

A RELAÇÃO ENTRE TRABALHADORES E EMPRESAS DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PESSOAS E DE ENTREGAS

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKERS AND PEOPLE TRANSPORTATION AND DELIVERY APPLICATION COMPANIES

Francisco Alex de Oliveira¹

Gabriel Ap. Anizio Caldas²

Gabriela Sroczynski Fontes³

RESUMO

Este artigo visa fazer uma reflexão acerca da existência ou não do vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de aplicativo de transporte de pessoas e de entregas, partindo da premissa do que dispõem os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratam dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, com ênfase na subordinação, o mais proeminente dos requisitos. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. E, à luz da CLT, doutrina e de julgados das turmas 3ª, 4ª e 5ª do Tribunal Superior do Trabalho (TST), este artigo analisou a relação em estudo. A 3ª turma do TST reconheceu o vínculo de emprego, mas a 4ª e 5ª turmas, não. Dessa forma, a divergência entre as turmas 3ª e 5ª ensejou um embargo na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), que começou a ser julgado, mas foi suspenso depois de um pedido de vista, com remessa ao Pleno do TST. Além disso, algumas propostas de leis que tratam do assunto estão aguardando prosseguimento nas casas do Congresso Nacional (CN). Assim, diante do impasse, a CLT continua sendo o diploma legal que traz os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, que ao serem procurados na relação ora abordada, não foram encontrados cumulativamente, o que impede que os trabalhadores por intermediação de aplicativos sejam classificados como empregados.

Palavras-chave: Empresas de Aplicativos; Requisitos de Relação de Trabalho; Subordinação; Relação de Trabalho.

¹ Graduado em Direito pela Universidade Federal do Acre – UFAC. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8402272955943361>.

² Doutorando em Estudos de Cultura Contemporânea pela UFMT. Mestre em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5573870438124939>.

³ Doutoranda e mestre em Estudos de Cultura Contemporânea pela UFMT. Docente na Faculdade Fasipe Cuiabá. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3602221864670311>.

ABSTRACT

This article aims to reflect on the existence or not of the employment relationship between workers and companies that use the transport of people and deliveries, starting from the premise of articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), which deal with of the characterizing requirements of the employment relationship, with emphasis on subordination, the most prominent of the requirements. For this, a bibliographical and documentary research was carried out, with a qualitative approach. And, in the light of the CLT, doctrine and judgments of the 3rd, 4th and 5th classes of the Superior Labor Court (TST), this article analyzed the relationship under study. The 3rd TST group recognized the employment relationship, but the 4th and 5th groups did not. Thus, the divergence between the 3rd and 5th classes gave rise to an embargo in Subsection I Specialized in Individual Disputes (SDI-1), which began to be judged, but was suspended after a request for review, with referral to the Plenary of the TST. In addition, some law proposals dealing with the subject are awaiting continuation in the National Congress (CN) houses. Thus, in view of the impasse, the CLT continues to be the legal diploma that brings the characterizing requirements of the employment relationship, which, when sought in the relationship discussed herein, were not found cumulatively, which prevents workers through the intermediation of applications from being classified as employees.

Keywords: Application Companies; Work relationship; Employment Relationship Requirements; Subordination; Employment Relationship.

1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico propiciou a 4ª Revolução Industrial, também denominada de Indústria 4.0, que é uma fusão de tecnologias digitais, como a inteligência artificial, *big data*, realidade virtual, internet das coisas, nanotecnologia, biologia sintética, *machine learning*, *cloud computing*, robótica e outras.

Os impactos que essa revolução pode trazer na produção industrial são muitos, como a redução dos custos, aumento da produtividade, elevação da qualidade, ganho de competitividade e, conseqüentemente, o aumento do lucro. No entanto, na economia e nas relações de trabalho, os impactos já são uma realidade.

A Indústria 4.0 possibilitou o surgimento da *Gig Economy*, que é o mercado de trabalho baseado em contratos de curta duração, sem vínculo empregatício, conhecidos também como “bicos”, que já existem há muito tempo. E, a utilização de plataformas digitais para que eles sejam celebrados é uma inovação, visto que efetiva o encontro entre a pessoa que necessita do serviço e o prestador do serviço.

A partir da *Gig Economy* surgiu o *work on demand*, que em tradução livre significa “trabalho sob demanda”, que é a modalidade de trabalho na qual serviços específicos são solicitados e oferecidos por usuários de aplicativos. Os que solicitam são consumidores, e os que oferecem, trabalhadores. Dois exemplos de trabalho sob demanda são o transporte de passageiros e o serviço de *delivery*.

Esses serviços já eram prestados por trabalhadores autônomos muito antes dos aplicativos existirem, mas a partir do momento em que essas plataformas digitais passaram a operar, e conseqüentemente aproximar os consumidores e os trabalhadores, surgiu um debate quanto à relação de trabalho entre estes e as empresas responsáveis pelos aplicativos.

O debate chegou no judiciário e os trabalhadores por intermediação de aplicativos foram reconhecidos como empregados em algumas decisões e em outras, não. Ou seja, as decisões emanadas da justiça trabalhista, inclusive de algumas turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), recrudesceram o debate.

Os artigos 2º e 3º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho trazem os requisitos necessários para a caracterização do vínculo de emprego, mas a realidade proporcionada pela *Gig Economy*, que trouxe mudanças no mercado de trabalho, com o modelo de trabalho por intermédio de plataforma digital, fomenta o debate quanto ao tratamento jurídico que deve ser conferido a essas novas formas de trabalho.

Partindo da premissa do que dispõem os artigos 2º e 3º da CLT, que tratam dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, com ênfase na subordinação, o mais proeminente dos requisitos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e documental. Dessa forma, a CLT, doutrina e as decisões das turmas do TST, que têm jurisdição em todo o território nacional, apesar do efeito delas ser apenas *interpartes*, foram analisadas.

