

DISCUTIR A PERSPECTIVA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO OU NÃO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E EMPRESAS QUE FORNECEM A PLATAFORMA, A PARTIR DOS PRESSUPOSTOS DA CLT

DISCUSS THE PERSPECTIVE OF EMPLOYMENT BINDING OR NOT BETWEEN APPLICATION WORKERS AND COMPANIES SUPPLYING THE PLATAFORM FROM CLT ASSUMPTIONS

Jonas Rodrigo GONÇALVES¹

Danilo da COSTA³

Tiago Porto de OLIVEIRA²

ISSUE DOI: 10.21207/1983-4225.2021.1211

RESUMO

O tema deste artigo é analisar a existência de vínculo empregatício ou não nessa relação. Investigou-se o seguinte problema: seria possível reconhecer vínculo empregatício para esses trabalhadores? Cogitou-se a seguinte hipótese: é possível visualizar a presença dos requisitos necessários para compor

¹ Doutorando em Psicologia; Mestre em Direitos Humanos (Ciência Política, Políticas Públicas e Cidadania); licenciado em Filosofia, Sociologia e Letras (Português e Inglês); Especialista em Direito Constitucional e Processo Constitucional, em Direito Administrativo, em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista, entre outras especializações em Educação e Letras. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6904924103696696>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4106-8071>. E-mail: professorjonas@gmail.com

³ Mestrando em Educação. Especialista em Direito Constitucional e Processo Constitucional; em Direito Administrativo; em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista. Licenciado em Geografia. Pesquisador. Editor. Professor universitário.

² Bacharel/Licenciado em Educação Física, pela Universidade Católica de Brasília (2008).

a relação de emprego. O objetivo geral é verificar a presença dos requisitos do vínculo de emprego. Os objetivos específicos são: contextualizar a evolução histórica do Direito do Trabalho; estudar os requisitos da relação de emprego; avaliar a presença dos requisitos dentro dessa relação de emprego. Este trabalho é importante para um operador do Direito devido à possibilidade de analisar os requisitos previstos na CLT nesse contexto; para a ciência, é relevante por ajudar a desenvolver nova análise desses vínculos; agrega à sociedade pelo fato de possibilitar novas medidas protetivas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

Palavras-chave: Aplicativos. Vínculo. Subordinação. Requisitos. Plataforma.

ABSTRAT

The theme of this article is to analyze the existence of an employment relationship or not in this relationship. The following problem was investigated: would it be possible to recognize employment for these workers? The following hypothesis was considered: it is possible to visualize the presence of the necessary requirements to compose the employment relationship. The general objective is to verify the presence of the employment bond requirements. The specific objectives are: to contextualize the historical evolution of Labor Law; study the requirements of the employment relationship; assess the presence of requirements within that employment relationship. This work is important for an operator of the Law due to the possibility of analyzing the requirements foreseen in the CLT in this context; for science, it is relevant for helping to develop a new analysis of these links; it adds to society by enabling new protective measures. This is a qualitative theoretical research lasting six months.

Keywords: Apps. Bond. Subordination. Requirements. Platform.

1 INTRODUÇÃO

Diante das inovações tecnológicas, viu-se a necessidade da criação de novas formas de trabalho, deixando dúvidas sobre o emprego ou não do Direito do Trabalho na proteção dessas novas relações. Diante desse contexto, surgiu o tema desse trabalho, despertando a discussão sobre a perspectiva de vínculo empregatício ou não, entre trabalhadores de aplicativos e empresas que fornecem a plataforma, a partir dos pressupostos da CLT (BRASIL, 1943).

Um dos principais sentidos do Direito do Trabalho é a proteção, considerando-se que o empregado não possui a mesma igualdade jurídica que o empregador, igualdade essa que é vista nos contratos do Direito Civil. Com isso, a finalidade básica do Direito do Trabalho é chegar na verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para isso acontecer, se faz necessário proteger a parte mais fraca da relação, que é o empregado. Assim, o Direito do Trabalho busca a proteção desse elo mais fraco, para evitar que o empregado seja privado de seus direitos trabalhistas (CASSAR, 2014, p.169).

Logo, este artigo se propõe a responder ao seguinte problema: “seria possível reconhecer o vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos com as respectivas empresas que fornecem a plataforma?” Com

o grande crescimento da utilização dos serviços por aplicativo, os trabalhadores que atuam por esse meio ficam em uma situação a qual não é clara o contexto jurídico, sendo necessária a avaliação da possibilidade, ou não, de reconhecimento desse vínculo.

Diante dessa problemática, e sem deixar de levar em consideração os cinco elementos fáticos, que compõe a relação jurídica de emprego, observa-se que a subordinação é que se destaca dentre todos os elementos citados para configurar a relação empregatícia. A subordinação faz a diferença na relação de emprego, se olhar para as tradicionais modalidades de relação jurídica de produção que já foram destaques na história dos sistemas socioeconômico, como a escravidão e servidão. E será ela o fator principal para diferenciar a relação de emprego e o grupo mais relevante de contratação de trabalho no mundo atual, sendo ele as mais diversas modalidades de trabalho autônomo (DELGADO, 2016, p.310).

A hipótese levantada frente ao problema em questão foi “a possibilidade de ser reconhecido o vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos com as respectivas empresas que fornecem a plataforma que será utilizada”. É possível visualizar a presença dos requisitos necessários para compor a relação jurídica de emprego, sendo a subordinação a que mais pesa dentro dessa análise.

Analisando o referido modelo de relação de emprego, permite a compreensão de que o trabalho vai se adaptando para se moldar às novas exigências do mercado atual. No entanto, mesmo contendo todos os indícios de uma típica relação empregatícia, existe a presença da flexibilidade e autonomia, fatores que dificultam a definição de qual seria a natureza jurídica dessa relação de trabalho, por conta de suas características genuínas e inovadora, que levam a vários entendimentos a respeito da mesma forma de trabalho (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.73).

Deste modo, o objetivo geral deste trabalho é “analisar se é possível reconhecer o vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos com as respectivas empresas que fornecem a plataforma”. Verificando se estão presentes os requisitos necessários para compor a relação jurídica de emprego entre os trabalhadores por aplicativos e as plataformas.

O entendimento dessa forma de trabalho é muito importante para saber sobre a incidência das normas e princípios trabalhistas, pois existem formas de trabalhar que não conseguem preencher os elementos trazidos pelo artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943), quais sejam: o trabalho

desenvolvido com pessoalidade e subordinação, de maneira não eventual, remunerado e desenvolvido por pessoa física. Esses elementos são responsáveis demarcar a aplicação do Direito do Trabalho e diferenciar as atividades laborais, com a finalidade de proteção do trabalhador (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.49).

Os objetivos específicos deste trabalho são “contextualizar a evolução histórica do Direito do Trabalho, incluindo a presença de reformas trabalhistas; estudar os requisitos para caracterização da relação de emprego; e avaliar a presença dos requisitos dentro da relação de emprego entre os trabalhadores por aplicativos e as respectivas plataformas digitais”. Assim, conseguindo compreender as novas formas de trabalhos trazidas pela evolução tecnológica.

