

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE
TRABALHADORES E APLICATIVOS**

*ACKNOWLEDGEMENT OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP
BETWEEN WORKERS AND SOFTWARE APPLICATIONS*

Jenner Pereira dos SANTOS JÚNIOR¹

Weverton Freitas CASTRO²

Gabriela Nogueira Xavier MATIAS³

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é investigar a relação entre os trabalhadores e plataformas digitais. A relação intrínseca existente é fato gerador de possível vínculo empregatício e por isso serão analisados e comparados os seguintes requisitos geradores dessa relação: pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. A inobservância do vínculo empregatício gera ônus ao elo mais fraco dessa relação jurídica e afronta a Constituição da República, uma vez que suprime direitos fundamentais e princípios norteadores da justiça do Trabalho.

PALAVRAS CHAVE: Direito do Trabalho. Precariedade. Relação de trabalho. Vínculo empregatício. Subordinação.

¹ Bacharelado em Direito. Contato: juniorsantos218218@gmail.com

² Bacharelado em Direito. Contato: emaildoweverton@gmail.com

³ Mestre em Direito do Trabalho e graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Consultora e advogada trabalhista. Professora de Direito Material e Processual do Trabalho. Contato: gabriela.xavier@prof.una.br

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the relationship between workers and digital platforms. The intrinsic existing relationship is a triggering event for a possible employment relationship and, therefore, the following legal requirements that generate this relationship will be analyzed and compared: natural person, personality, subordination, onerosity and non-eventuality. The failure to comply with employment relationship creates a burden on the disadvantaged party in this legal relationship and affronts the Constitution since it suppresses fundamental rights and guiding principles of Labor Justice.

KEYWORDS: Labor Law. Lprecariousness. Working relationship. Employment relationship. Subordination.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda o vínculo empregatício entre o indivíduo (trabalhador) e a plataformas digitais prestadoras de serviços diversos.

Tomemos como exemplo inicial, uma das pioneiras no seguimento, a empresa prestadora de serviço de transporte UBER do Brasil. Questionamos o fato de a UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA figurar no mesmo quadro societário da UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V. e a UBER INTERNATIONAL B.V e tal vínculo empregatício ser reconhecido entre empregador e motorista em outros países como EUA, Reino Unido e no Brasil não acontecer o mesmo, sendo que aqui, podemos apontar fatores que comprovem o cumprimento dos requisitos que configuram a relação de trabalho, que seja: ser pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Outro fator importantíssimo a ser destacado é a questão dos obreiros que prestam serviços a aplicativos conduzindo suas motocicletas, estes não percebem o valor estipulado na CLT em seu artigo 193,

§ 1º e § 4º para a categoria no que tange a periculosidade, além de terem metas impostas por alguns *app's*, que oferecem serviços de alimentação, metas que vão desde um número de entregas diárias e tempo para cada entrega, chegando a ser penalizados no pagamento do pedido caso não o cumpram.

O não reconhecimento do vínculo entre obreiro e empregador geram nítidos efeitos lesivos a parte vulnerável da relação que aqui será tratada, esta, se dá tanto pela inobservância das normas Constitucionais, da Organização Internacional do Trabalho, que abordam esta matéria, quanto pela também inobservância de normas infraconstitucionais.

Ainda que existam no ordenamento jurídico pátrio dispositivos que alterem e/ou reduzam direitos, buscaremos a compreensão do direito adquirido e dos princípios constitucionais que regem o Estado Democrático de Direito brasileiro, como o Princípio da Valorização do Trabalho, Princípio da Dignidade Humana e o Princípio da Justiça Social, como também os princípios norteadores da Justiça do Trabalho, como o Princípio da Proteção que se manifesta em dimensões distintas, como o princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica (inalterabilidade contratual lesiva) e do *in dubio pro operário*.

Ressalta-se a razão de ser do Direito do Trabalho, que visa o reequilíbrio por parte do Estado da desigualdade entre hiperssuficientes e hipossuficientes, reequilíbrio inobservado na matéria do presente artigo. Observaremos as “táticas” usadas pelas empresas para mascarar a relação de emprego, como o uso do termo “parceiro” para descaracterizar o trabalhador como seu funcionário, colocando-o em um status de sócio da empresa, invertendo assim a ótica da relação, como bem assim ressalta Ana Carolina Pães Leme (2019) em sua Obra intitulada *Da máquina a nuvem* dizendo: “*Os trabalhadores são convidados a se transformar em pequenos empresários e administradores do risco e da incerteza, ao passo que as empresas extraem valor exatamente de uma captação de externalidades*” .

