhuma propriedade, em troca de servirem ao senhor feudal pelo período que estavam nas terras “doadas” (FELICIANO, 2013).

Os vassallos eram considerados “livres”, com alguns poucos direitos. Dentre esses, o direito a posse da terra e o cultivo da gleba. A corveia era o instituto em que o trabalhador medieval deveria trabalhar gratuitamente no manso senhorial por alguns dias da semana. O senhor feudal detinha poderes quase absolutos sobre a vida, liberdade e propriedade dos seus servos (FELICIANO, 2013).

2.4 SUBORDINAÇÃO NA IDADE MODERNA

2.4.1 A Subordinação nas corporações de ofício

Os feudos não conseguiam conter o grande avanço populacional interno; não havia mais trabalho para todos (FELICIANO, 2013). A colheita não supria a alimentação. Aliado a esse contexto, o artesanato entrava em outro padrão. A necessidade de fazer a mercadoria escoar fez com que os artesãos se instalassem perto dos mares. Desta feita, os grandes portos voltaram a criar forma. Assim, surgem os Burgos, grandes mercados que, posteriormente, formariam as cidades.

Alia-se ao contexto da idade moderna o aumento das formas autônomas de trabalho. Para poder controlar as prestações de serviço volta-se a figura das *collegias*, que recebem o nome de corporações de ofício (FELICIANO, 2013). Estas regulamentavam a técnica das trocas e os direitos dos trabalhadores; possuíam o monopólio dos segredos Industriais; e restringiam o ofício dos trabalhadores, pois na cidade onde havia uma corporação de ofício, um artesão não podia exercer suas funções de forma unilateral.

O controle do mercado consumidor e a produção passavam pelo domínio das corporações. O costumeiro contrato cedeu lugar ao estatuto profissional que enumerava as verbas a serem pagas ao profissional e todos os direitos inerentes à relação (FELICIANO, 2013). A estrutura organizacional era formada por mestres, companheiros e aprendizes.

A estrutura de ascensão era praticamente estática, os aprendizes quase nunca conseguiam ser companheiros. Quando conseguiam, estagnavam, pois o título de mestre, geralmente, era hereditário (FELICIANO, 2013). Essa realidade, posteriormente, vai causar o enfraquecimento e conseqüentemente a dissolução das corporações.

2.4.2 A Subordinação na Sociedade Industrial

É interessante ressaltar que a sociedade pré-industrial não sabia a diferença entre as atividades comuns da vida social e a relação de trabalho. Foi a prática mercantil burguesa que trouxe a diferenciação entre as atividades trabalhistas e não trabalhistas, como preceitua Gaspar (2003), citando Catani:

Paralelamente, associou-se a noção de trabalho (referente ao trabalhador livre, na relação assalariada) à sua forma institucional, o emprego. O trabalho, como emprego, como função a ser desempenhada na ou para a produção (incluindo-se, aí as funções indiretas de concepção e da gestão do trabalho, assim como as funções de organização de administração, de governo e de reprodução da vida social num sentido mais abrangente), tornou-se importante referencial para o desenvolvimento emocional, ético e cognitivo do indivíduo ao longo do seu processo de socialização e, igualmente, para o seu reconhecimento social, para a atribuição de prestígio social intra e extra grupal. O desemprego tornou-se fonte de tensão psicossocial, tanto do ponto de vista individual, como para a vida comunitária.

A Idade moderna é marcada pelo surgimento das grandes navegações. A liberdade contratual volta a ser característica das relações de trabalho. O regime das manufaturas invade o mercado europeu e os antigos agricultores, que sobreviviam do seu plantio, não conseguiram competir com o novo regime (FELICIANO, 2013).

Vários camponeses foram levados às metrópoles para trabalharem nas indústrias. Muitos ficaram à deriva, tendo que se “alojar” nas ruas das cidades (GASPAR, 2003). Essa época foi marcada também por Leis que proibiam a vadiagem e a ociosidade. A finalidade precípua destas normas era diminuir o número de mendigos e pedintes nas ruas da capital.

A volta da escravidão também marca essa época. A igreja católica que havia repreendido com veemência a escravidão da Idade anterior, nessa época, mudou o seu posicionamento: o indivíduo que seria aprisionado, na concepção eclesiástica, seria apenas um objeto, mas, mesmo assim, possuía alma (FELICIANO, 2013). Desta forma, a religião reivindicava, ao menos, os direitos naturais mínimos daquele.

2.5 SUBORDINAÇÃO NA IDADE CONTEMPORÂNEA

2.5.1 O impacto do Liberalismo nas prestações de serviços

O início da Idade Contemporânea é marcado pelo liberalismo. A economia não orbita mais em função da terra e sim do capital (FELICIANO, 2013). O homem observa com clareza o valor do trabalho, mediante das novas oportunidades de crescimento, em contraposição com a ascensão estática do período anterior. As Constituições tendem a separar os poderes, o que gera uma maior confiabilidade nos sistemas nacionais. Os direitos fundamentais convergem a uma tendência de igualdade formal que também marca a nova era.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) foi um dos principais documentos gerados nesse novo período, que codificou a afirmação dos direitos individuais superiores e anteriores ao Estado (FELICIANO, 2013). O sistema coletivo de trabalho sofreu grandes modificações: o prestador de serviços pode discutir livremente o seu contrato com o tomador, porém possui nova nomenclatura; não pode mais vender ou comercializar o seu trabalho pois é uma pessoa e não uma propriedade.

Em 1791, a Lei *Le Chapelier* fechou formalmente as corporações de ofício. O objeto da referida norma resultou de pressões no âmbito interno que invocavam a liberdade e o fim do monopólio (FELICIANO, 2013). Assim, o capitalismo ganha espaço na Europa. Acentua-se que o dinheiro não é invenção do capitalismo, mas vincula-se ao poder.

2.5.2 O capitalismo, as novas formas de subordinação e a necessidade de Leis para mediar as relações trabalhistas

As fases históricas do Capitalismo começam na época das grandes navegações, tendo sido os países incentivados a acumular riquezas. Após isso, entra-se na segunda fase decorrente da primeira e segunda revolução industrial. Por fim, é apresentado o capitalismo financeiro, com as novas tecnologias e a maior circulação de dinheiro (FELICIANO, 2013). Os Bancos tiveram papel essencial nesse período.

O capitalismo caracteriza-se pelo lucro. A acumulação de capital, mediante a mais valia, no que tange a exploração do trabalho humano, é evidenciada. A livre concorrência torna-se fator de disputas mercadológicas que resultam em produções mais aceleradas com um custo menor. Em consequência disso, as desigualdades sociais aumentam.

Na fase da Industrialização, havia uma rotina de trabalho exaustiva, com horário rigorosamente controlado. O sistema de trocas medieval encontra espaço novamente. O trabalhador é obrigado a vincular-se ao empregador, não só pelo contrato, como também pelas exaustivas dívidas contraídas no decorrer da atividade.

Também se destaca que, nesse momento histórico, as mulheres foram utilizadas no trabalho e ocuparam postos nas indústrias. Outra “meia força¹⁷” aproveitada nas indústrias foi a dos menores. Esse cenário, que causou intensas revoltas, mostrou a necessidade de se ter Leis Trabalhistas para pacificar e devolver a dignidade à pessoa humana (FELICIANO, 2013). Como bem preceitua Lacordaire: “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o senhor e o servo, é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.

O capitalismo financeiro é caracterizado pelo grande fluxo de capital e também pelo deslocamento do trabalho com conseqüente despersonalização do empregador. As condições do trabalho ficam cada vez mais agravadas. O proletariado põe-se a protestar contra as desigualdades sociais e as péssimas circunstâncias de trabalho. O recuo do Estado é confrontado com o dever de proteger um cidadão de outro (FELICIANO, 2013). A eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais colide com os efeitos do *pacta sunt servada*. Evidencia-se, portanto, a importância de o Estado intervir na regulação do contrato de trabalho.

A época pós-industrial caracterizou-se pela globalização econômica, hoje conhecida como “Pós-Modernidade”. A expansão das grandes corporações multinacionais, o consumo em massa, a maximização dos fluxos internacionais de capital e as terceirizações acompanharam essa nova fase (FELICIANO, 2013).

Com os ciclos produtivos descentralizados, o trabalho é deslocado por entre os países. O capital não tem mais vínculos naturais e atinge várias partes do mundo com facilidade. A velocidade dos meios telemáticos faz com que a presença física do trabalhador reduza nas fábricas, com isso o ciclo de capital se movimenta com mais liberdade, fato negativo para a organização, o funcionamento e a atuação dos sindicatos.

A despersonalização da figura do empregador é outro ponto relevante. Em um local onde não é sabido quem está no comando, o campo probatório para demonstrar a subordinação torna-se escasso (FELICIANO, 2013). No entanto, mesmo sem saber com precisão quem está chefiando, o índice de subordinação mediante novas tecnologias tem crescido.

O trabalho material não mais produz coisas e sim ideias. O taylorismo é substituído pelo trabalho imaterial. De Masi volta ao sistema Grego, onde o trabalho valorizado era apenas o

¹⁷ Chamados assim pelo autor Feliciano (2013).

criativo (GASPAR, 2003). Rifkin chega a falar que as Máquinas tornarão a fazer até as atividades que exigem o pensamento, como, por exemplo, executar tarefas administrativas e gerenciais que conseguiriam controlar a produção desde a matéria prima até o próprio *Marketing* e distribuição do produto final. Haveria apenas uma hegemonia técnica (GASPAR, 2003).

Quando essas notícias foram publicadas, os trabalhadores temeram pelo fim de seus postos, o que de fato aconteceu em muitos setores. No entanto o efeito se inverteu¹⁸:

Em meados dos anos 90, o economista americano Jeremy Rifkin causou polêmica com seu livro *O Fim do Emprego* (Makron Books), no qual previa que a era do emprego estava com os dias contados. Segundo Rifkin, o aumento da produtividade resultante da adoção de novas tecnologias – como a informática, a robótica e as telecomunicações – iria provocar efeitos devastadores no nível de emprego mundial. Milhões de pessoas perderiam seu ganha-pão no campo, na indústria e no setor de serviços. Somente uma pequena elite de trabalhadores especializados conseguiria prosperar numa economia global dominada pela tecnologia.

(...)

