



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO - 2022

**O AVANÇO TECNOLÓGICO E A RELAÇÃO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS
 DE APLICATIVOS: UMA ANÁLISE JURÍDICA**

Júlia Carmanini Teixeira¹

Missael Pinto Zampier²

Resumo: Os constantes avanços tecnológicos vivenciados pela sociedade pós-moderna trazem à tona novas modalidades de trabalho, como é o caso dos motoristas de aplicativos, os quais se vinculam aos tomadores, com base em regras criadas pelas próprias plataformas. O presente estudo objetivou analisar, a partir dos princípios e regras protetivas laborais, se a prestação de serviços realizada por esses trabalhadores enquadra-se na definição legal de empregado, de forma a assegurar-lhes os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho. A pesquisa fez uma abordagem sobre a flexibilização do trabalho e a consequente precarização da mão de obra que dela pode originar-se. Apresentou-se o cenário legislativo acerca do tema, uma vez que o assunto requer regulamentação específica. A pesquisa foi desenvolvida utilizando-se o método hipotético-dedutivo, partindo da vertente jurídico-social e do estudo teórico, já que se pautou na análise do material disponibilizado sobre o problema de pesquisa.

Palavras-chave: Avanços tecnológicos; Motoristas de aplicativos; Flexibilização do Trabalho; Direitos Trabalhistas.

Abstract: The constant technological advances experienced by post-modern society bring to light new ways of working, as is the case of app drivers, which are linked to the takers, based on rules created by the platforms. This study aimed to analyze, based on labor protective principles and rules, whether the provision of services performed by these workers fits the legal definition of employee, to ensure them the labor rights provided for in the Federal Constitution of 1988 and the Consolidation of labor laws. The research approached the flexibility of work and the consequent precariousness of the workforce that can arise from it. Since the subject requires specific regulation, the legislative scenario on the subject was presented. The hypothetical-deductive method was employed, starting from the legal-social aspect and the theoretical study since it was based on the analysis of the material available on the research problem.

Keywords: Technological advances; App drivers; Work Flexibility; Labor rights.

¹ -Bacharelada do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG.
 E-mail: juliacarmaniniteixeira@gmail.com

² - Professor Orientador. Graduado em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. Professor nos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG.
 E-mail: zampiermissael@gmail.com

INTRODUÇÃO

A sociedade moderna está enquadrada em um cenário de constantes avanços tecnológicos. Com o intuito de facilitar a vida da população, surgem as plataformas digitais, que são instrumentos importantes e facilitadores da vida moderna. Junto a essas plataformas, surgem novas modalidades de trabalho humano, as quais se mostram necessárias para a efetivação dos serviços prestados por tais ferramentas digitais.

Os motoristas de aplicativos são exemplos dessa nova modalidade no âmbito trabalhista. Nos dias atuais, tal categoria de trabalhadores não possui regulamentação específica. Nesse sentido, surge a preocupação se tais evoluções tecnológicas e as novas formas de labor não estariam gerando a precarização do trabalho e o retrocesso em relação aos direitos trabalhistas conquistados até aqui, levando-se em consideração o cenário remuneratório e de condições de trabalho afetos à citada prestação de serviços.

Dessa forma, a presente pesquisa pretendeu analisar a prestação de serviços dos motoristas de aplicativos, à luz dos princípios e das normas protetivas laborais, de forma a demonstrar se, na prática, tais trabalhadores estão inseridos em uma relação de emprego, fazendo jus a todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ainda, e diante da ausência de lei específica regulamentando o modo e as regras relativas a esta prestação de serviços, o que abre portas para a ocorrência de uma série de fatores negativos aos trabalhadores, em razão da sonegação de verbas trabalhistas, este estudo apresentou o cenário legislativo atual acerca da matéria, considerando a tramitação de Projetos de Leis acerca do tema.