Límpido e evidente também que o trabalhador se subordina a tomadora de serviço, uma vez que o ele é monitorado a todo segundo que está trabalhando, o Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2017), do Egrégio Tribunal Regional da 3º Região, em seu artigo “Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica” deixa claro quando reconhece a subordinação entre a plataforma digital e o trabalhador, reconhecendo que, uma vez o obreiro ingressando na empresa através de um contrato de trabalho autônomo que neste adere às atividades da empresa ou de um das demais unidades da rede empresarial, a disposição do trabalho subsiste pelo tomador, uma vez que a impessoalidade da disposição do trabalho, não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado.

Ainda acerca da temática da subordinação, Maurício Godinho Delgado (2006), em sua Obra intitulada Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho, deixa claro que a subordinação se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Mostraremos também as divergências jurisprudenciais acerca do tema, abordando o entendimento majoritário e minoritário em relação ao reconhecimento de vínculo trabalhista entre trabalhador e plataforma digital. Neste sentido, podemos destacar decisões do TRT7 (CE), em que entendem pelo cumprimento de todos os elementos fáticos jurídicos de relação de emprego, previstos no Artigo 2º e 3º da CLT e em contraposta, há decisões proferidas pelos TRT2 (SP), TJ MG e TJ DF de descaracterização do vínculo empregatício por ausência dos requisitos legais e incompetência material da justiça do trabalho para atender a presente demanda. Destacaremos também a decisão do TST, em que determinou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar as relações entre o trabalhador e aplicativo, alegando

que a relação entre as partes, é meramente comercial, afastando o vínculo empregatício e determinando a competência do Tribunal Cível para julgar às ações.

Como um pouco exposto aqui, mostraremos que nesta situação, o homem acaba sendo reduzido à condição de máquina e, o trabalho, à de mercadoria.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1- Serviço autônomo

Para abordarmos o presente tópico, primeiro definimos o conceito de serviço na modalidade autônoma. De acordo com o Vocabulário Jurídico de Plácido e Silva designa autônomo como: *“Palavra que serve de qualificativo a tudo o que possui autonomia ou independência, isto é, de tudo quanto possa funcionar ou manter-se independentemente de outro fato ou ato”*. Portanto, autônomo é todo aquele trabalhador que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, com um tomador, esse se dá por conta própria, laborando de forma eventual e não habitual.

Para Correia (2018), o trabalhador autônomo é o prestador de serviços que atua como patrão de si mesmo, sendo uma pessoa física que labora por conta própria, assumindo os riscos de empreendimento. Em geral, este trabalhador é o dono das suas atividades e demais equipamentos indispensáveis para realização de seu serviço, possui ampla liberdade para escolher o horário de trabalho e fixar o preço de seus serviços. Neste sentido, vale destacar que a Uber é quem fixa os valores das corridas, o veículo a ser utilizado para prestação de serviço e aplica penalidades aos seus motoristas quando há alguma irregularidade.

A Reforma trabalhista inseriu o artigo 442-B da CLT, para tratar do contrato de trabalho autônomo, vejamos:

Art. 442-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). A contratação .do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Neste sentido, Correia (2018) destaca que o trabalho autônomo pode ser pactuado com cláusula de exclusividade e continuidade. Contudo, não há como visualizar, na prática, a aplicação do dispositivo, sendo afastada a aplicação do presente artigo quando cumprido todos os requisitos legais dos artigos 2º e 3º da CLT, por execução do princípio da primazia da realidade.

A questão chave na modalidade autônoma de trabalho, por óbvio, é a ausência de subordinação do sujeito ao realizar seu trabalho.

A palavra Subordinação deriva do termo *subordinare* (*sub - baixo; ordinare - ordenar*), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica, CASSAR (2018).

O que observamos acontecer é a chamada Subordinação estrutural-reticular, como trata o Tribunal Regional do Trabalho acerca do tema, o trabalhador é inserido nas atividades empresariais da tomadora de serviços, uma vez feito isso, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Neste cenário, o trabalhador se torna um colaborador da empresa, como se todos ali fossem um único time, esforçando-se para o aumento da produtividade do grupo. Embora esta atitude não seja ilícita, está ali presente os elementos fáticos de uma relação empregatícia.

No exemplo supracitado da Uber, ela seleciona os motoristas, estabelece as regras (inclusive quanto aos veículos que deverão ser utilizados na prestação de serviços aos seus clientes), recebe reclamações de usuários e decide sobre elas, altera o valor da corrida de forma unilateral (o que impacta diretamente na remuneração do motorista). Enfim, domina todo o sistema. O motorista, por sua vez,

não tem autonomia nenhuma para a execução do seu trabalho.

Como citado anteriormente pelo Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, trata-se basicamente de uma relação típica e tradicional de trabalho com vínculo empregatício, disfarçada por um contrato de trabalho autônomo, onde o trabalhador tem que aderir às normas estruturais das atividades da empresa.

A Jurista e desembargadora aposentada do TRT da 2ª Região, Vólia Bonfim Cassar nos ensina que:

(...) toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade-fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, ele terá uma subordinação estrutural ou integrativa, já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços.

