

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Escola de Direito, Turismo e Museologia

Departamento de Direito

Letícia Gomes Santos

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE TRABALHADORES
MEDIADOS POR APLICATIVOS: o desafio da melhor compreensão dos elementos
fático-jurídicos da personalidade e da não-eventualidade**

Ouro Preto

2021

Letícia Gomes Santos

**RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE TRABALHADORES
MEDIADOS POR APLICATIVOS: o desafio da melhor compreensão dos elementos
fático-jurídicos da personalidade e da não-eventualidade**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Ouro Preto como um dos
pré-requisitos para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientador: Amauri César Alves
Coorientadora: Camila Pitta Figueiredo

Ouro Preto

2021



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Letícia Gomes Santos

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE TRABALHADORES MEDIADOS POR APLICATIVOS: O desafio da melhor compreensão dos elementos fático-jurídicos da personalidade e da não-eventualidade

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 14 de janeiro de 2022

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Dra. Juliana Evangelista de Almeida - Universidade Federal de Ouro Preto
Camila Pita Figueiredo - Coorientadora - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto
Lorena Isabella Marques Bagno - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 18/01/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 18/01/2022, às 16:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0269778** e o código CRC **CA3F07EA**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.000704/2022-93

SEI nº 0269778

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

AGRADECIMENTOS

À minha família, por todo esforço e suporte ao longo dessa jornada, e, principalmente, por me ensinar que o amor é a base de tudo.

Aos meus amigos, em especial aqueles que se fazem presentes diariamente, por todo apoio e por tornarem tudo mais leve.

Ao meu orientador, Prof. Amauri Cesar Alves, pela dedicação e por todo conhecimento transmitido, sempre com muita paciência e disponibilidade.

RESUMO

Este estudo se trata de uma análise doutrinária e jurisprudencial dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade, com escopo de reconhecer vínculo empregatício de trabalhadores mediados por aplicativos. Propondo-se a desenvolver a melhor compreensão dos citados elementos caracterizadores da relação de emprego, a pesquisa apreciará os impactos trazidos pelas tecnologias às relações de trabalho. A partir de uma metodologia jurídico-empírica, será possível constatar o precário contexto fático em que se inserem os trabalhadores mediados por aplicativos. Portanto, o presente trabalho buscará a mais ampla proteção destes trabalhadores, explorando o movimento de ampliação do Direito do Trabalho e os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Em síntese, através de uma investigação jurídico-projetiva, o estudo delineará os elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade de forma mais acolhedora, compreendendo o emprego para além de suas concepções clássicas e ampliando a proteção estatal ao trabalhadores mediados por aplicativos.

Palavras-chaves: Aplicativos. Relação de emprego. Elementos fático-jurídicos. Pessoalidade. Não-eventualidade.

ABSTRACT

This study is a doctrinal and jurisprudential analysis of the factual and legal elements of personhood and non-eventuality, with the scope of recognizing the employment relationship of workers mediated by applications. Proposing to develop a better understanding of the aforementioned elements that characterize the employment relationship, the research will assess the impacts brought by technologies to labor relations. From a legal-empirical methodology, it will be possible to verify the precarious factual context in which the workers mediated by applications are inserted. Therefore, this work will seek the broadest protection of these workers, exploring the movement to expand the Labor Law and the fundamental principles of human dignity and the social value of work. In summary, through a legal-projective investigation, the study will delineate the factual-legal elements of personhood and non-eventuality in a more welcoming way, understanding employment beyond its classic conceptions and expanding state protection to workers mediated by applications .