Se a tecnologia pode decretar o fim do emprego para alguns, ela pode, paradoxalmente, representar um aumento do trabalho para muitos. Nos últimos anos, o advento de inovações como a internet e o telefone celular acabou com as limitações de tempo e espaço. Qualquer pessoa pode hoje ser encontrada a qualquer momento, em qualquer lugar, ampliando seu ambiente virtual de trabalho. “Se não houver uma mudança no perfil cultural da sociedade como um todo, as tecnologias só trarão mais e mais trabalho para a vida das pessoas”, diz o consultor Simon Franco

Com o século XXI, certas tendências capitalistas enfraqueceram. Dentre os fatores que levaram a essa realidade pode-se destacar o retorno do intervencionismo. A deflagração da Crise financeira dos EUA, nos anos de 2007 e 2008 (MIESSA, 2013), provou que o liberalismo tinha grandes falhas. Os economistas tiveram que se render às necessárias intervenções do Estado com a finalidade de resgatar a ordem do sistema financeiro.

No entanto, as renovações tecnológicas, assim como as relações globalizadas, apenas cresceram. Mas a ideia de Justiça Social, mesmo sendo fortemente atacada, continuou a trazer humanidade aos povos do mundo.

Mesmo com a deslocalização do trabalho, a produção mercadológica e os serviços prestados ainda têm que se firmar em um sítio geográfico, assentado em algum Estado Nacional. Logo, não há o que se falar em fim das relações de emprego. A globalização não veio para acabar com o Direito do Trabalho, mas sim para evidenciar a sua total importância (MIESSA,

¹⁸ Juliana de Moraes. **Emprego que não acaba mais**. Revista Superinteressante, n 209, maio/2015.

2013). Não obstante, os países das matrizes têm que criar condições para que suas regras protetivas alcancem outros pontos do Globo, de modo a inibir toda e qualquer exploração nociva do trabalho humano.

Alia-se a esse contexto o fato de a fiscalização das normas protetivas mundiais terem a contribuição do mercado consumerista. Os preços baixos não atraem tanto quando provenientes de serviços desumanos (mesmo que em outros países). Para controlar essas atividades, foram inventados aplicativos¹⁹ que mostram se determinada loja vale-se de trabalho escravo para obter mais lucro. A pressão social faz com que as empresas tenham mais cuidado ao importar determinado produto, sendo obrigadas a analisar a sua procedência para não cair no desprestígio de seus clientes.

2.5.3 Contexto brasileiro: Diferença entre Prestação de Serviços e Relação de Emprego

A prestação de serviços se assemelha à relação de trabalho. Para distingui-las, é necessário analisar os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Estes que devem ser manifestados concomitantemente para gerar a relação de emprego.

O contrato de trabalho é “pessoal”, ou seja, o empregado é contratado para prestar serviços pessoalmente, não podendo ser substituído por alguém de sua escolha (CASSAR, 2015). Todavia, o empregador pode pôr um substituto de sua escolha, seja para cobrir férias, faltas ou atrasos. Ressalta-se que o contrato de trabalho é realizado por uma pessoa física e é intransmissível.

A pessoalidade do empregado não implica em exclusividade deste. Um cantor que toda segunda-feira canta em um restaurante terá pessoalidade, pois executa o trabalho de forma pessoal, embora outros músicos toquem no mesmo estabelecimento durante os outros dias da semana (CASSAR, 2015).

O artigo 3º traz a “não eventualidade”. O trabalho tem que ser realizado de forma permanente e não acidental. O ponto de referência para medir a eventualidade é o empregador, ou seja, a necessidade de determinado serviço tem que ser duradoura. Isso não implica que o trabalhador, para obedecer esse requisito, precise trabalhar apenas em atividade-fim da empresa (CASSAR, 2015). Dessa maneira, eventual é aquele trabalho que não é essencial à empresa, totalmente acidental.

¹⁹ Disponível em: <<http://odia.ig.com.br/noticia/economia/2014-08-21/aplicativo-permite-saber-se-marca-usou-trabalho-escravo.html>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

A “onerosidade” é um desdobramento da natureza sinalagmática do contrato, pois o tomador recebe os serviços de seus empregados e, por isso, tem a obrigação de remunerá-los. Inexiste contrato de emprego gratuito (DELGADO, 2012). A vantagem recebida pode ser tanto na forma de pecúnia como em utilidades.

Os riscos do negócio devem ser suportados pelo empregador. O mercado mundial sofre intensas variações e o estabelecimento tem que se resguardar para possíveis contratemplos vindouros (CASSAR, 2015). Afinal, o salário tem natureza alimentícia. Porém, cabe esclarecer que, em determinados casos, o trabalhador pode investir com recursos próprios no negócio. Como exemplo, tem-se a situação do médico que compra seu estetoscópio; da manicure que traz os seus equipamentos para o salão de beleza; do motoqueiro que faz entregas com sua moto, etc. De acordo com a jurisprudência:

MOTORISTA COM CAMINHÃO PRÓPRIO PARA USO EXCLUSIVO PELA EMPRESA OU GRUPO. RELAÇÃO DE EMPREGADO CONFIGURADA. Motorista com caminhão próprio contratado todos os dias ou sempre que houver necessidade, e isto ocorria toda semana, no mínimo três dias por semana, que recebe fixo por dia trabalhado e combustível in natura e que trabalhava com exclusividade para a reclamada ou para o grupo familiar, é empregado, pois seu trabalho é necessário, pessoal, oneroso e não corre o risco do negócio. RO 927/04. 8ª Turma. 1ª Reg. Rel. Juíza Vólia Bomfim CASSAR. Sessão do dia 30/11/2005.

2.5.4 Subordinação

A “subordinação jurídica” é a dependência hierárquica do empregado com o empregador. Esta decorre da Lei, assim, quando um trabalhador aceita fechar um contrato de trabalho, obriga-se a cumprir todas regras e orientações da prestação de serviços (CASSAR, 2015). O tomador tem poder de direção, que é desdobrado em três núcleos: o primeiro é o organizacional ou hierárquico, onde o empregador deve organizar a estrutura econômica da empresa, como cargos e funções. O segundo é o diretivo, onde ele pode fiscalizar e dar concretude à atividade do trabalhador. O terceiro é o disciplinar onde o empregador pode dar punições em virtude de algum desvio de conduta do empregado (CASSAR, 2015).

A parassubordinação, de origem italiana, trata-se de uma relação onerosa onde a subordinação é mais suave (CASSAR, 2015). Como exemplo: dubladores, apresentadores, atores, etc. Mesmo sendo autônomos apresentam certa sujeição. Amauri Mascaro e Alice Monteiro (CASSAR, 2015) acreditam que ela se encontra em uma zona intermediária entre o autônomo e o subordinado; Martins a define como equivalente à telessubordinação; Cassar (2015) defende que é sinônimo de subordinação:

Defendemos que a parassubordinação é sinônimo de subordinação e designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado, podendo ser autônomo, eventual ou de qualquer outra espécie.

A subordinação pode ser direta ou indireta. Direta quando o empregado recebe ordens imediatamente dos diretores e empresários sem qualquer intermediação. Indireta quando o patrão nomeia prepostos para repassar as ordens a terceiros e estes repassam para os trabalhadores (CASSAR, 2015). De acordo com o inciso III da Súmula nº 331 do TST, a indireta não gera vínculo com o tomador, no caso de vigilantes, conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Da mesma forma, poderá ser objetiva e subjetiva. Basicamente, a subordinação subjetiva é aquela que o indivíduo está sujeito ao seu amo, como por exemplo, na época da escravidão (CASSAR, 2015). O Legislador adotou o enfoque objetivo, onde a sujeição recai sobre o serviço prestado e não a pessoa.

A subordinação estrutural ou integrativa, reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro, é aquela proveniente da inserção do trabalhador nas atividades da empresa (CASSAR, 2015). Desta forma, o operário está na dinâmica estrutural do funcionamento da empresa, bem como, sujeita-se às regras desta.

3 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO APLICATIVO UBER

3.1 TECNOLOGIAS QUE INTRODUZIRAM O UBER

O mercado de trabalho do século XXI retoma características do mundo antigo, como por exemplo, a mercantilização e a coisificação em relação ao valor dos serviços humanos. Tenta-se disfarçar as relações de emprego mediante a fraudulenta caracterização de autonomia do trabalhador, forçando o obreiro a se auto denominar “prestador de serviços”. Tal sistema pode ser plenamente implantado graças as novas tecnologias de controle. Tem-se, agora, a figura do provedor (aplicativo), do demandante (cliente) e o parceiro (empregado que executa a tarefa) (SIGNES, 2017).

A indústria fotográfica foi uma das primeiras a sentir impactos do rompimento com o sistema tradicional de emprego. De acordo com Signes (2017, apud Howe, 2006), tal segmento foi abalado com o advento do famoso micro provedor de imagens chamado *IStockPhoto*²⁰. Antes dele, os clientes que quisessem algum tipo de imagem, contratavam empresas com funcionários fixos, para poder realizar o pedido.

O *IStockphoto* compra imagens realizados por fotógrafos amadores ou profissionais a um custo bem reduzido. Do outro lado, existem empresas, que contratam regularmente seus funcionários – com salários preordenados mediante lei – o que acarreta em dificuldades de competição com os baixos preços ofertados pela concorrência e tampouco conseguem alcançar as variedades dos produtos ofertados. A grande diferença recai na não contratação de operários para realização dos feitos. Tal economia é denominada “*on-demand economy*” (SIGNES, 2017).

Para atender um grande número de clientes, oferecendo-lhes serviços mais dinâmicos, com muitos cooperadores (trabalhadores), sem incidir no aumento do preço final, foi criado o *Crowd Sourcing*²¹ que, de acordo com Signes (2017), consiste em tomar a prestação de um serviço – tradicionalmente realizada por um trabalhador – e descentralizá-la indefinidamente.

²⁰ “*I Stock by Getty Images é um dos líderes de mercado em conteúdo de acervo, oferecendo milhões de imagens premium selecionadas a dedo, com preços ridiculamente baixos que você só consegue obter conosco. Fundada em 2000, a iStock criou o segmento de acervo com crowd-sourcing e tornou-se a fonte original de fotografias, vetores e ilustrações, e vídeo clipes gerados pelos usuários. Por mais de 15 anos, temos dado aos nossos artistas uma plataforma para ganhar dinheiro com suas paixões, licenciando seu conteúdo para empresas e pessoas em todo o mundo, para uso em uma ampla variedade de projetos*”. Disponível em: <<http://www.istockphoto.com/br/about-us>> Acesso em: 25 set. 2017

²¹ Também chamado de Crowdworck (SIGNES, 2017).