Existe a tendência dentro do mercado de trabalho, amplamente citadas pela literatura, do crescimento de formas atípicas, fora dos padrões previstos em lei, de relação de trabalho que, conseqüentemente, geram a precarização dos postos de trabalho. Esses contratos de trabalho atípicos possuem instabilidade de remuneração, jornada e prazo (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.580-581).

Essa pesquisa é de suma importância para os estudantes e operadores do Direito, por permitir a análise dos requisitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), para que seja caracterizada uma relação jurídica de vínculo empregatício. Assim, transpondo esse entendimento dentro da análise da situação dos trabalhadores por aplicativos em relação com as empresas que fornecem a plataforma, facilitando, dessa forma, a análise jurídica desse tema.

Já para a ciência, essa pesquisa permite facilitar a análise sobre o tema. Conseqüentemente, com base no que foi tratado no presente trabalho, é possível contribuir para o desenvolvimento de um novo método para ser aplicado na análise da relação jurídica de vínculo empregatício para essa nova relação jurídica, determinada pelo avanço tecnológico. Pode-se, além do que foi dito, colaborar com a elaboração de novas regulamentações e desenvolvimento de políticas públicas para proteção desses trabalhadores.

Observando o ponto de vista da sociedade, o ganho com o presente trabalho está presente na possibilidade de novas medidas protetoras ao trabalho desenvolvido pelos trabalhadores de aplicativos, buscando melhorar as condições sociais do trabalhador de aplicativo. Com a presente análise, poderá ser visualizada a necessidade de proteger a parte mais vulnerável dessa relação, que, em regra, é o integrante

economicamente mais fraco dentro dessa relação jurídica, o trabalhador de aplicativos.

O presente trabalho tem como fundamentação teórica, artigos científicos, livros acadêmicos de grande destaque sobre o tema e, também, se respaldou em lei relacionada ao tema. Trata-se de uma pesquisa teórica, bibliográfica que mesclou todo conhecimento adquirido nas referidas bases para fundamentar e instruir o assunto selecionado.

Foram selecionados cinco artigos científicos, buscados através do “Google Acadêmico”, utilizando-se palavras chaves como: “vínculo trabalhista aplicativos”, “clt e aplicativos”, “trabalhador por aplicativo”, “requisitos para vínculo trabalhista”. Além dos artigos científicos, foram utilizados, também, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Como critérios exclusão dos livros acadêmicos, foram selecionados apenas livros com ISBN, já para os artigos científicos, os critérios para escolha foram: ter no máximo três autores, e que pelo menos um deles fossem Mestre ou Doutor, e que o artigo tenha sido publicado em revista científica com ISSN. A presente pesquisa tem como tempo previsto quatro meses. Sendo que: o primeiro foi dedicado para seleção do referencial teórico; o segundo e o terceiro mês para revisão de literatura; no quarto mês, ocorreu a elaboração dos elementos pré-textuais e pós-textuais que formam o presente trabalho.

Optou-se por uma pesquisa qualitativa, a qual os autores trataram os dados obtidos por meio de pesquisa bibliográfica. Os autores efetuaram o levantamento de todos os dados obtidos através da pesquisa bibliográfica, logo após, realizou-se a seleção das informações, momento em que os autores realizaram o tratamento, selecionando os aspectos mais importantes para a presente pesquisa.

Assim, dentro de um artigo de revisão de literatura, monta-se o referencial teórico partindo de autores que realizaram publicações relevantes sobre o tema em análise. Para que se possa utilizar as referidas publicações, os autores precisam ser mestres ou doutores, e que a publicação tenha sido em revistas com ISSN, indexação de oito dígitos fornecida pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia – IBICT, ou, se tratando de livros, que tenham o registro do ISBN por parte da editora (GONÇALVES, 2020, p.97-98).

2 DISCUTIR A PERSPECTIVA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO OU NÃO ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E EMPRESAS QUE FORNECEM A PLATAFORMA, A PARTIR DOS PRESSUPOSTOS DA CLT

Podemos relacionar, no passado, como fontes do Direito do Trabalho a Revolução Industrial, a união de classe, sistema capitalista de produção, o liberalismo econômico, e outras mais fontes. Assim, pode-se afirmar que todas foram levadas em consideração para a formação do entendimento do referido ramo de direitos e garantias trabalhistas (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.43).

Dentro desse contexto histórico, a relação entre empregador e empregado era extremamente degradante e precária, podendo ser visualizada essa situação nas jornadas de trabalhos extenuantes, a qual o trabalho infantil era explorado sem controle, os salários eram extremamente baixos, os trabalhadores não tinham segurança se iriam ser mantidos no emprego, o ambiente de trabalho era bastante insalubre e perigoso, estava presente no ambiente de trabalho o desrespeito moral e sexual, os trabalhadores não possuíam quaisquer direitos, muito menos garantia de dignidade na vida dos que dependiam do seu trabalho (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.43).

Além disso, no passado o trabalho não recebia o respeito, o trabalhador não era visto como ser humano, era tratado como mera peça do funcionamento do sistema de produção da época. O trabalhador era desrespeitado, não tinha dignidade dentro do ambiente de trabalho, sendo exposto a horas de trabalho exaustivas, sem limites, com baixa remuneração e sem qualquer direito ou garantia.

Diante de tamanho descaso com os trabalhadores, tal situação foi gerando grande revolta no meio dos empregados e, assim, foram percebendo que enquanto fossem sozinhos iriam continuar submetidos a situações degradantes frente ao capital. Porém, se se mantiverem juntos, teriam mais força para buscar melhorias trabalhistas (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.43).

Essa realidade mostrou o desequilíbrio na relação empregatícia, precisando de um instrumento para melhorar essa situação que teve origem do Direito, mais especificamente com a concepção de uma ramificação específica, tendo como base o princípio da proteção do hipossuficiente. Tal ramificação funcionaria como um escudo de proteção com objetivo de

colocar em igualdade jurídica ou pelo menos, amenizar esse desequilíbrio existente entre as partes de uma relação jurídica trabalhista (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.43).

O Direito Civil com suas normas privadas, não era suficiente para resolver os problemas da classe trabalhadora que era explorada devido às vantagens do mercado por conta da descoberta da máquina a vapor, o tear, a energia, entre outras vantagens trazidas pela Revolução Industrial. Por outro lado, com a automatização e mecanização do trabalho não era necessário que o empregado aprendesse novos ofícios ou profissões. Qualquer pessoa estaria em condições de trabalhar e, conseqüentemente, a mão de obra iria baratear, e o poder de negociação do empregado, frente a grande oferta de trabalhadores e poucos postos de trabalho, diminuía (CASSAR, 2014, p.12).

Por conta dessa fraqueza do trabalhador e da ausência de regramento que garantisse a igualdade entre as pessoas dessa relação, nasceu a necessidade de buscar uma nova ramificação do direito que fosse capaz de regulamentar essa relação, com base na dignidade da pessoa humana, principalmente do empregado vulnerável perante seu empregador (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.44).

