



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E GESTÃO
DE POLÍTICAS PÚBLICAS
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

MIRELLA CORNELIO DE FREITAS

**AS RELAÇÕES DE SUBORDINAÇÃO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS
DIGITAIS NA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES: SUBSÍDIOS PARA O
APRIMORAMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO
NO BRASIL**

Brasília – DF

2023

MIRELLA CORNELIO DE FREITAS

**AS RELAÇÕES DE SUBORDINAÇÃO DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS
DIGITAIS NA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES: SUBSÍDIOS PARA O
APRIMORAMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO
NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Gestão de Políticas Públicas.

Orientador(a): Simone Assis

Brasília – DF

2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Ana Cornelio e Geovane de Freitas, por serem meus maiores exemplos.

Às minhas irmãs, Giovanna Cornelio, Luísa de Freitas e Millena Cornelio, por serem ótimas irmãs e sempre me apoiarem.

Aos meus avós, Tereza de Freitas e Jeová Alves (em memória), por todo cuidado e carinho.

Aos meus amigos que sempre me incentivaram.

A professora Simone por sua preciosa orientação acadêmica.

RESUMO

Este estudo propõe analisar a percepção dos trabalhadores de aplicativos em relação à subordinação. Para tanto, foi feita uma pesquisa bibliográfica para utilizar como base na pesquisa de campo e uma pesquisa de campo com questões abertas a trabalhadores da Uber e do Ifood. O referencial teórico, abordou o mercado de trabalho, direitos trabalhistas, a Quarta Revolução Industrial e as novas tendências do mercado de trabalho, a tendência da uberização na economia de compartilhamento, o debate sobre trabalho autônomo e relação de emprego e as relações e a subordinação do trabalho. Por fim, os resultados demonstraram que existe uma relação de emprego entre as plataformas e esses trabalhadores. Ainda, demonstraram que há dependência hierárquica, econômica e social. Concluiu-se que o vínculo empregatício deve ser firmado entre os trabalhadores e as plataformas.

Palavras-Chaves: Subordinação; Informalidade; Aplicativos Digitais e Desemprego

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	O MERCADO DE TRABALHO E OS DIREITOS TRABALHISTAS NA ECONOMIA COMPARTILHADA: OS UBERIZADOS	6
2.1	O mercado de trabalho e os direitos trabalhistas na sociedade industrial	6
2.2	A Quarta Revolução Industrial e as novas tendências do mercado de trabalho.....	9
2.3	A tendência da uberização na economia de compartilhamento	11
2.4	O Debate sobre Trabalho Autônomo e Relação de Emprego na economia do compartilhamento	12
2.5	As relações e a subordinação do trabalho	14
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	16
4	PERSPECTIVA DA RELAÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS: UMA ANÁLISE SOBRE A SUBORDINAÇÃO	20
5	CONCLUSÃO	29
6	BIBLIOGRAFIA	33
7	APÊNDICE A - FORMULÁRIO DE PESQUISA	39

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, expandiu-se para o mundo a partir do século XIX, alterando profundamente as relações sociais e econômicas no meio urbano e as condições de vida dos trabalhadores. A substituição da manufatura pela maquinofatura provocou um intenso deslocamento rural para a cidade, gerando enormes concentrações populacionais, excesso de mão-de-obra e desemprego. Além disso, as condições de trabalho eram bastante precárias e os funcionários eram submetidos a longas jornadas de trabalho e salários muito baixos. Nesse contexto, começaram a surgir as primeiras reivindicações por direitos trabalhistas.

Dessa forma, é possível dizer que o direito do trabalho é resultado de um processo de conquistas em constante evolução. Tanto no Brasil, como nos vários países do mundo, os direitos trabalhistas foram sendo adquiridos durante o tempo em decorrência da promulgação de normas positivadas, surgidas após reivindicações da classe operária e da intervenção estatal (OLIVEIRA, 2018, p.2).

Assim como foi na Revolução Industrial, nos últimos anos os modelos e ambientes de trabalho vêm passando por diversas transformações decorrentes da Revolução 4.0 na economia digital. Com o advento da informática e a difusão do acesso à internet, surgiram também novas formas de trabalho. Segundo relatório de 2015 da Organização Mundial do Trabalho (OIT, 2015), trabalhadores em arranjos que destoam do padrão representam três quartos dos empregados no mundo.

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), apurada pelo Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE), o Brasil registrou cerca de 9,5 milhões de desempregados e 39,3 milhões de trabalhadores atuando na informalidade no terceiro trimestre de 2022 (PNAD, 2022).

Dentre essas novas formas de trabalho, encontram-se a uberização que é a exploração do trabalho mediante a utilização de intermediação de prestação de serviços. É um fenômeno crescente e relacionado à chamada Shared Economy, que recebe o nome da principal empresa privada global do setor, mas não está restrito a ela. Estas empresas de aplicativos se autodenominam mediadoras entre o prestador de serviços e o consumidor, sem seguir qualquer tipo de regulamentação referente à relação com os trabalhadores e trabalhadoras, “parceiro(as)” que assumem os custos

para a realização da atividade (instrumento de trabalho, alimentação, limpeza), enquanto a empresa recebe o valor do serviço prestado e retém em média 30% do total (RODRIGUES; MOREIRA; LUCAS, 2021). Ou seja, o custo de produção recai somente sobre o trabalhador precarizado.

Dessa forma, emerge a seguinte questão de pesquisa: ***Quais são as características das relações de subordinação de trabalho existentes entre os profissionais (prestadores de serviço) e os empregadores nas plataformas digitais?***

Para responder a esta questão de pesquisa, o presente estudo tem por objetivo identificar e caracterizar as relações de subordinação de trabalho existentes entre os profissionais (prestadores de serviço) e os empregadores nas plataformas digitais. Para tanto, apresenta os seguintes objetivos específicos: **i) identificar o arcabouço legal das relações trabalhistas nas plataformas digitais, bem como os termos de uso das plataformas digitais, e ii) identificar e caracterizar as relações de subordinação de trabalho entre trabalhadores e empregadores nas plataformas digitais pela ótica dos trabalhadores.**

A pesquisa se justifica por se tratar de um tema socialmente relevante, que atinge a população desempregada, desocupada e informal no Brasil. Também reforça a importância das políticas públicas para garantir a esses trabalhadores condições seguras de trabalho, além de garantir os direitos trabalhistas que estão definidos na Constituição Federal. Em 2015, o Brasil firmou compromisso com a Agenda 2030 e um de seus objetivos é justamente garantir e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos. Porém, até então o governo não tinha se mobilizado para ajudar a esses profissionais.

Em 2023, com a troca de governo, o novo ministro do Trabalho Luiz Marinho anunciou a criação de um grupo para discutir um processo de formalização do emprego para proteção social desses trabalhadores. O ministro da Previdência Social Carlos Lupi também se pronunciou destacando que um colegiado será criado para debater uma proposta de regulação para que trabalhadores de aplicativos de transporte e entrega passem a ser segurados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Para tanto, é necessário identificar o nível de relação de trabalho e a subordinação desses trabalhadores com as suas respectivas plataformas. Também

ampliar o diálogo com os sindicatos que os representam para assim o governo trabalhar nas principais reivindicações.

Dessa forma, o governo possuirá subsídios para identificar as contradições dessa relação de trabalho e assim formular políticas públicas de trabalho e proteção social eficientes que garantirão os direitos desses trabalhadores informais.

2 O MERCADO DE TRABALHO E OS DIREITOS TRABALHISTAS NA ECONOMIA COMPARTILHADA: OS UBERIZADOS

2.1 O mercado de trabalho e os direitos trabalhistas na sociedade industrial

Em 1988, quando a Constituição foi criada, surgiram os direitos fundamentais no Brasil, que possuem o objetivo exclusivo de promover a dignidade humana e de proteger o cidadão frente ao poder do Estado. Entre os direitos fundamentais, estão os direitos trabalhistas que visam proteger o trabalhador. Mas, esses direitos só foram conquistados depois de muita resistência da sociedade.

Como Souza *et al* (2021, p. 105) pontua:

“O mercado de trabalho consolida-se em todo o país a partir da expansão da industrialização, efetiva regulamentação do trabalho – por meio da criação da carteira de trabalho e da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) – e das migrações regionais. É importante ressaltar que, anteriormente, diversas tentativas de regulação do trabalho foram propostas. No entanto, essas favoreciam apenas algumas categorias profissionais, por vezes restritas a determinados estados, ou não chegaram a vigorar efetivamente. Algumas emergiram como medidas utilizadas para conter greves e demais reivindicações dos operários, que apesar de ser uma força de trabalho marcada pela heterogeneidade, lutavam pelas mesmas condições de melhorias.” (SOUZA, et al. 2021, p. 105).

Entretanto, é possível dizer que as relações trabalhistas estão presentes no Brasil desde 1888, ano que a escravidão foi abolida. Porém, devido ao aumento da necessidade de mão de obra assalariada e o processo de globalização das relações trabalhistas em andamento que se iniciou um movimento para organizar juridicamente regras trabalhistas (MESQUITA, 2020).