Como podemos observar, a subordinação é traço essencial para distinguir a prestação de serviços autônomos do contrato de emprego. Se há ingerência na execução dos serviços prestados e imposição de metas, há vínculo empregatício.

Para Vólia Bomfim Cassar (2018), o empregador é dotado do poder de direção por escolher, comandar e controlar os fatores de produção da empresa. Sendo dividido o poder de direção em poder diretivo, poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização. O poder diretivo, se constitui na capacidade de o empregador de dirigir a empresa, escolher seus rumos e estratégias, dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando aos objetivos da empresa. O poder disciplinar traduz-se no poder do patrão de impor punições aos empregados. Já o poder hierárquico ou de organização, trata-se da capacidade do empregador de determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, compreende-se então, a hierarquia dos cargos e funções. Desta forma, podemos destacar a caracterização da subordinação estabelecida entre a Uber e os seus motoristas, uma vez que a empresa

aplica penalidades aos seus condutores, concede premiações e escolhe os valores das corridas.

2.2 - Relação de emprego.

Antes de adentrarmos no conteúdo do tópico, faremos uma breve distinção entre a relação de trabalho e relação de emprego a luz da Doutrina trazida por Mauricio Godinho Delgado (2017) p.309-311, no qual entende que a primeira expressão possui caráter genérico e refere-se à modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. Neste sentido, a relação de trabalho engloba a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de outras modalidades de pactos de prestação de serviço. Desta forma, pode-se caracterizar a relação de trabalho como o ‘*gênero*’ a que se acomodam todas as formas de contratações para prestações de labor existentes no atual mundo jurídico.

Embora possua um sentido amplo, a palavra trabalho refere-se ao: Dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil. Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. Desta forma, sendo o conjunto de atividades produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.

Quanto à relação de emprego do ponto de vista técnico-jurídico, esta limita-se a uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho em vigor. Deste modo, podemos afirmar que a relação de emprego é uma espécie do gênero de relação de trabalho.

Nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de

fatores, ou elementos, reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desta forma, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego, resulta-se da conjugação de certos inarredáveis elementos fático-jurídicos, sem os quais não se configura a mencionada relação.

Mauricio Godinho Delgado (2017) entende que os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho aponta esses requisitos em dois preceitos combinados. O primeiro, no caput do artigo 3º, vejamos:

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

O segundo está previsto no artigo 2º da CLT, vejamos:

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

Basicamente, os elementos jurídicos para caracterização do vínculo empregatício são: Trabalho não eventual, prestado “*intuitu personae*” (Personalidade) por pessoa física, em situação de subordinação e onerosidade.

Conceituaremos cada um dos requisitos supracitados em analogia ao reconhecimento de vínculo trabalhista entre os trabalhadores e os aplicativos.

Quanto ao trabalho por pessoa física, para caracterização do vínculo empregatício, o prestador de serviço há de ser sempre pessoa física. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado (2017), entende que:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Neste sentido, podemos identificar que se cumpre o requisito supracitado no contrato estabelecido entre os aplicativos e os motoristas e entregadores, uma vez que, os prestadores de serviço nesse caso são pessoas físicas.

O requisito de Pessoaalidade embora parecido, não se confunde com o da Pessoa Jurídica. Neste, a pessoa natural possui a característica em regra de infungibilidade no que tange ao trabalhador. Sendo assim, a relação jurídica pactuada deve ser *intuitu personae*, em respeito ao prestador do labor, que não poderá ser substituído por outro.

Quanto a este requisito Maurício Godinho Delgado (2017) entende que: “(...) é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico”.

Insta salientar que os aplicativos possuem cláusulas expressamente proibitivas quanto à substituição do trabalhador por outro não cadastrado. A título de exemplo, trazemos o regulamento dos Aplicativos, que conforme as “políticas de desativação”, determinam a aplicação de sanções, no caso de exclusão do motorista ou entregador do aplicativo, se caso deixarem outro não cadastrado realizar a prestação de serviço. Desta forma, é inegável o cumprimento do requisito de personalidade existente entre os trabalhadores e os aplicativos de entrega e transporte.

Vejamos o termo da política da Uber, que levam à desativação do trabalhador em relação a plataforma: *“O que leva à desativação? Desativaremos para atividades como: Fornecer ao Uber informações imprecisas; permitir que outra pessoa use sua conta; e fazer uma viagem usando um veículo não aprovado”*.

Outro requisito a ser abordado é o da não eventualidade. Este requisito é caracterizado pela prestação de serviço por permanência (mesmo que por um curto prazo ou período), não se aplicando ao trabalho esporádico.

Maurício Godinho Delgado (2017), entente sobre o requisito da não eventualidade que: “Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” — art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” caput do art. 1º).

No presente caso, podemos destacar que os aplicativos aplicam sanções aos trabalhadores por recusarem alguma corrida ou entrega, acarretando malefícios à sua “taxa de aceitação” o que resulta na aplicação da política de desativação.

