Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v4, 2022/04

ISSN 2178-6925

O LIMBO JURÍDICO VIVENCIADO PELOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS

THE LEGAL LIMBO EXPERIENCED BY APP WORKERS

Larissa de Matos Rodrigues
Graduanda em Direito, Faculdade Alfa Unipac de Teófilo Otoni-MG, Brasil,
e-mail: lalamatosrodrigues@gmail.com

Valéria Gomes Amorim
Graduanda em Direito, Faculdade Alfa Unipac de Teófilo Otoni-MG, Brasil,
e-mail: valeriagomesamorim7@gmail.com

Dágina Araújo Sander
Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Analista Judiciário da Justiça do Trabalho (TRT-3) – Vara do Trabalho de Teófilo Otoni-MG, Docente da Faculdade Alfa Unipac de Teófilo Otoni-MG, Brasil,
e-mail: dasander02@hotmail.com

Recebido 01/03/2022. Aceito 20/04/2022

Resumo

O presente artigo científico possui como finalidade a realização de uma abordagem acerca do limbo jurídico vivenciado pelos trabalhadores por aplicativos. Ressalta-se que, no decorrer dos últimos anos, aplicativos de entrega e de transporte de pessoas, como o “iFood” e o “Uber”, se tornaram uma verdadeira sensação, principalmente para aqueles indivíduos que buscam por uma forma de complemento da renda. Porém, ainda que esses tipos de aplicativos sejam notados pela geração de trabalho, ao mesmo tempo, são sinônimos de atividades efêmeras e mal remuneradas, sem qualquer forma de proteção para os trabalhadores. É valido mencionar que o sistema jurídico brasileiro vem acompanhando lentamente as inovações tecnológicas inseridas no meio laboral, sendo que, consequentemente, ainda não existe um regramento específico voltado para essa classe de trabalhadores, o que favorece a precarização do trabalho. Assim, tem-se a finalidade precípua de analisar a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos perante a Justiça do Trabalho. Para se chegar a esse objetivo é fundamental descrever a Reforma Trabalhista e a precarização do Trabalho; distinguir a relação de trabalho da relação de emprego; demonstrar a falta de amparo legal aos trabalhadores por aplicativos; e investigar o posicionamento da Justiça do Trabalho e do Direito Comparado, bem como eventuais projetos de lei que versem sobre a proteção dos trabalhadores por aplicativos. Registra-se, ainda, que a

ISSN 2178-6925

escolha dessa temática está vinculada às dificuldades sofridas pelos trabalhadores por aplicativos, os quais não possuem sequer uma proteção legal com um conjunto de direitos mínimos. Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa apresenta natureza qualitativa, possuindo um método de abordagem exploratória e, consequentemente, tendo como técnicas de pesquisa a revisão de literatura e a análise e coleta de jurisprudências.

Palavras-chave: Limbo Jurídico. Trabalhadores por Aplicativos. Precarização do Trabalho. Justiça do Trabalho.

Abstract

The purpose of this scientific article is to conduct an approach about the legal limbo experienced by app workers. It is noteworthy that, over the past few years, delivery and transportation applications such as "iFood" and "Uber" have become a real sensation, especially for those individuals who seek a way to supplement their income. However, even though these types of applications are noted for generating work, at the same time they are synonymous with ephemeral and poorly paid activities, without any form of protection for the workers. It is worth mentioning that the Brazilian legal system has been slowly following the technological innovations inserted into the workplace, and consequently, there is still no specific regulation aimed at this class of workers, which favors the loss of work. Thus, the main purpose of this study is to analyze the possibility of recognizing the employment relationship of app workers before the Labor Court. To reach this goal, it is fundamental to describe the Labor Reform and the loss of labor; to distinguish the labor relationship from the employment relationship; to demonstrate the lack of legal support for app workers; and to investigate the position of the Labor Court and Comparative Law, as well as possible bills that deal with the protection of app workers. It is also noted that the choice of this theme is linked to the difficulties suffered by app workers, who do not even have legal protection with a set of minimum rights. As for the methodological procedures, the research presents a qualitative nature, having an exploratory approach method and, consequently, having as research techniques the literature review and the analysis and collection of jurisprudence.

Keywords: Legal Limbo. App Workers. Loss of Work. Labor Court.