O processo de criação das regras trabalhistas foi de maneira gradativa conforme artigo publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região em 2013 (Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, 2013) dispõe:

“Em 1891, o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores. De 1903 é a lei de sindicalização rural e de 1907 a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões. A primeira tentativa de formação de um Código do Trabalho, de Maurício de Lacerda, é de 1917. No ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. E em 1923 surgiu, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho.” (Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, 2013).

Porém, foi apenas durante o governo de Getúlio Vargas (1930-1945) que surgiu uma efetiva necessidade de regulamentação do trabalho, pois o Brasil possuía o desafio de sair de uma economia agrária para inserir-se em uma economia industrializada marcada pela aparição de relações de trabalho com maior grau de complexidade e desenvolvimento (LUZ e SANTIN, 2010). Em 1943, foi publicada a lei que regulamenta a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), mas Vargas já tinha regulamentado leis relacionadas a relações trabalhistas desde o início do seu governo, como: organização sindical, nacionalização do trabalho, acidentes de trabalho, convenções coletivas e Justiça do Trabalho (PELICIOLI, 2012).

Desde então, a CLT sofreu diversas alterações, mas as principais mudanças ocorreram na promulgação da Constituição de 1988 e na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) do governo Temer.

Na Constituição de 1988, a implementação do trabalho e da Seguridade Social foram inseridas como direitos fundamentais do indivíduo e, portanto, imprescindíveis à vida com dignidade. Diante disso, o Estado atuou por meio de implementação de políticas públicas para tentar garantir esses direitos.

Dentre as principais políticas públicas criadas, estão: o seguro-desemprego e o abono salarial; as políticas de qualificação profissional e de intermediação de mão de obra; as políticas de microcrédito; as políticas voltadas para a economia popular solidária; as políticas de incentivo ao primeiro emprego. Abrange ainda a produção de informações sobre o mercado de trabalho, o apoio à geração de emprego e de renda, e a fiscalização do trabalho, que prioriza o combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, promovendo o conceito de trabalho decente.

Em 2010, o governo criou o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente que representa uma referência fundamental para a continuidade do debate sobre os desafios de fazer avançar as políticas públicas de emprego e proteção social.

Entretanto, é evidente que as formas de trabalho, assim como, suas relações estão se transformando e as políticas públicas nem o arcabouço jurídico estão

conseguindo acompanhar. Dentre os elementos de mudanças que contextualizam o ambiente de trabalho na sociedade contemporânea estão: a revolução tecnológica, a reorganização política e econômica rumo à sociedade de informação, os programas de ajustamento estrutural e as restrições sobre a demanda agregada (CACCIAMALI, 2001). Em consequência, cresce o número de pessoas que embora assalariadas, trabalham em formas distintas do trabalho formal e em jornadas de trabalho diferentes como em curta duração, esporádicos, irregulares e à domicílio, com pequena ou nenhuma proteção social (CACCIAMALI, 2009).

Desse modo, a autora Maria Cristina Cacciamali (2001, p. 78) explica:

O processo de adaptação e redefinição das relações de produção, processos de trabalho, formas de inserção dos trabalhadores, relações de trabalho e conteúdo das ocupações implica construção de novas formas sociais e jurídicas, ou sua adaptação para o momento contemporâneo. (CACCIAMALI, 2001, p. 78).

Diante do exposto, nota-se que as relações de trabalho foram se aprimorando com os anos e se tornando mais complexas, porém o arcabouço jurídico não conseguiu acompanhá-las. Dessa forma, as adequações que estão sendo feitas no que tange relações de trabalho são por meio de edição de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais pelo Tribunal Superior do Trabalho. A capacidade de organização política desses trabalhadores é neutralizada.

Pochmann acrescenta (2022):

“A prevalência da forma hierárquica e rígida de atuação e organização, própria da antiga sociedade industrial, coincide com o esvaziamento da tradicional base social e dos filiados, impactando negativamente na capacidade de ação política, bem como na credibilidade e soberania tecnológica.” (POCHMANN, 2022).

É inegável que, mesmo aos olhos dos mais céticos, as relações de trabalho mudaram ao longo dos anos, seja pelo desenvolvimento e modernização dos postos de trabalho ou pelo advento da tecnologia no ambiente de trabalho que remetam à novas configurações de trabalho que podem impactar negativamente os trabalhadores.

2.2 A Quarta Revolução Industrial e as novas tendências do mercado de trabalho

Cada revolução industrial representou mudanças profundas e transformações em nossa sociedade. O centro da vida saiu de comunidades agrícolas e foi para fábricas, pessoas deixaram o campo e foram para cidades com a introdução da produção mecânica. A eletricidade e os sistemas de produção em massa mudaram a forma como as pessoas viviam e trabalhavam. E, mais recentemente, a revolução digital causou rupturas em todas as indústrias através da transformação digital — mais uma vez, a forma como as pessoas vivem, trabalham e se comunicam sofreu mudanças importantes.

A primeira pessoa que conceituou a Quarta Revolução Industrial foi o economista Klaus Schwab em 2016, ela não se refere apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas, mas sim a um escopo muito mais amplo em que várias áreas conseguem trabalhar juntas.

Após vários debates realizados em 2016 no Fórum Mundial de Desenvolvimento, economistas chegaram a um consenso que essa Revolução só foi possível devido as anteriores que tornaram possível a produção em massa e levaram as capacidades digitais a bilhões de pessoas (KON, 2017).

O objetivo da Quarta Revolução Industrial é tornar não apenas as fábricas, mas todo o ecossistema industrial (como logística) mais rápido, autônomo, eficiente e centrado no cliente. Ao mesmo tempo, indo além com automação e encontrando novas oportunidades e modelos de negócios.

Entretanto, há desvantagens, pois exige que empresas precisem garantir que seus funcionários tenham as habilidades necessárias para lidar com novas tecnologias e formas de trabalho e a falta de mão de obra capacitada para lidar com as novas tecnologias, a resistência a mudanças, bem como a obsolescência podem gerar uma onda de desemprego.

Além disso, essa nova era tecnológica também está transformando o mercado de trabalho, pois cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais se tornam flexíveis e as empresas conseguem personalizar e criar modelos operacionais adaptáveis e incrementais ajustados por demandas (SCHWAB, 2016).

Essa liberdade fez com que as empresas criassem formas de produzir e trabalhar, o que, em consequência, levou a modificações no perfil das profissões nos

últimos anos. Tamanha revolução implica em desafios constantes, não só nos tipos de emprego, mas também nas relações entre empregador.

Entre os conceitos que estão associados ao uso das novas tecnologias da informação e da comunicação estão a *Gig-economy*, *sharing economy*, *on-demand economy*, e a uberização.

A *Gig-economy* também conhecida como economia freelancer ou mesmo sob demanda, define a relação de trabalho entre trabalhadores casuais que não possuem vínculo empregatício (como freelancers e autônomos) e as empresas que contratam essa força de trabalho para fornecer um serviço específico.

A *sharing economy*, economia de compartilhamento, é um ramo da economia que se originou apenas recentemente, funcionando como um conceito guarda-chuva que compreende as atividades de mercado que fogem das relações orientadas pelo mero utilitarismo econômico (BELK, 2010; 2014). Simplificando, a economia compartilhada é um modelo econômico definido como uma atividade baseada em peer-to-peer (P2P) de aquisição, fornecimento ou compartilhamento de acesso a bens e serviços que muitas vezes é facilitado por uma plataforma on-line baseada na comunidade.

O On-Demand Economy refere-se à atividade econômica que atende uma demanda imediata do consumidor por meio da oferta de bens e serviços por indivíduos através de aplicativos móveis.

A Uberização é um termo cunhado para expressar um novo formato de fazer negócios, apoiado nas tecnologias móveis, que conectam o consumidor, da forma mais direta possível, ao fornecedor de produtos e serviços, agregando ao produto ou serviço final uma personalização, coisa que não era possível de se fazer antes.

De acordo com Antunes e Filgueiras (2021, p. 31), é possível identificar características em comum entre todos esses conceitos:

- 1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade). (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2021, p. 31).

Dessa forma, pode-se dizer que a revolução tecnológica ocorrida nas últimas décadas contribuiu para novas formas de trabalho. Além disso, esse formato que pode

ser adotado por qualquer ramo de negócio, utiliza-se a tecnologia como apoio e não tem resistência à mudança do modelo tradicional sendo denominado como modelo disruptivo.

2.3 A tendência da uberização na economia de compartilhamento

O avanço tecnológico trouxe várias melhorias e facilidades para a vida da sociedade. O mesmo ocorreu com as empresas, que puderam se tornar mais eficientes. De acordo com o Neto (2020):

“Estas facilidades se dão pela era da Economia do Compartilhamento que se expande com uma rapidez significativa em todo o mundo, esta nova modalidade de economia trouxe um formato com plataformas digitais de trabalho, quebrando todo paradigma dos negócios e comércios tradicionais, ocorre que a ideia central da economia se desregulou e vem se tornando um mercado esmagador e extremamente lucrativo. Dentre todas as discussões que pairam a respeito do tema, uma grande questão suscitada é sobre os direitos trabalhistas dos entregadores (delivery) destes aplicativos que surgiram com o mercado digital.” (Neto, 2020).