Outro ponto a ser destacado é que os aplicativos colocam os trabalhadores em contato diretamente com os consumidores do serviço, sendo seus que os proprietários auferem lucros a cada serviço prestado pelo motorista ou entregador. Desta forma, é evidente que o serviço prestado pelos trabalhadores atende às necessidades normais dos aplicativos, não afastando deste modo, a caracterização do requisito da não eventualidade.

Quanto ao requisito da onerosidade, podemos destacar que a relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por meio desta relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, iniciando-se ao largo universo de bens econômicos característicos do atual mercado. Deste modo, podemos afirmar que o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso por envolver um conjunto diferenciado de prestação e contraprestação economicamente mensuráveis.

Os aplicativos estão cobrando uma taxa média de 20 a 30% de cada serviço prestado pelos motoristas e entregadores, valor este que é repassado do consumidor diretamente para o aplicativo e futuramente, repassado pelo aplicativo para os seus trabalhadores.

Destarte, é evidente o cumprimento do requisito de onerosidade, uma vez que os aplicativos estão auferindo lucros e repassando os valores para os trabalhadores a título de contraprestação pelo serviço realizado.

Por fim, o requisito da subordinação. O conceito de subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar) MICHAELIS 2020, traduzindo a noção etimológica de estado depende da obediência em relação a uma hierarquia. Em outras palavras, é a sujeição, ou submetimento ao poder dos outros.

Um ponto interessante a ser destacado, é o entendimento de Mauricio Godinho Delgado, vejamos:

O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos, a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo. (2017. p. 324).

Outro ponto a ser destacado é que para caracterizar a subordinação, não se faz necessário o contato pessoal entre as partes, podendo ser também por meios pessoais e diretos ou meios telemáticos e informatizados.

Insta salientar que os aplicativos possuem políticas de desativação que aplicam penalidades como a exclusão do trabalhador no aplicativo, por qualquer irregularidade, seja por serviço mal prestado, baixa taxa de aceitação, condições dos veículos ou qualquer desvio de conduta previsto no regulamento. Não tão somente, os aplicativos fixam as condições em que o serviço deverá ser prestado, além de controlar a sua execução, estabelecem o valor das tarifas e detém o poder de rejeitar o trabalhador que não atinge determinados critérios, oferecem prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas e determinam qual o veículo a ser utilizado para prestação de serviço.

Ademais, cumpre destacar que os trabalhadores são monitorados durante todo o seu período laborado, enquanto estiver online no aplicativo, por meio de

sistema informatizado, o qual controla sua trajetória, velocidade, tempo gasto, distância percorrida e até mesmo se houve alguma frenagem brusca durante o trajeto.

Talvez sendo o requisito mais discutido para caracterização de vínculo trabalhista entre os aplicativos e os trabalhadores, a subordinação evidentemente está presente na relação empregatícia pactuada em contrato entre os trabalhadores e a empresa proprietária dos aplicativos.

Deste modo, é notório o cumprimento de todos os requisitos para caracterização do vínculo trabalhista entre os trabalhadores e os aplicativos.

3 EMPREGADOR

3.1– Flexibilização e precarização da legislação trabalhista

A Flexibilização trabalhista é oriunda de uma profunda crise econômica da qual padece a sociedade trabalhadora brasileira, com a crise instaurada, ocorre à diminuição da produtividade, devido à insegurança do consumidor, refletindo diretamente na necessidade de mão de obra pelo empregador. Para continuar atendendo as exigências de consumo e reduzir custos de produção, viu-se necessário, pelos olhos da classe empregadora, uma reestruturação do direito do trabalho, como uma forma de modernizar a legislação para que esta se enquadre no cenário atual.

Aduzem estes que a evolução natural do Direito do Trabalho implica necessariamente na flexibilização de suas normas, concedendo uma maior liberdade negocial às partes envolvidas e, conseqüentemente, diminuindo os custos e os altos encargos das empresas, o que, por conseguinte, aumentaria os índices de emprego e incrementaria a economia (DUARTE; NASHIGIL, 2015, p. 121).

Diante dessa situação, percebeu-se no cenário nacional, uma alteração da estruturação trabalhista, visando não mais proteger o hipossuficiente da relação de emprego, e sim, vislumbrou uma proteção da “função social da empresa”, ou seja, em tempos de crise, a alteração da legislação focou não no impacto que isso geraria para a grande massa trabalhadora, e sim, na pequena porção social, detentora dos meios de produção, com o objetivo de impulsionar a economia, tal subtração de direitos é vendida através de meios de comunicação como a nova política pública de desenvolvimento econômico.

Com essas mudanças, percebemos novas modalidades de contrato de trabalho, como os intermitentes, essas modalidades tem o intuito de gerar mais postos de trabalho mediante a crise e instabilidade econômica, entretanto, estes contratos acabam por suprimir direitos basilares consolidados pela Magna Carta e as Leis Trabalhistas, desencorajando os obreiros acostumados com uma modalidade de trabalho outrora, vista atualmente como arcaica pelos legisladores.

