



# A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O NUBLAMENTO DAS FRONTEIRAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Viviane Vidigal<sup>1</sup>

## Resumo

A uberização tornou-se um dos fenômenos mais debatidos nos estudos dedicados a entender a constituição do trabalho contemporâneo. Podendo ser compreendida como forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, distancia-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas, podendo resultar em uma precarização dos direitos laborais, desrespeito e descumprimento contumaz a direitos elementares. Este artigo tem como escopo analisar o estatuto profissional do trabalhador Uber, problematizando a subordinação jurídica, à luz do Judiciário e da doutrina trabalhista. Para construir os argumentos, serão apresentados dados empíricos, recolhidos de pesquisa qualitativa, desenvolvida a partir da observação direta, da análise de documentos e da realização de entrevistas semiestruturadas com motoristas da Uber da região metropolitana de Campinas-SP e São Paulo-SP.

**Palavras-chave:** Uberização, Trabalho, Subordinação, Empregado, Autônomo.

## Abstract

Uberization has become one of the most debated phenomena in studies dedicated to understanding the constitution of contemporary work. Being able to be understood as a form of control, management and organization of work, it distances itself from the regularity of formal wages, generally accompanied by the guarantee of social and labor rights, which can result in a precariousness of labor rights, disrespect and persistent non-compliance with elementary rights. This article aims to analyze the professional status of the Uber worker, problematizing legal subordination, in the light of the Judiciary and labor doctrine. To build the arguments, empirical data, collected from qualitative research, developed from direct observation, document analysis and semi-structured interviews with Uber drivers from the metropolitan region of Campinas-SP and São Paulo-SP, will be presented.

**Key-words:** Uberization. Work. Subordination. Employee. Self Employed.

## 1 INTRODUÇÃO

A uberização trata-se de “uma nova forma de organização, de controle e gerenciamento do trabalho, a qual conta com o par autogerenciamento/eliminação de

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Sociologia na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).



vínculos empregatícios e regulações públicas do trabalho [...]” (ABILIO, 2017). Como aponta Antunes (2020), a “uberização” é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento de exploração do trabalho. Na uberização do trabalho há um nublamento de fronteiras e situações de aparências. Parece “passe de mágica”<sup>2</sup> idealizada em uma noite fria de inverno em Paris, mas pode ser fraude<sup>3</sup>.

Toda a caracterização que a empresa faz publicamente/publicitariamente sobre os motoristas obscurece que está posta ali uma relação de trabalho. Há, portanto, uma questão central, que enfrentaremos neste artigo: como nomear essa relação de trabalho? Observa Viana (2011), “vivemos em uma época de misturas e ambiguidades, e o modelo econômico também as cria. Com isso, fica mais difícil interpretar os fenômenos. O próprio trabalhador já não sabe bem quem é” (VIANA, 2011, p. 29). Ao passo que 60% da população brasileira vive do “trabalho sem formas”<sup>4</sup>. Considera-se conveniente realizar perguntas de maior alcance: Esses “microempresários” e os trabalhadores clássicos realmente se encontram em realidades distintas? O motorista é patrão de si, empregado, parceiro, empreendedor, autônomo?

Os dados aqui apresentados são frutos da pesquisa intitulada “As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber”, realizada entre março de 2017 e dezembro de 2019, realizada a partir de três técnicas: entrevistas semiestruturadas, netnografia e análise de documentos. Realizamos a netnografia utilizando grupos específicos do *Facebook* e do *WhatsApp*. A coleta e análise de canais de *Youtube*, da documentação provida pela Uber em seus sites, blogs, de 40 sentenças

---

<sup>2</sup> Tudo começou com dois empreendedores do Vale do Silício, um americano e outro canadense, reunidos em Paris, em um luxuoso apartamento, alugado para passar uma temporada com alguns amigos e discutir novos negócios e mudanças no estilo de vida. Um deles, Travis Kalanich, cansado de atuar em negócios peer-to-peer, buscava algo inovador e desafiante. Refletindo sobre o assunto, seu amigo Garret Camp, ao se lembrar de como é difícil conseguir um táxi em São Francisco, teve a seguinte ideia:– Por que não compramos umas limusines, contratamos alguns motoristas, alugamos uma garagem e, através de um aplicativo, tornamos possível que uma pessoa contrate uma viagem ao apenas apertar um botão, aparecendo uma limusine com um motorista em frente à sua casa em apenas um minuto? Na sequência, Travis Kalanich respondeu:– Nós não vamos comprar nenhum carro, nós não vamos contratar nenhum motorista e muito menos vamos alugar garagem, porém, a ideia de criar um aplicativo em que a pessoa aperte um botão e o seu motorista particular apareça em poucos minutos, como num passe de mágica, é fantástica. (tradução livre). As falas indicam uma remontagem de trechos de entrevista com seu fundador, que pode ser vista em: History of Uber - Travis Kalanick, Co-Founder and CEO of Uber - How They Started. Youtube, 15 jul. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=horKATZh4-8>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

<sup>3</sup> O Ministério Público do Trabalho investiga como fraude, por sua coordenadoria CONAFRET.

<sup>4</sup> Francisco de Oliveira cunhou o “trabalho sem-formas”: “[...] entre o desemprego aberto e o trabalho sem-formas transita 60% da força de trabalho brasileira [...] É o mesmo mecanismo do trabalho abstrato molecular-digital que extrai valor ao operar sobre formas desorganizadas do trabalho.” (OLIVEIRA, 2007, p. 34-35).



trabalhistas e 01 inquérito civil público. Foram formalmente entrevistadas 22 pessoas com questionário semiestruturado: 19 homens e 03 mulheres, motoristas de UberX<sup>5</sup> nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP).

O texto está estruturado, além da introdução e das considerações finais, nas seguintes partes: Na primeira parte, explica-se a fronteira da proteção do emprego, abordando os cinco elementos fáticos jurídicos necessários para a relação empregatícia se configurar. Na segunda, apresenta-se a subordinação como elemento principal da relação empregatícia. Na terceira e derradeira parte, problematiza-se a uberização do trabalho e a atual crise conceitual da subordinação.