Este fenômeno se chama “uberização” e se caracteriza por “relações de trabalho cada vez mais individualizados e invisibilizados, sendo o assalariamento e a exploração cada vez mais encobertos (...) permeados por insegurança e pela falta de redes convencionais de proteção” (LABROCINI, 2021, pg. 1).

: Essa forma de trabalho assume a aparência de uma “prestação de serviços”, mas a realidade é um aumento da informalidade em que os trabalhadores não possuem direitos trabalhistas básicos.

Abílio (2020) assim pontua:

“A uberização nomeia um processo de informalização do trabalho que corre junto com práticas voltadas à monopolização dos setores de atuação das empresas-aplicativo. Trata-se, por um lado, de centralizar o controle sobre a distribuição do trabalho, o que, no caso do delivery de alimentos, vem subordinando não só os entregadores, mas restaurantes e outros estabelecimentos. Por outro, vemos a formação da multidão de trabalhadores informais. Desprovidos de qualquer direito associado a seu trabalho, arcam com os riscos e custos de sua atividade. O viver do trabalhador just in time uberizado é feito de uma total ausência de garantias, inclusive sobre sua própria remuneração ou tempo de trabalho. Ele inicia o dia sem saber quanto terá de trabalhar para alcançar o ganho necessário. Terá permanentemente de traçar estratégias que, entretanto, estarão sempre subordinadas ao controle e definições da empresa. Nessa condição, o trabalhador está disponível ao trabalho, mas só é utilizado quando necessário.” (ABILIO, 2020).

Para as empresas é um benefício ter um sistema funcionando dessa forma, pois mantém contratos mais tênues, esparsos e com isso, descentralizam, ao mesmo tempo, que optam por contratos sazonais (Castro, 2020, online). Além de não terem obrigações delimitadas pela CLT, como: jornada de trabalho, férias, adicional de insalubridade e periculosidade, entre outros.

Em um estudo realizado por Silva (2018, p. 4) ele levanta a hipótese de que:

“A hipótese é que as empresas que utilizam esse modelo mobilizam um discurso agradável e atraente (economia do compartilhamento, sustentabilidade, solidariedade, etc.) com objetivo duplo: i) não ter que arcar com os custos dos encargos trabalhistas, não reconhecendo direitos, mascarando uma verdadeira relação de emprego, ii) atrair clientela e trabalhadores que façam parte de seu negócio e gere cada vez mais lucros.” (SILVA, 2018, p. 4).

Em 2020, quando se assolou a pandemia do Coronavírus ficou escancarada a necessidade da criação normas regulamentadoras, pois, enquanto muitos estavam cumprindo o isolamento social, estes trabalhadores estavam colocando em risco suas vidas e de seus familiares exercendo sua profissão sem nenhum tipo de proteção social caso alguma fatalidade acontecesse.

2.4 O Debate sobre Trabalho Autônomo e Relação de Emprego na economia do compartilhamento

As normas e conceitos envolvidos na caracterização ou não da relação de emprego são ambíguos, uma vez que se trata de um tipo recente de prestação de serviços, na qual motoristas se vinculam a uma plataforma digital do trabalho para oferecer algum tipo de serviço, não havendo consenso na comunidade jurídica sobre a incidência ou não do artigo 3º, caput da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) na relação entre os chamados motoristas parceiros e a empresa, configurando uma relação empregatícia, ou se os motoristas seriam trabalhadores autônomos. (MATOS, 2020, pg. 3)

Para um melhor esclarecimento é necessário entender o conceito de Trabalho Autônomo e Relação de emprego.

Segundo Pipek, Dutra, & Magano (2018, p 46):

“O trabalhador autônomo é aquele profissional que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, por conta própria, de forma eventual e não habitual, e assumindo os riscos de sua atividade econômica.” (PIPEK, DUTRA e MAGANO, 2018, p.46).

Dessa forma, ele possui total autonomia administrativa e financeira, não tendo nenhum tipo de vínculo empregatício.

No tocante a relação de emprego, Romar afirma (2018, p. 116):

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexos entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário”. Neste caso há um vínculo jurídico entre empregado e empregador, estes regulados pelas normas jurídicas do trabalho, sendo assim uma relação específica na qual possui características próprias que permitem se diferenciar das demais maneiras de prestação de serviço. (ROMAR, 2018, p.116).

Desse modo, analisando os artigos 2º e 3º, caput da Consolidação das Leis do Trabalho:

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. (Brasil, Constituição 1988)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Brasil, Constituição 1988).

Desta forma, para existir um vínculo empregatício é necessário analisar os seguintes elementos: trabalho realizado por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e subordinação.

A questão que surge em torno dos empregadores de aplicativo é ambígua, pois após alguns trabalhadores entraram na justiça buscando o reconhecimento do vínculo empregatício e receberam sentenças opostas.

Em 6 de maio de 2021, a 15ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou uma ação entre a empresa Uber e motoristas parceiros e apontou que não existem todos os elementos que coloquem as duas partes em relação de trabalho. De acordo com o TST, não há a presença da subordinação jurídica, pois a empresa não dá ordens aos motoristas e nem coordena a prestação do serviço.

Entretanto, em 22 de setembro de 2021, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região julgou uma ação entre a mesma empresa e um motorista parceiro e reconheceu a existência da relação de emprego, pois apresentou a

presença de todos os elementos. A turma reconheceu inclusive que ocorreu a subordinação, uma vez que as atividades desenvolvidas pela pessoa trabalhadora se prestam a promover o objetivo social da empresa.

2.5 As relações e a subordinação do trabalho

O instituto da subordinação, ou relação de dependência, é talvez o mais importante dentro de uma relação de emprego, ocorrendo quando alguém coloca à disposição de outrem a sua força de trabalho, sendo esta dirigida e orientada de acordo com os interesses da execução do trabalho contratado.

A primeira pessoa a definir a subordinação como o traço essencial do trabalho foi Ludovico Barassi, em *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*.

No tocante à conceituação do instituto, é conhecida a definição de Paul Colin, trazida por Evaristo de Moraes Filho. “Por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.”

De acordo com Victor Russomano (1984), é possível explicar tal elemento da relação de trabalho por 4 teorias: dependência econômica, dependência hierárquica, dependência técnica e dependência social.

A teoria da dependência econômica propõe:

“O que caracteriza a relação de emprego é o fato de que o empregado depende do salário recebido para cobrir as suas despesas pessoais e obrigatórias, isto é, o empregado fica subordinado ao empregador porque é, economicamente, inferior a ele. (RUSSOMANO, 1984, p. 112).

A dependência econômica inclui a situação dos trabalhadores, que têm condições de sobrevivência em termos de recompensas percebidas. Ou seja, existe vínculo empregatício quando o trabalhador recebe uma remuneração que lhe permite sustentar-se em troca da prestação de serviços.

Cuche (2018, p. 135) revela dois requisitos indissociáveis para a configuração da dependência econômica. Em primeiro lugar, o trabalho deve ser unicamente ou a principal fonte de subsistência dos trabalhadores, prestando-lhes os serviços que as condições de subsistência proporcionam. Em segundo lugar, o empregador deve

absorver os serviços prestados pelo trabalhador de forma regular e completa, integrando-o assim na organização da empresa.

As críticas sobrepõem-se à teoria sob dois argumentos. Existem trabalhadores que não podem ser considerados como subordinados econômicos e, mesmo assim, trabalham por outros motivos: como seja amor ao ofício, esporte ou por ocupação do tempo. O segundo argumento limita-se à descoberta de trabalhadores com mais de um emprego, o que dificulta a caracterização da regularidade e aceitação global da teoria da dependência econômica.

Em relação à teoria da dependência hierárquica ou dependência jurídica:

“A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo como suporte e fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o pólo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão.” (RUSSOMANO, 1984, p. 112).

Essa é a teoria mais importante e decorre do fato de ser o elemento específico da relação de emprego. Diante disso, os outros critérios se tornaram secundários, concentrando todos os esforços na delimitação do seu conceito e limites. A ideia da subordinação jurídica se restringe à criação doutrinária. A doutrina predominante aponta que a expressão “sob dependência” do art. 3º da CLT é traduzida como subordinação jurídica.

Segundo a teoria da dependência técnica, o vínculo de subordinação:

“Reside em que o empregado não pode trabalhar de acordo com suas preferências, com suas inclinações, em suma, com sua vontade [...]. Além disso, não pode seguir, no trabalho seus métodos favoritos: deve, também aqui, aceitar a orientação técnica do empregador e realizar suas tarefas de acordo com aquilo que lhe é exigido). (DELGADO, 2001, p. 303/304).

A dependência tecnológica inclui as direções do empregado em favor do empregador, pois somente este domina o processo produtivo e suas funções. Dessa forma, o empregador será aquele que irá prestar os serviços técnicos. Há que se esclarecer que o critério da dependência técnica é produto da Sociedade de Estudos

Legislativos da França, sob influência da legislação suíça, situado historicamente no período em que o trabalho, em sua maioria, era operário.

A dependência tecnológica seria, portanto, a subjugação do trabalhador, que possui apenas a força física, cabendo ao empregador, detentor do conhecimento técnico e científico da produção, decidir sobre a forma, qualidade, quantidade e tempo do trabalho.