Keywords: Applications. Employment relationship. Legal and factual elements. Personality. Non-eventuality.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO CELETISTA.....	10
2.1 Teorias clássicas sobre os requisitos do emprego celetista.	11
2.2 Perspectivas doutrinárias atuais acerca dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade.	14
2.3 Perspectivas jurisprudenciais atuais acerca dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade.	17
3 TRABALHO MEDIADO POR APLICATIVOS	24
3.1 Transformações impostas pelas tecnologias aos modelos produtivos.....	25
3.2 Trabalho mediado por aplicativos, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho.	31
3.3 Movimentos de ampliação, reestruturação, redução e flexibilização do Direito do Trabalho na perspectiva do trabalho mediado por aplicativos.....	35
4 DESAFIO DA MELHOR COMPREENSÃO DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA PESSOALIDADE E DA NÃO-EVENTUALIDADE	40
4.1 Possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhadores mediados por aplicativos a partir do requisito da pessoalidade.....	42
4.2 Possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhadores mediados por aplicativos a partir do requisito da não-eventualidade.....	45
4.3 Ampliação da proteção estatal no trabalho mediado por aplicativos pela via teórica de pessoalidade e da não-eventualidade.	48
5 CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, ao delimitar o sujeito detentor dos direitos estabelecidos pela norma jurídica trabalhista, restringe a proteção estatal prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ao empregado. Define a CLT, em seu art. 3º, que o empregado será aquele que apresentar, no contexto fático, os seguintes pressupostos: pessoa física; pessoalidade; não-eventualidade; subordinação; onerosidade.

Tais requisitos são entendidos como elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego celetista. Isto porque, representam a absorção pelo Direito do Trabalho de circunstâncias que ocorrem no mundo dos fatos e que, dada sua notoriedade, merecem ser tuteladas. Razão esta pela qual esses pressupostos têm seus conceitos definidos pelos estudiosos e aplicadores do Direito.

Ocorre que, desde os primórdios, não há um consenso com relação à definição de cada um dos elementos fático-jurídicos. De fato, há na literatura jurídica diversas concepções clássicas a respeito de cada um dos requisitos da relação de emprego. Contudo, deve-se ter em mente que são elementos fático-jurídicos, sendo preciso, portanto, compreendê-los a partir da realidade fática em que se inserem.

Atualmente, com as novas realidades de prestação laborativa, ainda vigora no âmbito trabalhista uma zona de incertezas, onde não há definições claras e delimitadas a respeito da proteção trabalhista.

Nessa perspectiva, ascende a necessidade de compreender os pressupostos do emprego celetista para além de seus conceitos clássicos. Para tanto, é de suma importância entender como os elementos caracterizadores da relação de emprego têm sido definidos atualmente, tanto na perspectiva doutrinária, quanto na jurisprudencial.

O principal fator responsável pelas mudanças no cenário trabalhista é a inserção das tecnologias nos modos de prestação laborativa. A exemplo disso, pode-se destacar o trabalho intermediado por aplicativos como um inequívoco fator de incertezas nesse contexto, que provoca a adaptação do Direito a essa nova realidade.

Entretanto, não se deve restringir as mudanças impostas pelas tecnologias apenas ao período atual, marcado pelas plataformas digitais. Desde o desenvolvimento dos grandes modelos produtivos (Taylorismo, Fordismo e Toyotismo), é possível vislumbrar notórias transformações impostas pelas tecnologias. Ora, o avanço tecnológico é um evento secular, que vem ao longo do tempo trazendo diversas transformações à coletividade e ensejando adaptação a essa nova estrutura.

Todavia, ainda que esse desenvolvimento signifique um importante marco, a realidade não é favorável para toda a sociedade. Infelizmente, tendo em vista que o trabalho intermediado por aplicativos não apresenta harmonia com relação à forma de interpretá-lo no Direito do Trabalho, este contexto se mostra precário aos trabalhadores.

A conjuntura atual é marcada por entendimentos tendentes ao não reconhecimento de vínculo empregatício em casos envolvendo trabalho intermediado por aplicativos, o que afasta estes trabalhadores da proteção estatal. Assim, direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores têm sido severamente desprezados, como é o caso da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Dessa forma, entende-se indiscutível o fato de que o Direito do Trabalho precisa se amoldar a esse contexto. Ademais, os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego não são conceitos criados pelo Direito, cabendo à literatura jurídica e aos julgados interpretá-los da forma adequada.

Portanto, considerando o problema da marginalização dos trabalhadores mediados por aplicativos, a solução que se intenta é a ampliação da noção dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, de modo a abranger mais trabalhadores na proteção estatal.