A subordinação sem dúvida alguma é o requisito principal para se configurar a relação empregatícia, tanto que as decisões judiciais se debruçam para reconhecê-la ou retirá-la do contexto fático lastreado no teor probatório dos processos. Assim, todos os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego serão abordados, mas a ênfase será a subordinação jurídica, que existe entre empregado e empregador como consequência do contrato de trabalho.

2 TRABALHO E EMPREGO

Quando se busca conceituar algo ou alguma coisa corre-se o risco de diminuir ou exagerar o que se pretende expor. E quando o objeto tem ampla discussão, a responsabilidade aumenta consideravelmente. Mas como o objetivo não é discorrer a respeito dos conceitos de trabalho e emprego de forma aprofundada e ampla, a abordagem será apenas para trazer ao leitor uma noção básica sobre eles para um melhor entendimento acerca do tema principal.

Segundo Romar (2018, p. 129) “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”. Assim, existem alguns requisitos específicos para que se caracterize uma relação empregatícia.

Já o trabalho é toda atividade humana, seja física ou intelectual, que produz bens econômicos ou não, e que também satisfaz uma das necessidades intrínsecas do homem, que é se sentir útil (MORIN, 2001). Nas palavras de Cassar (2019, p. 23), “Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado”. Ou seja, não há requisitos para que seja caracterizada uma relação de trabalho, bastando apenas que não seja uma relação de emprego.

Segundo a CLT (2022), no artigo 3º, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. É importante afirmar que a CLT não conceitua emprego, mas empregado, por meio do conceito deste é possível também conceituar emprego. Ela traz o complemento que torna possível a diferenciação conceitual entre trabalho e emprego, pois sem ele fica bastante difícil diferenciá-los. Tal complemento são os requisitos que caracterizam a relação de emprego, pois quando aqueles estão presentes cumulativamente, está estabelecido o vínculo empregatício.

Segundo Leite (2020, p. 288) “A relação de trabalho, então, seria gênero, e a relação de emprego, espécie”. Ou seja, assim sendo a relação de trabalho gênero da qual a relação de emprego é espécie, então, o empregado também é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado. Isso acontece porque a CLT trouxe intencionalmente requisitos para que houvesse a diferenciação do vínculo de emprego com as demais relações de trabalho. Por isso, parafraseando, todo emprego é trabalho, mas nem todo trabalho é emprego.

Então, emprego é uma espécie de trabalho que se lastreia na relação jurídica entre empregado e empregador, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma contínua, com subordinação, mediante pagamento de salário. Os requisitos que caracterizam a relação de emprego, segundo Delgado (2019, p. 337) são 5 (cinco):

[...] a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

É importante ressaltar que para que aconteça o vínculo empregatício é necessário que todos os requisitos estejam presentes, caso contrário, se terá apenas uma relação de trabalho. E eles serão abordados na verificação da existência de vínculo empregatício entre motoristas e entregadores e as empresas de aplicativo.

Quando se usa a expressão “apenas uma relação de trabalho” não há uma intenção de diminuir a importância das outras relações de trabalho, mas apenas o intento de ressaltar a relação de emprego, que vez por outra é confundida com as demais prestações de trabalho.

Ou seja, a prestação de trabalho pode até parecer com relação de emprego, mas se faltar um dos requisitos não será vínculo empregatício. Portanto é possível que uma prestação de trabalho aparenta ser um vínculo empregatício, mas, quando isso acontecer, por meio da análise dos requisitos será possível perceber o engano.

3 INDÚSTRIA 4.0 E GIG ECONOMY

O avanço tecnológico propiciou a 4ª Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0. Esta é uma evolução baseada no acúmulo do conhecimento científico das anteriores (1.0, 2.0 e 3.0). Segundo Lisboa, (2021, p. 2 *apud* Feliciano; Pasqualetto, 2019):

[...] a Indústria 4.0 trata-se de uma nova configuração econômica, social e cultural, que se forma em função do desenvolvimento, exponencial e contínuo, das tecnologias digitais, como da internet das coisas, da inteligência artificial, da robótica, da computação quântica, da nanotecnologia, e tantas outras. Diante disso, um dos nítidos efeitos da 4ª Revolução Industrial é a formação do macroambiente de negócios.

A 4ª Revolução está mudando as formas de produção industrial, o mundo dos negócios e as relações de trabalho como nunca na história da humanidade:

A quarta revolução industrial rompe os paradigmas até então vivenciados, uma vez que as tecnologias digitais utilizadas são muito mais sofisticadas, além do fato de que as ondas de novas descobertas ocorrem numa velocidade avassaladora. Fundem-se, então, os mundos físicos, digitais e biológicos, imprimindo uma forma de trabalho [...]. (WYZYKOWSKI, 2020, p. 164).

A Indústria 4.0 possibilitou o surgimento da *Gig Economy*, que segundo o dicionário de *Cambridge*, é “o mercado de trabalho que compreende trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício” (2022). Segundo Silva e Souza (2021, p. 12), “Com este breve conceito, já se depreende o cenário de relações mais fluidas, nas quais os trabalhadores buscam trabalhos por demanda, tendo uma remuneração por cada serviço isolado, afastando-se, por conseguinte, o vínculo empregatício”.

A *Gig Economy* é a consolidação de várias tecnologias (Internet, Sistema de Posicionamento Global (GPS) e Smartphone), que possibilita a criação de plataformas digitais, como os aplicativos, e a celebração de contratos de trabalhos de curta duração, também conhecidos como "bicos". Dessa forma, esses contratos passaram a ser celebrados em escala industrial, seguindo os passos da Revolução 4.0, que tem sua base nas tecnologias digitais. (Silva; Souza, 2021).

Os “bicos” já fazem parte do mercado de trabalho há tempos e a utilização de plataformas digitais para que eles sejam celebrados é uma inovação, pois efetiva o encontro entre a pessoa que necessita do serviço e o prestador do serviço. Assim, a *Gig Economy* passou a possibilitar a celebração de contratos de curta duração por meio de plataformas digitais.