A presente pesquisa foi estruturada em capítulos, incluindo a introdução. O primeiro capítulo tratou dos princípios do direito do trabalho, demonstrando a relevância integrativa que exercem no campo do direito do trabalho e, em consequência, das relações de emprego. No segundo capítulo foram apresentados os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, correlacionando-os à realidade que permeia o modo com o qual os motoristas de aplicativos prestam os serviços para as plataformas digitais. Já no terceiro capítulo abordou a flexibilização do trabalho e a consequente precarização da mão de obra que dela pode se originar, em virtude da perda de garantias e do retrocesso no âmbito trabalhista. Nas considerações finais, foram apresentados os resultados alcançados com o presente estudo.

O método de pesquisa utilizado foi o hipotetico-dedutivo, uma vez que há um problema de pesquisa evidenciado, além da formulações de hipóteses acerca dele. Além disso, partiu-se da vertente jurídico-social que compreende o direito como variante dependente da sociedade

(GUSTIN; DIAS; NICÁCIO, 2020) Ainda, o estudo efetuado é do tipo teórico, que se caracteriza como sendo uma análise do material bibliográfico disponibilizado sobre o problema de pesquisa MEZZAROBIA MONTEIRO(2018).

1 - OS PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do trabalho é um ramo jurídico sempre em ascensão, uma vez que as evoluções de trabalho não se esgotam. No entanto, os princípios que o norteiam são bases fundamentais para seu desenvolvimento e todas as atualizações precisam estar de acordo com tais princípios, visto que são fundamentos e não devem ser alterados, para que haja segurança jurídica.

Vólia Bomfim (2013, p.153) conceitua princípio em sua obra “direito do trabalho” como “a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa”, diante disso, nota-se a real importância de haver princípios norteadores nos ramos do direito.

Os princípios do direito do trabalho, como nos demais ramos jurídicos, são fundamentais para a aplicação e elaboração de normas, uma vez que são considerados os norteadores e possuem função de orientação e informação para as novas legislações.

Na palavras de Maurício Godinho Delgado (2012. p. 184), “as principais fontes materiais do Direito situam-se fora do sistema jurídico, consubstanciando-se, fundamentalmente, nos movimentos sociopolíticos e correntes político-filosóficas e econômicas que provocam e condicionam a elaboração normativa”. E ainda expõe, “mais adequado sustentar que, em vez de função normativa própria, específica e autônoma, verifica-se que os princípios atuam como comandos jurídicos instigadores, tendo, no fundo, uma função normativa concorrente”.

E nesse sentido, os princípios do Direito do Trabalho são essenciais para direcionar a forma como as novas modalidades de emprego serão regidas, uma vez que ainda não são todas legisladas.

1.1 - Princípio da proteção

O princípio da proteção é um fundamento jurídico do direito do trabalho que tem como objetivo defender o subordinado na relação de trabalho, ou seja, tem o intuito de proteger o trabalhador de abusos da parte com maior poderio econômico e tem por objetivo a tentativa de igualar os sujeitos dessa relação, uma vez que o empregador é quem possui o poder diretivo, ou seja, é ele quem comanda e, por isso, precisa haver uma proteção para que não haja excessos.

Desse modo, o Estado, com seu papel intervencionista e soberano, adota algumas medidas na relação de emprego, a fim de conter abusos e explorações com a parte subordinada da relação, criando portanto o princípio da proteção.

Esse princípio possui base constitucional no art 5º, abordando que todos são iguais perante a lei, de forma que as relações de trabalho preservem os direitos fundamentais dos trabalhadores de forma autônoma, para que não haja preconceito, exploração e desigualdade nestas relações.

Para Arnaldo SUSSEKIND, (2003):

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho.

Além disso, Mauricio Godinho (2017; P. 214-215), aborda que o princípio da proteção é um basilar do direito do trabalho, uma vez que abarca todos os princípios, já que o fundamento desse ramo jurídico é a proteção do trabalhador, por isso é um importante dispositivo legal:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

O princípio da proteção é rotineiramente invocado como fundamento para diversas decisões por parte dos Juízes e Tribunais trabalhistas, os quais buscam a aplicação da norma e da condição mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar, em âmbito jurídico, a condição de hipossuficiente do empregado, oportunizando, assim, o reequilíbrio da relação jurídica capital/trabalho (empregador x empregado).