Dada sua notoriedade e crescente evolução, esse tema tem sido frequentemente debatido pelos juristas. Contudo, ainda que, de fato, haja dissídio em relação a todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego, não se entende prudente a discussão a respeito de todos eles. Tendo em vista os inúmeros casos envolvendo aplicativos de transporte, o foco das pesquisas tem se restringido aos elementos da subordinação e da onerosidade. E, considerando que se pretende discutir neste trabalho a prestação laborativa intermediada por aplicativos em geral, outros elementos fático-jurídicos merecem ser mais bem explorados. Com efeito, propõe-se a presente pesquisa a explorar os pressupostos da pessoalidade e da não-eventualidade, na medida em que o debate a respeito destes requisitos ainda é precário no âmbito justrabalhista.

O problema desta pesquisa consistirá na discussão a respeito da necessidade de ressignificar os elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade para reconhecer vínculo empregatício de trabalhadores mediados por aplicativos.

Assim, conforme demonstrado, o trabalho partirá da hipótese de que o reconhecimento da relação de emprego desses trabalhadores será possível a partir da adoção de perspectivas ampliadas e atuais dos pressupostos da pessoalidade e da não-eventualidade, com base em recentes entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

Para afirmar isso, basear-se-á esta pesquisa em três pontos chaves de discussão. Primeiramente, entende-se oportuno discorrer sobre as concepções, clássicas e atuais, da doutrina e da jurisprudência acerca dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, com foco na pessoalidade e na não-eventualidade. Assim, partindo-se de uma maior noção dos que se trata o vínculo empregatício, faz-se importante analisar os impactos das tecnologias na realização do trabalho. Neste ponto, com intuito de melhor compreender o contexto fático em que se inserem os trabalhadores mediados por aplicativos, imprescindível será discorrer sobre os modelos produtivos, sobre os direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e sobre os movimentos de ampliação, redução, reestruturação e flexibilização do Direito do Trabalho. Por fim, caberá apresentar a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores mediados por aplicativos, através da melhor compreensão dos pressupostos da pessoalidade e da não-eventualidade, para que, finalmente, seja possível demonstrar a possibilidade de ampliação da proteção estatal a esses trabalhadores.

2 ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO CELETISTA

A relação de emprego celetista, no âmbito do Direito do Trabalho, representa o liame por meio do qual o trabalhador, enquadrando-se nos critérios estabelecidos pela regulamentação jurídica, terá assegurada proteção estatal, que é firmada, sobretudo, na CLT.

Preleciona a CLT, em seu artigo 3º, a conceituação do empregado, sujeito detentor dos direitos estabelecidos nesse ordenamento: “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)

Portanto, o trabalhador terá proteção estatal e, conseqüentemente, direitos trabalhistas, desde que a relação de trabalho seja caracterizada pelo emprego, nos moldes em que determinado pelo art. 3º da CLT.

O supracitado artigo, além de definir a figura do empregado, apresenta, ainda, os requisitos por meio dos quais é possível reconhecer a existência da relação de emprego, sendo eles: trabalho por pessoa física; pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade; subordinação.

Antes de abordar especificamente o que se trata cada um deles, cumpre observar, de forma preliminar, que tais requisitos representam um fenômeno sociojurídico. Fenômeno este que é caracterizado por uma reunião de elementos basilares, ora denominados elementos fático-jurídicos, que permitem a constituição da relação de emprego celetista (DELGADO, 2019).

Em outras palavras, os elementos fático-jurídicos são assim denominados na medida em que representam não uma criação jurídica, mas, sim, um elemento que ocorre no mundo dos fatos e, dada sua notoriedade sociojurídica, tem igual relevância na seara do direito, sendo por este absorvido e conferidos efeitos (DELGADO, 2019).

Em suma, os elementos fático-jurídicos imprimem à relação de trabalho, captada no mundo dos fatos, o vínculo empregatício e a proteção estatal estabelecida na CLT. Como bem denota Maurício Godinho Delgado:

Cada um desses elementos fático-jurídicos, após apreendidos pelo Direito, vêm formar um tipo legal e específico delimitado. Busca a Ciência do Direito precisar a composição e caracterização de cada um de tais elementos, de modo a tornar mais objetiva e universal sua compreensão para os operadores jurídicos. (DELGADO, 2019, p. 338)

Nessa linha de pensamento é que se buscará apresentar os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, com foco nos pressupostos da pessoalidade e da não-eventualidade.