A *Gig Economy* tem duas formas de trabalho, o *crowdwork* e o *work on demand*. A primeira, em tradução livre significa “trabalho de multidão” e a segunda, “trabalho sob demanda”. Sobre o *crowdwork*, Rodrigues (2021, p. 200 - 201) expõe:

[...] as plataformas on-line colocam em contato diversas organizações e indivíduos entre si, por meio da internet, permitindo a aproximação de consumidores e trabalhadores de todo o mundo. Conectam oferta e demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento da necessidade de clientes, que pagam pela execução das tarefas realizadas, que normalmente são micro tarefas extremamente fragmentadas, que normalmente não precisam de qualificação e são monótonas, mas não podem ser realizadas por computadores ou sistemas automatizados.

As atividades do *crowdwork* são realizadas globalmente e por meios telemáticos, geralmente pela Internet. Já o *work on demand*, segundo Feliciano e Pasqualetto (2021, p. 60):

É uma forma de trabalho na qual a execução de atividades tradicionais como transporte e limpeza, por exemplo, é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho.

Dessa forma, o *work on demand* é mais local e suas atividades são executadas fisicamente. Portanto, os trabalhadores por intermediação de aplicativos se enquadram no *work on demand*, visto que executam fisicamente os serviços tradicionais solicitados pelas plataformas.

Portanto, com base em Rodrigues (2021), *Gig Economy* poderia ser compreendido como o mercado de trabalho formado por trabalhadores temporários, sem vínculo empregatício, que pactuam contratos de pequena duração (conhecidos como ‘bicos’),

intermediados por aplicativos, e são remunerados pelos serviços prestados aos consumidores.

4 MOTORISTAS E ENTREGADORES DAS EMPRESAS DE APLICATIVOS

Atualmente, o Brasil possui alto índice de desemprego, que segundo a última pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), está em 8,7%, atingindo 9,5 milhões de pessoas (2022). A pesquisa mostrou também que mais 4,3 milhões são desalentados, pessoas que gostariam de trabalhar, mas que deixaram de procurar trabalho por entender que não encontrarão (2022).

Os motoristas que transportam pessoas e os entregadores de comida e de outros produtos estão incluídos nessa realidade de desemprego e desalento. E, na tentativa de suprirem suas necessidades, prestam serviços por intermediação de aplicativos.

Em regra, o trabalho ocorre da seguinte maneira: (i) o usuário da plataforma acessa o aplicativo em busca de um serviço e o solicita; (ii) em algumas plataformas, é possível indicar determinadas características que o trabalhador deve ter para executar a atividade – como tempo de experiência –, ao passo que em outras, essa opção não é apresentada; (iii) a oferta solicitada é apresentada aos trabalhadores que estão disponíveis e atendem aos critérios da plataforma (como os casos em que se dá preferência aos fisicamente mais próximos do usuário) e/ ou do cliente; (iv) em algumas plataformas, o usuário também pode escolher o trabalhador que executará a atividade; (v) havendo a combinação entre oferta e demanda de mão de obra, que pode ocorrer pela ordem de chegada do trabalhador disponível, pela escolha do trabalhador feita pelo usuário ou pela distribuição da atividade feita pela plataforma, a tarefa é executada; (vi) terminada a atividade, o cliente realiza o pagamento para a empresa, que normalmente retém a sua parte e, em seguida, repassa os valores devidos ao trabalhador; (vii) geralmente os trabalhadores são avaliados pelos usuários e, em algumas plataformas, os prestadores de serviços também avaliam os clientes. (Kalil, 2020, p. 100).

Esses trabalhadores são considerados autônomos. Ou seja, não possuem vínculo empregatício com as empresas que administram os aplicativos. Além disso, utilizam veículos próprios, e se responsabilizam pelo Imposto sobre Propriedades de Veículos Automotores (IPVA), taxa de licenciamento, combustíveis, eventuais multas por infrações e por quaisquer outros gastos.

Quanto aos direitos trabalhistas, como são considerados trabalhadores autônomos, não têm os mesmos direitos que os empregados, como: carteira assinada, 13º salário, repouso semanal remunerado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e os demais direitos.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 442-B, diz que “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

É verdade que os trabalhadores por intermediação de aplicativos estão desprotegidos em relação a doenças do trabalho, acidentes de trânsito e outros riscos próprios do trabalho. No entanto, no dia 15 de maio de 2019 foi publicado o Decreto nº 9.792, que regulamenta o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Dessa forma, ao se registrar como Microempreendedor Individual (MEI), o trabalhador adquire Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e passa a ter os seguintes direitos: salário-maternidade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-reclusão e pensão por morte para seus dependentes. Também podem contabilizar o tempo de trabalho por intermediação de aplicativos para aposentadoria por idade (LISBOA, 2021).

Essa possibilidade não elimina a precariedade das condições de trabalho desses trabalhadores, mas a mitiga, visto que pelo menos existe uma opção na qual eles trabalhem com o mínimo de direitos assecuratórios e dignidade, já que não são considerados empregados.

A Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. E, no artigo 2º, inciso X, o diploma legal trata sobre o:

[...] transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas **solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede**. (Brasil, 2018, grifo nosso).

Já o artigo 11-A diz que “Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios”. Ou seja, tem-se aqui a competência exclusiva para a regulamentação da atividade, mas com a obrigatoriedade de se observar as seguintes diretrizes:

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

- I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;
- II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);
- III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea *h* do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Vê-se que no diploma legal há a garantia contra acidentes e a exigência da inscrição do motorista como contribuinte individual junto ao INSS. Dessa forma, as prefeituras e o Distrito Federal, ao regulamentarem a atividade, devem seguir tais diretrizes com o fim de salvaguardar tanto os trabalhadores como os usuários.