1 Introdução

A princípio, destaca-se que o desenvolvimento tecnológico trouxe diversas praticidades para a sociedade, sendo que essa modernização também alcançou o mundo do trabalho, uma vez que a evolução e a inovação digital acabaram por impactar as relações laborais.

ISSN 2178-6925

A título exemplificativo, é possível mencionar como marco inicial o teletrabalho, previsto no artigo 75-B, *caput*, da Consolidação da Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452/1943, caracterizado pelos serviços prestados sobretudo fora das dependências do empregador, por meio da utilização de instrumentos da tecnologia da informação e da comunicação.

Buscando facilitar o dia a dia da população brasileira, somado à procura por atividades que pudessem complementar a renda, surgiram os denominados "trabalhadores por aplicativos", pessoas que prestam trabalho remunerado por intermédio de empresas de plataformas digitais, com empreendimento destinado ao transporte de pessoas e a entrega de alimentos, como é o caso das empresas "Uber" e "iFood".

Ainda que sejam visualizados como trabalhadores informais em decorrência da ausência de assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, ao realizar-se uma averiguação mais detalhada acerca de questões que circundam a relação de trabalho e a relação de emprego, pode-se notar que o ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de uma legislação específica para os trabalhadores por aplicativos, se encontrando os mesmos em uma espécie de limbo jurídico.

A partir disso, é válido realizar o presente questionamento: seria possível o reconhecimento do vínculo de emprego entre esses trabalhadores e as empresas de aplicativos?

Portanto, vislumbra-se como objetivo geral analisar a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos perante a Justiça do Trabalho.

De outra sorte, tem-se os seguintes objetivos específicos: descrever a Reforma Trabalhista e a precarização do Trabalho; distinguir a relação de trabalho da relação de emprego; demonstrar a falta de amparo legal aos trabalhadores por aplicativos; e investigar o posicionamento da Justiça do Trabalho e do Direito Comparado, bem como eventuais projetos de lei que versem acerca da proteção dos trabalhadores por aplicativos.

Além disso, é necessário registrar que a escolha do respectivo objeto de estudo pode ser justificada em decorrência das dificuldades sofridas por esta classe de

ISSN 2178-6925

trabalhadores, os quais não possuem sequer uma proteção legal com um conjunto de direitos mínimos.

Por fim, registra-se que, quanto à natureza do método, a pesquisa é qualitativa, sendo que, com relação aos fins, a mesma se restringe a uma abordagem de caráter exploratório. Por sua vez, no tocante aos meios, a pesquisa se encontra fundamentada em revisão bibliográfica.

2 A Reforma Trabalhista e a Precarização do Trabalho

Antes de adentrar na questão central do objeto de estudo proposto, torna-se essencial a realização de uma sucinta abordagem acerca da Reforma Trabalhista e a consequente precarização do trabalho que tem aterrorizado e impactado negativamente a classe trabalhadora brasileira.

Posto isto, convém ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foi sancionada com a finalidade precípua de regulamentar as relações de trabalho individuais e coletivas por ela previstas. Por intermédio da sua promulgação, passou a ser possível impedir ou solucionar eventuais conflitos decorrentes das relações laborais (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS FILHO, 2011).

Nesse contexto, Vólia Bomfim Cassar menciona:

> A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores (CASSAR, 2017, p. 19).

Desde a sua entrada em vigor, o referido diploma normativo passou por diversas modificações, até mesmo com a revogação de vários dispositivos após a vigência da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, porém, o seu alicerce preliminar continuou o mesmo. Cumpre destacar que, embora inúmeras críticas sempre foram e são direcionadas à CLT, em especial, aquelas vinculadas à sua natureza intervencionista, não há como contestar sua relevância exclusiva para o desenvolvimento e evolução do Direito do Trabalho brasileiro (ROMAR, 2018).

ISSN 2178-6925

Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como “Reforma Trabalhista”, foi responsável por trazer profundas e significativas alterações no diploma trabalhista, de maneira a impactar concretamente sua base principiológica, consequentemente, fragilizando a sua estrutura científica, além de relativizar muitos de seus fundamentos, sendo amplamente criticada pelos adeptos do Direito do Trabalho (CORREIA, 2018).

De acordo com Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

> A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional_ o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva (DELGADO M.; DELGADO G., 2017, p. 39-40).