2.1 Teorias clássicas sobre os requisitos do emprego celetista.

Considerando que a relação de emprego celetista é caracterizada através da conjugação de elementos fático-jurídicos, e que estes não constituem uma criação jurídica, é de se verificar que não é pacífica a questão a respeito do significado de cada um dos pressupostos. Assim, de antemão, entende-se oportuno apresentar as concepções clássicas sobre os requisitos do emprego celetista, visando compreender a ideia substancial de cada um deles.

Seguindo a norma jurídica¹, dúvidas não restam de que o emprego celetista se traduz no trabalho realizado por pessoa física, com pessoalidade, de forma não-eventual, mediante onerosidade, e em posição de subordinação. Isto é, o vínculo empregatício será caracterizado através da reunião dos seguintes requisitos: pessoa física; pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade; subordinação.

De forma autoexplicativa, o elemento fático-jurídico do trabalho prestado por pessoa física representa que o vínculo de emprego deve ser constituído, pelo menos da parte do empregado, por pessoa natural, não sendo possível que este seja pessoa jurídica², como ocorre no caso do empregador³.

A seu turno, o requisito da pessoalidade é atrelado à noção de relação *intuitu personae*, em que não há fungibilidade, de modo que o empregado será aquele que não pode ser substituído. Ou seja, a pessoalidade, na relação de emprego celetista, pode ser entendida a partir da ideia de que se contrata em razão da pessoa que entrega o resultado, não pelo resultado em si. Nesses termos, assenta Maurício Godinho Delgado:

É essencial à configuração da relação de empregado que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de *infungibiliade*, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser,

¹ O artigo 3º da CLT traz em seu texto a conceituação de empregado, sendo possível extrair disso os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego celetista.

² Neste ponto, convém ressaltar que a prática, com o intuito de burlar esse requisito e afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, estabeleceu um fenômeno denominado de pejetização, no qual se firma contrato com pessoa jurídica para a prestação do serviço.

³ Como bem denota Maurício Godinho Delgado, a partir da leitura do artigo 2º da CLT, é possível afirmar que o “empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física e prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.” (DELGADO, 2019, p. 492)

desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado -, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019, p. 339)

No mesmo sentido, defende Alice Monteiro de Barros:

O pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com aquiescência do empregador. É exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de novas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade. (BARROS, 2016, p. 174)

Portanto, a respeito do pressuposto da pessoalidade, pode-se auferir que, evidentemente, há situações em que o empregado poderá se fazer substituir por outro trabalhador, como nas hipóteses de substituições autorizadas pelo empregador ou pela própria norma jurídica, o que, ainda assim, não seria capaz de desconfigurar o vínculo. Isto porque, o que haverá será mera suspensão ou interrupção do contrato, não havendo que se falar em descaracterização do requisito da pessoalidade na relação de emprego (DELGADO, 2019).

Com relação ao pressuposto da não-eventualidade, vislumbra-se na teoria clássica diversas concepções a respeito desse elemento fático-jurídico, sendo este um dos conceitos mais controvertidos na seara justralhista (DELGADO, 2019).

Para tentar compreender o que seria a não-eventualidade, a literatura jurídica apresenta variadas teorias a respeito do tema, sendo oportuno citar as seguintes: teoria da descontinuidade; teoria do evento; teoria dos fins do empreendimento; teoria da fixação jurídica.

A teoria da descontinuidade compreende que o trabalho não-eventual é aquele prestado de forma ininterrupta e contínua pelo empregado. Assim, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, sendo possível percebê-lo de modo disperso no tempo, com significativos espaçamentos temporais na prestação dos serviços pelo trabalhador (DELGADO, 2019).

De forma outra, considera a teoria do evento que a não-eventualidade se contrapõe à noção de que o trabalho eventual será aquele contratado para a realização de um acontecimento específico (DELGADO, 2019). Isto é, à luz dessa teoria, a não-eventualidade corresponde ao trabalho realizado de forma corriqueira, comum e esperada.