Os críticos da teoria da dependência de tecnologia primeiro demonstram que essa estrutura não se aplica a trabalhadores profissionais, técnicos ou intelectuais. Entre eles, não é considerada a dependência do funcionário da tecnologia da empresa, pelo contrário.

A quarta teoria - da dependência social -, por sua vez, não passa de uma

“Síntese do critério da dependência econômica e da dependência hierárquica. Segundo ela, existe a relação de emprego sempre que se criar, para o trabalhador, uma situação de dependência econômica e hierárquica, a um só tempo, ou excepcionalmente, e de longe em longe, só econômica ou só hierárquica.” (RUSSOMANO, 1984, p. 112).

A dependência social de acordo com Gomes e Gottschalk (2012) seria a justaposição da subordinação jurídica e da dependência econômica em um único conceito. A combinação dos dois critérios visa aumentar a incidência de vínculo empregatício, ou seja, a ideia seria potencializar os aspectos positivos de cada teoria. Entretanto, atraem, para si, as críticas aplicáveis às duas correntes. Os críticos afirmam que essa teoria possui o mesmo vício de origem das demais e pretendem caracterizar um contrato com elementos metajurídicos.

O erro de seus defensores é que é melhor tentar analisar a situação social e econômica do trabalhador do que examinar as relações jurídicas em que ele está envolvido. O erro de quem aplica as normas extrajudiciais é justamente não se preocupar com os elementos característicos do contrato de trabalho por prazo determinado, mas com a proteção do trabalhador.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A pesquisa desenvolvida é qualitativa exploratória e descritiva. De acordo com Gil (2008), a pesquisa exploratória tem como principal objetivo desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, visando à elaboração de problemas mais

precisos ou hipóteses que podem ser pesquisadas em estudos posteriores. Quanto à pesquisa descritiva, segundo o mesmo autor, esta tem como finalidade principal a descrição das características de certa população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis.

Para responder à questão de pesquisa, este estudo teve por objetivos: i) identificar o arcabouço legal de proteção aos direitos trabalhistas nas plataformas digitais, bem como os termos de uso das plataformas digitais e ii) identificar e caracterizar as relações de subordinação de trabalho entre trabalhadores e empregadores nas plataformas digitais pela ótica dos trabalhadores.

Neste sentido, o trabalho foi feito por meio de um referencial bibliográfico para embasar os conceitos desenvolvidos na pesquisa de campo e uma pesquisa de campo com roteiros de entrevista semiestruturado.

Foi realizada uma pesquisa de campo com entrevistas em que foi aplicado um roteiro semiestruturado (ver anexo A) com uma amostra intencional de 12 trabalhadores de 2 plataformas digitais, a saber: Uber e iFood. Portanto, foi um estudo de casos. Portanto, é um estudo de caso de 2 plataformas de intermediação de serviços que operam no Distrito Federal.

De acordo com Hartley (1994), o ponto forte do estudo de caso é sua capacidade de explorar processos sociais à medida que esses ocorrem nas organizações, permitindo uma análise processual, contextual e longitudinal das várias ações e significados que ocorrem e são construídos nas organizações. Dessa forma, foi delimitado as 2 plataformas digitais na abrangência do Distrito Federal.

Vergara (2010) relata que a pesquisa de campo é a apuração prática realizada no local onde acontece ou aconteceu um fenômeno ou que possui elementos para explicá-lo. Lakatos e Marconi (2010) mencionam que a pesquisa de campo é utilizada com a finalidade de adquirir informações e/ou conhecimentos em relação a um problema, para o qual se procura uma resposta

A coleta de dados se deu por meio de uma pesquisa de campo, na forma de questionário. Lakatos e Marconi (2010, p. 184) definem como “um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” O questionário foi especialmente criado para este estudo e dividido em duas categorias: relação de trabalho e formas de subordinação identificadas no referencial teórico. Dentro dessas

categorias, foram identificadas subcategorias que serviram de base para estruturar o roteiro.

A primeira categoria é sobre relação de trabalho e foi composta por 4 perguntas para identificar se existe uma entre os prestadores de serviço e as plataformas digitais. Estas questões foram baseadas nas seguintes subcategorias analíticas identificadas no referencial teórico:

- i) prestação de trabalho realizada 1 por pessoa física;
- ii) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador;
- iii) prestação efetuada com não eventualidade;
- iv) prestação efetuada com onerosidade;

A segunda categoria é sobre as formas de subordinação e foi composta por 4 perguntas. Estas questões foram baseadas nas seguintes subcategorias analíticas identificadas no referencial teórico:

- i) dependência hierárquica;
- ii) dependência técnica;
- iii) dependência econômica;
- iv) dependência social;

Dessa forma, foi criado o quadro abaixo para organizar os objetivos, as categorias, as subcategorias e as perguntas realizadas no formulário.

Objetivos	Categorias	Subcategorias	Fontes	Questões da entrevista
Identificar o arcabouço legal de proteção aos direitos trabalhistas nas plataformas digitais, bem como os termos de uso das plataformas digitais.	Relação de Trabalho	Pessoa física	Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943	A relação de emprego será constituída com um ser humano, ou seja, não é possível uma relação de emprego com pessoa jurídica ou animais. Considerando isto, você possui um Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas?
	Relação de Trabalho	Pessoalidade	Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943	De acordo com o princípio da personalidade, o empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais, não podendo se fazer substituir por um 3º. Você poderia enviar outra pessoa para trabalhar no seu lugar?

	Relação de Trabalho	Onerosidade	Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943	A Onerosidade é o pagamento do salário, pois se de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços, de outro, o empregador tem a obrigação de pagar salário. Quem realiza o pagamento do seu salário?
	Relação de Trabalho	Não eventualidade	Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943	O princípio da não eventualidade considera a não existência da eventualidade, ou seja, há uma continuidade no tempo, havendo uma expectativa que o empregado retorne ao local de trabalho. Você poderia deixar de ir ao trabalho algum dia e não precisaria avisar?

Objetivos	Categorias	Subcategorias	Fontes	Questões da entrevista
identificar e caracterizar as relações de subordinação de trabalho entre trabalhadores e empregadores nas plataformas digitais pela ótica dos trabalhadores.	Relação de subordinação	Dependência Hierárquica	DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho, p. 302	O ministro do Tribunal do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, afirma que a subordinação corresponde ao pólo atintético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se comprometerá a acolher o poder de direção empresarial no modo da realização de sua prestação de serviços. Desta forma, você cumpre algum horário específico ou é fiscalizado por alguém?
	Relação de subordinação	Dependência técnica	RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 27	De acordo com o Victor Mozart Russomano, especialista em direito do trabalho, a subordinação está presente nas relações em que o trabalhador não pode realizar tarefas de acordo com suas preferências pessoais, mas sim, segundo a determinação ou preferências do empregador. Você começou a utilizar a plataforma por causa das suas habilidades?
	Relação de subordinação	Dependência econômica	RUSSOMANO, Mozart Victor. O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 112	De acordo com Victor Mozart Russomano, o que caracteriza a relação de emprego é o fato de que o empregado depende do salário recebido para cobrir as suas despesas pessoais e obrigatórias, isto é, o empregado fica subordinado ao empregador porque é, economicamente, inferior a ele. Dessa forma, o valor arrecado durante suas horas de trabalho é utilizado para o seu sustento?

	Relação de subordinação	Dependência social	RUSSOMANO, Mozart Victor. O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 112	Segundo a teoria da dependência social, existe a relação de emprego sempre que se criar, para o trabalhador, uma situação de dependência econômica e hierárquica. Você possui algum chefe ou responde a alguém?
--	-------------------------	--------------------	---	---

Quanto à população-alvo, Vergara (2010) menciona que esta é o conjunto de elementos que possuem as características as quais serão objeto do estudo. Portanto, o a população alvo a ser investigada foram as pessoas que trabalham nas seguintes plataformas digitais: Uber e iFood, constituindo uma amostra de 6 trabalhadores de cada plataforma, totalizando 12 profissionais de que trabalham com plataformas.

Os dados foram coletados por meio do roteiro estruturado, o qual foi perguntado e gravado com autorização dos trabalhadores em viagens realizadas pelo aplicativo Uber e por pedidos de entrega na plataforma do Ifood.

Após a coleta dos dados de pesquisa foi realizada a análise de conteúdo. A interpretação dos resultados obtidos foi feita por meio da inferência, que é um tipo de interpretação controlada. Para Bardin (1977, p. 133), a inferência poderá “apoiar-se nos elementos constitutivos do mecanismo clássico da comunicação: por um lado, a mensagem (significação e código) e o seu suporte ou canal; por outro, o emissor e o receptor”. Caregnato e Mutti (2006) referem que a análise de conteúdo pode pertencer a um estudo tanto de abordagem qualitativa, quanto quantitativa.

Explicam os autores que a análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa que utiliza bastante a palavra, dessa forma, permite produzir deduções de forma prática e objetiva, ou seja, através dessa técnica, o analista categoriza as unidades de texto (palavras ou frases) repetidas, selecionando uma expressão que as representem.