## 2 A FRONTEIRA DA PROTEÇÃO DO EMPREGO

No plano jurídico, entende-se que o autônomo está em uma situação distinta do empregado e, portanto, não necessita da clássica proteção do contrato de emprego que fornece. A relação de emprego necessita cumulativamente dos cinco elementos fático-jurídicos para se configurar “[...] prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação” (DELGADO, 2008, p. 305). Estes elementos encontram amparo nos art. 2 e 3 na CLT. Estando-os presentes, além de configurar a relação empregatícia, conseqüentemente haverá a caracterização dos sujeitos desta relação, o empregado e o empregador, visto que empregado é aquele que presta serviços com os mesmos elementos fático jurídicos e o empregador será aquele que dirigirá a empresa e o empregado.

Buscaremos averiguar esses elementos jurídicos confrontando com a situação fática dos motoristas. O modelo nacional de proteção atual, gira em torno da subordinação como característica principal da relação empregatícia. É a ausência de subordinação que faz com que sejam classificados como autônomos<sup>6</sup>. Este conceito ganhará destaque não apenas por sua relevância, mas também controvérsia. Antes de enfrentarmos a questão da subordinação, abordaremos brevemente os outros quatro requisitos da relação empregatícia.

Desnecessário frisar que os motoristas são **pessoas físicas**. O primeiro requisito

---

<sup>5</sup> A principal e mais usada opção da Uber, o UberX oferece viagens com preços acessíveis em carros compactos de quatro portas e ar-condicionado. Presente em todas as cidades brasileiras onde a Uber opera. Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>.

<sup>6</sup> Adota-se a corrente majoritária de Maurício Godinho Delgado (2007a) que não identifica, na figura do trabalhador autônomo, a presença de subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, uma vez que considera a ausência de subordinação – a autonomia – como critério essencial para a configuração do trabalho autônomo. Em contraposição a Delgado, Cassar defende que a relação de trabalho autônoma, permite, ainda, a existência de subordinação, mesmo que mitigada, conforme ocorre no caso de representantes comerciais (CASSAR, 2014).



da relação de emprego é preenchido, sem qualquer controvérsia. Não há sequer alegação no tocante à possibilidade de vinculação de pessoa jurídica na plataforma, para prestação do serviço. Esta ocorre necessariamente com pessoas físicas.

Sobre o requisito da **personalidade**, conforme enfatiza Maurício Godinho Delgado “é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador.” (DELGADO, 2008). Isso significa que quando um empregador contrata uma pessoa, é aquele indivíduo que tem a obrigatoriedade de cumprir o acordado, não sendo possível o trabalhador repassar tal incumbência a outrem. Verificamos que o motorista da Uber tem a matrícula institucional personalíssima, sendo vedada a designação de outro condutor em seu lugar:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação.<sup>7</sup>

Os relatos dos entrevistados demonstram ciência desta regra posta. O entrevistado da pesquisa Bernardo alega que não poderia colocar ninguém para dirigir em seu lugar, que isso seria uma falta grave e se a Uber descobrisse seria punido com bloqueio definitivo da plataforma (Bernardo, 25 de abril de 2018).

A onerosidade, no plano objetivo, consiste na contraprestação pelo serviço executado. Por outro lado, o viés subjetivo compreende a expectativa do empregado de auferir recompensa pela atividade exercida. A empresa retém o percentual das corridas realizadas e repassa a parcela dos motoristas. Semanalmente libera-se o pagamento para o trabalhador. Evidente, pois, a caracterização da onerosidade. Ainda, o site da empresa demonstra que a empresa remunera seus motoristas ainda que a viagem seja gratuita ao usuário:

Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Informação disponível em: <https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f9c41-43dbdd34d44/>. Acesso em: 20 mar. 2019.

<sup>8</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheiro>. Acesso em: 20 mar. 2019.



A **não eventualidade** corresponde a outro requisito do empregado em relação ao seu tomador. Não há necessidade de o trabalho ser prestado de modo contínuo, como no caso dos domésticos. Na verdade, tal como preceitua Cassar (2014), 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”. A atividade dos motoristas não é eventual, sem ela a empresa não lucra, ponderação que reforça a presença do requisito da não eventualidade.

### 3 SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO PRINCIPAL DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

No Brasil, não há uma definição legal do que seja subordinação, que sempre exigiu esforços doutrinários e jurisprudenciais para a sua delimitação. Embora não exista essa definição legal expressa, a subordinação encontra amparo no termo “sob a dependência deste”, no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>9</sup> Nos dizeres de Nascimento (2007, p. 599): “A legislação brasileira prefere o vocábulo dependência. Porém, a doutrina consagra a expressão subordinação”. Em uma leitura inicial e exclusiva da CLT, tal termo leva à falsa impressão de dependência econômica, técnica ou social do empregado diante do empregador. No passado, o entendimento já foi nesse sentido. Contudo, as noções de dependência foram, ao longo do tempo, sendo mais bem compreendidas como um viés simplesmente jurídico, já que nem sempre haverá dependência econômica, técnica ou social em relações de trabalho, deixando de lado situações que não eram solucionadas por esses entendimentos.

A subordinação em um primeiro momento, foi associada à ideia de dependência econômica do trabalhador ao capitalista, detentor dos meios de produção. O critério da dependência econômica, oriundo da doutrina alemã (BARROS, 2010), parte do pressuposto de que é o estado de inferioridade econômica no qual se encontra o trabalhador que justifica a necessidade do trabalho e de sua respectiva remuneração para o trabalhador garantir sua subsistência a existência da relação de emprego. Alvo de críticas, foi rejeitado por falhar em não abarcar trabalhadores que não necessitam daquele trabalho para sobreviver e, nem por isso, deixariam de ser empregados (BARROS, 2010). Nesse sentido Jorge Luiz Souto Maior afirma que:

De todo modo, como dito, o aspecto da dependência econômica não é decisivo para a configuração da relação de emprego, pois primeiro, a exclusividade não é elemento essencial do vínculo de empregatício e

---

<sup>9</sup> “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”



assim um trabalhador pode depender economicamente de mais de um contratante, tendo com cada um deles um vínculo de emprego específico; e, segundo, em uma dada relação jurídica, o trabalhador pode se vincular sem uma situação de dependência econômica com o seu contratante e mesmo assim caracterizar-se a hipótese de uma relação de emprego (vide, por exemplo, o caso dos juízes que se vinculam a uma instituição de ensino para ministrar aulas) (MAIOR, 2007, p. 63).