Novas modalidades de trabalho, novos postos de trabalho, geram um novo perfil de trabalhador, o autônomo, como supracitado, entretanto, podemos observar que nada tem de moderno nessa mudança trazida pelo legislador, pois percebemos que se trata de uma cortina de fumaça afim de precarizar os direitos arduamente conquistados ao longo de décadas de lutas, com finalidade apenas de baratear mão de obra afim de o empregador auferir lucros cada vez mais abundantes.

Essa modalidade de contrato rompe com umas das teorias de jornada de trabalho, qual seja a de tempo à disposição do empregador, não permitindo um planejamento financeiro ao empregado, além de retirar a oportunidade de um segundo emprego, estabelecendo a redutibilidade salarial, sem falar na violação ao bem-estar, que, em última análise, leva ao dano existencial, ao empobrecimento e ao adoecimento (MEDEIROS, 2017, p. 22).

A ideia de ser seu próprio chefe ou não ter que se subordinar a ninguém, passa longe da realidade, períodos de trabalho diários extenuantes, baixa remuneração, nenhuma garantia se amanhã estará empregado, ou, a insegurança trazida caso o trabalhador se veja acamado por alguma enfermidade, nos remete em sua mais pura forma, aos moldes de trabalho do período da Revolução Industrial, onde o ser humano era visto nada mais do que uma peça de um sistema produtivo, que ao sinal de algum mínimo problema, poderia ser substituída por quaisquer outras que sejam, de um estoque infinito que lhe batem à porta.

Evidente após elucidado, que a flexibilização trabalhista anda de mãos dadas com a precarização das leis trabalhistas uma vez que, por consequência, não impulsionam a economia como bondosamente ela nos é vendida, e sim, expõe o trabalhador já hipossuficiente, a uma condição ainda mais vulnerável, não tendo mais o Estado para protegê-lo.

3.2 - Estímulo ao empreendedorismo

Visto o exposto no tópico anterior, nos deparamos com uma situação onde o medo do desemprego, a precarização do trabalho, falta de vagas de emprego, aguçam o sentimento de empreender, os aplicativos utilizam desta artimanha, para maximizar a conquista de novos empregados a custos reduzidos disfarçados como “parceiros” passando a falaciosa sensação de que o trabalhador é “dono de seu próprio nariz”, e acabam por se deixarem levar, adquirem veículos, motocicletas, na ilusão de que trabalhar sem a mínima garantia seria extremamente vantajoso, por diante, ocorrendo algum imprevisto, não conseguem arcar com os altos custos de financiamentos ou de manutenção dos mesmos, o trabalhador está a sua própria sorte, porém, agora endividado.

Esta situação corriqueiramente preocupante não se mostra presente apenas

no âmbito dos trabalhadores de aplicativos, mas na sociedade como um todo. Estímulos por parte do próprio Estado, que reduz as taxas tributárias para as micro e pequenas empresas acabam por incentivar aqueles que ambicionam ser seu próprio patrão. Muitas das vezes um trabalhador que deixa o formato tradicional de trabalho, procura abrir seu próprio negócio, sacrificando as economias de uma vida inteira, pois mesmo com boas intenções e gerando postos de trabalho, muitos não estão preparados para reger um negócio, pois não detém a expertise necessária, não calculam os riscos e acabam por macular os direitos trabalhistas daqueles que contratou, não garantindo aos seus funcionários o que é previsto em lei ou, havendo uma rescisão contratual, não lhes garantem os valores rescisórios legais.

Estudos mostram que a vida dessas empresas tem duração curtíssima, quando esses novos patrões se veem em condições financeiras desesperadoras, acabam por inadimplir com suas obrigações, como supracitado.

Neste sentido, Maria Cecília Máximo Teodoro denomina este sentimento de ser dono do próprio trabalho como “Síndrome do Patrão” em analogia ao Síndrome do Estocolmo, vejamos:

(...)Esta ideologia e, conseqüentemente, a postura e o sentimento que geram no trabalhador, ao desenvolverem neste a Síndrome de Patrão, faz com que ele aja como se “estivesse” empregado, mas não como se “fosse” empregado, ou desejando que assim não permaneça por muito tempo, extinguindo em seu íntimo o sentimento de pertença à sua categoria, retirando-o da busca por melhoria de direitos, aumentando o estranhamento no trabalho e, finalmente, fulminando a luta pelo reconhecimento de sua classe. A Síndrome de Patrão pode também levar o empregado a rescindir o contrato de trabalho por considerar mais "vantajoso" patrimonialmente constituir sua própria empresa, passando assim a ser o “patrão” tanto de si mesmo como de outros - seus futuros empregados. (2017).