Maurício Godinho Delgado, defendendo a teoria dos fins do empreendimento, explica que “eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.” (DELGADO, 2019, p. 343)

Finalmente, a não-eventualidade, a partir da teoria da fixação jurídica, consiste em uma relação na qual o trabalhador deve ser fixo a uma fonte de trabalho determinada.

Apresentadas essas considerações, convém transcrever as ideias de Alice Monteiro de Barros:

O pressuposto da não eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador. Observe-se que o legislador não se utilizou do termo “continuidade”. Logo, mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual. Basta para isso que seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador. É o que ocorre com os professores que comparecer aos estabelecimentos de ensino para ministrarem determinada disciplina durante dois ou três dias na semana. O pressuposto da não eventualidade diverge da exclusividade, a qual é dispensável no Direito do Trabalho. (BARROS, 2016, p. 175)

Mesmo não havendo um consenso doutrinário em relação ao elemento fático-jurídico da não-eventualidade, é interessante notar que ele não deve se restringir, de forma alguma, ao número de dias trabalhados.

No que diz respeito à onerosidade, como requisito para a configuração da relação de emprego celetista, é bem verdade que este pressuposto traz à relação trabalhista um caráter sinalagmático. A onerosidade corresponde ao liame entre o empregado e o empregador representado por obrigações recíprocas e contrapostas. Inclusive, as concepções clássicas, por vezes, atrelam o significado desse pressuposto à ideia de salário, entendendo que “outro pressuposto do conceito de empregado é o salário, visto como a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho.” (BARROS, 2016, p. 175)

A princípio, o que se percebe é que não se pode restringir a caracterização desse requisito apenas ao critério econômico, do dinheiro, sendo necessário compreendê-lo, também, por meio de uma vertente objetiva e de outra subjetiva. Na vertente objetiva, a onerosidade corresponde ao fato do empregado receber algo em troca do trabalho que oferece, enquanto na vertente subjetiva a análise precisa se concentrar nas intenções dos ajustes contratuais. Sobre isso, explica Maurício Godinho Delgado:

A pesquisa do elemento da *onerosidade* no contexto de uma relação sociojurídica concreta deve envolver duas dimensões diferenciadas mas combinadas: um plano *objetivo* de análise, ao lado de um plano *subjetivo* de análise do mesmo elemento.

No plano *objetivo*, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Tais parcelas formam o *complexo salarial* (José Martins Catharino), constituído de distintas verbas marcadas pela mesma natureza jurídica. A CLT se refere ao elemento fático-jurídico da onerosidade, através de sua redação singela: “... mediante salário”, diz o art. 3º, *caput*, da Consolidação.

[...]

No plano *subjetivo*, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A prestação laboral ter-se-ia feito visando à formação de um vínculo empregatício entre as partes, com as consequências econômicas favoráveis ao prestador oriundas das normas jurídicas trabalhistas incidentes. A pesquisa da intenção das partes – notadamente do prestador de serviços – desponta, nessas situações fronteiriças, para um plano de destaque na investigação e avaliação criteriosa a ser feita pelo operador jurídico. (DELGADO, 2019, p. 347)

Por fim, para que seja possível constituir a relação de emprego celetista, é indispensável a presença do pressuposto da subordinação, sendo este, também, um elemento fático-jurídico que apresenta abundantes concepções teóricas. Sem adentrar em suas especificidades, tendo em vista que não é esse o foco do presente trabalho, convém registrar que, na óptica clássica, a subordinação “manifesta-se pela intensidade de ordem do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador.” (DELGADO, 2019, p. 352)

Por meio das noções expedidas, e considerando que os requisitos do emprego celetista se tratam de elementos fático-jurídicos, fica evidente que estes pressupostos não podem ser restringidos às concepções clássicas, sendo preciso, também, que sejam abordados na perspectiva do contexto em que se dão os fatos.

2.2 Perspectivas doutrinárias atuais acerca dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade.

Ao ensejo de discorrer sobre a aplicabilidade dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não eventualidade no contexto dos trabalhadores mediados por aplicativos, não se pode olvidar que isso corresponde a uma realidade recente, sendo necessário analisar o modo pelo qual os juristas têm, nos dias de hoje, compreendido tais pressupostos.