A teoria dependência técnica, atribuída à Sociedade de Estudos Legislativos da França (BARROS, 2010), partia do pressuposto de que o empregador seria aquele que dirigisse tecnicamente a prestação de serviços do trabalhador, por ser o detentor do “know how”. Amauri Mascaro do Nascimento conceitua a subordinação técnica como “[...] aquela que nasce entre indivíduos dos quais um exerce de modo constante uma atividade na indústria humana e para exercício da qual eles se servem de pessoas que dirigem e orientam [...]” (NASCIMENTO, 2007, p. 600). Teoria que também foi alvo de críticas por não explicar os trabalhadores especializados.

Por fim, o critério da dependência social atribuído a Savatier, é a conjugação dois critérios anteriores (BARROS, 2010). A união de dois critérios falhos também não foi aceita porque “descreve uma situação social comum para o trabalhador empregado, concebido como sujeito de um contrato de trabalho, mas não examina o aspecto jurídico do vínculo que autoriza o empregador a lhe dar as ordens” (SILVA, 2004, p. 15).

Delgado (2008), afirma que a natureza da subordinação já é tema pacificado, reconhecendo-se que se trata de subordinação jurídica do empregado ao empregador. E por jurídica, como bem destaca Orlando Gomes e Elson Gottschalk, “entende-se a sua causa determinante no acordo inicial das partes, isto é, no encontro das duas vontades, o encontro dessas vontades particulares determina o nascimento de uma relação, na qual são aceitas algumas consequências” (GOMES; GOTTSCHALK, 1978, p. 189). Desse modo, encontra sua razão de ser na celebração do contrato de trabalho, instrumento jurídico através do qual o empregado se compromete a prestar seus serviços em favor de outrem que passa a ter o direito de dirigir e comandar a referida prestação. Dessa forma, restou delimitado o critério de subordinação na acepção jurídica e não no de dependência econômica, técnica ou social (ANDRADE, 2014). No entanto, a prevalência da concepção jurídica, não exclui os contornos econômicos, técnicos e sociais.

Discute-se, contudo, dentro do tema da subordinação jurídica, como a mesma se revela nas diferentes atividades desenvolvidas no mundo do trabalho. As novas formas de trabalho que surgem ao longo do tempo vão exigindo correspondentes e apropriados tratamentos jurídicos. O conceito possui tessitura dinâmica, portanto, deve ser atualizado,



compreendido analisado e elaborado à luz dos fatos e valores sociais contemporâneos<sup>10</sup>, para que o trabalhador não fique a margem da proteção do emprego. É preciso investigar a evolução desse conceito, com o alerta prévio de Vilhena de que “não há nada mais pacífico e controvertido que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual” (VILHENA, 1999, p. 211).

Em uma análise etimológica, é um vocábulo latino composto por justaposição do prefixo sub (baixo), e verbete ordinare (ordenar). A palavra subordinação significa, conforme o dicionário Houaiss:

1 ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências; dependência de uma(s) pessoa(s) em relação a outra(s); 2 ato ou efeito de obedecer; obediência, disciplina; 3 ato ou efeito de colocar(-se) em condição inferior; submissão. (HOUAISS, 2009).

O conceito de subordinação para a relação de emprego, no entanto, pode divergir do significado apresentado na literalidade da palavra. Segundo Mauricio Godinho Delgado, a palavra traz uma ideia básica de “submetimento” ao poder de outros, de sujeição às ordens de terceiros (DELGADO, 2008). Nesse diapasão, afirma o francês Alain Supiot que o conceito traz a ideia de poder de um sujeito sobre o outro, “*é muito mais do que um critério técnico de qualificação, é a pedra angular de um direito que tem por objetivo essencial enquadrar o exercício do poder que confere a uma pessoa sobre a outra*”. (SUPIOT, 2016, p. 146).

Orlando Gomes, buscando encontrar as razões de ser da subordinação jurídica, faz uma digressão, citando o jurista alemão Sinzeheimer, para, a partir de uma visão sociológica, explicar o motivo pelo qual o empregado é subordinado ao empregador:

Foi SINZEHEIMER quem primeiro tentou, com visão sociológica, responder à indagação fundamental dos motivos por que o trabalhador é subordinado ao empregador, na relação de emprego. O eminente jurista alemão compreendeu que só seria possível encontrar a explicação da essência do vínculo de subordinação mediante rigorosa análise do papel que trabalhadores e patrões desempenham no processo de produção da riqueza. Esclarece, então, que, no sistema capitalístico, entre o trabalhador e a coletividade se verifica a interposição de um estranho, - o capitalista. Assim, o trabalho prestado é necessariamente subordinado, isto é, executado em uma relação jurídica de poder, pois que, como já acentuara MARX, o produto de sua atividade não é o fim de sua atividade. A interferência desse estranho assegura-lhe, pela posição que ocupa

---

<sup>10</sup> Para mais: REALE, Miguel. **Teoria tridimensional do direito**. 5ª ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva 1994.



no processo de produção, o poder de direção. Cumpre-lhe, com efeito, congrega as forças que tem à sua disposição, a fim de realizar os fins da produção. E, como esta não se efetuará, se não fora organizada, a organização das forças produtivas pressupõe um poder ordenador, que compete, atualmente, ao detentor do capital, ao dono da fábrica ou do estabelecimento. A atividade dos trabalhadores deve estar subordinada, pois, às ordens emanadas do dirigente da produção. Daí se conclui que o poder de direção do empregador resulta, em última análise, do próprio modo de organização atual da produção. (GOMES, 1944, p. 115).

Questões de subsunção foram consideradas por Karl Marx. A dependência estrutural em razão do salário, produzida pela separação dos trabalhadores dos meios de produção e subsistência foi descrita pelo autor como subsunção do trabalho ao capital (DAVIDOV, 2017). O espanhol Afonso Olea utiliza-se da expressão *ajenidad*<sup>11</sup>, pelo meio da qual afirma que a relação de emprego se caracteriza pelo trabalho por conta alheia, que ocorre quando o trabalhador cede a um terceiro os resultados da própria atividade em troca de remuneração, sendo que desde o início do trabalho ele aceita que os rendimentos não o pertencerão.