O medo do desemprego é um dos maiores motivos que estimulam as pessoas a abrir um novo negócio, incitando o surgimento de postos informais de trabalho, de trabalhadores autônomos e do empreendedorismo. Este mesmo medo, conduzem as pessoas à resiliência, pela qual os trabalhadores aceitam se “pejotizar”, a fim de manterem a sua fonte de renda.

Neste contexto, a Síndrome de Patrão apresenta-se fortalecida, pois é um desejo do próprio trabalhador em querer demonstrar uma condição de empresário ou pessoa jurídica, haja vista o aspecto da *capitis diminutio*, que culturalmente aplica-se ao termo empregado. Deste modo, podemos atribuir o desejo obsessivo do trabalhador de aplicativo em ser dono do próprio trabalho como uma Síndrome de Patrão, uma vez que o trabalhador aceita se submeter a uma vida precária, de risco financeiro, apenas para alimentar o seu sentimento empreendedor, sem levar em consideração todas as responsabilidades e consequências que terá de arcar, a partir de então.

4 RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADOR E APLICATIVO

Resta claro que sob a ótica jus trabalhista, indubitavelmente há uma relação de emprego ente os obreiros e as plataformas digitais, pois os requisitos do vínculo laboral estão claramente presentes na relação jurídica, ficando muito bem definido empregado/ empregador, sob a luz da própria Consolidação das Leis do Trabalho, expresso em seus artigos 2º, caput, e 3º, caput:

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

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

Podemos observar que os aplicativos utilizam de duas novas e modernas modalidades de serviço que Adrián Todolí Signes a seguir as descreve, onde as plataformas estão se ‘encaixando”, uma delas é a *on-demande*” que como o nome mesmo retrata, uma modalidade sob encomenda, onde as prestadoras de serviço ficam à espera de uma solicitação de serviço por parte de um consumidor, e daí, contatam o trabalhador para que este possa prestar o serviço solicitado. (TODOLÍ, 2017. p. 28-43) Outra é a *Crowdword*, onde uma determinada prestadora de serviços descentraliza indefinidamente o trabalho que anteriormente era feito por uma pessoa e o “redistribui” a diversas outras pessoas as convocando para o trabalho, nessa modalidade, estão presentes três elementos que são: empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um determinado serviço, os trabalhadores que são convocados a prestarem o serviço, e as plataformas virtuais que unem oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem por serviço realizado.

O que podemos ver nas empresas que prestam serviços por aplicativo em nosso país é que geralmente se trata de um serviço específico, motoristas somente trabalham como motoristas, entregadores somente realizam entregas, quando solicitamos uma corrida ou realizamos alguma compra através destes *apps* temos ali informações pessoais dos trabalhadores que realizam o serviço, como suas fotos, nomes, modelo e placa de veículos etc., isso vem sido tomado como um sistema para padronizar a qualidade do serviço prestado e trazer segurança para o cliente, o que acaba acarretando uma cobrança muito maior por parte da plataforma sobre o trabalhador, gerando assim a subordinação.

Resta claro que o vínculo entre plataforma e trabalhador deve ser reconhecido, por tudo aqui já exposto, algumas empresas tendem a se esquivar das

obrigações trabalhistas devido ao fato de alegarem serem meras intermediadoras entre comerciantes e clientes, porém, como já límpido, lidamos no Brasil com empresas que prestam serviços bem específicos de transporte e entrega, tendo como estes a sua atividade fim, vejamos a *Rappi*, em seus próprios anúncios ela diz "Na *Rappi* entregamos rápido e bem feito", e para tais prestações de serviços são indispensáveis o trabalho humano de pessoas específicas, previamente selecionadas, diariamente fiscalizadas, e periodicamente remuneradas para serem realizados.

Neste sentido, trazemos algumas decisões judiciais proferidas pela Segunda Turma do Tribunal do Trabalho da Paraíba(13º região) e pelo TRT da 19ª Região/AL, em que os Tribunais Superiores acolheram os pedidos dos autores para reconhecimento do vínculo empregatício:

AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades": negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com personalidade, não eventualidade, onerosidade