Certamente, a escala de insegurança desencadeada pela Reforma Trabalhista é muito alta, visto que são diversas as incoerências internas, bem como são numerosas as contradições. Existe uma forte propaganda acerca da potencialidade da geração de empregos, porém, a reforma teve a ousadia de transmitir a ideia de que a dispensa em massa seria o mesmo que a dispensa individual, tanto em sua forma quanto em seu conteúdo, desafiando claramente a Carta Magna vigente e a vasta consonância internacional em sentido oposto (SILVA, 2017).

É importante asseverar que tal circunstância acaba por enfraquecer as relações laborais, tendo em vista a considerável diminuição da atenção dos empresários com relação à manutenção de um ambiente de trabalho sadio. Além disso, frisa-se que a redução de direitos nunca foi responsável pela criação de postos de trabalho. Muito pelo contrário, sempre que há a diminuição da segurança nas relações interpessoais, o capital é sobreposto à dignidade da pessoa humana (RODRIGUES; MELO, 2017).

A precarização do trabalho contemporânea consiste na expressão evidente da reposta do capitalismo às conquistas paliativas alcançadas pelos trabalhadores no decorrer do século XX, principalmente no aspecto da proteção social. Dessa forma, essa

ISSN 2178-6925

precariedade é rodeada pela perda de direitos adquiridos pela classe trabalhadora após muita luta (COELHO; SCRAMIM, 2017).

Fato é que o fenômeno da globalização, o qual defende a desregulamentação, ainda não foi capaz de apontar mecanismos que venham transmitir segurança para as nações em desenvolvimento, que sejam capazes de conferir aos trabalhadores uma política de pleno emprego. Reitera-se que a desregulamentação precariza as relações trabalhistas, contribuindo para a não observância das regras mínimas de proteção aos trabalhadores (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Diante disso, é possível salientar que a flexibilização poderá ser analisada e admitida em circunstâncias necessárias, mas a desregulamentação deverá ser repreendida, haja vista que a mesma representa um verdadeiro retrocesso social para os trabalhadores.

3 Relação de Trabalho e Relação de Emprego

Inicialmente, destaca-se que a relação jurídica, abrangendo os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico vinculante dos envolvidos, representa um conjunto básico do fenômeno do Direito. De modo efetivo, esse vínculo se qualifica como o ápice ao redor do qual se elaboram todos os princípios, bem como os institutos e as regras que compõem o mundo jurídico.

Assim, no ramo jurídico trabalhista, é importante frisar que esse núcleo basilar está centrado na relação de trabalho, especificamente na relação de emprego. Aliás, cumpre mencionar que o Direito do Trabalho enxerga uma evidente diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego. A primeira consiste em um gênero, enquanto a segunda se trata de uma espécie (DELGADO, 2019).

Registra-se que a relação de trabalho pode ser conceituada como toda e qualquer atividade humana em que esteja presente a prestação de trabalho, sendo que o sistema jurídico brasileiro estabelece a competência da Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos dela decorrentes, estendendo, inclusive, alguns direitos trabalhistas inerentes à figura do empregado aos indivíduos figurantes dessa forma de relação jurídica (LEITE, 2020).

ISSN 2178-6925

Conforme Maurício Godinho Delgado:

> [...] refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor [...] (DELGADO, 2019, p. 333).

Em contrapartida, a relação de emprego é definida como aquela advinda do vínculo empregatício, isto é, regula somente o trabalho existente entre o empregado e o empregador, desde que presentes todos os pressupostos que caracterizam o emprego, quais sejam: a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade (MARQUES; ABUD, 2013).

Logo, a relação de emprego apresenta semelhança com a prestação de serviços, pois o que é contratado é o trabalho e não o resultado final, porém dela se diferencia em decorrência dos seus requisitos, contidos nos artigos 2º e 3º, *caput*, da CLT, os quais apresentam a definição legal de empregador e empregado, *in verbis*:

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
> [...]
> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Salienta-se que a pessoalidade reside no fato de que o empregado é contratado para realizar pessoalmente as suas atividades, não podendo o mesmo ser substituído por outro indivíduo no exercício de suas funções, ressalvadas circunstâncias excepcionais e com a permissão do empregador (CASSAR, 2018).

A habitualidade, também denominada de “não eventualidade”, traduz-se na repetição do serviço, havendo uma previsão de repetibilidade futura. Isso significa que o trabalhador não necessita desempenhar suas atividades diariamente, porém a prestação de serviço deve se repetir naturalmente junto ao empregador, mesmo que de maneira intermitente (RESENDE, 2020).