O que se verifica é que a variação do conteúdo de subordinação jurídica segue de certo modo o processo de produção capitalista. Os conceitos elaborados para uma realidade produtiva devem ser reapreciados em razão da sua modificação. O conceito clássico de subordinação jurídica nasceu com o o Direito do Trabalho. Nesse sentido, Nascimento (2007) conceitua a subordinação como:

[...] uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas. (NASCIMENTO, 2007, p. 603).

A subordinação clássica, pode ser traduzida como a situação jurídica do empregado que se submete ao poder de direção, caracterizada pela intensidade das ordens emanadas pelo empregador. O conceito de subordinação clássica, traz a ideia de dependência hierárquica “de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso a caso, segundo os fins desejados pelo empregador.” (GOMES; GOTTSCHALK, 1978, p. 188). Porto (2009) esclarece, de forma objetiva, o conceito e as razões da subordinação em sua acepção clássica:

<sup>11</sup> Cuja tradução usual é “alteridade”.



Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho. Desse modo, foi com base nela que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação. O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da ideia de heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc. [...] A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador à ordens patronais precisas, vinculantes, 'capilares', penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento. (PORTO, 2009, p. 43).

Essa noção, entretanto, mostrou-se satisfatória para diferenciar o empregado dos demais trabalhadores dentro de uma realidade socioeconômica baseada no modelo de produção Fordista/Taylorista. A tradução de subordinação jurídica como uma dependência hierárquica, foi bem aceita até os anos de 1970. Esse fato é explicado pelo contexto à época de relação de trabalho pautadas em um modelo padronizado, dentro da fábrica, o empregador constantemente vigiando, emanando ordens de perto, vigiando e punindo (PORTO, 2009). As alterações detectadas na economia mundial e na forma de produção a partir da segunda metade do século XX, entretanto, inauguraram o período de crise do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, na forma de pensar e compreender a subordinação.

Cabe ao Direito se adequar à heterogeneidade imposta pelos modelos de produção pós-fordistas. Assim, a subordinação jurídica clássica continua sendo suficiente para identificar os trabalhadores que se mantêm organizados dentro da teoria da administração científica, afinal são trabalhadores sujeitos a controle de horários, que são remunerados por unidade de tempo, se utilizam dos instrumentos de trabalho do tomador dos serviços, prestam seus serviços nas dependências das empresas, enfim, ficam sujeitos, constantemente, ao poder de direção do empregador. Com a adoção de modelos produtivos pós-fordistas, esse modelo clássico não foi suficiente para abarcar todas as modalidades de subordinação resultantes da interação entre trabalho e capital. As novas formas de trabalho que foram surgindo ao longo do tempo, bem como certas



categorias de trabalhadores, estavam ficando à margem da proteção trabalhista em razão da dificuldade em demonstrar a subordinação presente baseada na noção de dependência hierárquica.

Para enfrentar tal problema, surgiram novas formas de interpretar a subordinação na era pós-industrial, em um movimento que alargou os conceitos de subordinação jurídica sob as novas dimensões. Esse movimento foi chamado de “tendências expansionistas do conceito de subordinação”. Essa opção teórica encontra-se presente, na doutrina brasileira, por exemplo, nos conceitos de subordinação jurídica conferidos por Arion Sayão Romita (subordinação objetiva), Maurício Godinho Delgado (subordinação estrutural), Lorena Vasconcelos Porto (subordinação integrativa) e no conceito dos autores Marcos Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (subordinação reticular).

Romita (1979), em obra específica sobre o tema, conclui que o aspecto subjetivo da subordinação, representado pelo exercício do poder de comando por parte do empregador, “[...] revela aspecto importante da subordinação, mas não desvenda a essência do instituto” (ROMITA, 1979, p. 82). Assim cria o conceito de subordinação objetiva que

consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho. (ROMITA, 1979, p. 82)

Revela sintonia com a proposta por Vilhena, quando destaca que:

Se há atividade, se há trabalho pessoal para a empresa, cujo círculo de repercussão esteja dentro da normal precisão do empregador, está-se exercitando sobre esse trabalho poder diretivo, porque esse trabalho se integra, necessária e continuamente, na atividade geral da empresa. Insiste-se: o poder diretivo revela-se pela natureza objetiva do vínculo, através do qual o empregador conta de modo permanente e até virtualmente com a atividade-trabalho daquela pessoa que participa da atividade da empresa. (VILHENA, 1999, p. 259).

A integração na atividade, diz Vilhena (1999), é a pedra de toque decisiva para o fenômeno da subordinação. A subordinação que gravita em torno da atividade gera um vínculo de ordem objetiva, a despeito da relação entre partes ser um vínculo intersubjetivo. É nesse aspecto que difere da subordinação clássica que leva em consideração um vínculo subjetivo, baseado em um conceito de sujeição-submissão pessoal. Importante



ao nosso estudo a conclusão de Romita, “[...] Por isso, a subordinação não deve ser confundida com submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens, etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do empregado” (ROMITA, 1979, p. 84). Costurando-se com a ideia de que a subordinação está colocada pela própria maneira como a relação capital-trabalho é construída no capitalismo.

No entanto, essa dimensão objetiva é criticada, pois abarcaria os trabalhadores eminentemente autônomos que acabavam sendo incorporados pelo conceito de subordinação objetiva, levando ao desprestígio da tese. Nessa missão evolutiva dos elementos caracterizadores do emprego, Mauricio Godinho Delgado, teorizou em 2006, subordinação estrutural em obra na qual propõe a extensão dos direitos fundamentais a relações de trabalho não empregatícias, como, por exemplo, as relações mantidas pelos trabalhadores eventuais e pelos trabalhadores autônomos hipossuficientes (DELGADO, 2006). Para tanto, conclui o referido autor que, para que se consiga ampliar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, é necessário um alargamento do Direito do Trabalho, ampliando-se o seu campo de abrangência (DELGADO, 2006). Assevera Delgado que a subordinação:

estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2006, p. 667).