e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE TELEMÁTICO. COMPROVAÇÃO. ADICIONAIS DEVIDOS. Embora se reconheça que o motorista de UBER tem certa autonomia para se pautar no seu cotidiano e distribuição do trabalho, a empresa, por outro lado, tem total possibilidade de exercer controle telemático sobre sua jornada, já que a atividade é exercida mediante uso de plataforma digital, com equipamento em conexão online, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho, e, por conseguinte, afasta a hipótese contida no art. 62, I, da CLT. Assim, comprovado o labor em horas extras, devidos são os adicionais, na forma da Súmula 340 do TST. Recurso a que se dá parcial provimento. RECURSO PATRONAL. DESLIGAMENTO DO AUTOR DA PLATAFORMA DE SERVIÇOS SEM AVISO PRÉVIO. AUSÊNCIA DE DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL INEXISTENTE. Embora reprovável pela falta do aviso prévio, a conduta da reclamada de desligar o autor de sua plataforma de serviços de forma imotivada, não tem o condão de gerar danos morais passíveis de reparação. A situação se assemelha aquela vivenciada pelo empregado típico dispensado sem justa causa por seu empregador sem aviso prévio e sem o recebimento das verbas rescisórias. Nessa hipótese, a jurisprudência, inclusive do C. TST, é vasta no sentido de que não há responsabilidade civil na espécie. Entende-se que a dispensa imotivada sem o cumprimento do quanto previsto na legislação enseja consequências próprias, cuja reparação se dá no âmbito material, não implicando, por si só, em violação aos direitos da personalidade e nem no reconhecimento *in re ipsa* do abalo. Recurso provido no aspecto. (TRT-13 - RO: 00006996420195130025 0000699-64.2019.5.13.0025, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/09/2020)

RECURSO ORDINÁRIO DA LITISCONSORTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIARIA. APLICATIVO DE ENTREGA DE REFEIÇÕES. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A RECLAMADA

PRINCIPAL. Extrai-se da prova testemunhal, que existem duas formas de o entregador se cadastrar para receber os pedidos do Ifood, uma fazendo o cadastro como "nuvem", diretamente no aplicativo, e outra como "OL", operador logístico, por intermédio de empresa liberada para contratar entregadores, como é o caso da reclamada principal. Nestes casos, o pagamento é repassado à empresa contratada, que, por sua vez, estabelece a forma de pagamento com os seus colaboradores. Reconhecido pelo juízo de primeiro grau todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, inclusive, em relação à subordinação, a possibilidade de aplicação de punições aos entregadores que se cadastrassem em outra plataforma ou que descumprissem determinação de cumprimento de jornada, sendo que os bloqueios dos entregadores eram realizados pela desenvolvedora do aplicativo, Ifood. A empregadora do reclamante é uma empresa de logística exclusivamente dedicada a efetuar as entregas de refeições, lanches e bebidas vendidas com a utilização da plataforma de propriedade da recorrente, sendo óbvio o benefício da atividade da primeira reclamada para o desenvolvimento de seu negócio. Mantida a responsabilidade subsidiária. Recurso não provido no particular. RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. INDEVIDOS. Merece reforma a sentença para excluir a condenação do reclamante no pagamento de honorários sucumbenciais, em face da declaração da inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT por esta Corte Regional, uma vez que o dispositivo celetista que permite o pagamento dos honorários advocatícios pelo beneficiário da Justiça Gratuita viola claramente a garantia constitucional do acesso à Justiça instituída pelo art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal. Recurso provido no particular.

(TRT-19 RO: 00008304320195190002 0000830-43.2019.5.19.0002, Relator: Laerte Neves De Souza, Data de Publicação: 22/10/2020).

Observamos no primeiro julgado que o Colegiado Julgador acatou parcialmente os pedidos do Reclamante, reconhecendo a existência de vínculo

trabalhista entre o motorista e a plataforma digital de transportes Uber, por configurar todos os elementos fáticos jurídicos da relação empregatícia. Como bem exposto pelo desembargador-relator “A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por ‘empreendedores de si mesmo’, tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho”.

Não diferente desta linha de raciocínio, o Colegiado Julgador do segundo julgado, acatou os pedidos do reclamante, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre o motociclista e a plataforma digital de entregas *Ifood*, por caracterizar todos elementos fáticos jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, destacando ainda o cumprimento do requisito de subordinação pelo fato da aplicação de sanções aos trabalhadores por descumprimento de cláusula do contrato.

Sendo assim, fica evidente que alguns tribunais já reconhecem a existência de vínculo trabalhista entre os trabalhadores e aplicativos. Contudo, vale ressaltar que até o momento ainda não possuímos entendimentos pacificados nos Tribunais Superiores, sendo ainda uma matéria de grandes discussões.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca por ser dono do seu próprio serviço ludibria os trabalhadores de aplicativos no Brasil, fazendo com que estes se submetam a um trabalho precário sem quaisquer respaldos pelo Estado. O medo do desemprego é um dos maiores pilares que estimulam as pessoas aos trabalhos informais, trabalhos autônomos e empreendedorismo, sem que se faça qualquer análise dos riscos assumidos. Este medo, faz com que os trabalhadores aceitem, até mesmo, se pejetizar para fins de manter uma fonte de renda.

O reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais até o presente momento não possui entendimento pacificado nos tribunais trabalhistas brasileiros, sendo ainda uma matéria de grandes discussões. Todavia, deve-se observar o cumprimento de todos os requisitos fáticos jurídicos para caracterização da relação empregatícia entre eles.

Como destacado, não se trata de uma contraposição ao empreendedorismo real, mas sim à prática de algumas plataformas digitais de se valerem da boa-fé do trabalhador, sua posição hipossuficiente quanto a relação trabalhista, bem como da atual situação econômica do país.