ISSN 2178-6925

Já a subordinação é visualizada pela doutrina como um elemento integrante da concepção de relação de emprego, sendo uma das suas mais valorosas linhas de expressão. Destaca-se que a subordinação jurídica consiste em um estado de dependência real, desencadeado pelo direito de o empregador comandar, ordenar, devendo o empregado cumprir tais circunstâncias (CALVO, 2020).

Por fim, a onerosidade é revestida por um sistema econômico garantidor da principal modalidade conectiva do trabalhador ao processo de produção, consequentemente, originando o vasto universo de bens econômicos peculiares do mercado contemporâneo. Em outras palavras, é possível dizer que o valor econômico da atividade prestada pelo empregado ao empregador deve corresponder a uma contrapartida de cunho econômico em prol daquele, consubstanciada no conjunto salarial (DELGADO, 2019).

Desse modo, é perfeitamente visível a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo que o trabalho consiste em um gênero que, entre as suas mais variadas espécies, está a relação de emprego. Por essa razão, afirma-se que a relação de emprego será sempre uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho poderá ser considerada uma relação de emprego.

4 A Falta de Amparo Legal aos Trabalhadores por Aplicativos

No decorrer das últimas décadas, o trabalho tem sofrido com processos de transformação, consequência da globalização, uma metodologia de aprofundamento internacional da integração política, social e econômica, resumindo-se em novos empregos, vinculações, interatividade e praticidade. E um dos problemas desencadeados por esse fenômeno seria a geração do trabalho informal.

Registra-se que as modificações no campo laboral são fruto de um processo de flexibilização indiscriminada, ocorrendo a redução de direitos, a terceirização, o trabalho intermitente, a informalidade, a precarização das condições de trabalho e a piora no bem-estar dos trabalhadores (FREITAS; LYRA; OLIVEIRA, 2020).

Aliás, é importante mencionar que o trabalho informal, aquele consistente no desempenho de atividades sem vínculo de emprego ou registros formais, é, atualmente,

ISSN 2178-6925

um dos maiores problemas enfrentados pela sociedade brasileira, sendo responsável por profundas desigualdades de cunho estrutural, perpetuando a pobreza (LIMA; COSTA, 2016).

Dentro dessa situação, se encontram os trabalhadores por aplicativos, que, na sua grande maioria, prestam serviços de entrega de alimentos e transporte privado de pessoas através de plataformas como o “iFood” e “Uber”. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, o Brasil possui 1,4 milhão de pessoas trabalhando nessa área (GÓES; FIRMINO; MARTINS, 2021).

As atividades desenvolvidas diariamente por esses profissionais que trabalham por aplicativos asseguram a manutenção de um complexo sistema de natureza produtiva e comercial, o qual vem sendo projetado e construído no decorrer dos últimos anos, constituindo-se um fenômeno recente, nos mais diversos países, principalmente no Brasil (CASTRO, 2021).

Salienta-se que os trabalhadores por aplicativos foram peças fundamentais no decorrer da pandemia causada pela Covid-19, visto que, mesmo durante o período de confinamento, continuaram atuando no transporte de pessoas e na entrega de alimentos nos lares brasileiros. No entanto, tal situação representa algo negativo para esses trabalhadores, uma vez que não há negociação com as empresas de aplicativos para estabelecer condições de trabalho (BRASIL, 2021).

Por esse ângulo, Gabriela Neves Delgado e Bruna V. de Carvalho alertam:

> A crise sanitária, social e econômica experimentada em todo mundo em razão da pandemia da Covid-19 descortinou a situação de extrema vulnerabilidade dos trabalhadores de plataformas digitais, notadamente aqueles que atuam como entregadores de aplicativos, os quais foram marginalizados do sistema constitucional de proteção ao trabalho humano em sua base civilizatória (DELGADO; CARVALHO, 2020, p. 407-408).