Segundo o autor, é necessário ainda que o trabalhador se integre à dinâmica organizativa e operacional do tomador dos serviços, se incorpore e se submeta à sua cultura corporativa dominante, ou seja, é necessário que a atividade do trabalhador participe da dinâmica organizativa e estrutural do tomador dos serviços. Tem que seguir os ditames da empresa e é obrigado a cumprir todas as normas dessa. Por essa teoria, se houver a inserção, estaremos diante do trabalho subordinado configurado. Por outro lado, se existir apenas a mera apropriação do produto do trabalho pelo tomador, e nenhuma ingerência do empregador, não se caracteriza a subordinação. O traço comum das duas propostas, portanto, reside no fato de que em ambas a subordinação jurídica prescinde de ordens diretas ao trabalhador.

A preocupação aparente de Godinho, foi estender os direitos trabalhistas as



novas figuras como o teletrabalho<sup>12</sup>. Diante do Teletrabalho<sup>13</sup>, a atuação da subordinação estrutural ampliou e muito a abrangência dos direitos trabalhistas a esta classe, a qual possui sim um mecanismo de controle subordinado. A fiscalização, organização e estabelecimento de ordens, mesmo que feitas à distância, possuem a capacidade de vincular o empregado em uma subordinação telemática, tão real e palpável quanto a efetivada diretamente.

A subordinação integrativa, expressão cunhada por Porto (2009), é fruto de um processo de universalização da subordinação proposto pela referida autora. Lorena Vasconcelos Porto propõe o conceito de subordinação integrativa:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade. (PORTO, 2009, p. 253)

A subordinação reticular surge como mais uma dimensão da subordinação jurídica, relacionada ao fenômeno da união de empresas em um sistema de rede, de empresas que se interrelacionam. A denominação subordinação reticular, portanto, deriva do fenômeno da empresa-rede. Conforme destacam José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes “[...] a idéia de rede empresta à subordinação jurídica um efeito reticular [...]”. Para os autores há subordinação, mesmo que difusa, latente e diferida. (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 213-215).

### **3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A ATUAL CRISE CONCEITUAL DA SUBORDINAÇÃO**

O contínuo surgimento de novas realidades de trabalho faz com que muitos autores passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos vigentes de subordinação, seja para ampliá-lo ou simplesmente negá-la. Com a tecnologia, apertou-se o nó conceitual. As figuras das relações de trabalho caracterizadas pela virtualidade, tenderiam, ao serem

<sup>12</sup> Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho – OIT diz que é teletrabalho “[...] qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias”.

<sup>13</sup> A questão do teletrabalho já aparece superada com a edição da Lei n.º 12.551 de 15 de dezembro de 2011 que conferiu nova redação ao caput do art. 6.º da CLT agregando a ele um novo parágrafo único, equiparando aos subordinados para fins de reconhecimento da relação de emprego, os profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

analisadas a partir do prisma da subordinação **clássica**, a ser enquadradas como trabalho **autônomo**. Alerta Porto (2009) que, esse entendimento “serviria como um convite à fraude, tornando-a ainda mais atrativas para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reorganização produtiva, seriam vistas como uma via mais vantajosa para elidir a aplicação as normas trabalhistas” (PORTO, 2009, p. 91).

Ainda hoje, entretanto, a concepção subjetiva da subordinação jurídica vem se mantendo presente na maioria das decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Trabalhistas nacionais. Perguntas como: “quem lhe dava ordens?” são frequentemente utilizadas pelos Juízes Trabalhistas nas lides que envolvem pedido de reconhecimento de vínculo de emprego.

Nossa pesquisa entrevistou informalmente cinco juízes do trabalho, que em unanimidade defenderam a tese de ausência de subordinação do trabalhador da Uber. Para tanto se basearam em um conceito de subordinação clássica. As citações de partes de sentenças a seguir demonstram como a concepção subjetiva da subordinação jurídica ainda, prevalece em detrimento da concepção objetiva deste requisito.

QUEM LHE DAVA ORDENS?			
	Processo	Sentença	Fundamentação
01	10001238920175020038 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Também restou ausente o requisito da subordinação, uma vez que o reclamante confessou que podia trabalhar o quanto quisesse e ele quem determinava os seus horários, podendo inclusive deixar o telefone desligado, logo, poderia iniciar, interromper e findar a jornada de trabalho quando melhor lhe conviesse, não recebendo ordens direta ou indiretamente de qualquer preposto da reclamada.
02	10003664020185020089 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Ainda, no depoimento, o reclamante elucidou que tinha autonomia para decidir seu horário de trabalho e que não havia ninguém da reclamada que fiscalizasse direta e efetivamente o serviço prestado. Transcrevo: “não era obrigado a cumprir número mínimo de horas; que podia parar de trabalhar a qualquer momento; que passou alguns dias sem dirigir; que não precisou avisar ninguém quando deixou de prestar serviços nos referidos dias;” (grifo nosso).

03	10006339120175020074 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Afirmou, ainda, não possuir superior hierárquico. Deste modo, ausentes os elementos dos art. 2 e 3/CLT, rejeita-se o pedido declaratório de vínculo empregatício.
04	10007079220175020027 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Isto porque, em depoimento pessoal (CONFISSÃO REAL) o reclamante afirmou utilizava o PRÓPRIO veículo arcando com as despesas, ou seja, demonstrando que assumia os riscos da atividade exercida, além de corroborar a tese da defesa no sentido da autonomia vez que NÃO recebia ordens e/ou tampouco apresentava relatórios das atividades diárias e também não informava quando ligava e desligava o aplicativo, inclusive com possibilidade de escolha que quando utilizaria o aplicativo”
05	10009008620175020034 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	A autora confessou que não tinha nenhum chefe na empresa.  De outro lado, a testemunha da ré também reforça que os motoristas não são obrigados a cumprir jornada, e que nem têm superior hierárquico; não há exigência de horas mínimas on line; e, por fim, o autônomo não sofre penalidade se a plataforma ficar desligada.
06	10017332420165020072 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Ora, extrai-se do conjunto probatório dos autos que o autor gozava de total liberdade em sua atividade laborativa, não se submetendo a horários e a qualquer ingerência da reclamada. Saliente-se que não havia recebimento de ordens, submissão a horários, punições ou quaisquer elementos que denotem subordinação (...)
07	1002031- 94.2017.5.02.0067 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	“que as mensagens que recebia não eram ordens da reclamada.”