Quanto aos trabalhadores, o artigo 11-B é claro quanto às condições para que eles possam atuar:

O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:

- I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;
- II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;

- III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);
- IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Portanto, já existe uma regulamentação federal que busca garantir minimamente alguns direitos aos trabalhadores por intermediação de aplicativos. Dessa forma, apesar da precariedade das condições dos obreiros, o legislador, ainda que timidamente, traçou essas diretrizes e condições. Além disso, se estas não forem respeitadas, o parágrafo único do artigo 11-B alerta que:

A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará **transporte ilegal de passageiros**. (Grifo nosso)

O diploma legal cita o transporte “ilegal” de passageiros quando quis se referir ao transporte “irregular”. Trata-se, portanto, de um erro técnico por parte do legislador. Ou seja, se tais diretrizes e condições não forem cumpridas a atividade será considerada irregular, passível das penalidades previstas na legislação de trânsito.

As empresas que operam por meio de aplicativos fazem a intermediação entre os que precisam do serviço e os que o prestam, propiciando uma aproximação.

A empresa é proprietária da plataforma, a infraestrutura que conecta consumidores, que buscam serviços mais baratos do que os oferecidos por meios tradicionais e maior facilidade no acesso, e trabalhadores, que podem ser amadores ou profissionais e ter baixa ou média qualificação, conforme a natureza da atividade executada. As empresas frequentemente estabelecem de forma unilateral os termos de condição de uso – para tomadores e prestadores de serviço. Na maioria dos casos, também fixam os valores do trabalho e determinam padrões mínimos de qualidade do serviço. (KALIL, 2020, p. 101)

Na prestação do serviço, o trabalhador realiza fisicamente o transporte ou a entrega que o consumidor havia solicitado na plataforma digital. De acordo com Vilela e D’Angelo (2022, p. 14 *apud* De Stefano, 2016):

[...] o serviço é realizado no local, não de maneira virtual, sendo no entanto intermediado por plataformas digitais, ao passo que tanto a oferta quanto a

contração é realizado por meio delas, de modo que a plataforma se torna a responsável por intermediar esse serviço, gerenciar os trabalhadores e ofertar condições básicas para que os trabalhadores realizem a melhor execução possível desse serviço.

Assim, de fato há uma intermediação dos aplicativos entre os trabalhadores e os consumidores e é preciso que haja uma verificação quanto ao vínculo de emprego, visto que além da aproximação entre consumidor e prestador de serviço, há também algumas exigências que, dependendo da análise do caso concreto, poderão configurar uma relação de emprego.

As empresas também impõem aos trabalhadores uma avaliação que é feita pelo consumidor, dependendo da nota, o trabalhador pode ser desligado da plataforma. Trata-se de uma ferramenta que possibilita a continuidade no mercado, pois existe concorrência no ramo.

[...] Finalizada a tarefa executada pelo trabalhador, a empresa solicita que o cliente faça a avaliação do serviço, geralmente o classificando em uma escala de um a cinco, sendo um a pior e cinco a melhor nota, ou como positivo ou negativo. Então, as avaliações são consolidadas para se obter uma média. Algumas plataformas utilizam essas avaliações para que o consumidor tenha mais dados na hora de optar por um trabalhador, quando isso é possível. Entretanto, outras usam as notas para analisar a pertinência de o trabalhador continuar participando da plataforma para oferecer os seus serviços, podendo suspendê-lo temporariamente ou até excluí-lo em definitivo. (KALIL, 2020, p. 102).

As empresas fazem a intermediação, avaliam os trabalhadores e coletam dados diversos continuamente por meio de suas plataformas, e isso faz com que perfis de usuários e trabalhadores sejam criados e alimentados, permitindo que os bons executores (aqueles que têm maiores notas) se sobressaiam em relação aos demais.

5 REQUISITOS FORMADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Os requisitos formadores do vínculo empregatício são cinco: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (Delgado, 2019).

Será feita uma análise com o fim de reconhecê-los ou não na relação de trabalho dos trabalhadores por intermediação de aplicativos.

Quanto ao primeiro requisito mencionado, este é de fácil entendimento, porque a própria palavra “trabalho” já demonstra que se trata de atividade realizada por pessoa natural (Delgado, 2019). Os motoristas e entregadores são pessoas físicas que trabalham por intermediação de aplicativos ao transportarem pessoas e entregarem os produtos. Portanto esse requisito está presente na relação de trabalho em discussão.

Sobre o segundo requisito, a pessoalidade: “O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa” (Martins, 2009, p. 91). Como os trabalhadores por intermediação de aplicativos não podem ceder usuário e senha para que outras pessoas trabalhem por eles, a pessoalidade também está presente na relação de trabalho.

Quanto à eventualidade, neste requisito, o trabalhador deve prestar os serviços continuamente. Ou seja, na relação de emprego, a realização do trabalho é habitual, repetitiva e rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos. É importante ser ressaltado que para se perceber esse requisito não é necessário que os serviços sejam prestados todos os dias, pois o importante é que haja uma constância, a intenção de permanência (Romar, 2018).

Os motoristas e os entregadores executam os serviços de forma contínua, mesmo que não seja obrigatório que eles realizem os trabalhos diariamente. Assim, apesar deles terem liberdade de escolher os dias e os horários que trabalharão, não descaracteriza a habitualidade. No entanto, o caso concreto deve consignar se esse requisito é satisfeito, a depender da regularidade da prestação de serviço (Lisboa, 2021).

O quarto requisito é o da onerosidade. Aqui, existe uma contraprestação ao trabalhador. Dessa forma, “Não há contrato de trabalho a título gratuito, ou seja, sem encargos e vantagens recíprocas. O contrato de trabalho é bilateral e oneroso, isto é, o empregado, ao prestar os serviços, tem direito aos salários” (Neto; Cavalcante, 2019, p. 404). Os trabalhadores por intermediação de aplicativos realizam os trabalhos motivados pela contraprestação. Assim, tal requisito está presente na relação de trabalho.

Alguns autores consideram a alteridade também como um requisito caracterizador da relação empregatícia. Significa que os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, e não pelo empregado (Romar, 2018). Assim, se ela fosse reconhecida como um dos requisitos, a relação entre os trabalhadores e as empresas de aplicativos não seria de emprego, pois os motoristas e entregadores usam os próprios veículos, pagam o IPVA, combustível, óleo, pneus, eventuais multas de trânsito e danos a outros veículos. Assim, não estaria presente a alteridade (Lisboa, 2021).