É válido destacar que essa classe de trabalhadores se encontra, igualmente, relegados à própria sorte, uma vez que os mesmos não têm acesso a pontos de apoio para aguardar eventuais demandas, se alimentar, ir ao sanitário ou recarregar seus dispositivos eletrônicos. Além disso, esses profissionais estão expostos às mais variadas formas de insegurança, tais como calotes, assédio moral e sexual, agressões verbais e

ISSN 2178-6925

físicas e, na pior das hipóteses, têm as suas vidas ceifadas diante da violência e da criminalidade instaurada no País (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

Segundo Heitor Dourado Policarpo:

> [...] com a dificuldade do Direito do Trabalho, de se adaptar a essas novas práticas de labor, deixam os entregadores em uma zona de indefinição jurídica, em que em que no contexto atual, são esses que arcam com todos os prejuízos advindos dessa precarização do trabalho. Assim, essa indefinição pode desencadear uma situação gravíssima do ponto de vista jurídico e social, uma vez que, isso pode contribuir para a negligência dos direitos fundamentais dos entregadores (POLICARPO, 2020, s.p.).

Resta evidente que, quando comparados com os trabalhadores regidos pela CLT, os trabalhadores por aplicativos ficam completamente desamparados, tendo em vista que são considerados trabalhadores que atuam em meio à informalidade, prestando serviços de maneira liberal, sem vínculo de emprego. E como se não bastasse, ainda têm que conviver com a falta de um regulamento prevendo direitos mínimos para a categoria (ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020).

Todavia, essa classe de trabalhadores foi responsável por romper com a atomização do padrão de prestação de serviços nas plataformas digitais, unindo-se em prol de uma mobilização nacional, consequentemente, buscando a reivindicação de direitos básicos. Esse comportamento consistiu em um momento histórico, deixando evidente os novos instrumentos de exploração da mão de obra humana na era digital e seu desacerto com o modelo constitucional de trabalho digno (DELGADO; CARVALHO, 2020).

Diante disso, de acordo com o Instituto de Estudos Previdenciários, Trabalhistas e Tributários – IEPREV, encontra-se em discussão uma proposta para formalizar o labor dos trabalhadores por aplicativo, prevendo o estabelecimento de um plano previdenciário para esses profissionais, por meio de contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, sendo a mesma descontada na fonte, mesmo que não esteja presente o vínculo empregatício. Em contrapartida, os trabalhadores de aplicativos teriam direito à cobertura previdenciária (IEPREV, 2022).

No âmbito da iniciativa legislativa, existem projetos de lei voltados para a garantia de direitos trabalhistas mínimos para os trabalhadores por aplicativos, como é o caso do

ISSN 2178-6925

Projeto de Lei nº 974/2021, o qual possui a finalidade de criar uma figura híbrida entre um trabalhador autônomo e um celetista, garantindo a essa classe de trabalhadores o direito a salário mínimo, férias, descanso semanal remunerado, além de outros advindos de acordo ou convenção coletiva.

5 A Possibilidade Jurídica do Reconhecimento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores por Aplicativos

O trabalho intermediado por aplicativo traz em seu bojo uma vasta gama de desafios a serem tratados pelo Direito do Trabalho, alcançando, inclusive, seu conjunto básico, que é a relação empregatícia. A própria maneira de se referir a essa atividade laboral acarreta questionamentos, principalmente quanto ao aspecto desse trabalho ser realizado para ou por aplicativos. Os aplicativos dizem que os trabalhadores atuam por intermédio de sua tecnologia, enquanto os trabalhadores tendem a se verem trabalhando para os aplicativos.

De acordo com Amauri Cesar Alves, Lorena Isabella Marques Bagno e Nicolle Gonçalves:

> O fato é que as formas de gestão, organização e controle do trabalho foram se deslocando de um lugar que era conhecido e bem definido pelo direito para uma zona cinzenta em termos de incidência normativa, o que gerou na prática grande controvérsia acerca do enquadramento desse tipo de trabalhador, que ora é entendido como autônomo e ora entendido como empregado do aplicativo (ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020, p. 94).

Consequentemente, a Justiça do Trabalho foi provocada a controlar essa obscuridade das relações laborais intermediadas por aplicativos e, sobretudo, analisar a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego nesses casos. Assim, cumpre destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3 já reconheceu a relação de emprego entre um entregador e a empresa “iFood”, uma vez

ISSN 2178-6925

que se encontravam presentes todos os pressupostos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT[1].

De maneira contrária, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST, compreendeu que não existe vínculo de emprego entre a empresa “Uber” e o motorista que se cadastra em aplicativo por ela oferecido, pois o motorista pode dispor livremente sobre o horário em que prestará seu serviço de transporte aos clientes, visualizando, portanto, a presença de trabalho autônomo[2].