08	1002101- 88.2016.5.02.0086 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega Vínculo	Outrossim, o reclamante confessou em audiência “que o próprio depoente quem determinava o horário de trabalho (...) que não precisava de autorização para ficar off line (...) que não recebia ordens de nenhum preposto específico da reclamada”. Não há dúvidas, portanto, de que inexistia a subordinação clássica, pois o reclamante não recebia ordens pessoais e diretas da reclamada, de acordo com a confissão em audiência.
09	0010950- 11.2017.5.03.0181 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Observe, que o autor apenas confirmou o que já é de conhecimento notório, ou seja, que tinha autonomia na prestação de serviços, uma vez que não tinha horário a cumprir, não tinha obrigação de manter o aplicativo ligado, não recebia ordens da ré (apenas dicas, pois não tinha obrigação de “obediência”), não tinha que prestar contas à reclamada, etc..
10	0011354- 30.2015.5.03.0182 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da reclamada. Além de não receber ordens diretas da ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa.
11	0010659- 96.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO	Nega vínculo	Note-se que, em audiência, o reclamante, além de não mencionar receber ordens diretas, afirmou apenas acreditar que recebia ordens indiretas, em razão de determinados eventos narrados em seu depoimento.
12	0011199- 47.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega Vínculo	Como se percebe, nitidamente, não existe subordinação jurídica, porque não recebia ordens da reclamada;
13	0011434- 14.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	O próprio reclamante declarou ainda que nunca recebeu qualquer ordem direta da reclamada e que são os clientes quem avaliam o motorista, assim como o motorista avalia os clientes.

14	0010586- 27.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da primeira reclamada. Além de não receber ordens diretas da primeira ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa.
15	0010947- 93.2017.5.15.0093 TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO	Nega vínculo	“No entanto, essa relação triangular não se amolda à figura da relação de emprego, porquanto a prestação de serviços pelo motorista aos usuários se opera de forma absolutamente autônoma, sem a interferência da titular da plataforma tecnológica.” “Aliás, como esclarecido em depoimento pessoal, sequer há contato do reclamante com representantes da reclamada”
16	0010947- 93.2017.5.15.0093 (acórdão) TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO	Nega vínculo	Tudo a indicar que atua como motorista autônomo, sem cumprir ordens ou estar sujeito à fiscalização por parte da empresa que controla o aplicativo do UBER.

Esse entendimento é traduzido em números. Leme (2019) em sua obra “Da máquina a nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber”, mapeia as ações no judiciário trabalhista. De acordo com a autora, até o ano de 2018, foram encontradas 137 demandas individuais de motoristas em face da Uber do Brasil, com pedido de reconhecimento de direitos trabalhistas, em curso na Justiça do Trabalho, sendo 16 no TRT 1ª Região (RJ), 35 no TRT 2ª Região (SP capital), 64 no TRT 3ª Região (MG), 3 no TRT 7ª Região (CE), 4 no TRT 9ª Região (PR), 01 no TRT 11ª Região (RR e AM), 03 no TRT 12ª Região (SC), 2 no TRT 15ª Região (Campinas, litoral e interior paulista), 02 no TRT 17ª Região (ES), 05 no TRT 18ª Região (GO). Nos TRT’s das seguintes regiões: 6ª (PE), 10ª DF e TO), 13ª (PB), 20ª (SE), 21ª (RN), 23ª (MT) e 24ª (MS) não foram encontradas / informadas ações trabalhistas. Destas ações em curso, 41 (quarenta e uma) já foram julgadas, sendo 4 (quatro) processos com sentença de procedência e 37 (trinta e sete) com sentença de improcedência. Ou seja, mais de 90% de sentenças desfavoráveis à tese do motorista Uber ser um empregado. A pesquisa nas ações trabalhistas em curso revelou que foram proferidos 16 (dezesesseis) acórdãos e 4 (quatro) acordos foram homologados.

Não apenas a verdadeira natureza do trabalhador, mas também a da Uber, é de extrema relevância para o debate que se propõe, pois, conforme a indagação de



Sócrates – “ou achas que alguém entenderá o nome de alguma coisa, se desconhece a sua natureza?” (PLATÃO, 1973).

A ideia de fundar a empresa norte americana surgiu, em 2009, quando Garrett Camp e Travis Kalanick participavam da conferência LeWeb, na França. Após o evento, ao precisarem retornar para o hotel, encontraram dificuldade para encontrar um táxi, outro transporte público e até mesmo um motorista particular. Foi então que pensaram que seria incrível poder, a um toque no celular, contratar o serviço de um motorista particular. O objetivo era facilitar e inovar a forma pela qual as pessoas se locomovem pelas cidades, inicialmente utilizando-se de veículos sedã. Foi assim que surgiu o UberBLACK, primeiro produto da empresa<sup>14</sup>.

A Uber Technologies Inc. foi fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco. A empresa apresentou um crescimento meteórico desde a sua fundação, operando em mais de 600 cidades e 63 países.<sup>15</sup> A primeira cidade a receber a Uber no Brasil foi o Rio de Janeiro, em maio de 2014, seguida de São Paulo, no final de junho do mesmo ano (SOUZA, 2014). Desde o seu início, a Uber recebeu uma série de “sucessão de aporte de capitais de risco sem precedentes” (SLEE, 2017, p. 101), o que possibilitou expandir suas operações de forma rápida. Slee (2017) ressaltou que, enquanto escrevia o livro *Whats` s yours is mine: against the sharing economy*, a Uber ainda era propriedade privada, sem capital negociado em bolsa de valores, mas os investimentos correspondem a uma capitalização de US\$ 70 bilhões: “mais valiosa que a soma das três líderes no negócio de aluguel de carros – Hertz, Avis e Enterprise –, que a Ford e General Motors”.

Para a nossa proposta é importante ressaltar a forma como a empresa se enxerga e se apresenta ao mundo e como os motoristas e população a compreende. Essa percepção gerará efeitos, conforme se verá. A empresa se apresenta como **empresa de tecnologia** em um unísono repetido por toda sua equipe de marketing, corpo jurídico e executivo. Mais que isso, é imperiosa em afirmar o que não é, conforme se demonstra em sua apresentação em seu site:

#### **O que não fazemos**

**A Uber não é uma empresa de transporte.** A Uber é uma empresa de Tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

**A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro.** Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis.”<sup>16</sup> (grifos nosso)

<sup>14</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 abr. 2017.