4 PERSPECTIVA DA RELAÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS: UMA ANÁLISE SOBRE A SUBORDINAÇÃO

A primeira parte da pesquisa buscou analisar as informações pessoais dos entrevistados para identificar suas características para poder inferir o perfil dos

participantes da amostra. Também será utilizado o estudo “O perfil do motorista de aplicativo no Brasil” realizado pela Ana Cláudia Bessa para analisar essas características (BESSA, 2021).

Dessa forma, iniciando a caracterização dos participantes, do total de 12, 91,7% são do sexo masculino e 8,3% são do sexo feminino. No estudo “O perfil do motorista de aplicativo” constatou-se que 80% de 766 respondentes eram do sexo masculino (BESSA, 2021).

Nota-se que o público em ambos os estudos é majoritariamente masculino, podendo inferir que tal dado se dá pela sensação de insegurança por parte das mulheres. De acordo com dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2015), a cada 11 minutos, uma mulher é estuprada no Brasil. Além disso, 536 mulheres são agredidas por hora no Brasil, de acordo com uma pesquisa do Instituto Datafolha (2018), encomendada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Cabe destacar, que como as plataformas trabalham em um esquema de parceria, juridicamente as plataformas são dificilmente responsabilizadas por qualquer tipo de violência ocorrida, tendo em vista que o Código de Defesa do Consumidor brasileiro isenta da responsabilidade uma empresa que tenha oferecido um serviço adequadamente. Aplicando a regra para a dinâmica das plataformas, o aplicativo concluiu a sua parte no processo adequadamente ao conectar os trabalhadores e aos clientes (CRUZ, 2019).

Portanto, conclui-se que o trabalho com as plataformas ainda desperta várias discussões na sociedade principalmente pela insegurança trazida pela informalidade, e o recorte de gênero dentro dela ainda é um assunto pouco pautado (DOLCE, 2019).

A idade média dos respondentes fica em torno de 41 anos, sendo que há uma variação entre 21 e 63 anos, o que demonstra que pessoas de diversas idades buscam a plataforma para trabalhar. Dos 12 respondentes, apenas dois estão na casa dos 20 e ambos afirmaram que pretendem parar em breve com o uso da plataforma. O respondente de 21 anos, solteiro, sem filhos e cursando ensino superior afirmou: *“trabalho com o ifood apenas nos finais de semana para complementar minha renda, quando formar pretendo parar e seguir na minha área.”* O outro participante, com 23 anos, solteiro, sem filhos e com ensino superior completo também afirmou *“quero parar logo, estou procurando emprego com carteira assinada.”* Nestes casos, pode-se observar que ambos querem parar de trabalhar com suas respectivas plataformas e trabalhar nas suas áreas de formação.

Do restante dos respondentes, 80% afirmaram estar trabalhando nas plataformas por estarem desempregados. Segundo Santos (2008), o desemprego gera sentimentos ruins como vergonha e rejeição, o que as faz buscar opções individuais para solucionar esses sentimentos. Dessa maneira, é possível inferir que os trabalhadores buscam a plataforma para suprir esses sentimentos, além de buscar uma fonte de renda.

Apenas 20% dos participantes, afirmaram que optaram por escolha própria trabalhar para a plataforma, pois afirmaram que o valor arrecadado era maior do que o do seu antigo trabalho. O comentário de um participante de 47 anos, casado, com filhos e ensino médio completo chama a atenção: *“Escolhi sair do meu antigo trabalho porque na plataforma ganhava muito mais! Para você ter noção em um dia chegava a ganhar 800 reais. Hoje que ficou ruim, para ganhar 200 preciso ralar muito.”* Essa situação trás evidências de dependência econômica e financeira. Também, é possível inferir que conforme o aumento do uso das plataformas foi ocorrendo, as condições de uso da plataforma foram piorando e prejudicando os trabalhadores.

Quanto ao grau de escolaridade, 33,3% dos respondentes possuem ensino superior completo, seguido por ensino médio completo (33,3%), ensino superior incompleto (16,7%) e ensino médio incompleto (16,7%). Portanto, percebe-se que a maioria dos respondentes possui ensino médio e superior. Embora os autores afirmem que o “novo perfil do trabalhador” exige atualmente maior qualificação (ALMEIDA, 2009; CARVALHO, 2008; DUTRA-THOMÉ; KOLLER, 2014; MARRAS, 2010; LACOMBE, 2011; DUTRA, 2011), a realidade do desemprego aplica-se também àqueles que se comprometem a continuar seus estudos.

Referente aos entrevistados que já trabalharam com carteira assinada, 84% responderam que sim. E, quando esses foram perguntados se sentiam que havia um vínculo de trabalho e subordinação, todos responderam que sim. Um participante de 57 anos, casado, com filhos e com ensino superior completo afirmou: *“Como é que não tem subordinação? Se caso eu seja cancelado muitas vezes eles cancelam minha conta”*. Outro participante de 46 anos, casado, com filhos e com ensino superior completo tem a mesma opinião: *“sou subordinado sim, se eu aparecer com um amassadinho no carro e o cliente reclamar, me tiram da plataforma na hora”*. Dessa forma, apesar da plataforma obrigar os trabalhadores a afirmarem que não possuem qualquer relação de trabalho, eles sentem ao contrário.

Referente ao estado civil, 41,7% são casados, 25% mantêm união estável, 25% são solteiros e 8,3% são separados. Ainda, 83,3% possuem dependentes e 16,7% afirmam não possuir dependentes. Nesse sentido, é possível inferir que mais da metade dos participantes possuem outras pessoas que necessitam do seu ganho para sobreviver. De acordo com Russomano (1984), essa relação se caracteriza como uma dependência econômica, pois o empregado necessita desse dinheiro para cobrir suas despesas com seus filhos caracterizando sim uma subordinação. O depoimento de um dos participantes de 37 anos, com ensino médio completo, casado e com filhos corrobora com a posição do autor: *“estou desempregado há 7 meses, tenho filhos essa foi a alternativa que eu encontrei para nos sustentar”*.

A segunda da pesquisa visa apurar se há relação de trabalho entre as plataformas e seus funcionários. Cabe destacar, que de acordo com os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para configurar uma relação de trabalho é necessária a presença dos requisitos legais, que são a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Assim, foi perguntando se os trabalhadores possuem Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica. Dentre os respondentes, 91,7% afirmaram não possuir e apenas 8,3% afirmaram que possuem. De acordo com Delgado (2022), se os trabalhadores se inscreveram em plataformas mediante cadastro individual, com a apresentação de dados pessoais e bancários, e são submetidos a um sistema de avaliação individualizada, a partir das notas atribuídas pela clientela é configurada uma relação de pessoalidade. Analisando os termos de uso das plataformas:

Plataforma Uber:

A Uber outorga a você uma **licença limitada, não exclusiva, não passível de sublicença, revogável e não transferível** para: (i) acesso e uso dos Aplicativos em seu dispositivo pessoal, exclusivamente para o seu uso dos Serviços; e (ii) acesso e uso de qualquer conteúdo, informação e material correlato que possa ser disponibilizado por meio dos Serviços, em cada caso, para seu uso pessoal, nunca comercial. Quaisquer direitos não expressamente outorgados por estes Termos são reservados à Uber e suas afiliadas licenciadoras (Uber, 2021).

Plataforma Ifood:

A conta só poderá ser usada por você. Não compartilhe com outras pessoas seu e-mail de login ou senha, pois caso sua conta seja utilizada por outras pessoas, **ela poderá ser desativada de forma permanente.**

Portanto, ao se cadastrarem para trabalharem na plataforma, percebe-se que há uma relação de pessoalidade, visto que o trabalhador não pode ser substituído por outra pessoa, caracterizando o elemento de pessoalidade na relação jurídica (ALVES, 2021).

Para esclarecer se há uma relação de onerosidade, foi perguntado quem realiza o pagamento do salário e todos responderam que suas respectivas plataformas realizam esse ato. A juíza Cândida Maria Ferreira Xavier (2022) destaca que não há dúvidas em relação a esse princípio já que há um valor mínimo garantido por dia de trabalho. A advogada Luara Borges dias (2020) complementa:

Não há maiores dificuldades para se observar a caracterização da onerosidade pois os valores das viagens realizadas são definidos exclusivamente pela plataforma, das quais obtém o lucro da sua atividade empresarial. Ao motorista não é dada a possibilidade de definir os valores cobrados, tampouco lhe é permitido o conhecimento acerca da forma de cálculo pré-definida pela empresa por critérios algorítmicos. No mais, certo é que os valores recebidos em dinheiro serão posteriormente deduzidos, quando do repasse. (Borges, 2020).

Os termos de uso de ambas as plataformas confirmam as respostas dos trabalhadores, pois eles trazem que a empresa-plataforma que irá remunerar os trabalhadores, evidenciando a onerosidade já que não se trata de serviços gratuitos.