1.2 - Princípio da primazia da realidade sobre a forma

No âmbito do Direito do Trabalho, sempre que houver conflitos entre as informações constantes em documentos escritos e as circunstâncias e fatos que ocorrem na realidade, deverão prevalecer estes últimos. Trata-se da supremacia dos fatos em relação à verdade formal.

A primazia da realidade está positivada, dentre outros, no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943, cuja redação aduz que “serão nulos de pleno direito

os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

Volia Bomfim (2017, p. 187), redige a respeito do princípio da primazia da realidade sobre a forma e defende que quando da violação da lei por parte do empregador, o legislador prioriza a realidade dos fatos, a fim de proteger o empregado, visto que documentos e acordos, são passíveis de transgressão. Nesse sentido:

O que importa é o que aconteceu e não o que está escrito. (...). O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade (BOMFIM, 2017, p. 187).

E é justamente neste viés que o referido princípio se amolda como necessário nas relações de emprego, priorizando a realidade dos fatos, por serem comuns situações em que o empregado fica prejudicado por ser a parte da relação que necessita de submeter-se às regras e normas estabelecidas pelo empregador.

1.3 - Princípio da irrenunciabilidade

Como todos os direitos fundamentais, o direito do trabalho também se preocupou com a eventual coação do empregado pela parte mais poderosa da relação quanto aos direitos concedidos a eles. Dessa forma, o princípio da irrenunciabilidade aborda a impossibilidade de o trabalhador renunciar a seus direitos trabalhistas previstos em lei.

Para atender às demandas do empregador ou até mesmo na inocência do empregado não saber o que está fazendo, ele abre mão do seu direito, dessa forma, o referido princípio impõe a indisponibilidade de tais direitos, sendo eles em regra, irrenunciáveis, indisponíveis e interrogáveis.

Neste sentido, os direitos básicos do trabalhador estão sedimentados em normas de ordem pública e natureza cogente e, não são passíveis de renúncia, visando à garantia de tais direitos, os quais se traduzem como patamar mínimo e necessário ao trabalhador.

Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 22), assevera que:

Como regra geral, não pode o empregado, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita. O impedimento tem como fundamento a natureza dos direitos previstos nas normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado. O art. 9º da CLT declara como nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei. Da mesma forma, o art. 468 da CLT, que considerou nula

toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador.

Diante disso, nota-se a real preocupação do legislador em defender e proteger os direitos e garantias trabalhistas, considerando o cenário jurídico no qual estão inseridos os empregados.

2. OS REQUISITOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

É importante mencionar que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, uma vez que esta última possui sentido *latu senso*, já que abarca todas as possibilidades de relações entre o trabalho/mão de obra e o capital ou empregador. Dessa forma, uma relação jurídica só é considerada relação de emprego, caso atenda cumulativamente os requisitos listados em lei.

O legislador trabalhista aborda nos artigos 2º e 3º da CLT, os requisitos básicos para a constituição de uma relação de emprego, sendo eles a pessoalidade, não eventualidade, ser praticado por pessoa física, onerosidade e subordinação. Neste sentido, afirma a CLT que:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a **prestação pessoal de serviços (Grifo nosso)**.

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

A pessoalidade é um dos fatores exigidos por lei, para constituir uma relação de emprego. Ela consiste na pessoalidade da prestação de serviços pelo trabalhador, ou seja, o empregado que exerce determinada função não pode, como regra, ser substituído por outra pessoa em suas atribuições, enquanto ele for o encarregado por determinada ocupação.

A não eventualidade também é uma exigência imposta pela CLT que versa sobre a necessidade de haver periodicidade na prestação laboral do trabalhador, devendo ser contínuo e não sendo permitido que o mesmo só compareça quando ache necessário. Na reforma trabalhista de 2017, instituída pela Lei 13.467/2017, o legislador se preocupou em esclarecer a respeito dos trabalhadores de Contrato de Trabalho intermitentes, que apesar da periodicidade não ser 100% contínua, há relação de emprego.

Além da não eventualidade, o artigo em questão exige-se que a relação de emprego seja constituída por pessoa física, não sendo permitido ser prestado por MEI ou qualquer outra modalidade de pessoa jurídica. Cairo Júnior (2012, p. 269), explica o motivo dessa exigência:

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado. É um contato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, vetada a substituição por outra pessoa (CAIRO JUNIOR, 2012, p. 269).