<sup>15</sup> Informação disponível em: <http://uberestimator.com/cities.shtml>. Acesso em: 25 mar. 2019

<sup>16</sup> Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 abr.

A intenção é clara em esvaziar de sentido a afirmação que a Uber é, sim, uma “empresa de transporte de passageiros”. 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”.

A importância do interlocutor compreender a empresa como de tecnologia e não de transportes<sup>17</sup> está na questão do vínculo empregatício, que busca afastar de toda a forma pois, eventual reconhecimento, significa encargos trabalhistas, que se traduz em despesas, assim, menos lucros. Caso seja reconhecida como empresa de transportes, a natureza jurídica empresarial poderia se aproximar do segmento que a originou. Dessa forma, o motorista de aplicativos estaria integrado na atividade da empresa e seria o caso da aplicação da subordinação estrutural.

Na pesquisa realizada que teve como objeto analítico 40 sentenças trabalhistas, verificou-se, primeiramente, que o vínculo é negado em uma leitura de subordinação clássica. Em um segundo momento, fica evidenciado que o vínculo não é reconhecido, também pelos juízes adeptos dos conceitos da subordinação estrutural, ao entender a empresa como de tecnologia. Colacionamos os trechos de sentenças e de acórdãos nesse sentido.

EMPRESA DE TECNOLOGIA X SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL			
	Processo	Sentença	Fundamentação
01	0010570-88.2017.5.03.0180 (acórdão) TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Vê-se que o objeto social das reclamadas refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazê-lo, sendo certo que o aplicativo Uber serviu como ferramenta tecnológica imprescindível ao cumprimento de tal objetivo, numa clara manifestação do que se convencionou designar de economia compartilhada, em que pessoas comuns oferecem serviços por meio de plataformas “online”, acessíveis por “smartphones” ou “tablets”. Por isso mesmo, deve ser afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque as reclamadas se caracterizam como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte e não empresa de transporte, propriamente.

2017.

<sup>17</sup> Em 20 de dezembro de 2017, o Tribunal Europeu reconheceu que a empresa Uber desempenha um serviço de transporte, ao declarar que: [...] um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal [Uber Systems Spain], que tem por objeto, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 58.o, n.o 1, TFUE.73



02	0010774-87.2017.503.0001 (acordão) TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Nesse contexto, comungo com o entendimento expandido pelo Juízo de origem de que as reclamadas não poderiam ser enquadradas como empresas de transporte, pois tratam-se de empresas de tecnologia que desenvolveram a plataforma digital que possibilita a interação entre os seus respectivos usuários (motoristas e passageiros) na disponibilização e utilização do serviço de transporte, nos moldes da “economia compartilhada” já esclarecida alhures. Por esta razão, não há sequer que se cogitar na hipótese de subordinação estrutural, pois a natureza do trabalho do autor não está ligada diretamente ao objeto social da primeira reclamada, mais especificamente à “intermediação de serviços, sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital”
03	0011258-69.2017.5.03.0012 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Inicialmente, considero superficial fazer simples leitura do estatuto societário da UBER e, por meio dessa leitura de objeto social, concluir que a atividade do reclamante está inserida na estrutura da dinâmica da empresa (subordinação estrutural).  Aliás, essa análise me leva a conclusão contrária, que o reclamante não está inserido na estrutura dinâmica da empresa pois, estaria se ele trabalhasse na área de tecnologia da informação (TI), pois é como empresa de tecnologia da informação que vejo a UBER.
04	0011863-62.2016.5.03.0137 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil.  Com efeito, a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas.  De fato, segundo se infere do contrato social da primeira reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia”.  (...) Portanto, não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural.



Durante três anos de pesquisa, acompanhamos a alegação que a Uber seria pertencente a economia compartilhada (*sharing economy*). Curioso era que no início da pesquisa, um número imenso de reportagens veiculadas sobre a Uber atribuíam à economia compartilhada<sup>18</sup>. Parece-nos, pelos motivos que serão aqui demonstrados, que o modelo de negócio da Uber não se enquadra nos requisitos da chamada economia compartilhada. Por isso, não a definiremos como integrante. No entanto, conforme se demonstrará, há perguntas importantes a serem respondidas: por que então é dita como? Qual a importância de isso acontecer? Para tanto, explicaremos brevemente o conceito e características dessa economia a fim de compreender a importância do pertencimento à essa categoria.

Dois livros de 2010 são importantes para explicar o tema da cultura do compartilhamento: “O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo” de Rachel Botsman e Roo Rogers e “Mesh: Porque o futuro dos negócios é compartilhar” de Lisa Gansky. Bostman e Rodgers abordam a mudança de paradigma do hiperconsumismo do século 20 para o “consumo colaborativo”, caracterizado por permutas, trocas, empréstimos sociais, compartilhamento de terra, coabitação e trabalho em conjunto, e entender ser esta a característica do século 21 (BOTSMAN; ROGERS, 2011). Já Lisa Gansky, criou um conceito que chamou de “Mesh”, caracterizado por quatro questões centrais: algo que pode ser compartilhado dentro de uma comunidade, mercado ou cadeia de valor, web avançada e rede móveis de dados, bens físicos compartilháveis incluindo os materiais utilizados e transmissão das ofertas via rede sociais.

Mais recentemente em 2015, Alex Stephany em seu livro *The Business of Sharing* é explícito ao reconhecer a contradição no termo “economia do compartilhamento”. Esta parece ser também a opinião de Arun Sundararajun, reconhecido autor sobre a economia do compartilhamento, em seu *The Sharing Economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism* de 2016. O economista Robert Reich (2015) afirma a “economia do compartilhamento” deveria se chamar na realidade “economia de compartilhamento de sucatas”, posto que os capitalistas de risco estariam auferindo a maior parte do valor do trabalho despendido nas plataformas, sem assumir nenhuma das responsabilidades civis e trabalhistas, restando apenas as sucatas para os participantes, dinâmica que, para o autor, não seria muito diferente do capitalismo desregulado do século XIX.