O *crowd sourcing* pode ser geral ou específico. No primeiro, destacam-se as plataformas virtuais que oferecem variadas formas de trabalho e, também, diferentes tipos de segmentos, com o intuito de facilitar os negócios e criar um futuro melhor. Como, por exemplo, o *Fild Agent*, *Amazon Turk*, *Task Rabbit* etc. Já o segundo trata-se daqueles que oferecem uma espécie específica de atividade, conseqüentemente exercem um controle maior, como o *Uber*²², para transporte de passageiros. (SIGNES, 2017)

Há plataformas que não precisam do homem, diretamente, para realizar o trabalho. O *Uber*, por exemplo, só pode funcionar se um motorista se deslocar para realizar o serviço, ou seja, não é realizado inteiramente de maneira virtual; o que não pode ser confundido com o *Crowd Work online*, onde há trabalhadores, mas não há o deslocamento, pois cada agente executa seu labor no seu próprio computador (SIGNES, 2017). Como exemplo tem-se o *Amazon Mechanical Turk*, onde o trabalhador procura um HIT²³ - Tarefa de Inteligência Humana; depois, analisa a viabilidade de aceitar aquele HIT; e, caso aceite, realiza a tarefa e recebe o dinheiro que é depositado em sua conta da *Amazon Payments*.

Signes (2017) alerta que o salário mínimo não visa proteger apenas os trabalhadores, mas também o mercado em geral. Com menores salários, os empregados não têm condições de comprar, ou seja, o mercado consumidor cai e, de igual forma, a concorrência leal entre as empresas, diminui (gerando o monopólio das novas tecnológicas); pois os estabelecimentos que estão regulares²⁴ com seus empregados não têm condições de concorrer com os *Crowdsourcings*, que vem com a proposta de diminuir o custo, para isso afastam os direitos sociais inerentes ao obreiro; conseqüentemente, o “desemprego” aumenta.

Da mesma forma, com a tentativa de afastar as normas protetivas, o trabalhador fica alarmantemente indefeso. O que é mais preocupante é o fato de haver empresas que pagam seus “cooperadores²⁵” com créditos de jogos, gerando intensa fragilidade nas novas formas de emprego, pois há uma evidente dificuldade de fiscalização da faixa etária que labora nesses novos estabelecimentos virtuais, realidade chamativa a realização de trabalho infantil

²² Também o Helpling- limpeza de casa; Fly Cleaners- para lavanderia pessoal etc. (SIGNES, 2017)

²³ Exemplo de tarefa: Quando uma pessoa precisa revisar a ortografia de sua monografia, ela pode solicitar o serviço no *mturk*; então uma pessoa cadastrada ver do que se trata o serviço e aceita ou não. Disponível em <<https://www.mturk.com/mturk/welcome?variant=worker>> Acesso em Setembro/ 2017.

²⁴ SIGNES (2017): “(...) a tecnologia tornará praticamente desnecessário o trabalhador subordinado, no entanto, se está diante de um modelo baseado não em melhorar a competitividade e a eficiência produtiva, mas em reduzir custos, diminuindo as proteções sociais e permitindo a concorrência de remuneração entre trabalhadores. Tudo isso fará com que aquelas empresas que não quiserem entrar no jogo desapareçam por serem consideradas ineficientes. A partir do momento em que se permite que certas empresas aproveitem dessas “vantagens corporativas”, o restante terá duas opções: unir-se ao modelo ou desaparecer. Por isso, parece necessária uma intervenção legislativa que imponha também normas mínimas de proteção para os “novos” trabalhadores (...)”

²⁵ Nomenclatura usada para afastar a relação de emprego.

O *crowdsourcing* cresceu e agregado a esse fato veio a próxima novidade, que seria o novo e atualizado conceito da economia de compartilhamento. Tal inovação, é chamada também de “economia gig²⁶”. Ela invadiu²⁷ os mercados mundiais através de suas grandes multinacionais (KALIL, 2017). Trata-se de um sistema que está no limbo, entre uma doação e o empréstimo; ou o compartilhamento de bens. Além do *crowdworking*, também se alia a esse conjunto a economia *on-demand*, por meio de aplicativos que expandem o círculo de compartilhamento (KALIL, 2017).

Inseridos no contexto da economia de compartilhamento, é apresentado mais duas outras novidades: os empréstimos *Peer to peer* e os *crowdlending*; que são conhecidos como os *Uber* financeiros (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Muitos bancos, em virtude dos altíssimos impostos cobrados pelo governo, possuem um sistema de empréstimos rígido no que tange a pessoa que vai receber. A grande maioria das instituições financeiras, avaliam todo o histórico de inadimplência do solicitante, para então aprovar ou não a transação (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Alia-se a esse contexto os juros elevados que as instituições financeiras tradicionais cobram para poder mantê-las a frente: políticas governamentais regulatórias, risco da atividade, custo com funcionários etc.

Reduzir o número de funcionários, pagar menos impostos e não precisar ter agências físicas em todos os lugares do país – ao mesmo tempo estar localizado em todo lugar do Mundo. Essa foi a ideia dos novos “bancos” que funcionam quase que inteiramente via aplicativo²⁸.

As novas plataformas destinadas a empréstimos vêm com uma proposta bem atrativa de buscar pessoas outrora excluídas pelo sistema de crédito. Com isso, em pouco tempo ampliaram o número de clientes. É também atrelado a isso, o fato de essas tecnologias oferecerem um rendimento maior para as pessoas que quiserem investir seu dinheiro. O freguês sente-se mais eminente, pois pode controlar seus rendimentos com mais transparência; essas *start-ups* prometem minimizar as cansativas filas e trazer o indivíduo para perto de seu gerente (banco). (GAUTHIER; LEGUINA, 2017)

²⁶ Nomenclatura utilizada por SIGNES (2017) para caracterizar a economia de compartilhamento.

²⁷ KALIL (2017): “Segundo levantamento feito por Rebecca Smith e Sarah Leberstein, existem 8 milhões de trabalhadores vinculados ao Crowdsourc, 6,6 milhões ao Care.com, 5 milhões ao Crowdfower, 700 mil ao Clickworker, 500 mil ao Amazon Mechanical Turk e 160 mil à Uber.”

²⁸ Como exemplo o NUBANK: “Somos uma startup que desenvolve soluções simples, seguras e 100% digitais para você ter o controle do seu dinheiro literalmente nas suas mãos.” Disponível em: <<https://www.nubank.com.br/sobre-nos>> Acesso em: Setembro/2017.

As plataformas creditórias *Peer to Peer* trazem na sua teoria a essência da economia “gig”. Porém, na prática, a grande maioria destoa. Inicialmente a ideia era uma plataforma creditória monetária que não tivesse limite de créditos (o que a maioria não tem) e ser algo generalizado. No entanto, parte dos empresários prefere um ramo mais específico, como, por exemplo, o SoFi, destinado à empréstimos estudantis (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Para solicitar um empréstimo, a pessoa deve passar por uma avaliação. Nela o solicitante insere seus dados pessoais, bem como, seu poderio financeiro. A partir desse pressuposto, o banco analisa os riscos daquele empréstimo. Após a prévia análise, a instituição pode aprovar ou reprovar o pedido (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Caso aprove, o sistema procura algum investidor capaz de suprir aquela solicitação (GAUTHIER; LEGUINA, 2017). A identidade de quem solicitou não precisa, necessariamente, ser dita, mas os riscos do negócio, analisados inicialmente, serão mostrados.

O sistema demonstrado acima denota basicamente a economia de compartilhamento pura onde o papel da plataforma resume-se apenas em avaliar as características do cliente e os riscos do negócio. Depois, apenas intermedia as relações entre esse e o seu investidor.

No entanto, alguns aplicativos têm usado de parcerias com as próprias instituições financeiras desvirtuando a essência da economia “GIG”; pois, muitas vezes, o investidor acaba se confundindo com os próprios bancos (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Por meio desse sistema, é apresentado ao mundo o *blockchain*, que muitos confundem, erroneamente, com a *bitcoin*²⁹. O *blockchain* trata-se de um sistema contábil internacional que armazena dados de várias pessoas para poder identificar níveis de confiabilidade entre clientes. (GAUTHIER; LEGUINA, 2017). Diferentemente de uma moeda mundial, essa plataforma possui um enorme acervo de dados financeiros de pessoas do mundo todo. Devido a isso seria bem mais fácil utilizar seus dados para aferir a confiabilidade de determinado solicitante do que continuar no sistema tradicional. Ou seja, o papel de órgãos gestores, como o banco central, não seriam mais necessários³⁰.

²⁹ “A *bitcoin* é uma moeda, assim como o real ou o dólar, mas bem diferente dos exemplos citados. O primeiro motivo é que não é possível mexer no bolso da calça e encontrar uma delas esquecida. Ela não existe fisicamente, é totalmente virtual.” Disponível em <<https://exame.abril.com.br/mercados/entenda-o-que-e-bitcoin/>> Acesso em: Maio/2017

³⁰ (GAUTHIER; LEGUINA, 2017): “O setor financeiro espera grandes avanços com o uso do *blockchain*, tais como eliminação da necessidade de verificação de crédito e contas bancárias; fazer transferências de dinheiro instantaneamente; incrementar a transparência dos sistemas; e, especialmente, baixar consideravelmente os custos de operação.”

3.2 CONTROLE POR MEIO DE APLICATIVOS

A tecnologia, como fora visto, pode trazer grandes mudanças para a estrutura do trabalho tradicional. Ratifica-se que o mesmo condão que retira inúmeros empregos, gera outros (mesmo que com grandes dificuldades de reconhecimento). O aumento do uso da internet, diferentemente da era da televisão, marcou um novo tipo de emprego que tem como principal difusor as redes sociais.

Vários tipos de pessoas com diferentes interesses rodeiam as redes sociais. Assim, a programação preordenada da televisão não consegue acompanhar o ritmo das novidades que a internet traz. Além de propagar interesses comuns às pessoas, ainda traz a opção de o telespectador poder influenciar as ideias do transmissor através de seus comentários. Também é possível que o usuário envie currículos para as redes sociais e lá fazer sua rede de contatos³¹ profissionais.

Os grandes empresários perceberam essa significativa mudança de interesses nos mercados consumidores e passaram a investir nesse ramo. Afinal, para poderem expandir o seu mercado, necessitam de pessoas que divulguem seu material na internet.

Mais do que isso, precisam de pessoas que atraiam a atenção para aquele determinado site. Dessa maneira, nasceu o chamado *marketing digital* que procura profissionais que trabalham elaborando técnicas de divulgação de produtos online (BARROS; BRANT,2017). O *Facebook*³², por exemplo, sobrevive dos anúncios publicitários que vende, os famosos *merchandisings*.

O *Youtube* disponibiliza um acesso diferente ao usuário. Nele a pessoa pode criar um canal, semelhante ao da televisão e postar seus vídeos para o interesse público, dos mais vários segmentos seja comédia, religião, moda, culinária, jogos etc.

Para ser um *Youtuber* o solicitante deve assinar um contrato com cláusulas que servirão de regras para o comportamento do trabalhador. Como pagá-lo? Através do sistema publicitário demonstrado acima.