Por último, será abordada a subordinação, que, sem dúvidas, é o requisito que ganha maior proeminência no reconhecimento da relação empregatícia (Delgado, 2019), tanto que nas decisões judiciais é o ponto mais abordado.

A subordinação é a sujeição do empregado às ordens do empregador. Ou seja, já que este assume os riscos do negócio, nada mais justo do que ele exercer sobre o prestador de serviços o poder de direção. Assim, o trabalhador confere ao tomador de serviço o poder de direção sobre o seu trabalho. Dessa forma, existe uma dependência do empregado em relação ao empregador. E, tal dependência não é mais a econômica, técnica e social, pois tais teorias estão superadas. A natureza da subordinação é, portanto, jurídica (Romar, 2018).

De acordo com Delgado (2019, p. 352), a subordinação tem dimensões, que são: clássica, objetiva e estrutural. A subordinação clássica “deriva do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”. Ou seja, isso condiciona o trabalhador a receber ordens com manifesta intensidade de comando.

Já a subordinação objetiva é a “[...] que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas ‘as amarras do vínculo empregatício’” (Delgado, 2019, p. 352). É a simples integração da atividade do empregado aos fins da empresa, reduzindo a relevância das ordens e ressaltando a ideia de integração aos objetivos empresariais.

A subordinação estrutural, conforme Delgado (2016, p. 353) é a “[...] que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo,

estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento””. Isso significa que o empregado deve desempenhar atividade essencial ao funcionamento estrutural da empresa. A sua atividade deve ser parte da atividade fim do empreendimento, que sem ela a empresa não funcionaria.

O avanço tecnológico possibilitou que as rotinas de alguns empregados fossem modificadas. O *home office*, uma forma de prestar serviços fora das dependências da empresa, já é uma realidade cada vez mais comum, e a Lei 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT, estabeleceu que não existe mais diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento da empresa e o executado à distância.

Para isso, a mudança legislativa passou a considerar que os meios telemáticos se equiparam aos meios pessoais de ordens de comando, supervisão, controle e disciplina. Dessa forma, para ser subordinado, o empregado poderia trabalhar à distância e receber as ordens, ser supervisionado, controlado e disciplinado por meio das tecnologias da informação e comunicação. Vê-se que mesmo à distância é possível identificar a subordinação.

O artigo 6º da CLT diz que “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (2022). Também, a Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu vários artigos na Consolidação das Leis do Trabalho (75-A ao 75-E) regulamentou o teletrabalho, permitindo que a partir daquele momento os empregados poderiam prestar serviços não mais apenas no estabelecimento empresarial, contudo sem configurar trabalho externo. Foi um importante avanço da legislação no sentido de acompanhar a evolução tecnológica. Assim, passou-se a equiparar-se o trabalho realizado dentro da empresa com o executado fora das dependências desta.

Além das três dimensões da subordinação abordadas anteriormente, discute-se uma quarta subordinação, conhecida como subordinação algorítmica, que seria efetuada por meio de aplicativos. Dessa forma, o trabalhador estaria sendo monitorado e controlado por algoritmos do aplicativo, que direcionariam a prestação de serviços de forma mais precisa e intensa do que a subordinação clássica.

A subordinação algorítmica se daria em situações em que haveria o controle, o comando e a supervisão do trabalho por meio da plataforma digital. “Assim, será dita ‘subordinação algorítmica’ aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos”. (Fincato; Wunsch, 2020, p. 51).

É fato que os aplicativos possuem algoritmos que coletam dados como a geolocalização dos trabalhadores, rotas e distância percorrida, quantidade de horas trabalhadas, os consumidores que foram atendidos e outras informações. Além disso, o valor a ser cobrado e forma de pagamento são estipulados pelos algoritmos:

[...] a subordinação evoluiu para um novo patamar, ou seja, a algorítmica. Com a evolução da tecnologia e das ferramentas digitais criadas a partir dessa, o empregador não precisa mais exercer seu controle direto sobre o empregado, pois, as ordens, os comandos e a direção podem se dar através de um aplicativo de smartphone, utilizando o algoritmo, até mais eficiente e de menor custo. Portanto, a subordinação algorítmica surgiu como nova forma de subordinação, e deve ser utilizada como requisito para caracterização da Relação de Emprego, garantindo aos motoristas o reconhecimento do vínculo de emprego com as plataformas digitais de transporte de passageiros, e, conseqüentemente, com a UBER. (Barbosa, 2022, p. 48).

No entanto, existe um detalhe que faz com que a subordinação não seja reconhecida e, conseqüentemente, o vínculo empregatício, que é a escolha dos motoristas e entregadores quanto ao dia e horário de trabalho. No Código da Comunidade Uber, está previsto que:

Quando motoristas ou entregadores parceiros não quiserem aceitar solicitações de viagem ou entrega, basta desconectar ou ficar offline. Isso ajuda a manter o bom funcionamento do sistema para todos os outros motoristas e entregadores parceiros e usuários. Nossa tecnologia pode supor que motoristas e entregadores parceiros que recusam diversas solicitações consecutivas de viagens não querem aceitar mais viagens ou se esqueceram de sair da conta. Nesses casos, para manter a segurança e a integridade da conta, ela pode ficar offline temporariamente. **Nada impede a reconexão para que eles voltem a aceitar viagens ou entregas.** (Grifo nosso) (Uber, 2022).