Outro questionamento foi a respeito da não eventualidade, dessa maneira foi perguntado se os respondentes poderiam deixar de ir ao trabalho algum dia e não precisariam avisar a alguma chefia e todos responderam que sim. Um participante de 35 anos, com ensino médio completo, solteiro e com filhos afirmou: *“gosto de trabalhar com a plataforma, porque não cumpro horários, trabalho a hora que eu quero, se eu quiser virar a noite viro e se não quiser trabalhar no dia seguinte não preciso.”* Esse é um dos pontos mais questionados quando se trata de vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos, porque o conceito de não eventualidade é um dos conceitos mais polêmicos no direito do trabalho, seja na doutrina, na jurisprudência ou no texto legal. De acordo com a CLT, o trabalhador é submetido ao poder de controle do empregador, este diz onde, como e quando aquele vai trabalhar.

Entretanto, apesar dos respondentes afirmarem que podem escolher quando vão trabalhar, também afirmaram que não param de trabalhar com a plataforma, seja fazendo corridas com a Uber ou com as entregas do Ifood, visando maior remuneração, ou seja, a prestação de serviço é realizada de maneira contínua, em

que existe a expectativa de continuidade da relação existente entre empregado e empregador, caracterizando, assim, não eventualidade (SILVESTRE, 2019).

Percebe-se então que a relação não está condicionada a um evento certo, periódico, pelo contrário, é um trabalho permanente. Lívia Bená Alves complementa:

Ao não fixar uma jornada, os termos de uso das plataformas indicam a tendência à continuidade da prestação de serviço ou da disponibilidade contínua à empresa. Indicam, ainda, a remuneração por peça, ou seja, por tarefa e a precificação variável (dinâmica) a depender da localização e da demanda, o que demonstra o vínculo não eventual do entregador com a empresa-plataforma. Isso obriga os entregadores a permanecerem em jornadas extenuantes para conseguirem uma maior remuneração. (Alves, 2021, p. 62).

Dessa forma, os trabalhadores precisam trabalhar de forma constante para conseguirem uma maior remuneração também caracterizando uma relação de não eventualidade.

A terceira parte da pesquisa é centrada se há uma relação de subordinação entre os trabalhadores e as plataformas.

A primeira pergunta se refere à dependência hierárquica. Quando os respondentes foram perguntados se cumprem algum horário específico ou se são fiscalizados por alguém e todos responderam que não. Nesse intuito, Delgado (2018) afirma que na posição em que o trabalhador se obriga a aceitar os poderes da direção da empresa no decurso da prestação do serviço é caracterizada subordinação jurídica. Junior (1970) complementa que entende a subordinação legal como a obediência do empregado às instruções e ordens do empregador ou de seus representantes, em especial através da fixação do horário de trabalho e sua fiscalização.

Apesar de todos os respondentes responderem que não, um comentário de um participante de 34 anos, com ensino superior completo, em união estável e com filhos afirmou: *“não tenho chefe, mas tenho que obedecer a eles. Tenho que seguir tudo que está nos termos de uso a plataforma me tira automaticamente. Isso não é subordinação?”*

Sendo assim, fica evidente que os trabalhadores precisam assumir compromissos de serviço por contrato, os termos de uso, sujeitos à decisão do empregador, devendo cumpri-los com entusiasmo e qualidade. Irley Aparecida Correia Prazeres (2018, p, 55) afirma:

“A CLT, usa a expressão “dependência”. Entretanto, o que prevalece é a subordinação jurídica do empregado ao empregador, tendo em vista que o empregador tem sempre o poder de aceitar ou não o resultado dos serviços prestados pelo empregado, o qual deverá ser desenvolvido segundo as determinações técnicas do empregador ou seu preposto, pois não cabe ao empregado escolher onde e como vai trabalhar no ambiente de trabalho. (PRAZERES, 2018, p.55)

Também é possível afirmar que apesar de não ter de fato um “patrão” os trabalhadores quando assinaram os termos de uso das plataformas automaticamente se tornaram subordinados ao algorítmico dos aplicativos, à vigilância e punição e a avaliação de usuários (ALVES, 2021). Portanto, é possível afirmar que há dependência hierárquica principalmente porque os algoritmos dos aplicativos são de propriedade das empresas de intermediação do serviço prestado.

A segunda pergunta é focada na dependência econômica, que é caracterizada pelo fato de o trabalhador depender economicamente do trabalho para pagar suas despesas (RUSSOMANO, 1984). Por isso, foi perguntado a eles se o valor arrecado durante suas horas de trabalho era utilizado para o seu sustento e 83,3% responderam que sim e 16,7% responderam que trabalham apenas para complementar a renda. O autor Catharino (1983, p. 203) apresenta a seguinte posição:

“A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador”. (CATHARINO, 1983, p. 203).

Logo, nessa concepção é possível dizer que é caracterizável uma relação de dependência econômica até mesmo em condições que os trabalhadores utilizam a plataforma apenas para complementar sua renda.

Partindo para a terceira pergunta, foi questionado aos participantes se eles começaram a utilizar a plataforma por causa das suas habilidades técnicas com o objetivo de verificar se há dependência técnica. Todos responderam que não. A dependência técnica se caracteriza como o empregador em situação de sujeição ao seu empregado, em razão de determinado conhecimento científico (OLIVEIRA, 2017). Além disso, a dependência técnica abre a possibilidade para o empregador definir o modo que deve ser prestado o trabalho (FERNANDES, 1998).

A fala de um participante do gênero masculino de 34 anos, com ensino superior, em união estável e com filhos pontua: *“Tenho formação, mas não consigo emprego na área, por isso estou trabalhando com a plataforma que não precisa de estudo. Também consigo conciliar a procura de um emprego com o trabalho na plataforma.”*

A própria Uber já se pronunciou a respeito:

Eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. **Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo**, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento. Não existem metas a serem cumpridas, não se exige número mínimo de viagens, não existe chefe para supervisionar o serviço, não há obrigação de exclusividade na contratação da empresa e **não existe controle ou determinação de cumprimento de jornada**. (Uber, 2020)

Desta forma, analisando a fala desse participante em específico, tendo em vista que ela conversa com as falas dos outros participantes e também a posição das empresas, não é possível caracterizar esse tipo de dependência na relação entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas, visto que eles não possuem habilidades técnicas os tornando “substituíveis” e também não existe a possibilidade do empregador ditar a forma como o empregado trabalha como, por exemplo, o horário. Entretanto, os prestadores de serviços precisam estar aptos para operacionalizar os aplicativos, ou seja, habilidade técnica para operacionalizar os aplicativos.

Também foi questionado aos participantes se eles possuíam algum chefe para verificar se existe uma dependência social, que seria a junção da dependência econômica e hierárquica (GOMES e GOTTSCHALK, 1968) e possui o objetivo de ampliar a incidência da relação de emprego. Todos responderam que não. Entretanto, já foi verificado que há esses tipos de dependência e conseqüentemente há dependência social, porque os trabalhadores utilizam a renda arrecadada para se manterem ou para complementá-la e eles são subordinados ao algoritmo das plataformas.

Por fim, também foi analisada a forma que essas empresas operam de acordo com os seus termos de uso.

Assim, o iFood é uma plataforma digital que intermedeia pedidos entre comida e mercado. Dentro dessa plataforma, é disponibilizado um espaço para entregadores se cadastrarem voluntariamente para trabalharem na atividade de entrega através de

diferentes modais. Os trabalhadores atuam de forma independente nas atividades de entrega, como parte da operacionalização da atividade de agenciamento e intermediação do iFood para com os estabelecimentos parceiros. Os termos de uso acrescentam:

Os entregadores reconhecem e concordam que o iFood não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao iFood tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - assim, a atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores. (iFood, 2020).

Percebe-se então que os entregadores para trabalharem na plataforma precisam concordar com essa “parceria”. Além disso, os valores a serem pagos pela empresa não são exatamente claros, pois são calculados automaticamente pelo algoritmo, o qual utiliza os seguintes critérios: (i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta e demanda. Em relação a benefícios, de acordo com o site da plataforma, os entregadores possuem um programa de vantagens com ofertas de descontos especiais.

Já a Uber é uma empresa multinacional americana, prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização, oferecendo um serviço semelhante ao tradicional táxi. Os motoristas também são parceiros independentes e precisam reconhecer ao concordar com os termos de uso:

Você reconhece que a Uber não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes, que não são empregados(as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas (Uber, 2021).

Em relação aos preços das corridas, a Uber possui exclusivamente o direito de definir. O cálculo também é feito por um algoritmo e envolve o total de quilômetros da viagem, o total de minutos da viagem, valor base da cidade e a valorização de rotas mais comuns em momento de alta demanda. Os motoristas não recebem o valor integral e sim uma porcentagem. Até o ano de 2018, essa porcentagem era fixada em 25%, mas com a implantação de um novo modelo de porcentagem, os motoristas

perderam a capacidade de calcular com precisão quanto a empresa retira de cada corrida. De acordo com o site da empresa, o benefício é a flexibilidade.

5 CONCLUSÃO

Entender se há relação de subordinação de trabalho entre as plataformas e seus trabalhadores é importante, pois essa modalidade de emprego atinge milhares de pessoas. De acordo com uma pesquisa divulgada pelo IPEA (2021), o número de brasileiros que trabalham para aplicativos de entrega de mercadorias cresceu 979,8% nos últimos 5 anos. Também é uma realidade que é caracterizada por várias discussões de diferentes áreas do conhecimento, como: sociais (educação e qualificação profissional, condições de trabalho), econômicas (renda básica), tecnológicas (acesso à Internet, governança algorítmica) e jurídicas (definições dos atores envolvidos, caracterização da relação entre prestadores e plataforma), dentre tantas outras que existem na interface dessas dimensões (seguridade e desigualdade social; discriminação).