Em contrapartida, a Terceira Turma do referido Órgão Julgador reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa “Uber”, sob o entendimento de que há a presença de todos os elementos caracterizadores, principalmente a subordinação, tendo em vista que a respectiva plataforma estabelece ordens objetivas a serem desempenhadas pelos motoristas. Além disso, o relator, Ministro Maurício Godinho Delgado, destacou que tal matéria não dispõe de uma legislação específica que conceda o mínimo de inclusão social e assegure direitos aos trabalhadores por aplicativos[3].

Diante disso, observa-se que o assunto ainda não é pacífico, devido à existência de posicionamentos distintos. Por essa razão, torna-se necessário levar o caso para uma uniformização dentro do TST, por intermédio da Subseção Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-I.

Já sob a ótica do Direito Comparado, destaca-se que a grande maioria dos países ainda não apresenta em seu sistema jurídico legislação versando sobre a relação entre os trabalhadores por aplicativos e as respectivas plataformas digitais. Contudo, cumpre salientar que a Assembleia Legislativa e a Suprema Corte de países como os Estados Unidos e o Reino Unido compreenderam que esses trabalhadores se enquadram como funcionários dessas plataformas, garantindo a eles salário mínimo, horas extras, férias, aposentadoria, bem como outros direitos (ORSINI; CHAVES JÚNIOR; MENEGHINI, 2021).

---

1 TRT3. Processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 (RORSum). Primeira Turma, Relatora: Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, Data de Julgamento: 12/06/2020, Data de Publicação: 16/06/2020.

2 TST. Processo nº 10555-54.2019.5.03.0179 (RR). Quarta Turma, Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 02/03/2021, Data de Publicação: 05/03/2021.

3 TST. Processo nº100353-02.2017.5.01.0066 (RR). Terceira Turma, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, Data de Publicação: 08/04/2022.

ISSN 2178-6925

Logo, é possível notar que a Justiça do Trabalho ainda não dispõe de um entendimento cristalino e pacífico a respeito de qual seria a relação de trabalho existente entre os trabalhadores por aplicativos e as plataformas digitais. Ademais, o Poder Legislativo caminha a passos lentos para aprovar um diploma normativo que conceda direitos básicos a essa classe.

6 Conclusão

O presente trabalho científico teve por finalidade discorrer acerca do limbo jurídico vivenciado pelos trabalhadores por aplicativo, questionando se seria possível o reconhecimento do vínculo de emprego entre esses trabalhadores e as empresas de aplicativos, haja vista que essa classe profissional não possui qualquer tipo de proteção prevista na legislação trabalhista.

Perante tudo o que foi explanado no decorrer do desenvolvimento, pôde-se concluir que a relação entre as empresas de aplicativos de transporte de pessoas e entrega de alimentos e os trabalhadores nelas inscritos constitui um verdadeiro mito quanto à autonomia, o qual tem sido amplamente desmascarado nos últimos anos.

Destaca-se que, atualmente, em função da falta de proteção legal, esses trabalhadores não possuem boas condições de trabalho e, muito menos, direitos básicos como salário mínimo, horas extras, férias e assistência previdenciária. No entanto, após muita luta, os trabalhadores de aplicativos têm chamado a atenção da mídia, da sociedade e da classe política, que vem apresentando projetos de lei voltados para a garantia de direitos mínimos para tais trabalhadores, o que se coaduna com os princípios básicos do juslaboral e merece os encômios de toda a sociedade.

Além disso, a Justiça do Trabalho também tem se posicionado quanto à possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e as empresas de aplicativos, porém, ainda não se trata de algo pacífico, tendo em vista a existência de decisões divergentes, sendo necessária a realização de uma uniformização no TST com relação à matéria.

ISSN 2178-6925

Portanto, enquanto em alguns países os trabalhadores de aplicativos são visualizados indivíduos merecedores de direitos básicos, reconhecendo-se a presença do vínculo de emprego seja através do Judiciário ou do Legislativo, o Brasil ainda caminha a para solucionar essa problemática.

Entretanto, o País vem apontando para a existência de um trabalhador que não se enquadraria como celetista, mas que possui direito a salário mínimo, horas extras, férias, bem como outros direitos previstos em acordo ou convenção coletiva e, sobretudo, proteção previdenciária.