Harold Furchtgott-Roth (2016) bem pontua que compartilhamento não envolve pagamentos, só por esse argumento já não se pode atribuir a Uber a essa economia. E

---

<sup>18</sup> Outras tentativas de atribuição vieram depois, como economia colaborativa (*collaborative economy*), economia por intermediação (*intermediary economy*), economia-gig (*gig economy*), economia de plataformas (*platform economy*), capitalismo da multidão (*crowd-based capitalism*), economia de serviços sob demanda (*on-demand economy*), economia 1099 (*1099 economy*) e peer-to-peer economy.



a partir daí começamos a ter problemas empíricos para incluir no fenômeno da chamada “economia de compartilhamento”, a compra e venda de trabalho, ou o capital humano. O que a economia do compartilhamento esconde, como lembram Drahopil e Fabo (2016), no potencial para acessarem mais facilmente o trabalho humano exatamente no momento em que é necessário e com baixos custos de transação.

A natureza econômica subjacente da Uber sob o manto da “economia compartilhada” não é baseada no “compartilhamento”, pois diante do modelo capitalista não se está compartilhando nada ou havendo mera colaboração entre os atores em iguais condições. O trabalhador está em uma posição mais frágil, a debilidade se caracteriza ao aderir a um contrato de adesão com regras previamente definidas, orientações vinculativas sem condições de negociação das cláusulas contratuais, característica própria destas plataformas. Ademais, não existe em momento algum a noção de gratuidade. A partir do momento em que a intermediação existe pura e simplesmente para lucrar através do trabalho de quem presta o serviço, tal característica torna-se inconciliável com a ideia de compartilhamento ou colaboração ou de negócio de pessoa para pessoa. A Uber não faz o papel de simples intermediador a fim de propiciar compartilhamento ou colaboração. A Uber tem seu lucro justamente na extração de percentual sobre o trabalho dos motoristas. Demonstrando-se uma relação capitalista de extração de mais-valia.

Encontramos que o próprio CEO da empresa, atribui a Uber à economia compartilhada, inferindo-se a necessidade do discurso. Em consideração a principiologia da economia compartilhada, os trabalhadores são mais facilmente considerados como colaboradores, como quer fazer pensar a empresa. Os epítetos utilizados de “colaborador” e de “parceiro” são formas encontradas pelo capitalista de alienação do trabalhador, e conseqüentemente de mascarar o processo de expropriação da força de trabalho (ANTUNES, 2020). Novamente, o colaborador parceiro não é um empregado.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Qual o estatuto profissional dos trabalhadores Uber? As distintas conclusões adotadas, no Brasil e no mundo, demonstram inexistir obviedade na maioria das soluções jurídicas à disposição dos intérpretes, tampouco meios para simplificar demasiadamente uma realidade que se revela um tanto quanto única e complexa.

O contínuo surgimento de novas realidades de trabalho faz com que muitos autores passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos vigentes de subordinação, seja para ampliá-lo ou simplesmente negá-la. Com a tecnologia, apertou-se o nó conceitual. As figuras das relações de trabalho caracterizadas pela virtualidade, tenderiam, ao serem analisadas a partir do prisma da subordinação clássica, a ser enquadradas



como trabalho autônomo. Alerta Porto (2009) que, esse entendimento “serviria como um convite à fraude”. Ainda hoje, a concepção subjetiva da subordinação jurídica vem se mantendo presente na maioria das decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Trabalhistas nacionais. Perguntas como: “quem lhe dava ordens?” são frequentemente utilizadas pelos(as) magistrados(as) nas lides que envolvem pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Em nossa análise das sentenças trabalhistas, primeiramente verificamos que o vínculo é negado em uma leitura de subordinação clássica. Em um segundo momento, fica evidenciado que o vínculo não é reconhecido, também pelos(as) juízes(as) adeptos(as) dos conceitos de subordinação objetiva/estrutural, ao entender a empresa como de tecnologia, assim não fazendo parte da atividade fim da empresa, não estando integrado.

Como superar o modelo societário de Direito fundado no trabalho assalariado subordinado? A subordinação jurídica é uma técnica para se evitar a barbárie. Parafraseando frase de Dostoiévski “se a subordinação não existe, tudo é permitido”? Um dos eixos centrais de concordância dos debates de “Os Irmãos Karamazov” é que o problema não é “matar” Deus e sim, o que vamos colocar no lugar. O que colocar no lugar da subordinação jurídica?

Recebido em: 05 maio 2021

Aceito em: 10 maio 2021

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa palavra. 19/02/2017, 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 20 abr. 2017.

ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Digilabour**, 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>. Acesso em: 20 out. 2020.



BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** - De acordo com a Reforma Trabalhista. Brasil: Método, 2014. 1424 p.

CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Estadual de Campinas - Campinas/SP, 2020. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro\\_VivianeVidigalDe\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf)

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

DAVIDOV, Guy. **The status of uber drivers: a purposive approach**. 2017, p. 1. Disponível em: [https://www.academia.edu/30153576/The\\_Status\\_of\\_Uber\\_Drivers\\_A\\_Purposive\\_Approach](https://www.academia.edu/30153576/The_Status_of_Uber_Drivers_A_Purposive_Approach). Acesso em: 20 jul. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr. São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006, p. 667.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. **The platform economy and the disruption of the employment relationship**. **Etui Policy Brief European Economic, Employment And Social Policy**: European Economic, Employment and Social Policy, Bruxelas, n.5, p.1-6, 1 maio 2016. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>. Acesso em: 20 out. 2017.



FURCHTGOTT-ROTH, Harold. **The Myth Of ‘Sharing’ In A Sharing Economy.** *Forbes*. 2016. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/haroldfurchtgottroth/2016/06/09/the-myth-of-the-sharing-economy/>.

GANSKY, Lisa. **Mesh: Por que o Futuro dos Negócios é Compartilhar.** Rio de Janeiro: Atlas Books, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina a nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** São Paulo. LTr, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego & Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. **O processo de produção do capital.** São Paulo: Boitempo, 2013. Livro I.

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

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

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** Tradução de João Peres; notas da edição de Tadeu Breda. São Paulo: Elefante, 2017. p. 101.

SILVA, Tiago Falchetto. O Elemento Regulador do Ciberespaço, o Código-Fonte, eDiscovery e o Contrato-Realidade Virtual na Sociedade da Informação *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017. p. 323-329.

SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy: The end of employment and the rise of crowd-** Cambridge: Mit Press, 2016.



SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.146.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatose-dados-sobre-uber/>.

VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 45, 2004, p. 242.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 532-534.