³¹ Como por exemplo, o Linked-in, Whatsapp, Facebook etc.

³² “Facebook é uma rede social lançada em 4 de fevereiro de 2004” Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Facebook>> Acesso em: 31 mai. 2017

As cláusulas a serem obedecidas pelos locatários desses canais são rígidas e devem ser acatadas. Por exemplo, o YouTube é um site para todos os integrantes da família; várias crianças utilizam essa rede social. Ou seja, a confiabilidade do site seria abalada se o seus veiculadores divulgassem materiais impróprios. Por essa razão, é totalmente proibida a postagem de conteúdo pornográfico. Também não podem violar direitos autorais³³ de outrem.

O brasileiro Felipe Neto³⁴ postou que sua remuneração chegava a cerca de quinze mil dólares por semana (BARROS; BRANT, 2017). Isso porque o *YouTube* remunera os seus “vlogueiros” com um percentual do que é recebido pela empresa.

Quanto maior o número de visualizações dos seus vídeos, o artista ganha mais dinheiro. Os *Youtubers*, que realmente adotam o site como sua profissão, têm um regime de periodicidade nas postagens de seus vídeos e um nível de qualidade da reprodução que devem ser mantidos.

O brasileiro Whindersson Nunes possui mais de 23 milhões de inscritos em seu canal. O sueco Pew Die Pie tem uma remuneração anual de doze milhões de dólares, com nada menos do que 57 milhões de seguidores. Por conseguinte, nota-se que as carreiras produtivas trabalhistas, assim como o mundo, estão evoluindo.

Enquanto umas profissões desaparecem, outras surgem, como exemplo, os *Youtubers*. O que antes era interessante esperar para assistir em um televisor, hoje não precisa mais, porque a programação (totalmente variável) está 24 horas por dia disponível ao telespectador. Os trabalhadores possuem um altíssimo nível de qualidade técnica para poderem continuar com seus canais nos topos de visualizações, bem como, angariar novos seguidores.

Essa profissão, como dito anteriormente, é sustentada basicamente de anúncios publicitários. Quando um *Youtuber* pretende otimizar seus lucros nas redes sociais, contrata uma empresa que agencia as publicidades que serão reproduzidas em seu canal. Essas empresas, assim como a profissão, são recentes; o primeiro brasileiro a fazer tal investimento no ramo das mediações entre os anúncios e os *Videomakers* foi Felipe Neto³⁵. (BARROS; BRANT, 2017)

Empresas que mediam os trabalhadores e suas fontes de renda (publicitários) geralmente recebem 3 a 10 por cento do montante pago aos profissionais. Para isso, adequam o tipo de anúncio e os diferentes tipos de vídeos. Para que o canal se popularize e receba muitos

³³ Fonte: <https://www.youtube.com/intl/pt-BR/yt/about/copyright/#support-and-troubleshooting> – Acesso em: Setembro/2017

³⁴ (BARROS; BRANT, 2017): “O carioca nascido em 1988 possui mais de 6 milhões de inscritos em seu canal e foi o primeiro no país a atingir mais de 1 milhão de seguidores.”

³⁵ BARROS; BRANT (2017): “Era chamada de Paramaker e possuía cerca de 5 mil clientes quando foi vendida em 2016. Atualmente, pertence a um grupo francês que continua explorando a mesma atividade.”

anúncios, deverá haver grande comprometimento do *Youtuber* com a qualidade e a periodicidade dos vídeos. Tais agências, também facilitam o recebimento da pecúnia aos vlogueiros, pois os valores serão transferidos em dólar, devido ao fato do site ser norte americano (BARROS; BRANT, 2017).

Mas essa não é uma novidade brasileira, a primeira agenciadora de publicidades foi criada nos Estados Unidos, pelo Google. Sua função inicial era trazer uma organização para a vida do profissional. Para o *youtuber* conseguir receber o seu salário, ou seja, sacar o dinheiro proveniente do *YouTube*, tem que possuir lucros superior a cem dólares. Tal problemática fazia com que iniciantes ficassem confusos de como proceder. Com isso, outras funções foram desenvolvidas para as empresas: orientar seus cliente como proceder, seja com postagens em melhores horários, estilos que os anunciantes queiram, coordenar os interesses entre o investidor e o “vlogueiro” para que o seu anúncio tenha grandes visualizações e com isso a fidelização do cliente (BARROS; BRANT, 2017).

Os vários personagens que atuam no cenário do *Youtube* regem a sua relação jurídica. A começar da própria empresa, passando pelo marketing, chegando nos profissionais que trabalham fazendo vídeos, até alcançar o destinatário final: o consumidor ou telespectador. Para poder entender esse último comparativo de profissão disruptiva será abordado, de forma resumida, como funciona o seu contrato de adesão, que em muitas partes associa-se ao contrato da *Uber* e outros *crowdsoucing*s.

Começa com o mesmo sistema de todos os contratos das economias colaborativas. O contrato define que, para a pessoa que quer ser remunerada, há a opção de se tornar um parceiro da plataforma. Ao aceitar os termos impostos pela empresa, a pessoa torna-se um “artista³⁶” e, obrigatoriamente, tem que se amoldar ao regulamento da empresa.

Para poder ganhar dinheiro, o trabalhador tem que permitir os links publicitários em seus vídeos. Quanto maior o número de visualizações no vídeo, mais o trabalhador ganha, algo semelhante a um comissionista puro. A partir do gênero de vídeos que o *Youtuber* escolheu inicialmente, os anúncios serão formulados. Esses podem ser, no início do vídeo, um banner que fica localizado na parte superior da tela, ou pausas durante o decorrer do vídeo (BARROS; BRANT, 2017).

³⁶Fonte: <<https://artists.youtube.com/?hl=pt>> Acesso em: 25 set. 2017.

A empresa capacita seus funcionários com a Escola de Criadores³⁷, onde eles aprendem como se portar frente aos direitos autorais, como fazer um banner, dicas para o primeiro vídeo, como configurar o canal, o que não pode ser feito, periodicidade de publicações etc. Para tanto o *Youtube* classifica os *videomakers* em categorias, da grafite (até mil inscritos) a prata, com um número superior a cem mil inscritos, após isso o trabalhador já entra em uma categoria diferenciada (BARROS; BRANT, 2017).

Por fim, as punições, se o artista postar qualquer tipo de conteúdo que viole as normas da empresa, por exemplo, postar conteúdos pornográficos ou que violem direitos autorais, ele pode ser suspenso por até três vezes, quando, então, sua conta é excluída (BARROS; BRANT, 2017).

3.3 O APLICATIVO UBER

Com o crescente aumento das relações globalizadas e em meio a um contexto de renovação tecnológica, surge o aplicativo Uber, que foi imaginado na cidade de Paris, quando dois ricos amigos, Travis Kalanich e Garret Camp, que são empreendedores no vale do Silício na Califórnia, estavam em um luxuoso apartamento procurando ideias novas para investir. Lembraram-se, então, de como era complicado pedir táxi na cidade de São Francisco (LEME, 2017).

Por conseguinte Garret teve a ideia de comprar uma garagem com alguns carros e contratar alguns motoristas que serviriam para esse audacioso³⁸ plano de fazer um sistema de táxi rápido (LÓPEZ, 2017).

Para isso, o principal seria formular um aplicativo³⁹ onde a pessoa apenas precisaria clicar e já teria todas as informações de quem iria lhe buscar, o preço e o tempo de chegada do veículo até o local da solicitação (LEME, 2017). Travis gostou⁴⁰ da ideia. Todavia, disse que não queria contratar nenhum motorista, nem comprar garagens ou carros, mas a criação do aplicativo seria bem prática.

³⁷Fonte: https://creatoracademy.youtube.com/page/education?utm_source=YouTube&utm_medium=YT%20Main&utm_campaign=YT%20Appsn

³⁸Fonte: https://creatoracademy.youtube.com/page/education?utm_source=YouTube&utm_medium=YT%20Main&utm_campaign=YT%20Appsn

³⁹ LÓPEZ (2017): “*No entanto, não se trata de nenhuma exclusividade da Uber, tendo em vista que existem outros aplicativos que permitem contratar serviços de táxi a partir de dispositivos móveis, como o Mytaxi ou Hailo.*”

⁴⁰ Fonte: History of Uber - Travis Kalanick, Co Founder and CEO of Uber - How They Started. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8> - Acesso em: 26 jul. 2017

A ideia principal da multinacional, no primeiro momento era se desvincular do objeto de seus outros empreendimentos, que era a economia *Peer to peer*. Com uma proposta de superar as arcaicas formas de trabalho⁴¹, a Uber entra em cena. Slogans famosos como “um mundo melhor” são a marca da empresa (LEME, 2017).

Até meados de 2009, a empresa contava apenas com o sistema de carros de luxo; quando veio a ideia do UberX⁴², que desencadeou todas as tensões judiciais. Pois, essa nova modalidade veio com o objetivo de abranger todas as camadas sociais ao oferecer o preço do transporte bem mais acessível do que o comum (táxi).

O custo inferior ao de mercado alia-se ao contexto de a Uber não ter entrado na categoria dos táxis, evitando impostos ímpares dessa categoria, conjuntamente ao fato de não reconhecer vínculo empregatício com os seus motoristas.

O valor atrativo do UberX cativou o mercado consumidor norte-americano e em pouco tempo a Uber espalhou-se pela Europa e por outros países da América, inclusive o Brasil (LEME, 2017). No território nacional surgiu em 2014, começando pelo estado do Rio de Janeiro.

Com uma proposta de minimizar a emissão de gases poluentes, fazer um mundo melhor, reduzir o número de congestionamento, bem como criar novas redes de contato entre os clientes a Uber, em 2016, mostrou ao mundo sua meta de colocar mais pessoas em menos carros (LEME, 2017).

Após o UberX, foi criado o UberPool⁴³, que é o sistema onde várias pessoas podem utilizar o mesmo carro. Depois o UberEats⁴⁴, onde os motoristas transportam o alimento ao destino solicitado. Ademais, o UberToy, com intuito de recolher brinquedos para o Dia Mundial da Criança.

Outro ponto relevante é o anunciado pelo empresário Travis Kalanich, as intensas pesquisas que a Uber financia na tecnologia *self-driving cars*, que consiste basicamente em carros que não precisam de seres humanos para conduzi-los. Esse sistema é importantíssimo para analisar o propósito da multinacional em relação aos seus milhares de trabalhadores (LEME, 2017).