A onerosidade também é um fator primordial para a constituição da relação de emprego, e se traduz na contraprestação das partes, ou seja, o trabalhador fornece sua mão de obra e em troca o empregador faz o pagamento do salário, diferenciando aqui do trabalho voluntário.

Em sua obra ‘Curso de Direito do Trabalho’, Cairo Junior (2012, p. 270), esclarece que o “critério da onerosidade não é aferido pela efetiva percepção do salário (critério objetivo), mas pelo animus do trabalhador em percebê-lo (critério subjetivo)”.

A subordinação é o requisito que diz que entre empregado e empregador existe uma figura de hierarquia, de poder, dessa forma, há um controle dentro da relação de emprego, onde o empregador tem a permissão de controlar as atividades do seu subordinado e este tem o dever de cumprir tais ordens, sempre em favor do bom andamento do contrato de trabalho.

À vista das novas modalidades de trabalho surgidas através dos avanços tecnológicos e intensificadas pela pandemia da Covid-19, estas colaboram com a introdução e inovação de processos produtivos. Desse modo, a tecnologia aumentou a abrangência das relações de emprego e expandiu sua amplitude, surgindo novas formas de prestação de serviço.

A falta de tempo da sociedade atual é um fator que vem sendo observado por diversos estudiosos, e como a tecnologia vem dominando todos os aspectos civis, uma alternativa apresentada pelos programadores foi a criação de aplicativos que facilitassem as compras, entregas, prestação de serviço entre as pessoas, uma vez que tal invenção beneficiaria as empresas em suas vendas e os clientes, conforme será adiante analisado.

3. O PRESTADOR DE SERVIÇOS E O AVANÇO TECNOLÓGICO: FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS OU NOVAS OPORTUNIDADES?

Devido às constantes evoluções e invenções trazidas pela tecnologia, o Direito do Trabalho, inevitavelmente, acaba sendo atingido por esse novo cenário, o que impacta, direta e indiretamente, na vida dos trabalhadores.

Diante dessas inovações, surge a importância de se analisar o instituto da flexibilização e até que ponto a sua ocorrência não gera prejuízos aos trabalhadores.

Para Uriarte (2022) flexibilização pode ser conceituada como sendo:

Em termos gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, a eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou competitividade da empresa (URIARTE, 2002, p. 09).

Quanto ao assunto, Maurício Godinho Delgado afirma que

O cenário atual é de preocupação com os direitos sociais futuros, especialmente aqueles organizados em torno do eixo capital/trabalho. Essa preocupação surge não só pela possibilidade real de regressão nos direitos já conquistados, embora essa razão já fosse suficientemente forte para disparar o sinal de alerta, mas também pelo fato de que as principais funções do Direito do Trabalho consistem, em síntese, na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômica-social, no caráter modernizante progressista, do ponto de vista econômico e social, desse ramo jurídico (2018, p.146).

Nesse sentido, cite-se que a flexibilização do direito do trabalho pode se apresentar como uma forma de prejudicar o trabalhador em prol da busca pelo aumento de capital, especialmente frente aos novos postos de trabalho, como é o caso dos motoristas de aplicativos.

A pandemia da Covid-19 foi um fator decisivo para essa modalidade de trabalho, pois, com o aumento do desemprego, as pessoas precisaram recorrer a alguma forma de aquisição de renda, e como conseguir emprego através dos aplicativos tornou-se muito mais simples e sem grandes exigências, os indivíduos começaram a se subordinar a tais moldes, como uma válvula de escape para aquisição de renda e não por se tratar de uma atividade flexível, como aparenta ser.

Nessa modalidade, muito se discute se a utilização dessa força de trabalho não poderia ser vista como uma possibilidade de diminuir gastos com os encargos trabalhistas, ao argumento de que estariam sendo inseridas no mercado de trabalho novas oportunidades de labor humano, com jornadas de trabalho e salários moldáveis.