Com esse objetivo, várias reformas trabalhistas surgem pelo globo com objetivo de defender as relações de trabalho e melhorar os contratos. Nos países periféricos, tais reformas, teriam ação na formalização dos postos de trabalho, essas reformas envolvem vários aspectos das relações trabalhistas, a principal seria as maneiras juridicamente permitidas de contratação (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.579).

A reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças que não conseguiu gerar novos empregos, terminando por aumentar a informalidade, e, em conjunto, baixando ainda mais o valor da força de trabalho. Foram reforçadas as práticas já existentes nas contratações atípicas, induzindo o contrato intermitente e incentivando a figura do autônomo permanente. Com isso, houve uma desconstrução do direito trabalhista, por permitir a retirada de direitos e, principalmente, autorizou a implementação de práticas consideradas prejudiciais aos trabalhadores (GOMES; SOARES; PRAUN, 2020, P.12).

Do mesmo modo, a proteção é a essência do Direito Trabalhista, pois sem essas proteções resultaria numa grande piora na relação, podendo voltar a exploração dos empregados como era a realidade passada, que, na verdade, mesmo estando em pleno o século XXI, com a presença da

modernidade e tamanho requinte de vários ramos da vida, ainda podemos encontrar tais situações, como trabalho em situação análoga à escravidão, grande número de acidentes de trabalho e jornadas extenuantes (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.44).

Normalmente as alterações na legislação costumam ocorrer em um momento de pouca dinâmica no mercado trabalhista, assim, a inserção dessas mudanças é comumente sustentada pela ideia de que seriam elas as causadoras da conseqüente melhora na contratação. Porém, em território brasileiro, depois das reformas, o enfraquecimento dos meios de defesa do direito trabalhista é concomitante à queda dos índices do trabalho informal, sem a tão sonhada e prometida diminuição do desemprego. Na verdade, as reformas podem ter ajudado em mudanças que precarizantes que já existiam na realidade, e, agora, serviu de apoio jurídico para os empresários (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.579).

Temos que ter em mente que a diretriz básica do Direito Trabalhista é a proteção, pois o empregado não possui a mesma igualdade jurídica que o seu empregador, como ocorre nos contratos civis. Com isso, o objetivo do Direito do Trabalho é chegar em uma real igualdade entre as partes envolvidas, e, para isso acontecer, se faz necessário proteger a parte que é considerada a mais frágil da relação, no caso o empregado. Assim, pode-se concluir que o Direito do Trabalho tende a proteger os mais frágeis, com intuito de não permitir a redução dos direitos trabalhistas dos empregados (CASSAR, 2014, p.169).

O crescimento de formas de contratação não previstas em lei e a situação precária dos postos de trabalho estão sendo a tendência no mercado de trabalho. Apesar de não existir um conceito universalmente aprovado para definir essas novas formas atípicas, adota-se o entendimento que essas formas são opostas ao emprego formal, típico. Pois, o emprego padrão é conceituado como sendo aquele em tempo integral, com prazo indeterminado, com percepção de salário mínimo, partindo de uma relação de emprego subordinada e bilateral. Já o emprego atípico, seria definido como sendo aquele que possui instabilidades no prazo, nas jornadas e ou remuneração (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.580-581).

As formas não previstas em lei abraçam várias modalidades de contrato de trabalho, como o em tempo parcial, por prazo determinado intermitente, temporário e relações de assalariamento disfarçado. Assim, as reformas trabalhistas estavam voltadas para inserir ou facilitar esses contratos atípicos, favorecendo a precarização do emprego como um todo. As reformas, no entanto, favoreceram esses acontecimentos por oferecer

base jurídica para esses modelos de contrato adotado pelos empregadores (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.581).

As formas atípicas, fora do que é previsto dentro da legislação, tendem a existir cada vez mais em nossa sociedade. Isso ocorre por conta do surgimento de novas tecnologias que exige, cada vez mais, a adequação da legislação vigente aos novos “vínculos de emprego” que vão surgindo, como por exemplo, os motoristas de aplicativos.

Dentro desse fenômeno, denominado de sharing economy, surgiram várias empresas que tem por objetivo apresentar soluções para diversos anseios da sociedade, como, por exemplo, soluções para hospedagem, transporte, sempre com intuito de compartilhar recursos. Um exemplo dessas empresas é a Uber, que oferece o compartilhamento de carros, com a ajuda da plataforma digital oferecida pela empresa citada. (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.56).

Mesmo pertencendo ao fenômeno da economia compartilhada, a empresa Uber possui um método próprio de organização, que termina por diferenciar das propostas do sharing economy, pois tem como objetivo o lucro. De acordo com o modelo adotado pela empresa, os motoristas não seriam meros compartilhadores de seus veículos, mas sim, empregados de uma categoria nova, denominados de motoristas de aplicativos, que fazem uso da plataforma oferecida pela empresa como sendo sua fonte de obtenção de renda (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.56).

Os vínculos informais tem aumentado mais do que o emprego formal (com CTPS e garantias trabalhistas que ela promove ao trabalhador), após as reformas trabalhistas que vem ocorrendo. Entretanto, parte desse número se dá pela contratação sem registro na CTPS e outra parcela se justifica na contratação de supostos autônomos, com ou sem CNPJ (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.593).

Com a ausência de uma definição dessa situação, os trabalhadores por aplicativos terminam ficando desamparados juridicamente, podendo resultar na precarização do trabalho. Assim, é provável que ocorra o cerceamento dos direitos e garantias que são assegurados, fazendo com que a força de trabalho desses empregados seja explorada sem limites, gerando grandes violações de direitos, como a dignidade da pessoa humana (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.56-57).

Por conta das características do mercado de trabalho brasileiro, o aparente combate ao desemprego segue ao lado da promessa de ocorrer a formalização. O Parecer da Reforma afirma que é primordial a alteração da legislação para poder incentivar novos empregos formais e melhorar a

dinâmica do mercado. Assim, essas mudanças vêm sustentadas na ideia de proteger o emprego, sendo que, na maioria das vezes, a própria legislação acaba por gerar as injustiças, propiciando o desemprego e informalidade (FILGUEIRAS, PEDREIRA, 2019, p.582).

Por conta desse cenário, termina que a legislação atende a expectativa de quem realmente precisa, o próprio trabalhador. Dessa maneira, pode-se perceber que algumas alterações propostas objetivavam unicamente o favorecimento do empregador, por facilitar e regulamentar algumas práticas degradantes já adotadas, contrariando toda a busca de igualdade que rege esse ramo do direito.

Isso refere-se a uma busca antiga das entidades empresariais, que buscava justificar que uma legislação rígida gerava uma baixa produtividade da indústria brasileira, por conta do custo e burocracias. E, por isso, os empresários reivindicavam uma flexibilidade para poder negociar e baixar os custos dos encargos trabalhistas (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.582).