41 LÓPEZ (2017): “Em 2011, ofereceram sua aplicação em Paris e, em 2012, chegaram a Toronto Londres. Em abril de 2014 ocorreu a vinda a Barcelona. No final de setembro, invadem Madri e, em outubro, Valência. Em junho de 2015, a aplicação já estava disponível em 311 cidades e 58 países; no final de 2016 esses valores aumentaram para 607 e 66, respectivamente.”

42 Fonte: <https://www.Uber.com/pt-BR/ride/Uberx/> - Acesso em: Julho/2017

43 Fonte: <https://www.Uber.com/pt-BR/ride/Uberpool/> - Acesso em: Julho/2017

44 Fonte: <https://www.Ubereats.com/bogota/> - Acesso em: Julho/2017

Como o objetivo da empresa é criar um mundo melhor, sempre procura estar ativa nas causas sociais. Os *outdoors* e imagens que aparecem nos anúncios geralmente mostram mulheres⁴⁵ trabalhando, senhores de idade, negros e outras minorias trabalhistas.

Também possui um aplicativo adequado para deficientes demonstrando que se importa com a inclusão. Em suas postagens procura mostrar um olhar amigável, com fotos de crianças, cachorros e os pais de família que dirigem para sustentá-la. Lançou o movimento *uberproud*, onde defende a causa LGBT em um mundo sem preconceito. (LEME, 2017)

A empresa conta com o sistema de avaliações. A primeira delas consiste no sistema de ingresso do motorista para ser colaborador do aplicativo, onde este necessita passar por uma série de requisitos, tendo que comprovar, paradoxalmente, a uma ideia inclusiva, ser ficha limpa⁴⁶ (LEME, 2017). Passada essa fase, o trabalhador ingressa em um treinamento onde aprende a tratar os clientes da empresa, como abrir a porta do carro para o passageiro, ter balas para oferecer e perguntar qual a música de preferência do usuário (LEME, 2017).

A Uber remunera os seus empregados com 80% do valor da corrida. A principal avaliação que os condutores se submetem para continuar atuando na empresa é a do cliente, que dá uma nota de 1 a 5, sendo que 4,6 é a média mínima para continuar trabalhando na multinacional (LEME, 2017).

Além disso, incentiva⁴⁷ que os motoristas sempre estejam nas ruas (CARRELI, 2017). Para tanto, monitoram⁴⁸ os seus aplicativos mesmo quando estes não estão transportando passageiro algum, para que sempre tenham carros circulando quando um determinado cliente solicitar o aplicativo. Viagens rejeitadas fazem com que o usuário tenha sua avaliação comprometida, bem como a total inatividade desencadeia a expiração da inscrição.

Em 2015⁴⁹, vários motoristas da Uber, na Califórnia, protestaram contra as condições desumanas ao qual se submetiam, pois para conseguirem ter uma remuneração mínima digna, precisavam se submeter a jornadas exaustivas.

⁴⁵ “Gosto de gente e de dirigir, nada como unir as duas coisas, ser feliz e ainda ter uma renda extra em casa.” Marcia. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/> - Acesso em: 25 set. 2017

⁴⁶ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 – TRT 3ª Regia 33ª Vara do Trabalho. Poder Judiciário - Disponível em: <https://s.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-Uber.pdf> - Acesso em: Julho/2017

⁴⁷ CARRELI (2017): “*A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento.*”

⁴⁸ Stallman, Richard. Reasons not to use Uber- Disponível em: <https://stallman.org/Uber.html> - Acesso em: 23 jul. 2017

⁴⁹ Fonte: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,economia-do-bico-preocupa-eua-imp,1726129> - Acesso em: 23 jul. 2017

4 AFINAL, A EMPRESA UBER MANTÉM CONTRATO COM EMPREGADOS OU AUTÔNOMOS?

4.1 DIREITO DO TRABALHO NA POSIÇÃO DE REGULADOR DA VIDA PRIVADA

Conforme visto nos capítulos anteriores, a História do Direito do Trabalho mostra a constante atualização de acordo com a evolução dos meios de produção desta Ciência. Neste capítulo, primeiramente, será abordada a grande mutação do conceito de subordinação com novos meios telemáticos.

Por conseguinte, será exposto como está sendo a repercussão do caso Uber, para, então, comentar de forma mais aprofundada as principais decisões no âmbito do Direito Interno de cada estado soberano no âmbito internacional. Partindo desse pressuposto, também será estudado o que a Organização Internacional do Trabalho preconiza sobre os requisitos mínimos para a manutenção da economia e do bem-estar do trabalhador.

O capitalismo traz mudanças significativas no cenário internacional no que tange a competitividade entre as nações para o poderio e o crescimento de suas respectivas indústrias. Com isso, insere-se a proposta de vender mais a um custo menor. A eletricidade e os processos químicos foram essenciais para o início da mecanização do trabalho, ao passo que marcaram a estabilização do processo produtivo (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017).

Alia-se, também, a esse contexto o aumento das políticas públicas e o investimento para a infraestrutura das cidades, que contribuíram com o empoderamento do trabalhador, como, por exemplo, a inserção dos transportes públicos nas capitais metropolitanas, bem como a premissa de interação entre o trabalho e o capital. O Direito do trabalho contribuiu para a regulamentação da competição econômica entre os estados no âmbito interno e externo (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017).

As Guerras Mundiais e a inserção de novos estados industriais incentivaram a difusão do que foi chamado fordismo pelos sistemas produtivos internacionais. Essa nova configuração tendeu a trazer uma uniformidade com os sistemas keynesianos com o foco na demanda agregada. Por isso, instituir um salário adequado, bem como trazer à baila outras garantias, fazia com que a economia fosse incentivada (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017)

O Direito do Trabalho era um dos pilares que fazia com os objetivos acima supracitados fossem cumpridos. Em um contexto de recessão, esse ramo do direito é mais importante ainda, pois auxilia o desenvolvimento das políticas fiscais contra cíclicas, afastando a menor arrecadação do Estado (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017). Por isso, é correto afirmar que o Direito do Trabalho impulsiona o capitalismo.

Retrata-se nesse contexto, a forte utilização do princípio da livre concorrência é importantíssima para que haja segurança jurídica no quesito do indivíduo ter direito a ter direito. A legalidade torna-se mais efetiva quando se apresenta um sistema que é assimétrico (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017).

A propriedade e o livre comércio são pautados pelo devido processo legal e pela coisa julgada, que se torna relevante e essencial no contexto legal para haver maior confiança e manter o princípio da não surpresa (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017). Conjuntamente, prova-se que tal segurança jurídica pressupõe certa preservação econômica.

O Direito do Trabalho assumiu a posição de regulador da vida privada. Delgado (2013) o chama de “patamar civilizatório mínimo”. Isso faz com que os princípios dos Direitos Humanos relacionados às garantias sociais, que são – positivados na Constituição Brasileira – sejam efetivamente indisponíveis.

Conseqüentemente ao desencadeamento de várias crises, no decorrer dos anos 70, o mundo viveu uma nova e atenta fusão de sistemas, que reorganizaram o sistema politico-ideológico resultante das políticas neoliberais inseridas no mercado econômico das grandes potências mundiais. Tal sistema, conhecido como toyotismo, consolidou no cenário industrial a ideia de produções secas, ou seja, com novos níveis de hierarquia e a possibilidade de subcontratações (DELGADO, 2015).

Após tais mudanças, o trabalho sentiu as primeiras modificações na sua estrutura. A terceirização e a precarização começaram a ser acentuadas. Concomitante a milhares de demissões (oriundas do sistema enxuto), deu-se a desregulamentação dos direitos trabalhistas adquiridos pela sociedade da época (ARAÚJO, 2017).

Posteriormente, na no século XXI, os trabalhadores em várias partes do mundo testemunharam a realidade da economia sob demanda. Como foi introduzido no capítulo anterior, o sistema de demanda dá-se pelo uso de plataformas digitais que medeiam o serviço para que o demandante possa solicitar a atividade de forma direta do empregado, gerando uma falsa sensação de autonomia.

4.2 A NOVA CATEGORIA DE TRABALHO

4.2.1 A condição de trabalhador independente dos trabalhadores da Uber

Nesse novo método de trabalho, o empregador adentra em vários países de forma rápida e barata. No entanto ele acaba “não estando em nenhum país”. Tal relação trabalhista, por ser demasiadamente nova, ainda não possui uma nomenclatura consensual na literatura trabalhista brasileira (outubro/2017), quiçá uma forma adequada de enquadramento em alguma modalidade empregatícia (ARAÚJO, 2017).

Prova-se que as modificações pelos variados termos vistos durante esse estudo, sejam estes: economia de demanda, peer to peer, crowd work, crowdsourcing, crowdlearning, economia de bico, gig-economy etc., trazem à tona grande especulação sobre como serão os novos meios utilizados para classificar os novos empregados, da mesma forma que ocorreu em 1970 com a difusão do taylorismo.

O maior entrave ao novo modelo é que o sistema de gestão e mão de obra pautou-se pelo antigo regime de emprego, onde a prestação de serviços era realizada apenas sob as ordens diretas do empregador, o que gerava um complexo de trabalho pré-fixado mediante um determinado tempo; nesse contexto, surgiu o conceito de subordinação jurídica.

A Uber incorpora essa nova substância, ainda desconhecida, de relação jurídica de trabalho. Como esse aplicativo surge em um quadro de crise financeira, tem sua proposta altamente recepcionada pelos usuários, pois qualquer cliente com internet pode solicitar serviços de transporte de provedores terceiros “independentes” (ARAÚJO, 2017).

Para assegurar tal relação jurídica, o motorista é obrigado a assinar o contrato de adesão, que enfatiza não haver qualquer relação jurídica empregatícia, bem como o de não prestar qualquer serviço de transporte e logística para a empresa. Dessa forma, resguarda a condição de trabalhador independente (ARAÚJO, 2017).

4.2.2 Relação de emprego

Quando se assimila o objeto do Direito do Trabalho, nota-se que o indivíduo necessita dos requisitos mínimos para poder ser amparado pelo Direito do trabalho. Ou seja, precisa prestar um serviço não eventual, de forma pessoal, onerosa, sem contar com os riscos do negócio.

Um motorista Uber, em uma primeira concepção forçada pelo senso comum, não possui vínculo trabalhista com a empresa, pois possui uma jornada de trabalho flexível, é “dono” do negócio, “só trabalha se quiser e quando quiser”, por isso é civilmente um profissional autônomo. Opostamente⁵⁰.preleciona Mendes, CHAVES (2012):

(...)discordamos dos que entendem não haver subordinação nas hipóteses de trabalhadores “autônomos-dependentes”. A “subordinação” nesse contexto subsiste, ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, a extensão a eles dos direitos celetistas. O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica.