Os motoristas de aplicativo são contratados pelas empresas através de um cadastro já preestabelecido nas plataformas digitais próprias, no campo “trabalhe conosco”, oportunidade em que os trabalhadores inserem os seus dados pessoais. O aplicativo disponibiliza para a região em que a pessoa se encontra as opções de serviço em que o seu perfil se encaixa e o valor do pagamento por hora trabalhada. Caso o indivíduo concorde, ele aceita os termos impostos na aba “aceito os termos e condições estabelecidos” e inicia com seus próprios meios a execução do trabalho. A partir daí, o indivíduo, sempre que disponível, acessa o aplicativo e se registra “online” para desempenhar a função cadastrada. Dessa forma, o tempo trabalhado, será o tempo

recebido.

Em que pese o cumprimento de tais formalidades na celebração destes contratos, urge analisar a forma como ocorre a prestação de serviços desses profissionais, do ponto de vista fático, frente aos institutos jurídicos que permeiam a relação de emprego no Brasil, sobretudo os requisitos fático-jurídicos, conforme acima mencionados.

Quanto ao requisito da pessoalidade, é possível afirmar que se trata de um fator presente nessa modalidade de prestação de serviços para aplicativos (APP), uma vez que nos aparelhos de contato com os fornecedores é feita a contagem de meta, o que os torna individualizados na prestação do serviço. No entanto, as empresas alegam que os trabalhos por APP, são ofertados ao primeiro que se cadastrar no momento solicitado, não havendo individualidade no momento da escolha. Todavia, aquilo que se é pregado, não faz jus à realidade dos fatos, uma vez que “forçam” sempre os mesmos trabalhadores a exercer suas funções com as metas estabelecidas.

A não eventualidade também é uma exigência que os motoristas de aplicativo estão submetidos, no entanto, os aplicativos alegam que os trabalhadores não seguem uma rotina e há uma flexibilização de horários. Em que pese tais justificativas, é preciso reconhecer que os motoristas de aplicativo precisam e vivem na dependência de concluir as metas e quilometragens exigidas, a fim de alcançar um salário tangível. Para isso, precisam vencer jornadas de trabalho exaustivas diariamente.

Ainda para a existência da relação de emprego, a CLT impõe que seja exercida por pessoa física, no entanto, alguns aplicativos como o Rappi (APP de entrega de gênero alimentício), exigem que seus prestadores constituam pessoas jurídicas, com a criação de registros como microempreendedores individuais (MEI), para que, dessa forma, o requisito “pessoa física” não seja verificado nessa relação jurídica de labor.

Cite-se, em completude, a presença da onerosidade, outro elemento caracterizador das relações de emprego, que está presente na relação jurídica mantida entre a empresa contratante e o trabalhador, que, após a prestação do seu serviço, recebe a remuneração pactuada.

A subordinação é o requisito de maior discussão, uma vez que há na realidade um poder exercido pelas plataformas digitais em relação aos prestadores de serviço, de forma que esses são completamente dominados por eles. Prega-se a inexistência de vinculação dos trabalhadores com a empresa, por não se submeterem a nenhum regulamento, nem mesmo fiscalização, mas, em verdade, acabam sendo controlados pelas empresas de aplicativos, com a cobrança de metas e agilidade na entrega dos produtos adquiridos pelos clientes.

É importante lembrar que os motoristas utilizam de seus próprios meios de locomoção

para a realização do trabalho e que as instituições necessitam somente da sua prestação e nada mais, portanto há uma subordinação falseada pelas grandes multinacionais.

Nas palavras de SCHWAB (2016), é notório como os aplicativos fazem uma exploração dos trabalhadores individuais, que se encontram em situação de necessidade, com o intuito de buscar somente o lucro e procuram cada vez mais artimanhas para “fugir” dos direitos trabalhistas e prestarem os serviços da forma mais básica possível, sem garantir o mínimo a eles. Ele afirma que:

O Uber, a maior empresa de táxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia popular do mundo, não cria nenhum conteúdo. Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. E o Airbnb, o maior provedor de hospedagem do mundo, não possui sequer um imóvel (SCHWAB, 2016,P.27-28).