Referências

ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marques; GONÇALVES, Nicolle. **Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do coronavírus**. Revista de Direito da Universidade de Brasília, v. 4, n. 2, mai./ago., 2020, p. 85-116. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/download/32329/27455/82776. Acesso em: 03 abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 mar. 2022.

_____. Ministério Público do Trabalho. **O trabalhador por aplicativo tem direitos? – cartilha o trabalhador por plataformas digitais**. MPT, 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-trabalhador-por-aplicativo-tem-direitos/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010761-96.2019.5.03.0008 (RORSum)**. Primeira Turma, Relatora: Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, Data de Julgamento: 12/06/2020, Data de Publicação: 16/06/2020. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=534. Acesso em: 05 abr. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº100353-02.2017.5.01.0066 (RR)**. Terceira Turma, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, Data de Publicação: 08/04/2022. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 09 abr. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº 10555-54.2019.5.03.0179 (RR)**. Quarta Turma, Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 02/03/2021, Data de Publicação: 05/03/2021. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Cons

ultar&conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179. Acesso em: 05 abr. 2022.

_____. Senado Federal. Projeto de Lei n° 974, de 2021. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos**. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606. Acesso em: 03 abr. 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

_____. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CASTRO, Matheus Fernandes de. **A pandemia e os entregadores por aplicativo: algumas considerações sobre a precarização do trabalho**. Revista Espaço Acadêmico, Edição Especial, ano XX, fev., 2021, p. 70-80. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/download/57157/751375151615/. Acesso em: 03 abr. 2022.

COELHO, Giovanna Cristina Calabresi; SCRAMIM, Gustavo Rodrigo Meyer. **Reforma trabalhista: precarização do trabalho feminino**. Revista Eletrônica de Ciências Sociais, Juiz de Fora, n. 23, 2017, p. 241-262. Disponível em: http://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/17503/8870. Acesso em: 06 mar. 2022.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU**. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. de. **O movimento coletivo dos entregadores de plataformas digitais no contexto pandêmico**. Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva, n. 42, set./dez., 2020, p. 396-410. Disponível em: https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2021/01/DIR42-25.pdf. Acesso em: 03 abr. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

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

FREITAS, Daniele Souza Diniz de; LYRA, Denise Alves de Lima; OLIVEIRA, Thais Candido de. **Condições de trabalho e saúde de trabalhadores de entrega por**

ISSN 2178-6925

aplicativos e a pandemia da covid-19. Cesteh, 2020. Disponível em: http://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/condicoes-de-trabalho-e-saude-de-trabalhadores-de-entrega-por-aplicativos-e-pandemia-da-covid-19#:~:text=Este%20trabalhador%20oscila%20entre%20a,precariedade%20%C3%A0s%20quais%20s%C3%A3o%20submetidos.. Acesso em: 30 mar. 2022.

GÓES. Geraldo; FIRMINO, Antony; MATINS, Felipe. **A *gig economy* no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte**. ipea, n. 53, Nota de Conjuntura 5, 4 ° Trimestre de 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_economy_brasil.pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.

IEPREV (Instituto de Estudos Previdenciários, Trabalhistas e Tributários). **INSS obrigatório, mas sem CLT: os planos para o trabalho por app**. 2022. Disponível em: https://www.ieprev.com.br/conteudo/categoria/4/9247/nbsp. Acesso em: 03 abr. 2022.

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

LIMA, Thales Batista de; COSTA, Márcia da Silva. **Trabalho informal: uma revisão sistemática da literatura brasileira na área de administração entre 2004 e 2013**. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/p9kPJyWd3NFQqjGjpqLshxz/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: Saraiva Jus, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENEGHINI, Nancy Vidal. **Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos**. Belo Horizonte: Expert, 2021.

POLICARPO, Heitor Dourado. **A precarização do trabalho dos entregadores de aplicativos: Aspectos e consequências**. Jus Navigandi, 2020. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/85651/a-precarizacao-do-trabalho-dos-entregadores-de-aplicativos-aspectos-e-consequencias. Acesso em: 03 abr. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

ISSN 2178-6925

RODRIGUES, Isabella Stroppa; MELO, Júlia Carla Duarte. **Reforma Trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017**. v. 8, n. 2, Juiz de Fora, Jul./Dez., 2017. Disponível em: https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/243. Acesso em: 06 mar. 2022.

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

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.