Os trabalhadores por intermediação de aplicativos não sofrem punições ao ficarem *offline*, mas apenas se permanecerem *online* e recusarem reiteradamente as viagens. Assim, vê-se uma flexibilidade que impede de se reconhecer a subordinação, visto que o trabalhador tem a liberdade de trabalhar quando quiser, situação típica do trabalhador autônomo, que conforme Neto e Cavalcante (2019, p. 414):

[...] é o que não se submete ao poder diretivo de quem contrata os seus serviços. Os elementos característicos: (a) exerce livremente a sua atividade, estabelecendo quando e como os seus serviços serão realizados; (b) assume os riscos da sua atividade; (c) é comum que os serviços prestados estão vinculados a um determinado resultado do trabalho; (d) o resultado do trabalho pode ser obtido de forma individual pelo próprio trabalhador autônomo ou com o auxílio de outros trabalhadores por ele remunerados. Em suma: é um trabalhador por conta e risco próprio.

Dessa forma, em que pese as condições de trabalho dos trabalhadores por intermédio de aplicativos e o funcionamento dos algoritmos nestes, a subordinação, em nenhuma das dimensões pode ser reconhecida, visto que ao ter a opção de trabalhar quando e onde quiser, esses trabalhadores não são subordinados, e portanto, não são empregados.

6 JURISPRUDÊNCIA DO TST

Em acórdão da 5ª Turma do TST, como resultado do julgamento de um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, o detalhe que configura o não reconhecimento do vínculo empregatício foi exatamente a flexibilidade do trabalhador quanto ao dia e horário de trabalho:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como

pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. (Brasil, 2020).

O acórdão da 5ª Turma ainda complementou afirmando que “[...] as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos”.

A 4ª Turma do TST, também em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, processo nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045, não reconhece o vínculo empregatício por entender que:

[...] é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda." ou sanções decorrentes de suas escolhas. (BRASIL, 2022).

Nos dois casos concretos apreciados pelas turmas 4ª e 5ª do TST, os trabalhadores afirmaram que escolhiam o dia e o horário de trabalho. E, essa informação foi crucial para o não reconhecimento do vínculo de emprego, pois a subordinação é um dos requisitos para a caracterização do emprego.

Já a 3ª turma do TST, em sede de recurso de revista no processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, sob a relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado (2022), reconheceu o vínculo empregatício de um trabalhador por intermediação de aplicativo. O acórdão reconheceu o vínculo nos seguintes termos:

[...] a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma

digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros.

Consta no referido acordão, em continuidade que:

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0.

O acordão aborda a questão referente aos horários de trabalho desses profissionais, afirmando que:

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do

trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada [...].

A divergência mormente recai sobre a subordinação, que não foi reconhecida pelas Turmas 4ª e 5ª, diferentemente da 3ª Turma, que a reconheceu na dimensão algorítmica. Assim, há uma divergência de entendimento quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício com ênfase na subordinação.

7 TENDÊNCIA JURISPRUDENCIAL

Não é novidade que as turmas do Tribunal Superior do Trabalho divirjam entre si, tanto que existe a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1). E a função da SDI-1 é uniformizar teses antagônicas das turmas do TST, e ela já foi acionada para se debruçar sobre o tema, pois a terceira e a oitava turmas divergiram da quarta e quinta turmas.

No dia 06/10/2022, a SDI - 1 iniciou o julgamento de dois embargos de divergência (E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066) contra as decisões divergentes da terceira turma, que reconheceu o vínculo de emprego, e da quinta turma, que não reconheceu o vínculo. Mas o julgamento foi suspenso depois de um pedido de vista do Ministro Cláudio Brandão.

Antes, a relatora do processo Ministra Maria Cristina Peduzzi já havia proferido voto no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego por entender que a terceira turma teria usado em sua decisão premissas distintas das expressas no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ).

Em seguida, o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga sugeriu que o processo fosse remetido ao Tribunal Pleno, e que seja julgado em sede de recursos repetitivos, com a fixação de tese vinculante sobre o tema, o que foi aceito por unanimidade pelos integrantes da subseção.

É claro que o teor probatório de cada processo é diferente, e por isso, decisões podem ser antagônicas. No entanto, os casos apreciados pelas turmas do TST são semelhantes, com especificidades que não definiram o entendimento quanto ao reconhecimento ou não da subordinação jurídica. Trata-se, portanto, de uma divergência quanto à subordinação, que deve estar presente para que se caracterize o vínculo empregatício.

Ressalta-se ainda que dependendo do caso concreto pode-se ou não reconhecer a relação de emprego, visto que o princípio da primazia da verdade real viabiliza a comparação entre o que está escrito ou ajustado verbalmente entre empregado e empregador, e o que de fato acontece. Assim, ao analisar os fatos do caso concreto, é perfeitamente possível que o trabalhador esteja numa relação empregatícia, se os requisitos estiverem presentes. Cassar aborda com precisão o princípio da primazia da verdade real ao afirmar que

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. (Cassar, 2019, p. 189).

Dessa forma, se os requisitos estiverem presentes, o vínculo empregatício deve ser reconhecido. Por isso, de forma geral, os motoristas e entregadores não são empregados por faltar o requisito proeminente da caracterização da relação empregatícia, a subordinação. Ou seja, a realidade que se apresenta é que esses trabalhadores não são subordinados aos aplicativos, visto que podem deixá-los “off-line” a qualquer momento e pelo tempo que quiserem, sem a necessidade de justificativas às empresas que os administram.

Além disso, em que pese a construção teórica da subordinação algorítmica, que é uma realidade quando o trabalhador está “on-line”, é de difícil aplicação, visto que ele é quem decide onde, quando e por quanto tempo irá trabalhar. Assim, o trabalhador de fato fica sob os comandos e controle do algoritmo, que determina quais “corridas” ou entregas

são atribuídas a ele, com base em fatores como a localização, a disponibilidade de serviços (“corridas” e entregas) na área e a avaliação de eficiência dele atribuída pelos usuários.

Devido ao fato do trabalhador poder desligar o aplicativo e o ligar apenas quando quiser, sem punição - se o tempo não for excessivo -, é extremamente difícil de reconhecer a relação de emprego, a menos que a subordinação jurídica prevista na CLT seja ampliada para abarcar esses trabalhadores.