Caracterizar se há uma relação de subordinação é uma forma de tentar promover direitos trabalhistas a essas pessoas que hoje em dia não são resguardadas pela constituição.

Diante disso, este estudo propôs identificar quais são as características das relações de subordinação de trabalho existentes entre profissionais (prestadores de serviço) e os empregadores nas plataformas digitais e este objetivo foi alcançado por meio da pesquisa aplicada.

O perfil das pessoas que trabalham com plataformas digitais indica que: 91,7% são homens, 66,7% são casados ou possuem união estável, 83,3% têm filhos, 75% têm idade entre 20 e 50 anos, 50% têm escolaridade superior completa ou incompleta, 83,7% já trabalhou com carteira assinada, e para 83,3% a atividade representa trabalho e renda.

Portanto, foi observado que em estudos envolvendo grupos pequenos ou grandes, o perfil dos trabalhadores de aplicativos é praticamente o mesmo: homens, casados, com filhos, buscando uma fonte de renda. Dessa forma, é estabelecida uma relação concreta entre esses indivíduos e as motivações para o exercício da atividade por aplicativo, uma vez que, homens casados, com alguma escolaridade e provedores

principais de suas famílias atuam na atividade em busca de trabalho e renda, dentro de uma situação de falta de ocupação no mercado formal (BESSA, 2021).

Nesse sentido, observa-se que a maior parte das pessoas que realizam tais atividades não possuem outra forma de garantir seu sustento e de sua família, de maneira que são forçados a trabalhar de formas informais. Assim, caso o governo investisse na regulamentação das novas formas de trabalho contemporâneas os trabalhadores teriam mais proteção e seguridade de trabalho conforme as garantias afiançadas pela Constituição Federal de 1988.

Outra questão, é a escolaridade uma vez que foi identificado que apenas 50% das pessoas possuem algum nível de escolaridade, outras soluções para o sustento dessas pessoas seriam encontradas, caso melhorem sua escolaridade.

O governo deveria propor uma mudança na legislação brasileira para imputar responsabilidade às plataformas digitais em casos de violência e investir em segurança, visto que muitas mulheres não conseguem recorrer a esse trabalho informal por medo.

O primeiro objetivo propunha identificar o arcabouço legal das relações trabalhistas nas plataformas digitais, bem como nos seus termos de uso. Assim, observou-se que nas relações trabalhistas há pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, características essenciais para poder afirmar que há relação de trabalho de acordo com a CLT.

Apesar de ter ficado claro na análise que há uma relação de trabalho entre o empregador e as referidas plataformas, existem dois pontos que devem ser mencionados no presente momento. Primeiramente, a dúvida gerada a partir da relação de pessoalidade pode ser justificada em razão do motorista poder cadastrar mais de uma pessoa em seu veículo, de forma que ele não seria o único qualificado a participar do vínculo empregatício.

Contudo, a presente pesquisa demonstra que mesmo com essa dualidade quanto a pessoalidade do trabalhador, a licença individual estabelecida no momento do cadastramento é um ponto significativo na relação acordada. Assim, é notório que existe pessoalidade no trabalho desempenhado pelo trabalhador.

Ainda, o segundo ponto a ser citado é a não eventualidade que muitas vezes é justificado pela possibilidade de flexibilidade do trabalho. Entretanto, uma vez que as plataformas são a única forma de subsistência desses trabalhadores, bem como apenas uma porcentagem do valor integral das corridas é repassado para eles, muitas

vezes os mesmos acabam sendo forçados a desempenhar essas atividades o dia todo para garantir rendimento suficiente para seu sustento.

Assim, foi possível concluir na pesquisa que as plataformas não oferecem nenhum tipo de assistência trabalhista e que nos termos de uso das referidas plataformas a relação é caracterizada por uma “parceria”. Entretanto, conforme analisado, todos os elementos caracterizadores de um vínculo empregatício estão presentes nas relações de trabalho firmadas.

Salienta-se também que durante a pesquisa foi encontrada uma startup chamada Trampey, a qual oferece um lugar gratuito em que esses trabalhadores podem descansar, usar o banheiro, carregar o celular e esquentar marmitta. O objetivo da startup é oferecer melhores condições nas jornadas de trabalho diante da vulnerabilidade no cotidiano desses profissionais. Entretanto, caracteriza um segundo nível de intermediação para assegurar melhores condições de trabalho, mas que também cobra uma taxa administrativa onerando o trabalhador e não as empresas de aplicativo.

Logo, se até empresas estão se mobilizando para garantir algum tipo de assistência aos trabalhadores de aplicativo, o governo também deve mudar a legislação para garantir que a Uber e o Ifood ofereçam assistência trabalhista, todos os direitos trabalhistas e os direitos fundamentais básicos para subsistência humana, uma vez que é firmado um vínculo empregatício.

Cabe ressaltar que, atualmente, é possível encontrar diversos processos na justiça do trabalho contendo diversas reclamações acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores. Nesse sentido, a jurisprudência dos tribunais não é consolidada, em razão da divergência de posicionamento dos tribunais.

Quanto ao segundo objetivo, que visava identificar e caracterizar as relações de subordinação de trabalhadores e empregadores de aplicativo pela ótica dos trabalhadores foi observado que de acordo com esses trabalhadores há uma relação de trabalho e ela é abarcada pela dependência hierárquica, econômica e social, caracterizando sim uma relação de subordinação. Não se pode evidenciar dependência tecnológica ainda que se constate que os trabalhadores precisam seguir as regras e saber operacionalizar os aplicativos, não havendo autonomia.

Dessa forma, a dependência hierárquica, que trata da obediência dos empregados às instruções do empregador (JUNIOR, 1970) foi observada por entender

que os trabalhadores são subordinados ao algoritmo das plataformas, à vigilância e à punição (ALVES, 2021). A dependência econômica, que trata sobre depender do valor arrecado para pagar as despesas (RUSSOMANO, 1984) foi identificada no resultado da pesquisa em que 83,3% dos respondentes afirmaram que pagam suas contas com o salário ganho pela plataforma. Por outro lado, quanto a dependência social que é a junção da dependência hierárquica e econômica (GOMES e GOTTSCHALK, 1968) foi observada, pois ambas foram identificadas na relação firmada.

Desse modo, uma vez caracterizada a dependência hierárquica, econômica e social é plenamente observado a existência da relação de emprego na presente situação.

Diante disso, a conclusão deste estudo é que o vínculo empregatício deve ser firmado entre os trabalhadores e as plataformas. Isso porque, foram encontrados todos os elementos necessários para a caracterização desse vínculo. Cabe destacar que um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da agenda 2030 é o trabalho decente e o crescimento econômico, portanto o Brasil deve proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

Portanto, é necessário que todos os direitos trabalhistas, assistenciais e direitos fundamentais básicos sejam garantidos a esses trabalhadores conforme estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho e pela agenda 2030.

Ainda, resta claro que os objetivos propostos neste estudo foram atingidos, mas reconhece-se como uma limitação o fato de que a amostra da pesquisa foi pequena, o que representa um número mínimo de pessoas que trabalham com essas plataformas.

Assim, observa-se que este estudo contribuiu para uma melhor compreensão da relação entre trabalhadores e empregadores de aplicativo e a relação de subordinação que há entre eles, afinal este tema está muito presente no momento atual, pois as plataformas só tendem a crescer.

Além disso, com a troca de governo em 2023, o novo ministro do Trabalho Luiz Marinho apontou como uma de suas prioridades a regulamentação de trabalhadores de aplicativo, se fazendo necessário estudos dessas relações para garantir o melhor para esses trabalhadores.

Por fim, o governo deveria investir em pesquisas com os trabalhadores aplicativos, pois a partir das entrevistas foi identificada a vontade desses trabalhadores de não se tornarem CLT. Dessa forma, foi sugerida a criação de um auxílio para o pagamento do IPVA, eventuais reparos nos veículos, planos de saúde e INSS.

6 BIBLIOGRAFIA

ABÍLIO, Ludmila. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Combate Racismo Ambiental**, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3H3W2B4>. Acesso em: 24/01/2023;

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos: com foco em competências**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ALVES, Lívia Bená. **Formando vínculos: um estudo sobre os termos de uso das empresas-plataformas e a caracterização do vínculo de emprego dos entregadores**. 2021. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp. 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. ed. Niterói : Contracampo, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ARAÚJO, Renato Melquíades De. O vínculo de emprego no trabalho em aplicativos e o caso dos portuários. **Revista Consultor Jurídico**, 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3wopT26>. Acesso em: 24 jan. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BESSA, A. C. **O perfil do motorista de aplicativo no Brasil**. *Movimentação*, [S. l.], v. 8, n. 14, p. 24–43, 2021. DOI: 10.30612/mvt.v8i14.14406. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/14406>. Acesso em: 5 fev. 2023.