Levando em consideração o que foi dito, é válido observar que todo o esforço da reforma trabalhista seria de viabilizar o negócio do empresário. Assim, as legislações estariam proporcionando autorização para ocorrer negociações entre o empregador e empregados para obter a redução de encargos trabalhistas, conseqüentemente, reduzindo alguns direitos.

A reforma seria vista como um degrau para aumentar a compra e as condições do negócio com a dita formalização, assim, em teoria, visaria a promoção da dignidade do trabalhador e seus dependentes. A reforma declara objetivar os empregadores, permitindo que eles aumentem o número de contratação, por meio da flexibilização da legislação trabalhista (FILGUEIRAS, PEDREIRA, 2019, p.582).

Bem sabemos que historicamente as flexibilizações ensejaram corte de alguns direitos dos trabalhadores. A história aponta que, a grande maioria das vezes, a evolução no modo de trabalhar esteve somada à redução de direitos da classe trabalhadora, direitos esses que foram conquistados para evitar um ambiente de trabalho que não seja digno.

O discurso do empresariado evoluiu da defesa da terceirização para a rejeição desse tipo de contratação. As empresas buscavam relações puramente comerciais, formadas por agentes que seriam totalmente independentes, buscando desvincular a ideia de ligação entre o empregado e empregador, negando essa condição de empregador, culminando na negação do assalariamento (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.583).

É com esse objetivo que os empregadores trabalham, buscando maneira de reduzir custos. Assim, buscam, com intuito de aprovar diversas mudanças na legislação, conseguir desvincular a condição de empregado e empregador, transformando o empregado em seu próprio patrão, gerando a ideia de ser ele o gerente do seu tempo de trabalho.

A uberização do trabalho está focada na modificação do gerenciamento, da organização e do controle do trabalho. O objetivo das novas plataformas de trabalho é dispersar o trabalho sem que o controle seja perdido. Logo, o atual processo fortalece o entendimento de que o trabalhador seria um autogerente subordinado, pois não seria contratado, mas se vincula ao trabalho por adesão às plataformas (ABILIO, 2019, p.2).

A uberização faz o uso da força de trabalho oferecida pelo trabalhador, porém, utiliza somente quando for necessário, de forma controlada e automática. Pois, a empresa tem em suas mãos o controle e o mapeamento da demanda e oferta de trabalho, tudo isso mediado pelo aplicativo e, também, a ele subordinado. O trabalhador não possui a autonomia de negociar, influenciar ou determinar o valor de seu trabalho. Diante disso, os trabalhadores são estimulados a produzir mais, porém, dentro das regras (ABILIO, 2019, p.3).

Mesmo sendo o trabalho centrado na sociedade, nem todo trabalho recebe o amparo do Direito Trabalhista. Existem as relações de trabalho (que seria o gênero) e relação de emprego, sendo a espécie, que é vista como uma forma de exercer o trabalho de acordo com os requisitos previstos na lei para incidir a proteção apontada pelo Direito do Trabalho (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.44-45).

A utilização da força de trabalho conforme foi apresentado no fenômeno da uberização, consolida o trabalhador como sendo um “trabalhador Just-in-time”. Isso significa que é transferido ao trabalhador todo os riscos e custos da atividade desenvolvida. Do mesmo modo, nesse tipo de trabalho estão ausentes as garantias, a remuneração e os direitos relacionados ao trabalho, ou seja, nada está garantido e o trabalhador está à disposição da empresa, sem mesmo saber como seu trabalho será remunerado e disponibilizado (ABILIO, 2019, p.3).

Esse fenômeno tende a rebaixar cada vez mais as garantias trabalhistas, remunerações e condições de trabalho digno, sempre de uma forma camuflada. Assim, o trabalhador não consegue enxergar, claramente, tais situações, até mesmo por conta da necessidade e dificuldade que o faz aceitar tais condições sem pensar nos prejuízos.

Por isso, com as novas formas de trabalho disponibilizado pelas plataformas digitais, com os contratos de trabalho intermitente e por tempo parcial, juntamente com os rendimentos baixos das aposentadorias, termina por aumentar a concorrência no meio da classe trabalhadora, fazendo com que os salários fiquem cada vez mais baixos e, conseqüentemente, abre as portas para as condições exaustivas de trabalho. Situações em que o trabalhador se ver submetido a condições de trabalho análoga à de escravidão (GOMES; SOARES; PRAUN, 2020, p.10).

Pode-se observar que tais fenômenos terminam por rebaixar a classe trabalhadora que adere aos serviços de plataformas digitais, rebaixamento esse que é caracterizado pela ausência de direitos trabalhistas, subordinação a empresa camuflada, a qual vende a ideia de que o trabalhador é autônomo, livre para fazer suas escolhas, porém, o trabalhador não consegue enxergar o quanto é subordinado.

Temos ao mesmo tempo a precarização das condições do trabalho e o trabalhador que fica alternando entre a adesão, acolhendo os projetos de uma classe que é considerada dominante sem observar que está se transformando o escravo do século XXI, e a resistência, que é provocada pelas dificuldades e incertezas da vida do empregado dentro do trabalho e fora. Observa-se que são numerosas as variações pedagógicas que o período atual do capitalismo informacional-digital-financeiro impõe no dia-a-dia dos trabalhadores por meio da “teologia da prosperidade” e seu princípio do empreendedorismo autônomo (GOMES; SOARES; PRAUN, 2020, p.10).

Os atentados contra a classe trabalhadora são configurados como um movimento mundial do capital, que também atinge nosso país, fazendo com que a classe trabalhadora enxergue com naturalidade essa precariedade. As peculiaridades do Brasil, forneceu contornos singulares às relações de trabalho e o mercado, favorecendo uma cultura que tem a tendência de aceitar com facilidade os conhecidos “bicos” e os trabalhos informais. A uberização se tornou uma das alternativas para combater o desemprego, já que são poucas (GOMES; SOARES; PRAUN, 2020, p.11).

Com isso, por meio das novas formas de organização, atingiu-se um nível alto de flexibilidade da legislação trabalhista, que suprimiu extremamente os direitos do trabalhador, sem existir por parte das empresas uma contrapartida. A economia dos bicos, também conhecida como gig economy, é reconhecida como sendo a maior expressão desse fenômeno, pelo fato das empresas negarem o reconhecimento do vínculo empregatício e o assalariamento dos trabalhadores. Dentro dessa lógica da

economia dos bicos, cada trabalhador seria considerado como sendo autônomo, e, assim, repassando todos os custos e riscos relacionados a atividade para o trabalhador, pois as empresas se enxergam como sendo apenas uma intermediadora entre o usuário do serviço e os trabalhadores (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.584).

Essas novas roupagens para os “bicos”, como sendo um autoemprego, resumem-se em uma ressignificação contemporânea para esses trabalhos via plataforma digital, tendo como promessa a liberdade e autonomia para o trabalhador. Porém tudo isso se resume em trabalhos degradantes, com jornadas de trabalho extensas com uma média de 10 a 14 horas por dia, para que assim o trabalhador consiga uma remuneração um pouco maior que um salário mínimo (GOMES; SOARES; PRAUN, 2020, p.13).