Desta feita, ainda que no nosso ordenamento jurídico existam dispositivos que reduzam ou alterem direitos devemos nos lembrar do Princípio Constitucional da Valorização do Trabalho, bem como da Justiça Social e Dignidade Humana, tais que não podem ser expurgados do ordenamento com uma alteração infraconstitucional, haja vista que encontra assento na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como pode ser extraído do art. 7º, caput, da Constituição da República.

Por fim, no que tange à seara trabalhista, vale destacar que o princípio *in dubio pro operário*, inclinado em prol do obreiro em questões controversas como esta, vislumbrando o reequilíbrio da desigualdade a partir de uma proteção Estatal deve ser resgatado. Assim, debruçamo-nos, portanto, sobre o primeiro princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja: a proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

CASSAR, Vólia. Bomfim. (2017). **DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: Método.

CASSAR, Vólia Bomfim. **RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO**. 1.ed. São Paulo: Método, 2018. Acesso em 28 de junho de 2020.

CHAVES, J. E. (2007). **SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL-RETICULAR: UMA PERSPECTIVA SOBRE A SEGURANÇA JURÍDICA.** Juslaboris.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **DIREITO DO TRABALHO PARA OS CONCURSOS DE ANALISTA DO TRT E MPU.** Salvador: Juspodivm, 2018. Acesso em 28 de Junho de 2020

DELGADO, M. G. (2006). **DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO.** São Paulo: LTr.

Delgado, Mauricio Godinho — **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DUARTE, Francisco Carlos; NASIHGIL, Arion Augusto Nardelo. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento do desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **REVISTA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UFC.** vol. 35,2, Jul.dez, 2015.

GUIA TRABALHISTA. **TRABALHADOR AUTÔNOMO X EMPREGADO – DIFERENCIAÇÃO.** Disponível em:
<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/autonomo_x_empregado.htm#:~:text=AUT%C3%94NOMO%20E2%80%93%20CONCEITO,PI%C3%A1cido%20e%20Silva%20designa%20aut%C3%B4nomo%3A&text=Desta%20forma%2C%20AUT%C3%94NOMO%20C3%A9%20todo,forma%20eventual%20e%20n%C3%A3o%20habitual.> Acesso em 29 de junho de 2020.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA MOTORISTA UBER.** Relator Desembargador Josaphá Francisco dos Santos. Disponível em:<<https://tj-df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/836789964/7254515020198070001-df-0725451-5020198070001/inteiro-teor-836789987?ref=serp>> Acesso em 28 de maio de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA MOTORISTA UBER.** Relator Desembargadora Elizabeth Mostardo. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/646753500/10018296120175020312-sp/inteiro-teor-646753542?ref=serp>> Acesso em 28 de maio de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO.. **RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA MOTORISTA UBER.** Juiz do Trabalho Substituto Raimundo Dias de Oliveira Neto. Disponível em: < <https://trt->

7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/833316495/acao-trabalhista-rito-ordinario-15396120175070009> Acesso em 28 de maio de 2020.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA MOTORISTA UBER**. Juiz de Direito titular dos Juizados Especiais Augusto Vinícius Fonseca e Silva. Disponível em < <https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/840766884/807233420198130056-mg>> Acesso em 28 de maio de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 19ª REGIÃO TRT19 - **RECURSO ODRINÁRIO TRABALHISTA**. Relator: Laerte Neves De Souza Disponível em:<<https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1109231243/recurso-ordinario-ro-8304320195190002-0000830-4320195190002>> Acesso em 22 de Novembro de 2020.

LEME, A. C. (2019). **DA MÁQUINA À NÚVEM**. São Paulo: LTr Editora.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. O direito ao trabalho descente e digno como direitos fundamentais e a alteração da legislação trabalhista: um aviltamento sem fim. **REVISTA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS- ABRAT**. Belo Horizonte, ano 5, nº 5, p. 13-32, jan/dez 2017.

SIGNES, Adrián Todolí. (2017). **O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização que atomizam o mercado de trabalho**

TEODORO, Maria Cecília Máximo. (2017). **A SÍNDROME DE PATRÃO**. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/depeso/258217/a-sindrome-de-patrao>> Acesso em 25 de setembro de 2020.

UBER. **POLÍTICA DE DESATIVAÇÃO**. Disponível em<<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=deactivation-policy&country=puerto-rico&lang=en>> Acesso em 08 de Novembro de 2020.

RAPPI. Disponível em < <https://www.rappi.com.br/>> Acesso em 16 de novembro de 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 13ª REGIÃO TRT 13 – **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**. Relator: Desembargador Thiago de Oliveira Andrade. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933917795/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6996420195130025-0000699-6420195130025/inteiro-teor-933917805> Acesso em 22 de novembro de 2020.