BIOLCHINI, J.C.A., et al. Scientific research ontology to support systematic review in software engineering. *Advanced Engineering Informatics*, v.21, n.2, p.133-151, 2007.

BRAGA, Beatriz. Quais são os requisitos da relação de emprego? **Jusbrasil**, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3XDdbJ0>. Acesso em: 24 jan. 2023.

BRIGATTI, Fernanda. Em decisão inédita, TST diz que motorista não é funcionário da Uber. **Folha de São Paulo**, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3jt5XZ1>. Acesso em: 03 fev. 2023.

CACCIAMALI, M. C. Informalidade, flexibilidade e desemprego - necessidade de regras e de políticas públicas para o mercado de trabalho e o exercício da cidadania. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 77-90, 2001. DOI: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2001.123607. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/123607>. Acesso em: 24/01/2023.

CACCIAMALI, M. C. Padrão de acumulação e processo de informalidade na América Latina Contemporânea: Brasil e México. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 12, 2001.

CAREGNATO, R. C. A; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, p. 679-684, out./dez. 2006.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981. 203 p.

CORDEIRO, A. M. et al. **Revisão sistemática: uma revisão narrativa**. Rev. Col. Bras. Cir., v. 34, n. 6, p. 428-431, 2007.

CRUZ, Bruna Souza. MULHERES MOTORISTAS ... e vítimas: quando a violência sexual pula para o banco da frente. **Tilt UOL**, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3WEZSq8>. Acesso em: 26 jan. 2023.

CUCHE, Paul apud GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. Curso de direito do trabalho, p. 135. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DIAS, Luara Borges; CARVALHO, Fernanda Teodora Sales De ; CARNEIRO, Ricardo Quintas. TST e Uber: teses sobre o vínculo negado à motorista de aplicativo, **Carta Capital**, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3H4zuAf>. Acesso em: 24 jan. 2023.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2011.

DUTRA-THOME, Luciana; KOLLER, Silvia Helena. O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo "trabalho". **Revista de Psicologia**, Organ. Trab., Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 367-380, dez. 2014. Disponível em: . Acesso em: 25 jan. 2023.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Coimbra: Livraria Almeida, 1998. p. 239.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Orlando; ÉLSON, Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2012. 139 p.

HARTLEY, J. F. **Case Studies in Organizational Research**. London: Sage, 1994.

JUNIOR, Antonio Ferreira Cesarino . **Direito Social Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1970. v. 2.

Justiça reconhece vínculo de emprego entre motoboy e parceira do iFood. **Revista Consultor Jurídico**, 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3H7AkMz>. Acesso em: 24 jan. 2023.

KON, Anita. **O futuro do mundo do trabalho: impactos do novo paradigma tecnológico**. Cadernos Adenauer, 21(1), 187–214. 2020.

LABROCINI, Romulo. (2021). ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.. Mana. 27. 10.1590/1678-49442021v27n1r803.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, E. Maria; MARCONI, M. de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa**. 7 ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

LUZ, Alex; SANTIN, Janaína. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **Journal volume & issue**, São Paulo, vº 29, p. 268 – 278, dez. 2010.

MARRAS, Jean Pierre. A gestão de pessoas na era do conhecimento. In: MARRAS, Jean Pierre (Org.). **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MATOS, Luísa. **A relação entre motoristas parceiros e a empresa uber sob a Perspectiva trabalhista**. Tese (Monografia em direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário de Brasília, 2020).

MELO, José; SILVA, Mattheus; SOUZA, Danyelle; TROVÃO, Cassiano. Caracterização histórica do mercado de trabalho no brasil: da consolidação à reforma trabalhista. **Revista de Desenvolvimento Econômico**, Salvador, v.2, n° 49, p. 102 – 134, agosto 2021.

MESQUITA, Aline. Leis da CLT: Conheça a história do seu surgimento!. **OITCHAU**, 2020. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/leis-da-clt-conheca-a-historia-do-seu-surgimento/>. Acesso em: 03 fev. 2023.

MOTORISTA tem reconhecido vínculo empregatício com Uber. **Migalhas**, 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/253869/motorista-tem-reconhecido-vinculo-empregaticio-com-uber>. Acesso em: 03 fev. 2023.

NETO, Roberto. **Economia do compartilhamento e a inobservância dos direitos trabalhistas de entregadores de aplicativo: relação de trabalho x relação de emprego**. Conteúdo jurídico, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3j1lxdc>. Acesso em: 24/01/2023.

NÚMERO de trabalhadores em aplicativos de entrega de mercadorias cresce quase 1000% em 5 anos, aponta Ipea. **G1**, 2021. Disponível em: <http://glo.bo/3JJkLgS>. Acesso em: 03 fev. 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Lauria; MAGANO, Isabela. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher. 2018.

POCHMANN, Marcio. CLT na Era Digital. **Sindicato dos Metalúrgicos**, 2022. Disponível em: encurtador.com.br/tFPS7. Acesso em: 24/01/2023.

PRAZERES, Irley Aparecida Correia, **Manual do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Rideel, 2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SALIBA, Ana. TRT-4 reconhece vínculo entre motorista e a Uber e a condena por dumping social. **Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3H7pxSo> . Acesso em: 24/01/2023.

SANTOS, Geórgia P. G. D. Desemprego, informalidade e precariedade: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós-1990. São Paulo: Pro-Posições, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a11v19n2>>. Acesso em: 25 jan. 2023.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, José. **Os novos formatos de subordinação trabalhista e a economia do compartilhamento**. Tese (Monografia em direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2018).

SILVA, Luiz Pinho Pedreira De. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999. 23 p.

SILVESTRE, Dimas Cucci . Vínculo empregatício x Habitualidade. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3XAwsdP>. Acesso em: 25 jan. 2023.

SOBRE o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. **Nações Unidas Brasil**, 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3Rv1EZI>. Acesso em: 03 fev. 2023.

SOUZA, Daniella. **A Caracterização histórica do mercado de trabalho no brasil: da consolidação à reforma trabalhista**. Revista Unifacs, 2021.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. História: A criação da CLT. **Jusbrasil**, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3wtLiHo>. Acesso em: 24/01/2023.

TORRESANI, Eduardo Torresani. Motoristas do Uber, possuem vínculo de emprego ou não?. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3DEC0fw>. Acesso em: 03 fev. 2023.

VALENTE, Fernanda. Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista. **Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3wsPVkl>. Acesso em: 24/01/2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, São Paulo: Editora Atlas, 12ª edição, 2010.

7 APÊNDICE A - FORMULÁRIO DE PESQUISA

ROTEIRO DE FORMULÁRIO

Informações pessoais

- 1) Nome:
- 2) Número:
- 3) Idade:
- 4) Você tem filhos?

- 5) Qual seu nível de escolaridade?
- 6) Você já trabalhou com carteira assinada?
- 7) Por que você começou a trabalhar com a plataforma?
- 8) Há quanto tempo trabalha com a plataforma?
- 9) Pretende trabalhar com a plataforma por quanto tempo?
- 10) Você se sente subordinado a plataforma?

Primeira parte: relação de trabalho

O Art 3º da Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Dessa forma, os requisitos presentes da relação de emprego, são: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. De acordo com essa afirmação, responda as perguntas abaixo.

- 1) A relação de emprego será constituída com um ser humano, ou seja, não é possível uma relação de emprego com pessoa jurídica ou animais. Considerando isto, você possui um Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas?
- 2) De acordo com o princípio da pessoalidade, o empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais, não podendo se fazer substituir por um 3º. Você poderia enviar outra pessoa para trabalhar no seu lugar?
- 3) A Onerosidade é o pagamento do salário, pois se de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços, de outro, o empregador tem a obrigação de pagar salário. Quem realiza o pagamento do seu salário?
- 4) O princípio da não eventualidade considera a não existência da eventualidade, ou seja, há uma continuidade no tempo, havendo uma expectativa que o empregado retorne ao local de trabalho. Você poderia deixar de ir ao trabalho algum dia e não precisaria avisar?

Segunda parte: relação de subordinação

- 1) De acordo com o jurista brasileiro Antônio Ferreira Cesarino Júnior, a subordinação jurídica se caracteriza como a sujeição do empregado à direção e ordens do empregador ou seus prepostos, especialmente mediante determinação de horário de trabalho e sua fiscalização. Desta forma, você cumpre algum horário específico ou é fiscalizado por alguém?
- 2) De acordo com o Victor Mozart Russomano, especialista em direito do trabalho, a subordinação está presente nas relações em que o trabalhador não pode realizar tarefas de acordo com suas preferências pessoais, mas sim, segundo a determinação ou preferências do empregador. Você começou a utilizar a plataforma por causa das suas habilidades?
- 3) De acordo com Victor Mozart Russomano, o que caracteriza a relação de emprego é o fato de que o empregado depende do salário recebido para cobrir as suas despesas pessoais e obrigatórias, isto é, o empregado fica subordinado ao empregador porque é, economicamente, inferior a ele. Dessa forma, o valor arrecado durante suas horas de trabalho é utilizado para o seu sustento?
- 4) Segundo a teoria da dependência social, existe a relação de emprego sempre que se criar, para o trabalhador, uma situação de dependência econômica e hierárquica. Você possui algum chefe ou responde a alguém?