Dentro desse contexto, os direitos trabalhistas vão perdendo lugar para o controle total por algoritmos, sendo os trabalhadores obrigados, até mesmo, a pagar para conseguir acesso ao mínimo de direito e proteção, como acontece em alguns casos em que os motoristas aderem à condição de MEI - Microempreendedor Individual (GOMES; SOARES; PRAUN, 2020, p.15).

Nesse sentido, as empresas camuflam a possibilidade de reconhecimento de um vínculo trabalhista, que é previsto pelas leis. Eles colocam na cabeça do trabalhador que se trata apenas uma relação de parceria entre ele e a empresa, sendo o trabalhador induzido a acreditar que seja apenas um autônomo dentro dessa relação confusa.

O trabalho autônomo, enquanto atípico, é interpretado como sendo um assalariamento camuflado ou uma relação dependente de trabalho por conta própria. Assim, no caso da camuflagem, o empregador trata a pessoa a ele vinculada como se não fosse empregado, com intuito de não deixar aparecer a real natureza da relação que ali existe. Já no caso de trabalho por conta própria, o trabalhador possui seus clientes, poucos ou um só, como sendo o principal meio de prover a sua renda, recebendo dos clientes as orientações de como efetuar o trabalho que foi contratado (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.587).

Segundo Stefano (2016), os trabalhadores desse tipo de sistema não têm garantia da quantidade de trabalho e remuneração que receberá até o encerramento do dia de trabalho, porém, existe o tempo que é colocado a disposição para o trabalho, ou seja, existe uma mudança relacionada sobre o que é ou não tempo de trabalho.

O empregado pode ficar conectado por horas à plataforma, disponível ao trabalho, esperando receber o chamado para executar o serviço. Porém, esse trabalhador somente irá receber pelo trabalho que recebeu e concluiu, independentemente do tempo total que ficou à disposição da empresa conectado ao aplicativo (MACHADO, 2019).

Por esses motivos, a incerteza começa a dominar a rotina do trabalhador. E, por conta da influência desse fator, essa rotina passa a ser gerenciada por ele para conseguir montar suas estratégias com intuito de, no final de todo o processo, ele possa garantir a tão esperada remuneração, que é de direito de qualquer trabalhador. (ABILIO, 2019, p.3).

Outro ponto a ser considerado nesse sistema de uberização é que as empresas não podem demitir os trabalhadores, pelo fato de não contratá-los. Porém, a empresa tem o direito de desligar o trabalhador da plataforma fornecida. Esse desligamento pode ocorrer por vários motivos, que, por muitas vezes, nem mesmo é esclarecido para o trabalhador. Um exemplo dessa situação descrita ocorre na empresa Uber, onde o trabalhador pode ser desligado do aplicativo se negar corridas, ou seja, não aceitá-las. Isso pode acontecer se ele cancelar as corridas recebidas, assim, o trabalhador tem a falsa liberdade de realizar ou não a corrida. Outro motivo que pode levar o seu desligamento da plataforma é a baixa avaliação que o trabalhador recebe dos usuários (ABILIO, 2019, p.3).

Podemos verificar que o trabalhador não é tão independente, percebe-se que a empresa, de algumas maneiras, controla o trabalho realizado pelo trabalhador. Tem-se reforçada a tese de que essas empresas tendem a tentar camuflar a presença do vínculo empregatício, tentando retirar, de forma forçada, os elementos que estão presentes gerando esse vínculo que tanto é disfarçado pelas empresas fornecedoras dessas plataformas.

As avaliações feitas pelos usuários têm a função de alimentar o gerenciamento e controle de todo o processo de trabalho. Tais avaliações permitem acontecer um ranqueamento dos trabalhadores cadastrados, elementos que serão utilizados como critério para ser realizada a distribuição do trabalho e determinar a remuneração, tudo isso de forma automatizada. Essa avaliação é essencial para estabelecer um padrão de qualidade do trabalho que será adotado por todos os trabalhadores, ou seja, termina por ser outra forma de controle informal da atividade desenvolvida pelo trabalhador, além disso, a avaliação serve como um meio de certificação do trabalho realizado pelo empregado, servindo para o

consumidor do serviço como uma forma para estabelecer uma relação de confiança (ABILIO, 2019, p.3-4).

Segundo Antunes (2018), a aparência de trabalho autônomo tende a encobrir um grande número de trabalhadores intermitentes, que estão disponíveis para a plataforma, que se transformam em escravos digitais. Sem a presença de direitos trabalhistas, são obrigados a atingir metas, que são impostas pelas empresas por práticas de assédio que terminam por gerar doenças, depressões e, até mesmo, cometimento de suicídio (GOMES; SOARES; PRAUN, 2020, p.12).

O excesso de cobrança, a vigilância disfarçada realizada pela empresa, o controle exercido pela plataforma que fornece o meio para exercer o trabalho, baixa remuneração recebida pelos trabalhadores, tudo isso aplicado sem mesmo reconhecer os direitos que são inerentes ao trabalho, tende a levar os trabalhadores a exaustão física e psicológica.

O atraso de direitos vivenciado atualmente, permitem legalizar práticas antigas que eram consideradas ilícitas, retirando alguns direitos conquistados pelos trabalhadores. Assim, contribuindo para a precariedade disfarçada, com outra roupagem, a qual os direitos são violados e também dificulta o acesso à justiça do trabalho (GOMES; SOARES, PRAUN, 2020, p.13).

Essa tendência vem apoiada nas novas formas de contratação, que existe a negação de vínculo empregatício, havendo os supostos trabalhadores autônomos, também chamados de colaboradores, que estão inseridos em uma lógica neo-empresarial. Essa realidade veio junto com as reformas, que foram responsáveis pela criação do empreendedor de si, como meio de controlar e dominar os trabalhadores que dependem desse trabalho para sobreviver (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.594).

Com a fragilidade, ou até mesmo a inexistência, das leis que protegem o trabalho, tem-se a repercussão em vários graus de precarização dos meios e condições de exploração da força do trabalho, gerando também diversas doenças laborais, acidentes de trabalho, isso tudo, independe do grau de modernização do ambiente de trabalho ou linhas de produção (ANTUNES; PRAUN, 2015, P.411).

A ideia dessas empresas é tentar disfarçar a real situação do trabalhador durante essa relação de trabalho, fazendo com que o ele acredite ser o próprio empreendedor, vendendo que o obreiro pode administrar seu tempo e trabalho da maneira que achar melhor. Assim, esse trabalhador, fica com a falsa sensação de autonomia e liberdade durante essa relação.

O trabalho autônomo é aquele que é baseado em uma lógica de relação direta do trabalhador com a empresa, sendo que o trabalhador não é subordinado à empresa e possui autonomia e independência jurídica e econômica. Porém, as empresas vêm utilizando várias nomenclaturas para disfarçar o trabalho assalariado como sendo por conta própria (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.594).