Nesse contexto, é apresentada a subordinação estrutural, onde o trabalhador observa rigidamente nos ditames da empresa e é obrigado a cumprir todas as normas dessa; também está inserido na sistemática da empresa, independente de receber ordens diretas ou não (DELGADO, 2013).

O Direito do trabalho ainda está se remodelando, no que tange ao enquadramento dos novos trabalhadores, por isso a doutrina tem recorrido para a interpretação histórico-evolutiva, a fim de alcançar a atualização do conceito de subordinação. Para isso, os estudos referentes a modalidade reticular e a dependência econômica têm ajudado a desvendar os novos caminhos jurídicos sobre o tema (ARAÚJO, 2017).

O conceito atual de subordinação jurídica procura afastar-se da ideia única de subordinação econômica. No entanto, para a compreensão da nova classe trabalhista, é necessário voltar-se ao que seria a dependência econômica, onde, na maioria dos casos, o trabalho é a única fonte de subsistência do empregado, que por sua vez o utiliza de forma integral e contínua (ARAÚJO, 2017).

Seja pelo sistema da subordinação estrutural, seja pela econômica, nota-se que o motorista da Uber, levando em conta seu contrato de trabalho, tem que obedecer às regras da empresa, no sentido de transportar apenas os clientes que a empresa mediar; além disso, sua avaliação é feita a partir do cumprimento das normas impostas. É notório que as plataformas digitais têm sido, cada vez mais, a principal fonte de subsistência do trabalhador, senão o único meio de renda (ARAÚJO, 2017).

⁵⁰ Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf>. Acesso em: 21 out. 2017

4.3 CONTEXTO MUNDIAL DO APLICATIVO UBER – TENTATIVA DE DISTANCIAMENTO DAS GARANTIAS TRABALHISTAS

Como visto anteriormente, durante as revoluções industriais, o Estado baseava-se abundantemente pela autonomia da vontade do cidadão. Por isso, as jornadas trabalhistas eram extensas, as meias-forças foram vastamente exploradas e os salários eram ínfimos, gerando numerosos conflitos; posteriormente tornaram-se fonte material do Direito do Trabalho (BICALHO, 2017).

A regulamentação do Direito do Trabalho destinou-se, inicialmente, a regular as condições básicas de concorrência entre os estados internos e proteger a sobrevivência da mão de obra. Quando a autonomia da vontade não consegue salvaguardar a exploração do trabalho, em relação ao capital, vem o Estado com normas trabalhistas cogentes, com o intuito de assegurar o mínimo existencial ético humano, bem como a livre concorrência (BICALHO, 2017).

A importância do Direito do Trabalho é claramente observada na economia das superpotências mundiais. Mauricio Godinho diz que 80% da mão de obra de países como Alemanha e França é regida pelo vínculo trabalhista, o que em muito contribui para o crescimento econômico do país, tanto no que se refere ao mercado consumerista quanto a diminuição da concentração de renda (BICALHO, 2017).

Ou seja, a história mundial demonstra que a autonomia privada não coopera para o trabalho digno. Esse tipo de relação de trabalho, baseada em tecnologias disruptivas, por conta de um terceiro alheio, sempre afasta as condições mínimas de trabalho, resultando, em alguns casos, no retorno de condições desumanas para os trabalhadores, bem como a dificuldade de fiscalização gera o reaparecimento de vícios que são fortemente combatidos, como por exemplo, o trabalho infantil.

Para BICALHO (2017), as empresas como a Uber pretendem implementar o distanciamento das garantias trabalhistas com a exploração do trabalho alheio sob condições extremas e sem um patamar civilizatório mínimo, que é uma das premissas desse ramo da ciência jurídica. Dessa forma, essa prática se transformaria em uma sistemática que camuflaria o vínculo originário com vistas a afastar a proteção dos trabalhadores; rechaçando assim a intervenção do Estado e chegando ao ápice do neoliberalismo.

Em todos os lugares onde é implantado o aplicativo Uber, as tensões judiciais acabam sendo acessórias, pois como a empresa não se considera do ramo de transporte, sendo assim tributa menos e, conseqüentemente, oferece um valor mais atrativo ao mercado consumidor.

Além de a empresa não tributar corretamente no ramo da logística e transporte, também não reconhece o vínculo com seus motoristas, resultando em um concorrência desleal com os taxistas.

4.3.1 Conflitos da Uber no âmbito dos Estados Nacionais em relação à concorrência desleal

Em São Francisco, a primeira cidade a receber a empresa, o aplicativo já teve que mudar de nome por possuir uma nomenclatura que se assemelhava a de uma empresa de transporte (*ubercab*) sem ter licença para se locomover como tal. Em 2014, o Tribunal de Bruxelas vetou a plataforma de circular nas ruas e, ainda, a multou em 10.000 euros por motorista contratado. Sendo que a repercussão relatada pelo Vice-Presidente da Comissão Europeia era que a Decisão apenas estava protegendo o cartel de taxistas (LOPÉZ, 2017).

Ainda em 2014, houve uma resolução na Alemanha que suspendeu as atividades do aplicativo, em âmbito nacional, sob o fundamento de burla as normas tributárias e trabalhistas, o que resultou em concorrência desleal. Sendo que a Lei dos Transportes alemã exige a prévia autorização do Estado para transporte de pessoas (LOPÉZ, 2017).

Na sequência, Madri também sustou o aplicativo por oferecer serviço de transporte de pessoas sem licença do Governo, transgredindo o art. 15 da Lei nº 3/1991 (Lei da Concorrência Desleal) (LOPÉZ, 2017).

Em 2015, o Tribunal de Milão, cautelarmente, paralisou as atividades da plataforma Uber, uma vez que geravam um encargo superior aos taxistas, pois o aplicativo não tributava da mesma forma, inviabilizando uma concorrência honesta (LOPÉZ, 2017).

Também na 3ª vara empresarial de Barcelona tramita uma ação entre a Elite dos táxis e o Uber por concorrência desleal e por violar as leis trabalhistas. O presidente do julgamento apresentou a seguinte indagação: Se a Uber é uma propriedade das empresas da sociedade de informação ou se é de transporte (LOPÉZ, 2017).

4.3.2 Conflitos da Uber no âmbito dos Estados Nacionais em relação ao vínculo de trabalho

Na França, as causas trabalhistas são submetidas ao *Conseils de Prud'hommes*, que é um órgão paritário passível de recurso de apelação para a Câmara, mas somente as relacionadas às causas individuais. No que tange ao Direito Coletivo, as causas são solucionadas mediante conciliação, mediação e arbitragem (GARCIA, 2017).

O URSSAF – *Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d'Allocations Familiales*, referente aos benefícios de previdência, aplicou sanção administrativa ao Uber por não recolher as cotas sociais referentes a subordinação jurídica existente entre os motoristas e a Uber (MPT, 2017). O motivo de tal Decisão cercava o fato de os condutores estarem visivelmente controlados pelo aplicativo, no tocante ao rígido cumprimento do regramento imposto pela empresa.

Na Grã-Bretanha, existe a Justiça especializada em questões trabalhistas. Na primeira instância, é denominada *Industrial Tribunals* e, na segunda instância, de *Employment Appeal Tribunals*. Esses Tribunais julgam apenas questões trabalhistas individuais. Quando nos referimos aos Dissídios Coletivos, o método usado é a conciliação e a arbitragem (Garcia, 2017). A Uber argumentou que era uma empresa de tecnologia e não um negócio de transporte e que seus motoristas eram autônomos independentes que podiam escolher onde e quando trabalhavam.

No entanto a Decisão reconheceu o vínculo empregatício devido aos vários depoimentos que demonstraram a ausência de autonomia e a intensa subordinação jurídica. O advogado dos empregados, Nigel Mackay⁵¹ da equipe de emprego do escritório de advocacia Leigh Day – representante dos motoristas –, disse: "Estamos satisfeitos pelo fato de que o tribunal do emprego concordou com os nossos argumentos de que os motoristas têm acesso aos direitos mais básicos dos trabalhadores, como o salário mínimo nacional e receber férias."

Na Inglaterra, foi ajuizada uma ação por alguns ex-motoristas pleiteando o vínculo empregatício da empresa Uber. Em outubro de 2016, foi negada a condição de trabalhadores autônomos e foi concedido o vínculo empregatício com a empresa, tendo os trabalhadores o direito de receberem o salário mínimo e de possuírem uma jornada de trabalho protegida pelas Leis trabalhistas (MPT, 2017). O Estatuto dos Trabalhadores (1996) possui duas definições de empregados, a primeira na seção 230, alínea A – empregados em contrato de emprego – e a segunda na alínea B – empregados sem contrato de emprego.

⁵¹ Tradução Livre. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2016/oct/28/uber-uk-tribunal-self-employed-status> Acesso em: 10 dez. 2017

Os motoristas foram reconhecidos como da alínea B, ou seja, empregados sem contrato de emprego, e adquiriram direitos como o da jornada de trabalho e o salário mínimo nacional. Dentre outros motivos, o acórdão concedeu vínculo empregatício pelos seguintes itens: somente poder aceitar os passageiros que a empresa permitir, necessidade de entrevistas para o recrutamento, a companhia fixar a rota a ser percorrida, fixação da tarifa pela empresa, sem possibilidade de o motorista ajustar valor maior com o passageiro, a assunção do risco da inadimplência pela empresa.

Na Espanha, pela *Ley 36 de 2011*, cabe aos órgãos jurisdicionais da ordem social a competência de conhecer tanto causas individuais, como coletivas. Dentro da justiça comum existem as “salas sociais” que decidem as causas trabalhistas. O órgão jurisdicional de primeira instância, que julga as ações trabalhistas, denomina-se *Jueces de lo Social*. Já as causas que estão no Tribunal Superior de Justiça denominam-se *Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas*. Também observa-se os serviços de mediação, conciliação e arbitragem (GARCIA, 2017).

A Inspeção do Trabalho de Catalunha fez uma minuciosa investigação e concluiu que os motoristas da empresa Uber são empregados. O relatório concluiu que os condutores são parte essencial para o segmento do aplicativo e que “carecem de qualquer tipo de organização empresarial” (MPT, 2017).

Nos Estados Unidos, os dissídios individuais são resolvidos por conciliação, mediação e arbitragem privada. Não existe Justiça do Trabalho e os controvérsias trabalhistas só são encaminhadas para a Justiça comum em casos excepcionais. Nos conflitos coletivos, é obrigatória a tentativa de conciliação. Caso não seja resolvido, há a possibilidade de Arbitragem facultativa (GARCIA, 2017).