Ao se analisar as decisões no âmbito do TST, não é possível vislumbrar uma tendência jurisprudencial quanto ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício por causa da divergência principalmente quanto à subordinação, pois alguns ministros da corte entendem que há autonomia do trabalhador por este poder escolher o local, o dia, a hora e por quanto tempo trabalhar. Já outros, entendem que não há autonomia do trabalhador ao reconhecerem a subordinação algorítmica. O fato é que há divergência quanto ao reconhecimento da subordinação, inclusive até da subordinação estrutural.

A 4ª Turma do TST, em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, processo nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045, não reconhece sequer a subordinação estrutural nos seguintes termos:

[...] não se há de falar em existência de subordinação estrutural. Primeiro porque esse conceito, que visa enquadrar como empregado qualquer profissional que se encontre inserido na organização do empreendimento, oferecendo labor indispensável aos fins da atividade empresarial, ainda que não esteja sob o seu comando direto, **não encontra amparo na legislação trabalhista (arts. 2º e 3º da CLT)**. Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos [...]

Segundo porque, mesmo que se entendesse aplicável o conceito de subordinação estrutural, não seria a hipótese dos autos, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a "99 Tecnologia Ltda." e a "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. (Grifo nosso)

Portanto, a subordinação estrutural, que já não é uma construção doutrinária nova, encontra forte resistência. Assim, não é exagero supor que a subordinação algorítmica também enfrentará intensa resistência. Dessa forma, não se pode prever a tendência jurisprudencial apesar dos debates e das decisões do TST.

Até o dia 23/02/2023, no âmbito da SDI-1, o processo E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 não estava pautado, assim como o E-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Ambos foram retirados de pauta no dia 06/10/2022 e foram remetidos ao Plenário do TST, que ainda não agendou julgamento.

Pelo fato do assunto ser relativamente novo, relevante e polêmico é possível que o plenário do TST retarde o julgamento da divergência jurisprudencial, visto que uma decisão sem um amplo e profundo debate pode causar efeitos catastróficos para as empresas, trabalhadores e usuários. Dessa forma, é compreensível que não se tenha um desfecho num curto espaço de tempo. Ou seja, será necessário esperar.

8 DIREITO COMPARADO

O debate a respeito do reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas e entregadores que usam o serviço dos aplicativos também acontece em outros países. Mas é o ordenamento jurídico dos demais países é diferente do pátrio, o que pode fazer grande diferença quanto à configuração da relação de emprego. Além disso, não será feita uma análise das decisões judiciais dos países pesquisados, mas um panorama de como está o debate neles e se já existe uma tendência jurisprudencial.

Nos Estados Unidos, no estado da Califórnia, o legislativo criou uma lei que passou a vigorar no início de 2020, e que cria vínculo empregatício entre motoristas e aplicativos, especificamente as empresas Uber e Lyft (Araújo, 2020). Na França, o judiciário, por entender que os motoristas não constroem a própria clientela e nem define os preços do serviço, reconheceu o vínculo empregatício entre aqueles e os aplicativos (Lisboa, 2022).

Em 2019, o Tribunal Superior de Justiça de Asturias, Espanha, decidiu que existe uma relação empregatícia entre entregadores e um aplicativo. Trata-se da Glovo, Startup

espanhola que faz delivery e entrega de produtos em geral. No contrato entre os entregadores e a empresa existiam cláusulas que contemplavam a relação de emprego, entre elas o estabelecimento de horário de trabalho. Em Madrid, também em 2019, um juiz reconheceu a relação de emprego entre os entregadores e o aplicativo Deliveroo por causa da falta de autonomia dos trabalhadores, pois existia a subordinação e os de requisitos que configuram um vínculo empregatício naquele país (Araújo, 2020).

Portanto não há como afirmar que existe uma tendência para se reconhecer o vínculo de emprego entre motoristas e entregadores e os aplicativos pelos países, pois a realidade é nova e existem muitos interesses econômicos envolvidos nessa discussão. Ou seja, não é apenas no Brasil que está acontecendo a discussão e com decisões judiciais conflitantes.

No Brasil, no âmbito do Congresso Nacional, existem iniciativas que tratam do assunto, como o Projeto de Lei nº **3.498/2019**, que tem o objetivo de tornar obrigatória a contratação de seguro de danos causados ou roubo dos veículos utilizados no transporte remunerado privado individual de passageiros. Atualmente, esse PL encontra-se em tramitação na Comissão de Viação e Transportes da Câmara dos Deputados.

Existe também o Projeto de Lei nº 3.570/2020, que busca instituir a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias. Esse PL está em tramitação na Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal.

Tem ainda o Projeto de Lei nº 3.055/2021, que trata das relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos e os trabalhadores que se utilizam das plataformas digitais. Esse PL teve a tramitação encerrada ao ser arquivada no plenário do Senado Federal.

Já o Projeto de Lei nº 3.796/2021 objetiva aumentar as penas de crimes cometidos contra motoristas de táxi e de serviço de transporte de passageiro por aplicativo. Esse PL também teve a tramitação encerrada ao ser arquivada no plenário do Senado Federal.

O Projeto de Lei nº 759/2022, que isenta do Imposto sobre Produtos Industrializados os veículos para uso de motoristas de aplicativos, como mototaxistas e

motoboys. Atualmente, esse PL está em tramitação e deve ser apreciado no Plenário do Senado Federal.

Por último, o Projeto de Lei nº 1.615/2022, que aborda sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado. Esse PL está em tramitação, esperando ser apreciado no Plenário do Senado Federal.

Dessa forma, a discussão também chegou no legislativo por meio de projetos de leis, indicando que o parlamento está se debruçando sobre o assunto. No entanto, ainda é prematuro afirmar qual será a resolução que o Congresso Nacional entregará à sociedade brasileira.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço tecnológico fez com que mudanças acontecessem no mercado de trabalho e a realidade que se apresenta é repleta de novidades e desafios que precisam ser estudados, discutidos e entendidos. E, entre as mudanças que o avanço tecnológico trouxe, está a Indústria 4.0, e dela surgiu a *Gig Economy*.