Da mesma forma, para que seja caracterizado o vínculo empregatício são exigidos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943). Sendo eles a prestação do trabalho por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação ao poder diretivo do empregador (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.60).

Portanto, para ter direito a proteção prevista na legislação trabalhista, durante as relações laborais, se faz necessário a presença dos requisitos elencados na CLT (BRASIL, 1943). Pois, assim será caracterizado o vínculo empregatício do trabalhador com a empresa, tendo direito de receber todos os direitos e proteções que a lei lhe confere aos trabalhadores.

Em relação ao requisito pessoa física, se faz necessário que a prestação de serviço não seja realizada por pessoa jurídica. Uma vez que não pode ser considerada relação empregatícia se ambas as partes forem pessoas jurídicas. Por exemplo, se observar a empresa Uber, esse elemento está presente na relação, é formada por uma pessoa física e a própria Uber (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.45).

O requisito da pessoalidade afirma que não é possível substituir o prestador de serviço por outra pessoa, pelo fato do contrato ser personalíssimo. Esse requisito, observando a empresa Uber, é presente, pois a conta do trabalhador é pessoal e intransferível, ou seja, não pode ser utilizada por outro trabalhador que não seja cadastrado, caracterizando a pessoalidade nesse caso (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.60).

Outro requisito previsto na legislação trabalhista para poder caracterizar o vínculo trabalhista é o da não eventualidade. O trabalho que a pessoa física desenvolve, de modo pessoal, deve ocorrer de forma habitual, constante, pois um trabalho prestado de forma esporádica não pode caracterizar vínculo empregatício do trabalhador com a empresa (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.45).

A não eventualidade é a necessidade permanente, ou seja, o trabalho não pode ser esporádico ou descontínuo. No caso da Uber, o seu motorista não possui exclusividade com a empresa, onde ele pode atuar em

outras plataformas ou trabalhar em outros ramos. Além desses apontamentos, o motorista pode escolher os dias e horário que vai trabalhar, sem um limite mínimo ou máximo. Porém, a não eventualidade deve ser analisada em cada caso concreto, podendo ser configurada ou não (CASSAR, 2014, p.261).

Já o requisito da onerosidade, define que o empregador deve quitar a remuneração em favor do trabalhador, por conta do trabalho que foi prestado por ele. Servindo de base para a análise a empresa Uber, podemos verificar que a plataforma recebe todos os valores pagos pelos usuários do serviço, retém um percentual para si, e somente depois repassa os valores para os motoristas. Portanto, dessa forma, a onerosidade está configurada, pois o motorista não paga uma taxa fixa mensal para utilizar a plataforma, pelo contrário, a própria empresa que repassa os valores que o motorista tem direito, de acordo com o número de viagens por ele realizada, sempre tendo como base as tarifas e percentuais definidos, de forma unilateral, pela empresa (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.60).

Como a onerosidade é a contraprestação por parte do empregador, devido ao trabalho realizado pelo empregado, o trabalho exercido pelo motorista da Uber seria considerado onerado. Pois, o motorista recebe, através da empresa em que presta serviço, pelas corridas realizadas, como se fosse um salário devido por produção do trabalhador (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p. 45).

Um ponto que precisa ter atenção, é o fato da baixa remuneração e as grandes jornadas que esses trabalhadores estão sujeitos. Normalmente, esses trabalhadores por aplicativos se submetem a uma rotina média diária de 10 horas, isso de segunda a segunda, recebendo uma remuneração inferior ao salário mínimo. Esses pontos terminam por caracterizar os requisitos da onerosidade e não eventualidade, pelo fato de serem as plataformas que faz o repasse dessa remuneração, de forma semanal ou quinzenal, por meio de débito em conta (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.599).

Finalizando os requisitos para caracterização do vínculo empregatício, tem-se a análise do elemento da subordinação jurídica. Que é conhecida como a dependência hierárquica do empregado para com seu empregador, ou seja, seria a submissão da labor prestado pelo empregado em favor do empregador, e esse empregado está sujeito aos regramentos, normas e orientações que são estabelecidas pela própria empresa e de forma unilateral (CASSAR, 2014, p.246).

A subordinação, que requer mais atenção durante essa análise, é o requisito que mais influencia no estudo da relação de trabalho. É considerada o elemento mais importante para conseguir no momento em que vamos fazer a diferenciação do empregado e um trabalhador autônomo dentro das normas previstas no direito do trabalho (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.49).

A subordinação, analisando o modelo da empresa Uber, pode levantar algumas controvérsias. Pois, não podemos analisar a subordinação pelas definições clássicas, por não ser suficiente para entender as inovações que o trabalho realizado nesse meio tecnológico propicia. A empresa citada não determina quais os horários de trabalho que o motorista deve seguir, porém, dita as regras do código de conduta que o motorista está vinculado, exercendo seu controle por meio das políticas de avaliações dos usuários e pelo número das taxas de cancelamentos (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.60).

No caso da empresa Ifood, existem os trabalhadores que operam em regime de operador de logística e, nesses casos, eles possuem horários fixos para cumprir, sendo esses horários determinados pela empresa. Durante esse horário, só podem aceitar pedidos da empresa citada e, em caso de descumprimento, podem ser multados de atuarem em outras empresas ou se não cumprir ao menos 85% da jornada estabelecida. Nessas condições, lhes são negados o vínculo empregatício, sendo cadastrados com se fosse autônomos, ou, muitas vezes, como pessoa jurídica (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.599-600).

Assim, nesse caso, temos presentes os requisitos legais que são exigidos para configurar o vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa que fornece a plataforma, porém, a empresa força o trabalhador a aceitar os termos. O trabalhador acaba se submetendo a essas condições, como visto no presente trabalho, pelo nível de desemprego muito alto e a necessidade de garantir sua sobrevivência.

A autonomia e a subordinação são conceitos considerados contraditórios, ou seja, a possível existência de autonomia do trabalhador, como no caso de poder definir a própria jornada de trabalho, teria a força de afastar a subordinação. Assim, na subordinação, esses aspectos seriam definidos pela empresa que o trabalhador está vinculado (DELGADO, 2007a, p.334).

Porém, essa autonomia existente para os trabalhadores de aplicativos não é plena, pois a empresa define os valores que serão cobrados, sempre de modo unilateral e impositivo, ou seja, o trabalhador

não tem a liberdade de definir quanto vale o seu serviço. Por esse motivo, deve-se analisar as outras formas de subordinação, como a estrutural (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.60).

A subordinação estrutural, que foi apontada no parágrafo anterior, leva em consideração o cumprimento pelo empregado, no quesito estrutural, do que diz a dinâmica de organização da empresa e também obedecer no sentido de seguir o funcionamento dela, ou seja, ele precisa seguir o regramento de organização e funcionamento da empresa (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.60).