No entendimento de Ricardo Antunes, o retrocesso da normativa juslaboral é uma realidade:

O que significa dizer que, em pleno século XXI, estamos vivenciando a recuperação de sistemáticas do trabalho que foram utilizadas durante o que podemos denominar protoforma do capitalismo, isto é, os primórdios do capitalismo. Podemos indicar, como expressão do que estamos argumentando, as jornadas diárias frequentemente superiores a oito, dez, doze, catorze horas; remuneração salarial rebaixada, em contraposição ao aumento e intensificação do trabalho (traço que vem se agudizando na pandemia); crescimento de um contingente sem acesso a qualquer direito social e do trabalho, elementos que remetem aos inícios do capitalismo, à sua fase de acumulação primitiva; entre tantos outros (ANTUNES, 2020).

Diante de tais questões emblemáticas, muitos trabalhadores vêm recorrendo à Justiça do Trabalho, em todo o Brasil, visando reivindicar os seus direitos, requerendo, dentre outros, seja reconhecido o vínculo de emprego entre o prestador e a empresa contratante, de forma a salvaguardar os direitos trabalhistas que entendem ser titulares, conforme previstos na CF/88 e na CLT.

Em decisão recente, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-3ª Região) reconheceu o vínculo de emprego do trabalhador com a plataforma digital, afirmando, em síntese, que a formalidade que se pretendeu dar à relação não subsiste diante do princípio da primazia da realidade, ficando evidenciada a existência do vínculo de emprego entre as partes:

VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DE PROVA. RECONHECIMENTO. Admitida a prestação dos serviços do autor, incumbia à ré comprovar os fatos extintivos, modificativos ou impeditivos do vínculo de emprego, tal como a natureza autônoma e eventual da relação de trabalho (artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC). Nada obstante, emergindo do conjunto probatório que o reclamante presta os seus serviços à reclamada de forma pessoal, não eventual, onerosa e mediante efetiva subordinação jurídica, a roupagem formal que se pretendeu dar à relação não subsiste diante do princípio da primazia da realidade, ficando evidenciada a existência do vínculo de emprego entre as partes. INTEIRO TEOR: o princípio da proteção inerente e razão de ser do processo especial trabalhista. A antinomia axiológica há de ser resolvida no

sentido de assegurar um destes elementos. O modelo inaugurado pela Uber, que inclusive cunhou todo esse processo de gerenciamento e forma de expropriação do valor-trabalho, é absolutamente comum a todos os outros aplicativos, motivo pelo qual ao longo do exame ora efetuado muitas vezes será feita referência à Uber e a 99. a personalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010292-74.2020.5.03.0021 (ROT); Disponibilização: 01/04/2022; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Redator: Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

Apesar desse posicionamento favorável, o mesmo Tribunal decidiu pela inexistência de vínculo de emprego em caso semelhante, afirmando, em suma, que a configuração do vínculo de emprego dá-se com o preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, inclusive nas relações derivadas do uso de plataformas digitais que conectam prestadores e usuários de serviços. Assim, constatada a ausência de subordinação jurídica entre a reclamada e o prestador dos serviços aos usuários finais, o vínculo empregatício não está configurado.

EMENTA: MOTORISTA CADASTRADO NO APLICATIVO UBER - AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. -. A finalidade do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece o transporte, sem os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, em especial a pessoalidade e a subordinação jurídica, o que impede o reconhecimento da relação de emprego. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010795-02.2017.5.03.0183 (RO); Disponibilização: 13/12/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 978; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Convocado Danilo Siqueira de C.Faria).

Gallucci (2022) afirma que, no campo processual, as plataformas digitais sustentam que os motoristas de aplicativos:

são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo". (...) que eles 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". Ainda fazem a tentativa de alterar a realidade dos fatos: '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 determinação de cumprimento de jornada mínima' (GALLUCCI , BRUNO, 2022).

Utilizando do direito comparado, é interessante abordar como outros países estão decidindo em face dos prestadores de serviço de aplicativo, já que se trata de uma realidade para todos, uma vez que esses avanços tecnológicos têm ocorrido de forma intensa na esfera mundial.

No Reino Unido foi proferida uma decisão que ficou conhecida mundialmente entre os motoristas de aplicativo, por meio da qual a justiça inglesa reconheceu a chamada “parassubordinação”.