Como desdobramento da *Gig Economy*, o *work on demand* ganhou forte projeção e adesão no mercado de trabalho, causando grande impacto nas relações de trabalho. Dessa forma, um grande debate passou a acontecer na sociedade a respeito da natureza da relação de trabalho dos trabalhadores por intermediação de aplicativos e as empresas com os administram.

Atualmente, os trabalhadores por intermediação de aplicativos prestam serviços específicos e por eles são pagos sem, contudo, formar vínculo de emprego com as empresas, como os motoristas e entregadores que colaboram elas. Esses trabalhadores são considerados colaboradores independentes, e não empregados.

O debate chegou ao judiciário e as decisões conflitantes da justiça trabalhista, inclusive das turmas 3ª e 5ª do Tribunal Superior do Trabalho, analisadas neste trabalho, o recrudesceram, causando apreensão e insegurança jurídica, o que não é inédito no Brasil. Dessa forma, até o legislativo se debruçar sobre o tema e decidir a respeito, a

justiça trabalhista continuará debatendo até que seja construído um entendimento jurisprudencial, o que já está acontecendo no âmbito da SDI-1.

Os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, que são: o trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, foram abordados, e por meio de exercícios de subsunção, foram confrontados com a relação de trabalho que existe entre os motoristas e entregadores e as empresas.

Depois da confrontação, percebeu-se que foram identificados os requisitos do trabalho por pessoa humana, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade. No entanto, o requisito subordinação, que é a mais discutida por ser a mais proeminente entre os requisitos, não foi percebida, porque mesmo que fossem consideradas as dimensões objetiva, estrutural e a algorítmica, esta que é construção doutrinária recente, não seria possível de se reconhecer o vínculo pelo fato do trabalhador escolher o dia, o horário de trabalho e a quantidade de horas a serem trabalhadas, o que descaracteriza a subordinação.

O debate sobre a natureza da relação de trabalho dos trabalhadores por intermediação de aplicativos é uma realidade também em outros países, como Estados Unidos, França e Espanha, nos quais há decisões judiciais e construção legislativas que reconhecem o vínculo de emprego e, também, a necessidade de direitos mínimos para os trabalhadores.

No Brasil, as turmas 3ª e 8ª do Tribunal Superior do Trabalho reconheceram o vínculo de emprego por entenderem que os requisitos da relação de emprego estavam presentes, mas a 4ª e 5ª turmas, decidiram no sentido oposto porque não perceberam o requisito da subordinação. Assim, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais foi acionada e iniciou o julgamento para uniformizar o entendimento da corte, mas foi suspenso depois de um pedido de vista de um dos ministros.

A discussão está acontecendo na academia, no judiciário, no legislativo e na sociedade em geral, e não é possível vislumbrar uma tendência que favoreça os trabalhadores, as empresas de aplicativos ou um meio termo que cause o mínimo de transtornos possíveis, visto que quando se trata de questões econômicas, os efeitos

colaterais costumam ser grandes e profundos, o que também justifica a relativa demora da resolução da controvérsia.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Marcella Pereira de. A competência trabalhista no século XXI: indústria 4.0. 2020. 128p. Dissertação (Mestrado em Direito) – PUC Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

BARBOSA, Renan Eleutério. **Subordinação algorítmica como requisito para a caracterização de relação de emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros**. 2022. 56 p. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/232492?show=full>. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, RJ, 09, Ago. de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. Lei 13.640, de 26 de Março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27, Mar. de 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 3498/2019**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2207803>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 3570/2020**. Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143149>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 3055/2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149697>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 3796/2021**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/150519>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 759/2022**. Altera a Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/152511>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 1615/2022**. Dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153567>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista que reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber**. Relator: Maurício Godinho Delgado. 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327>. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista que não reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. Relator: Breno Medeiros. 07 fev. de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/807016681>. Acesso em: 22 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista que reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber**. Relator: Ives Granda da Silva Martins Filho. 02 dez. 2022. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1715562704/inteiro-teor-1715562705>. Acesso em: 24 jan. 2023.

CAMBRIDGE DICTIONARY. **Gig Economy**. Cambridge: Cambridge. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/gig-economy>. Acesso em: 19 jan. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. - São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrir o Direito do Trabalho: Gig Economy, Uberização do Trabalho e

Outras Reflexões. In. **ENAMATRA**: Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho, p. 54-68, DF, 2021. Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra_book_PDT.pdf. Acesso em: 02 fev. 2023.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 fev. 2023.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 11 jan. 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LISBOA, Anna Luiza de Carvalho. Gig Economy e as (Re)Configurações de Trabalho. **Revista Estudantil Manus Iuris**, v. 2, n. 1, p. 57-70, jan/jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/rmi/issue/view/277/33>. Acesso em: 25 jan. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, Ester. Os Sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul/set. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 20 jan. 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

RODRIGUES, Priscila Lauande. Trabalhadores em Plataformas Digitais: Natureza Jurídica e Repercussões Sóciojurídicas sob a Perspectiva do Direito Comparado. In: **ENAMATRA**: Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho, p. 195-213, 2021. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra_book_PDT.pdf. Acesso em: 02 fev. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Brenda Zopolato Fante; SOUZA, Victor Vinicius Cordeiro de. A 4ª Revolução Industrial e seus Impactos no Futuro dos meios do Trabalho. **Encontro de Iniciação Científica**, v. 17, n. 17, p. 1-19, jan/jun. 2021. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/9107/67650792>. Acesso em: 02 fev. 2023.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. São Paulo: UBER, 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 16 jan. 2023.

VILELA, Vitória Henrique; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Uberização do Mercado de Trabalho: uma análise acerca das vulnerabilidades do trabalhador de plataforma no Brasil. **Revista Jurídica Luso – Brasileira**. Lisboa, v. X, n. 6, p. 2311 – 2347, jun. 2022. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2022/6/2022_06_2311_2347.pdf. Acesso em: 24 jan. 2023.

WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 163-179, jul./set. 2020.