Sem deixar de levar em consideração os cinco elementos fáticos, que compõe a relação jurídica de emprego, a subordinação é que se destaca dentre todos os elementos citados para configurar a relação empregatícia. A subordinação é que faz a diferença na relação de emprego, se olhar para as tradicionais modalidades de relação jurídica de produção que já foram destaques na história dos sistemas socioeconômico, como a escravidão e servidão. E será ela o fator principal para diferenciar a relação de emprego e o grupo mais relevante de contratação de trabalho no mundo atual, sendo ele as mais diversas modalidades de trabalho autônomo (DELGADO, 2016, p.310).

Assim, analisando o contexto, verificamos que dentre os requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia, a subordinação será o que mais merece destaque e análise, por ser considerado o mais difícil de se enxergar de forma clara, em relação aos outros requisitos estudados no presente artigo, dependendo muito de como o caso concreto que esteja sendo estudado se apresenta.

Além da subordinação e os outros requisitos que são necessários para configurar o vínculo empregatício, deve-se analisar a questão dos riscos da atividade laboral. No caso da empresa Uber, os próprios motoristas que suportam os riscos para desempenhar suas atividades, semelhante aos taxistas, onde devem arcar com todos os valores referentes ao combustível, manutenção do carro, entre outros (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.61).

Diferente do trabalhador com vínculo empregatício, o autônomo tem que desenvolver seu ofício de maneira eventual, devendo assumir todos os riscos da atividade que serão concentrados em sua pessoa. Pois, em regra, o desenvolvimento de seu trabalho se faz por sua conta, assim, o risco é do próprio trabalhador (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.46).

A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) afirma que o risco da atividade deve ser suportado pelo próprio empregador,

porém, no contexto em que estamos analisando, observa-se que esses riscos foram transferidos para os trabalhadores, contrariando a legislação. Por esse motivo, fica a questão se essa relação jurídica seria mesmo uma relação autônoma, mantida como um sistema de parceria entre a empresa Uber e os motoristas (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.61).

Esse tipo de trabalho pode ser definido como sendo um trabalhador Just-in-time, que seria o trabalhador que recebe os riscos e custos da atividade, sendo ele privado dos direitos trabalhistas, sem mesmo ter conhecimento da real e total carga de trabalho e sua respectiva remuneração, ou seja, nada está garantido. O trabalhador fica à disposição da empresa que fornece a plataforma sem a certeza de como será seu trabalho, tampouco como será remunerado (ABILIO, 2019, p.3).

O nome utilizado para identificar esses novos modelos de administração de mão-de-obra, que surgiram devido o grande avanço da tecnologia, seria trabalho sob demanda. Funcionando de maneira que o trabalhador fica a disposição, sendo flexível, somente atuando conforme a necessidade dos usuários, tudo através de um aplicativo ou site (BABOIN, 2017, p.1).

A relação autônoma é a que o trabalhador exerce a profissão ou ofício com habitualidade, por sua conta e risco, ou seja, o risco do negócio é do próprio autônomo. Essa relação permite também a presença de uma subordinação, mesmo que seja menos intensa, como por exemplo no caso dos representantes comerciais que podem receber algumas orientações sobre o negócio (CASSAR, 2014, p.276).

Referente a concentração dos riscos da atividade diretamente no trabalhador, verifica-se que esse critério é de suma importância para definir a relação de trabalho do motorista vinculado a Uber. Mesmo sendo verificado a presença dos requisitos essenciais, quais sejam, pessoalidade, subordinação, pessoa física, habitualidade e onerosidade, o fator risco da atividade afastaria uma possível configuração de relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa Uber (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.62).

Porém, analisando esse aspecto, a Uber detalha minuciosamente seus termos da prestação de serviço, obrigando o motorista a seguir. Assim, temos de uma lado o poder patronal e, do outro lado, a subordinação do trabalhador. Observa-se que a dita liberdade do trabalhador é mínima frente a tamanha quantidade de regras que são impostas ao obreiro, que devem ser seguidas para poder ingressar no aplicativo (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.50).

Em outros aplicativos ou plataformas, os entregadores, por exemplo, mesmo sendo considerados pela plataforma como sendo autônomos, destaque-se que algumas plataformas solicitam que o trabalhador se declare como sendo autônomo, esses trabalhadores estão sujeitos à resposta da plataforma aceitando o cadastramento no aplicativo, ao controle de sua rota que será percorrida de forma unilateral, a definição dos preços de cada entrega e ao desligamento da plataforma (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.595).

Com o processo da uberização compreendido com um novo meio de controle, organização e gestão do trabalho, faz com que mude a figura do empreendedor de si para ser o trabalhador gerente de si, porém subordinado. Trata-se de uma definição crítica de modos de subjetivação que faria ser reconhecido o próprio sujeito enquanto empresa de si, passando o gerenciamento de parte do trabalho para o próprio obreiro, sendo assim um gerenciamento subordinado. Tal gerenciamento seria limitado à execução e produtividade no trabalho (ABILIO, 2019, p.5).

O trabalho prestado pode surgir como sendo uma obrigação de fazer pessoal, porém sem subordinação (que seria o trabalho autônomo em geral); podendo ser, também, uma obrigação de fazer sem personalidade, tampouco subordinação (que também seria trabalho autônomo); ou como sendo uma obrigação de fazer subordinada e pessoal, porém, esporádica e episódica, sendo essa situação a de trabalho eventual (DELGADO, 2016, p.297).

A empresa Rappi, em seu termo e condições, afirma explicitamente que a empresa seria responsável pela escolha unilateral da rota que o entregador deverá percorrer para levar a entrega para o cliente e a própria plataforma escolhe qual será o melhor meio de entrega. A seleção do entregador estará sujeita a capacidade de entrega e âmbito territorial de operação (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.595).

A Uber oferece a plataforma que o trabalhador deverá usar para executar a atividade, porém, sem ela, não é possível o trabalho ser exercido. O trabalhador até pode usar outras plataformas, de empresas diferentes, mas será submisso aos regimentos de cada uma delas. Assim, está presente a subordinação estrutural, sendo possível seu entendimento no sentido clássico, se for observado a presença de um código de conduta, e pelo fato de ser possível a demissão por conta das políticas de controle de qualidade imposta pela empresa, junto com a estipulação unilateral dos valores que serão pagos pelos usuários do serviço (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.61).

Tratando da remuneração desses trabalhadores, existe ainda a gorjeta paga pelos usuários aos prestadores de serviço. A própria plataforma limita o valor que será repassado como gorjeta para o trabalhador. Na UberEats, o valor máximo é de R\$ 5,00 (cinco reais). Por mais que o trabalhador seja considerado autônomo pela empresa, ela mesma que estipula qual o valor que o cliente pode deixar de remuneração extra para o trabalhador. Essa prática termina por caracterizar uma subordinação direta do trabalhador com a empresa, mesmo sendo constantemente negado pela empresa (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.597).

O trabalhador autônomo deve estar subordinado a si próprio, não podendo estar submisso a ordens de outra pessoa. É o próprio autônomo que decide como será o desenvolvimento de sua atividade, exercendo da maneira que achar correta, escolhendo o dia, horário e modo de trabalhar sem receber ordens ou orientações de uma outra pessoa (NEVES; CARVALHIDO, 2019, p.46).