Para fins de auxílio-desemprego, no estado da Flórida, foi reconhecido o vínculo empregatício da empresa Uber com o motorista Darrin Mac Gilles. Em 2015, a trabalhadora Barbara Berwick ingressou com pedido na *California Labor Comission*, pedindo o afastamento da relação autônoma para a empregatícia. O vínculo foi reconhecido em primeira instância (MPT, 2017).

Um dos casos mais interessantes ajuizados perante a Justiça Federal americana foi o caso Douglas O’Connor v. Uber. O valor da causa está avaliado em 850 milhões de dólares. A empresa Uber chegou solicitou um acordo onde, mesmo não reconhecendo o vínculo empregatício, se obrigava a pagar 100 milhões de dólares; o acordo não foi homologado pelo juiz devido à discrepância entre o valor da causa e o proposto (MPT, 2017).

Ainda no Caso O'Connor, a empresa apresentou um recurso perante a *Court of Appeals*, a fim de que o processo fosse suspenso em relação aos trabalhadores que assinaram cláusula de arbitragem, pois, para esses, o Judiciário não era competente e sim a Corte de Arbitragem (MPT, 2017).

Em 16 de setembro de 2014, uma Uber chamada Barbara Ann Berwick apresentou uma reclamação salarial no *California Labor Commissioner*. O comissário foi favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego tendo em vista que os motoristas são um componente essencial para as operações comerciais regulares da Reclamada.

Mediante depoimentos, também foi elucidado que a empresa forneceu iPhones aos seus obreiros, monitorou suas classificações de aprovação pelos clientes e desativou as contas dos que estivessem inativos por 180 dias ou se suas classificações de aprovação caíssem abaixo de 4,6 estrelas. O aplicativo era o único detentor de negociação de preço com o cliente, restando ao condutor apenas aceitar.

A Convenção nº 169⁵² da OIT, de 2006, surgiu com o intuito de combater os vínculos trabalhistas disfarçados e reforçar a atuação dos Estados Membros para implementarem políticas que afastem, através de leis e fiscalização, as barreiras para impor normas e padrões humanitários provenientes da relação de emprego.

Em convergência à essa convenção tem-se a Recomendação 198 da OIT, notadamente no tocante ao art. 4º, “a”, que preceitua os deveres do Estado em proporcionar à sociedade orientações de como identificar de forma ampla e eficaz as relações de trabalho e emprego. Justamente para evitar que meios fraudulentos e disfarçados de emprego sejam impostos em países de todo o mundo, como está acontecendo no caso Uber.

Percebe-se a importância da imposição das Leis trabalhistas para os novos tipos de empregos telemáticos. Se a legislação, nesse ramo, não se atualiza, a economia sente demasiadamente os impactos. Principalmente em relação as tecnologias disruptivas, que levam

⁵² 1. Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho

...

4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:

- a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo;
- b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção; Disponível em: <<http://www.registrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>>. Acesso em: 23 out. 2017.

ao fim de vários setores em determinados países. Primeiramente, elas apresentam uma proposta de preço bem abaixo do mercado para destruir qualquer concorrência e, por conseguinte, impõem uma tarifa tão reduzida de modo que o subordinado tem que compensar com um trabalho exaustivo para manter as suas necessidades.

O trabalhador saiu da condição de ser humano para tornar-se uma máquina pensante que não precisa nem ter um salário-hora mínimo para garantir o básico sustento de sua família. Antigamente, buscava-se controlar apenas os serviços do obreiro; hoje, alcançou-se um limite tal, que a empresa tem o poderio sobre o seu psicológico – eterna prontidão –, inserindo-o em suas atividades e, novamente escondendo a verdadeira relação jurídica, denominando-os “parceiros”. A essa relação de “aliança” com os trabalhadores, a jurisprudência denomina “refeudalização do trabalho” (MPT, 2017).

O próprio parágrafo⁵³ único do art. 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, alterado pela Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2012, garante a igualdade dos trabalhadores que tem seu controle à distância; já os meios telemáticos se equiparam aos pessoais quando nos referimos à subordinação jurídica.

A justiça brasileira, por quatro vezes, julgou o assunto, tendo em duas⁵⁴ decidido como improcedente o reconhecimento do vínculo empregatício, com a justificativa de que se tratava apenas de uma tecnologia, não sendo empregadora; por outras duas⁵⁵ vezes, reconheceu o vínculo empregatício com a empresa, pelo fato de ser a Uber a empregadora.

Nas favoráveis os julgadores consideraram presentes todos os requisitos previstos na CLT: pessoalidade (pelo fato de o cadastro e a matrícula serem personalíssimos), onerosidade (porque a Uber é quem estipula a tarifa, recebe e repassa os valores ao motorista, retendo para si o percentual de 25%), não-eventualidade (os juízes identificaram o constante incentivo para que os motoristas permaneçam na rua bem como as punições pelo não uso do aplicativo) e, sobretudo, a subordinação.

⁵³ CLT: Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

⁵⁴ Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e o Processo nº 0001995-46.2016.5.10.0111, da Vara do Trabalho do Gama-DF.

⁵⁵ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e o Processo nº 1001492-33-2016-502-0013, da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo

Já as que negaram, tiveram por fundamento o fato de o condutor poder ficar off-line, de ele ter a opção de ser substituído por outro obreiro, sendo assim não haveria o que se falar em pessoalidade. Afastaram também o requisito da não eventualidade, já que houve depoimentos de motoristas confirmaram que poderiam desligar o aplicativo quando quisessem, ficando afastados por até 30 dias sem exclusão do sistema. E, mesmo se excluídos, poderiam se recadastrar depois e voltar a trabalhar.

4.4 A NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DOS MOTORISTAS COM A EMPRESA UBER, SE AUTÔNOMA OU DE EMPREGO

Após a análise de como está sendo discutido o tema no direito comparado, observa-se que a polêmica ora estudada – natureza jurídica do vínculo dos motoristas com a empresa Uber – não é peculiar do Brasil. Em todo lugar onde a multinacional entra a questão é levantada. Como visto anteriormente, a empresa não se considera como do ramo de transportes e também diz que há ausência de vínculo empregatício.

A realidade descrita fere o princípio internacional previsto nos artigos VI e XVI do Acordo Geral de Tarifas e Comércio - GATT 1994, da Organização Mundial do Comércio, no que tange ao princípio da concorrência leal e, também, ao preceito positivado no Artigo XI da mesma Carta relacionado à proibição das restrições quantitativas, onde o Estado faz uma política interna de proibições e tributações para proteger o seu comércio.

No entanto, o artífice desse cenário não é mais um estado e sim uma empresa, que se utiliza de benefícios arbitrários para não tributar de forma correta, criando, tacitamente, restrições e reduções de mercado para outros comerciantes de serviços do mesmo ramo.

Segundo (GUIMARÃES, 2007) uma empresa de transportes "(...) é o negócio por meio do qual uma parte - o transportador - se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro". Caso fosse reconhecido como sistema de transportes, a natureza jurídica poderia se aproximar do segmento que originou a empresa – Uber Cab –. Se fosse provada a ausência dos requisitos celetistas, os motoristas poderiam ser classificados como cooperadores "condutores autônomos de veículos rodoviários", em regime de colaboração/parceria, nos termos da Lei 6.094/1974.

Entretanto, para poder classificá-lo como autônomo, é necessário saber o que é um autônomo. Basicamente, uma pessoa com independência funcional, sem subordinação direta com o contratante e que dispõe livremente dos rendimentos auferidos. Nas palavras de Ribeiro de Vilhena (2005), citando Palermo, a autonomia seria fundamentada com os seguintes requisitos:

- a) liberdade de organização e de execução do próprio trabalho, ou seja, o trabalhador autônomo pode utilizar-se de substitutos ou ainda de auxiliares;
- b) liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho, sobre a livre base do contrato de troca, vale dizer: não aliena a sua atividade, na medida em que ele labora por conta própria, podendo se assim estiver acordado, alienar o próprio resultado trabalho, ao contrário do trabalho subordinado em que o

prestador exerce uma atividade para outrem, alienando a força de trabalho, ou seja, pondo à disposição de outra pessoa a sua atividade sem assumir os riscos tendo assim que se sujeitar às sanções que o credor entenda que devam ser aplicadas, sempre que venha violar os deveres impostos pela relação laboral submetendo-se, portanto, ao poder de direção empresarial, inclusive no aspecto disciplinar;

c) autonomia do prestador da obra no duplo sentido: liberdade de vínculo de subordinação técnica, na medida em que a prestação de trabalho é fruto de uma manifestação da capacidade profissional ou artística individual e econômica, considerando que o trabalhador assume o risco do próprio trabalho, sofrendo eventualmente seus riscos.

A liberdade de organização do seu próprio trabalho é afastada no que tange ao fato de o motorista não poder ser substituído, sendo o contrato de prestação de serviços personalíssimo. Desta forma, afirma o motorista Uber, Sr. Charles Soares Figueiredo, em seu depoimento na Justiça do Trabalho⁵⁶ de Belo Horizonte que: "(...) não poderia colocar ninguém para ficar em seu lugar, que isso seria uma falta grave, com punição de bloqueio definitivo da " plataforma (...)”.

O Projeto de Lei nº 28 – visa regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros –, diz que o veículo deve ser do próprio condutor, justamente para evitar que um mesmo carro seja utilizado por mais de um condutor, reforçando a pessoalidade do motorista⁵⁷.

emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) no Município da prestação do serviço, obrigatoriamente em seu nome, como proprietário, fiduciante ou arrendatário, com registro e emplacamento do veículo na categoria aluguel.

A liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho perde a possibilidade de existência no tocante ao regramento que a própria empresa Uber submete seus empregados, sendo esses obrigados a aceitar todas as promoções que a sua empregadora propõe aos clientes, bem como obedecer a todos os critérios de qualidade da empresa e somente conduzir os clientes que a multinacional media, sendo vedado, pelo seu contrato de trabalho, transportar passageiros por conta própria.

⁵⁶ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte

⁵⁷ Esse é um dos pontos mais atrativos da marca Uber, o cliente saber quem será o condutor, pois dessa forma o consumidor tem mais segurança para utilizar o aplicativo. Solicitar o transporte, receber os dados de um motorista e no fim ser conduzido por outro acarretaria a perda da confiabilidade da empresa.

A autonomia do prestador de serviços, decorrente da inserção do trabalhador na estrutura das normas da empresa, é atenuada. Um trabalhador independente e não subordinado deveria saber, pelo menos, o valor do lucro que teria pelo trajeto acordado, o que não acontece, pois quem faz toda a negociação com o cliente é a empresa e não o motorista. Somente ao fim do percurso o empregado saberá a pecúnia que irá receber. Depreende-se dessa abordagem que não há qualquer poder de barganhar o preço, sendo o operário plenamente vinculado aos negócios que o aplicativo faz.