Daniel Giovanaz escreveu um artigo intitulado “Motorista de aplicativo: entenda

decisões de 5 países que começam a garantir direitos” através do qual explicou que a “Suprema Corte reafirmou a primeira decisão com base no conceito de parassubordinação.” Ou seja, os juízes consideraram que o motorista da Uber é um trabalhador “intermediário”, situado entre as categorias de empregado e autônomo” (GIOVANAZ, 2021). A Corte, ainda utilizando dessa decisão, concedeu férias remuneradas e um salário-mínimo aos motoristas de UBER.

No berço do Capitalismo (EUA), foi aprovada a lei que reconhece o vínculo empregatício entre as empresas e seus motoristas. No entanto, na Califórnia, foi feito um plebiscito, *Proposition 22*, no qual os participantes decidiram pela não adoção dessa lei, sob a ameaça da empresa Uber deixar de atuar no Estado. Contudo, devido ao grande alcance midiático, os aplicativos passaram a adotar salário-mínimo conforme o tempo trabalhado, seguro em caso de assédio, parte das despesas operacionais e subsídios para planos de saúde (no caso de motoristas que trabalharem mais de 15 horas por semana).

O reconhecimento do vínculo empregatício foi feito pela França, por entender que há os requisitos essenciais da relação de trabalho em ações movidas por motoristas e concedeu a eles os direitos trabalhistas afetos à categoria.

No cenário legislativo brasileiro, importante listar a existência do Projeto de Lei n. 3.748/2020, de autoria da Deputada Federal Tabata Amaral (PDT-SP) que propõe um novo regime para regular a relação entre profissionais e plataformas de serviços, sendo denominado por ela de trabalho sob demanda.

Em suas razões, ela afirma que:

O objetivo é justamente dar regramento a essa relação, o que ainda não foi feito e traz um vácuo jurídico imenso tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, pois a legislação e as políticas públicas atuais seguem insuficientes para garantir um grau mínimo de proteção social a esses trabalhadores (AMARAL, 2020).

Esse PL propõe a base salarial e um piso para a categoria, apontando a forma de efetuar os cálculos, garantindo remuneração básica aos trabalhadores. Além disso, dispõe sobre seguro-desemprego e suas condições aos trabalhadores de aplicativos, salário-família, proteção contra acidente de trabalho, regime previdenciário ao qual serão enquadrados.

O projeto da Deputada Tabata Amaral encontra-se em fase de apensamento, na Câmara dos Deputados, visto que em 2019, o Deputado Federal Mário Heringer, apresentou o PL 6015/2019, visando alterar a CLT, para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos "Empregados em Serviços Contratados e Geridos por

Intermédio de Plataformas Digitais", dispendo também sobre a regularização de quadro de funcionários de "trabalho por aplicativo" junto à Justiça do Trabalho.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 garante aos trabalhadores, rurais e urbanos, um rol de direitos registrados em seu artigo 7º, e detalha em seu *caput* ser pelo bem-estar social as garantias conferidas aos trabalhadores, contudo, tais garantias vêm se apresentando como uma realidade muito distante dos profissionais que atuam como motoristas de aplicativos.

Nota-se que estes obreiros são trabalhadores que possuem relação de emprego com as empresas, já que são subordinados, prestam os serviços com pessoalidade, são pessoas físicas, há periodicidade na prestação, dado que precisam cumprir as quilometragens para atingir uma renda, e além disso, há onerosidade. No entanto, não possuem direitos trabalhistas, também não são classificados como autônomos, sendo, portanto, uma classe desamparada juridicamente, já que os termos aos quais se submetem não garantem sequer um mínimo salarial.

No atual cenário brasileiro, esses motoristas de aplicativos permanecem sem a devida regulamentação e apesar de alguns tribunais estarem reconhecendo o vínculo de emprego a tais trabalhadores, a segurança jurídica que se espera para a classe obreira somente estará em vigência, a partir da criação de uma lei específica que normatize e garanta os direitos à categoria.

À vista disso, é perceptível que há um problema social na falta de regulamentação na relação de emprego dos motoristas de aplicativos, uma vez que se trata, em regra, de parcela humilde da população, que cresce a cada dia, por se tratar de um serviço de fácil acesso, resultando em uma precarização do trabalho, podendo estimular outras empresas a seguir o mesmo caminho, com o intuito de se isentar do pagamento das verbas trabalhistas.