A uberização utiliza a força de trabalho que conta com a disponibilidade do trabalhador, usando somente quando for necessário. A empresa que fornece o aplicativo mantém para si o controle, mapeamento e gerenciamento da oferta de trabalho, juntamente com sua demanda, a qual também será intermediada pelo aplicativo e subordinada ao próprio. Assim, verifica-se que o trabalhador está disponível, mas sem a possibilidade de interferir na distribuição do seu próprio trabalho, nem mesmo influencia na determinação do valor de seu próprio trabalho, tais informações não são claras e nem pré-definidas (ABILIO, 2019, p.3).

Com várias possibilidades, esses trabalhadores parecem estar em uma espécie de área fronteira, que fica entre a relação de emprego e o trabalho autônomo, esses motoristas estaria em uma área cinzenta de indefinição jurídica, ficando desassistidos de uma concreta definição da natureza de seu trabalho. Estão próximos das características de trabalho autônomo, como os taxistas, e também muito próximos das características de relação empregatícia e trabalho eventual, quando não tem o requisito da não eventualidade. Assim, o entendimento da existência ou não de vínculo empregatício dependerá do julgador, analisando caso a caso concreto (CASSAR, 2014, p.264).

Pode-se observar a precarização de um tipo de emprego que existia, sendo e foi disfarçado como uma nova forma, baseado em um novo contrato, mediado pela tecnologia de comunicação e informação, desenvolvendo uma profunda instabilidade, referente a remuneração e

permanência no trabalho. É dentro dessa instabilidade que mora a insegurança do trabalhador, insegurança essa que é usada pelas plataformas como uma ferramenta de controle, transformando na relação de trabalho neo-feudal (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019, p.602).

Com tudo que foi exposto, fica a questão para refletir: a contratação desses trabalhadores, com reconhecimento de vínculo empregatício, conforme dita a legislação em vigor, seria o melhor caminho a seguir para proteger esses obreiros, ou se essa medida geraria consequências negativas para essa classe de trabalhadores (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.72).

Mesmo assim, a presente situação desses trabalhadores é precária, pois estão em um estado de incerteza em relação a natureza jurídica dessa nova forma de trabalho, necessitando que sejam adotadas medidas para unir os direitos e deveres de todas as partes envolvidas nessa relação jurídica. Cabe ao Direito do Trabalho atuar de maneira a evitar que esses trabalhadores se transformem em reféns dessa estrutura considerada totalmente assimétrica, que as vantagens econômicas são claras, agindo na defesa de todos os direitos fundamentais desses trabalhadores, com objetivo de proteger a dignidade humana deles, sem limitar o ramo e, conseqüentemente, acabar com esse modelo de negócio (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p.72).

5 CONCLUSÃO

Verificou-se que, com decorrer do tempo, ocorreram inovações tecnológicas, transformando, ou até mesmo criando, postos de trabalhos, e, assim, deixando dúvidas quanto a atuação ou não do Direito do Trabalho na proteção dessas novas relações. Assim, discutiu-se a existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e empresas que fornecem as plataformas digitais.

Surgiu, por conta dessas inovações, o problema discutido: seria possível reconhecer vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos com a respectivas empresas que fornecem a plataforma? Por conta disso, verificou-se a crescente utilização desses serviços por aplicativo, ficando os trabalhadores em situação que não deixa clara sua posição jurídica. Portanto, constatou-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos com as respectivas plataformas, pois foi possível visualizar a presença dos requisitos

necessários para compor a relação jurídica de emprego, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, sendo que essa última detém mais peso.

O objetivo desse trabalho foi analisar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos com as empresas fornecedoras das plataformas. Foram avaliados os requisitos previstos na CLT (BRASIL, 1943), verificando a presença deles dentro dessa relação jurídica, trabalhador por aplicativo e empresas fornecedoras das plataformas.

O presente estudo foi de grande importância para os estudantes e operadores do Direito por possibilitar a análise da CLT (BRASIL, 1943) comparada com a situação jurídica dos trabalhadores por aplicativos. Para a ciência, o presente artigo permitiu uma análise de tal situação jurídica e servindo de base para o desenvolvimento de novos métodos para serem aplicados nessa nova relação jurídica. Para a sociedade, foi possibilitada a visualização da necessidade de novas medidas protetivas para os trabalhadores por aplicativos.

Assim, diante de tal estudo, foi verificado que é possível visualizar a presença dos requisitos previstos na CLT (BRASIL, 1943) para configuração do vínculo empregatício. Contudo, percebe-se que não cabe somente a aplicação literal da CLT (BRASIL, 1943) nos casos apontados, por termos uma legislação defasada, que não acompanhou a evolução das novas relações jurídicas. Com isso, compreende-se que o mais sensato seria desenvolver uma nova legislação com objetivo de entender as atuais relações jurídicas, desenvolvendo medidas protetivas para trabalhador, de maneira a não inviabilizar o mercado de serviços por aplicativos.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**. 2019, Vol. 18, n. 3.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da Servidão. São Paulo, **Boitempo**, 2018.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n.123, jul, set. 2015. p. 407-27.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso “UBER”. **Faculdade de Direito da USP**, 2017. 34 p. Disponível em:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/51795369/TRABALHADORES_SOBO

DEMANDAO_CASO_UBER.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1541002492&Signature=SNnfV Tz6ST%2BszZ0BcjumOyS%2BuTU%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DTrabalhadores_sob_demanda_O_caso_Uber.pdf. Acesso em: out. 2019.

BRASIL, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial** (da República Federativa do Brasil), Brasília, 09 de agosto de 1943.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

COSTA, Danilo da. Análise da exclusão e inclusão no contexto de jovens universitários. **Revista Coleta Científica**, Vol. 3, n. 6, p. 01–10, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007a.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; PEDREIRA, Sara Costa. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Caderno do CEAS – Revista crítica de humanidade**. 2019, n. 248, p. 578 – 607.

GOMES, Márcia Regina Botão; SOARES, Marcela; PRAUN, Luci. Trabalho e Serviço Social: ressignificações contemporâneas. **O Social em Questão**. 2020, n. 47, p. 9 – 22.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Ano III, Vol.III, n.7, jul.-dez., p.95-107, 2020.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um Artigo de Revisão de Literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, v. II, p. 29-55, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um Projeto de Pesquisa de um Artigo de Revisão de Literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, v. II, p. 02-28, 2019.

MACHADO, L. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. **BBC News Brasil**. 22.05.2019. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Vitor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. 2017, Vol. 3, n. 1, p. 55 – 75.

NEVES, Isabel Cristina; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. Novas modalidades de trabalho e a caracterização do vínculo empregatício: uma análise da uber. **Revista Científica Fagoc**. 2019 Vol. IV, p. 43 – 52.

STEFANO, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" (**Conditions of Work and Employment Series**, No. 71). Geneva, Suíça: ILO.