A evidente contradição dos três requisitos – elencados por Palermo de autonomia – com a figura do motorista da Uber, faz com que a natureza jurídica de profissão autônoma seja afastada pelos resultados apresentados. Dessa forma, evidencia-se a necessária compreensão de qual seria o verdadeiro instituto normativo que abarcaria a relação em tela.

Em consonância com a Recomendação 198 da OIT, notadamente no tocante ao art. 4º, "a", a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) preceitua em seu artigo 9º que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Sendo assim, a segunda opção de relação jurídica recai no vínculo empregatício, que para ser reconhecido tem que cumprir seus quatro requisitos outrora estudados – subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade .

Nesse contexto, no que tange à nova redação do artigo 6º da CLT pode-se notar clara adequação do segmento estudado, com as normas trabalhistas: “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.”

O primeiro requisito a ser analisado é o da pessoalidade. Delgado (2013) diz 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 trabalho”. Quando um empregador contrata uma pessoa para assumir determinado cargo, é aquele indivíduo que tem a obrigatoriamente de cumprir o acordo, não sendo possível o trabalhador pedir para outro operário fazer a sua incumbência.

Da mesma forma acontece com o motorista da Uber que tem a matrícula institucional personalíssima, sendo vedado que ele mande outro condutor trabalhar em seu lugar, restando assim comprovada a Pessoalidade.

A onerosidade no plano objetivo consiste na contraprestação pelo serviço prestado, já no subjetivo é a expectativa do empregado de receber algo em recompensa pela atividade exercida. Em depoimento na Justiça do Trabalho de Minas⁵⁸, o Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da Uber no Estado, afirmou que além do salário pago semanalmente para os motoristas, a empresa ainda tinha um sistema de premiação:

(...) que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); (...) que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão(...).

E como se isso não bastasse, todos os pagamentos que os usuários fazem, via cartão, vão para a empresa que retira o seu percentual⁵⁹ (20% no UberBlack e 25% no UberX) e somente no fim da semana libera o pagamento para o motorista, tornando-se evidente a caracterização do segundo elemento de vínculo empregatício – onerosidade –.

A habitualidade ou não eventualidade é outro requisito do empregado em relação ao seu tomador, pois não precisa necessariamente ter um trabalho contínuo (como no caso dos domésticos), assim preceitua CASSAR (2015):

A necessidade daquele tipo de serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou acidental, fortuita, rara. Assim, o vocábulo não eventual caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento.

O motorista Uber, o Sr. Charles Soares Figueiredo, em declaração à Justiça do Trabalho⁶⁰ disse “(...) que recebeu um e-mail que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve exclusão (...)”. Restando assim, comprovado, o requisito não eventualidade da empresa com o funcionário.

⁵⁸ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte

⁵⁹ Disponível em: <<http://www.dicasparamotoristauber.com.br/2016/07/qual-porcentagem-uber-cobra.html>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

⁶⁰ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte

Ressalta-se que o trabalho por tarefa é perfeitamente aceito na legislação trabalhista brasileira. Essa modalidade de emprego é pelo serviço prestado e não de acordo com a jornada laborada. Nesse caso, a jornada de duração do labor está mais voltada ao que o operário vai conseguir produzir do que o tempo em que efetivamente permaneceu nas dependências da empresa.

Outro ponto essencial para a caracterização de vínculo empregatício é a Subordinação Jurídica, sendo que a CLT em seu art. 442-B diz que a sua caracterização acarreta a desconfiguração da autonomia do empregado:

Art. 442-B: A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

(...)

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

O Min. Maurício Godinho Delgado ao relatar o RR-119400-55.2007.5.03.0001 relata a importância da subordinação ser caracterizada para a caracterização do vínculo de emprego:

(...) a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro a os fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante (...).

Tendo em vista a obrigatoriedade em aceitar um trajeto para não ser retirado da plataforma, a submissão às entrevistas para entrar na empresa, o controle patronal de todos os dados do empregado (inclusive seus antecedentes criminais), a rigorosa avaliação dos consumidores que pode acarretar a demissão do condutor (sendo que essa análise é enviada para o aplicativo e não para quem efetuou o trajeto), os constantes regramentos que vinculam o obreiro e o fato da companhia fixar a rota predefinida no lugar do suposto autônomo; logo, a caracterização da subordinação jurídica, analisada em toda essa pesquisa, é descomunal.

Destaca-se, ainda, que o controle plenamente algorítmico é ainda objeto de estudo pela doutrina, mesmo o art. 6º CLT tendo pacificado que os meios telemáticos se equiparam ao convencionais para fins de subordinação jurídica. O teletrabalho, previsto no art. 75-B da mesma carta, retira os motoristas da modalidade empregatícia devido à sua característica externa:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Não obstante, essa subordinação algorítmica tem ganhado espaço na Doutrina. Essa evolução do conceito de controle é um fenômeno social comum no direito do trabalho, que é obrigado a se adaptar as novas formas de trabalho no decorrer das gerações, para poder cumprir seu objetivo – salvaguardar a condição jurídica dos trabalhadores.

Ou seja, mesmo o conceito, abordado acima, de teletrabalho não tendo abarcado os motoristas da Uber, restaram-se comprovados os quatros requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Sendo assim esse trabalho converge ao posicionamento em que a natureza da relação jurídica da empresa Uber com seus motoristas é de vínculo empregatício.

5 CONCLUSÃO

A Uber notavelmente teve, em todos os países por onde se instalou, grandes dificuldades no que tange ao desvencilhamento do seu aplicativo com as relações de trabalho, fato veemente confirmado no teor das decisões mundiais abordadas no transcorrer do trabalho. A maior alegação dos que defendem a não configuração do vínculo empregatício é que não há subordinação do motorista com a empresa, por isso seriam trabalhadores autônomos.

O Histórico do Direito do Trabalho e as atualizações do conceito de subordinação no decorrer dos anos clareiam a doutrina no sentido de que um novo tipo de controle está se formando mediante as novas tecnologias – a subordinação algorítmica. Para poder analisar a possibilidade de haver um vínculo entre o aplicativo Uber e os motoristas foi necessário fazer um minucioso estudo no contexto que serviu de pressuposto para o aplicativo.

Em meio ao mundo de Youtubers, Istockphotos etc. surge a start up Uber, que propiciou aos seus clientes um preço baixíssimo de transporte. Para manter os baixos preços a empresa dispensa todos os Direitos Sociais, isso resulta na extinção – dentre os internos – de trabalhadores amparados por Leis Trabalhistas.

Tal distanciamento do obreiro à legislação vigente gera vários resultados negativos, como a diminuição das pessoas economicamente ativas (devido à ausência de um salário mínimo digno a pessoa humana), conseqüentemente um mercado consumidor fraco (baixos salários), também acarreta concorrência desleal em relação aos táxis.

No entanto, ao analisar detalhadamente o aplicativo, percebe-se que mesmo quando os motoristas estão sem clientes - passageiros -, a Uber permanece monitorando suas atividades, quer incentivando-os por meio de prêmios para que se mantenham circulando, quer aplicando penalidades caso estejam distantes ou recusem usar o aplicativo. E como se isso não bastasse, a empresa possui um rígido sistema de regramentos que o obreiro deve obedecer sob pena de ser até demitido. Nesse contexto a subordinação é facilmente identificada, sendo que o próprio art. 6º da Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT) reconhece o controle apenas por meios telemáticos.

Sendo assim, mediante os resultados do estudo, não se vislumbra motivos que amparem as decisões alienígenas e nacionais que consideram a natureza jurídica entre do liame dos condutores da Uber como autônoma.

A Convenção 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) repudia expressamente as formas fraudulentas de desvirtuação das Leis Trabalhistas e o art. 9º da CLT se posiciona da mesma forma. Também é expresso na mesma carta, no parágrafo 6º do art. 442-B, que a caracterização da subordinação jurídica afasta a independência dos trabalhadores consequentemente nomeando a relação dos obreiros como empregatícia.

REFERÊNCIAS

BICALHO, Carina Rodrigues. **A Natureza da Onerosidade no Contrato de Trabalho**: um estudo preliminar sobre Uberização). In: *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*/ Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. Rio de Janeiro: LTR, 2017.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: mai. 2017.

Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 mai. 2017

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação**: de carona para o Século XIX. In: *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*/ Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. Rio de Janeiro: LTR, 2017.

CASSAR, Vólia. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2015.

CHAVES, Leticia Righi Rodrigues de Xavier. **Informe sobre Ações Envolvendo a UBER no Direito Comparado**. In: *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*/ Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. Rio de Janeiro: LTR, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho - Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GASPAR Lopes, Everaldo. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade**. São Paulo: LTR-2015.

GAUTHIER, Gustavo e LEGUINA, Florencia Tarrech. **Crowdlending, Crowdfunding e Blockchain**. In: *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*/ Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. São Paulo: LTR, 2017.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **Reflexões sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda.** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** São Paulo: LTR, 2017.

GUIMARÃES, Paulo Jorge Scartezzini. **Dos contratos de hospedagem de transporte, de passageiros e de turismo.** São Paulo: Saraiva, 2007.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: primeiras considerações.** In: **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano/** Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. São Paulo: LTR, 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **UBER e o Uso do Marketing da Economia Colaborativa.** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** São Paulo: LTR, 2017.

LÓPEZ, Carlos Górriz. **Concorrência Desleal da Uber na Espanha.** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** São Paulo: LTR, 2017.

MELO, Geraldo Magela. **A Uberização do Trabalho Doméstico. Limites e Tensões.** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** São Paulo: LTR, 2017.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; RESENDE Junior, José Eduardo de, Chaves. **Subordinação Estrutural-Reticular: Uma perspectiva sobre a Segurança Jurídica.** In: <www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf>. Acesso em: 22 set. 2017

MIESSA, Elisson e CORREA, Henrique. **Estudos aprofundados da Magistratura do Trabalho.** Salvador: JusPodvim, 2013.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **UBER no Transporte Rodoviário de Cargas: a morte de dois milhões de empregos ou a chance de acabar com a fraude legislada no setor?** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** São Paulo: LTR, 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. **O Controle dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização**. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017.

REIS, Daniela Muradas e CORASSA, Eugênio Delmaestro. **Exegese dos Elementos Fático Jurídicos da Relação de Emprego Frente à Exploração Algorítma da Mão de Obra Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos**. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017.

VICENTINO, Cláudio. **História geral e do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Scipione, 2013.

CHAVES José Eduardo de Resende Júnior; MENDES, Marcus Menezes Barberino e OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico**. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017.

BARROS, Cássio Augusto Brant e BRANT, Célio Barros. **Relação de Trabalho do Videomaker: a empresa youtube**. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017.