A aprovação dos Projetos de Lei apresentados, nesta pesquisa, representa um importante passo para iniciar a regulamentação dos prestadores de serviço por aplicativo. No entanto, seria necessário um foco maior no assunto, visto que com a pandemia da Covid-19, o número desses trabalhadores cresceu rapidamente, com o aumento do desemprego e permanecem desamparados frente à ausência de regulamentação. Estes trabalhadores vivem sem as menores garantias previstas na Constituição, como um piso salarial para a categoria, décimo terceiro salário, férias, remuneração de salário noturno, sendo certo que a regulamentação da matéria, conferindo tais direitos trabalhistas a esses trabalhadores, é medida salutar para salvaguardar o princípio da dignidade humana e da valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Tabata. Projeto de Lei 3748/20. São Paulo, 2020.

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

BARROS, Carlos Juliano (org.). **Nem CLT, nem autônomo**: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/14/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-a-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.htm>. Acesso em: 25 maio 2022.

BOMFIM, Vólia, **Direito do trabalho**. 8 ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 153.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 jun. 2022.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. 2020. **BBC NEWS**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>. Acesso em: 30 maio 2022.

COSTA, Alessandra Vasconcelos da. **A tecnologia como ferramenta de flexibilização e precarização do trabalho** – a relação entre as plataformas de compartilhamento, a uberização e algoritmização das relações laborais. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-tecnologia-como-ferramenta-de-flexibilizacao-e-precariozacao-do-trabalho-a-relacao-entre-as-plataformas-de-compartilhamento-a-uberizacao-e-algoritmizacao-das-relacoes-laborais/>. Acesso em: 11 jun. 2022.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. O TRABALHADOR POR APLICATIVO TEM DIREITOS?: cartilha o trabalho por plataformas digitais. CARTILHA O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS. **Comissão do trabalho decente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-trabalhador-por-aplicativo-tem-direitos/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 20 maio 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed., São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. ver. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018.

GALLUCCI, Bruno. **Reconhecimento do vínculo de motoristas de aplicativos na justiça do**

trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-abr-22/bruno-gallucci-jt-vinculo-motoristas-aplicativos>. Acesso em: 24 set. 2022.

GIOVANAZ, Daniel. **Motorista de aplicativo:** entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>. Acesso em: 4 set. 2022.

GUSTIN, M. B. S.; DIAS, M. T. F.; NICÁCIO, C. S. **(RE)pensando a pesquisa jurídica:** Teoria e Prática. 5. ed. São Paulo: Almedina, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556270319/cfi/4!/4/4@0.00:7.54>. Acesso em: 24 set. 2022

JORDANA, Ines. **Luta trabalhista originou o 1º de maio.** Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=398830>. Acesso em: 30 abr. 2019.

Manual de direito processual do trabalho: de acordo com novo CPC. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 125-126).

MEZZAROBBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de metodologia da pesquisa no direito.** 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611560/cfi/4!/4/4@0.00:6.73>. Acesso em 24 set. 2022

Número de entregadores por aplicativo cresce 979% em cinco anos. 2021. Disponível em: <https://pcdob.org.br/noticias/numero-de-entregadores-por-aplicativo-cresce-979-em-cinco-anos/>. Acesso em: 10 maio 2022.

PEREIRA, Leone. **Direito do trabalho** (Coleção Elementos do Direito; V. 9). 4.ed..rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2014.

POLICARPO, Heitor Dourado. **A precarização do trabalho dos entregadores de aplicativos:** aspectos e consequências. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/85651/a-precarizacao-do-trabalho-dos-entregadores-de-aplicativos-aspectos-e-consequencias>. Acesso em: 24 maio 2022.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: EDIPRO, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. Os princípios do direito do trabalho e a Constituição de 1988, **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, ano 8, n. 8, 2000.

TARTUCE, F. **Mediação nos conflitos civis.** 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

URIATE, Osmar Ermida. **A flexibilidade.** São Paulo. LTr. 2002.