Conforme apresentado, o elemento fático-jurídico da personalidade, na perspectiva clássica, corresponde à posição de infungibilidade do empregado para com o empregador, resumindo-se ao caráter *intuitu personae* da relação.

Em análise às literaturas jurídicas mais recentes, o que se percebe é que esse entendimento foi mantido ao longo do tempo, dando-se enfoque, para mais, à relação de confiança entre o empregado e o empregador:

Na relação de emprego a pessoa do empregado assume posição de destaque e o contrato, para revelar-se como empregatício, deve ser executado pela específica pessoa contratada. Contrata-se a pessoa para trabalhar e não o serviço de qualquer pessoa. A relação de emprego pressupõe confiança, fidúcia entre empregador e empregado.

Portanto, o trabalhador, para que seja reconhecido como empregado, prestará pessoalmente o trabalho a ele confiado, sem que se faça substituir constantemente e sem a autorização expressa de seu empregador, sob pena de não restar fixado o vínculo empregatício. (ALVES, 2021, p. 114)

Discorrendo sobre o reconhecimento de vínculo empregatício no cenário das novas tecnologias, Cássio Augusto Barros Brant e Célio Barros Brant definem a personalidade como o diferencial do sujeito trabalhador na relação com o tomador de serviços:

Pessoal é algo característico, indivisível e inerente. A personalidade acaba por diferenciar o indivíduo dos demais serem humanos na prestação do labor em favor de um tomador de serviços.

[...]

Não há como ponderar o requisito da personalidade sem atentar para o serviço prestado pelo indivíduo, mesmo porque o contrato de trabalho é *intuitu personae* [...]. (BRANT, BRANT, 2017 p. 257-254)

Com efeito, percebe-se que, ainda nos dias de hoje, da mesma forma em que compreendido pelas teorias clássicas, o elemento fático-jurídico da personalidade se funda no caráter *intuitu personae* da relação entre os sujeitos no trabalho.

A seu turno, o requisito da não-eventualidade desde as concepções clássicas, apresentava perspectivas divergentes, o que não é diferente da literatura jurídica atual.

Carlos Henrique Bezerra Leite, aproximando-se da teoria dos fins do empreendimento⁴, defende que o elemento fático-jurídico da não-eventualidade pode ser compreendido a partir da seguinte ideia:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida.

⁴ Conforme anteriormente explicado, a teoria dos fins do empreendimento corresponde ao trabalho contratado que se relaciona aos fins comuns da empresa.

Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e a atividade econômica. (LEITE, 2021, p. 93)

Igualmente, Maurício Godinho Delgado se coaduna com a citada teoria, compreendendo que talvez ela seja a formulação teórica mais prestigiada entre as demais (DELGADO, 2019).

Lado outro, como bem denota Amauri Cesar Alves, ao se associar à teoria do evento⁵, é preciso observar o motivo pelo qual se deu a contratação, se foi comum, corriqueiro e esperado, sempre, independentemente do número de dias trabalhados:

[...] para que haja a caracterização do pressuposto ou elemento não-eventualidade é necessário que o trabalhador (empregado) preste seus serviços de modo não episódico e em caráter de permanência, independentemente do número de dias em que trabalha para o contratante. [...]

O que se deve buscar para definir trabalho não-eventual é, basicamente, o motivo ensejador da contratação. [...] se o motivo (evento) ensejador da contratação é comum, corriqueiro, esperado, ordinário, então se faz presente o requisito não-eventualidade.

De se destacar, finalmente, que independente da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, o que determina a presença ou a ausência do requisito não-eventualidade é o motivo (evento) ensejador da contratação, que para a existência do vínculo deverá ser comum, corriqueiro, esperado, ordinário. (ALVES, 2021, p. 115-116)

Maria Cecília Alves Pinto, a seu turno, discorrendo a respeito da releitura do elemento fático-jurídico da não-eventualidade, adverte a necessidade de conjugar as teorias dos fins da empresa e da fixação jurídica, sugerindo a seguinte conceituação:

[...] será não eventual o trabalho prestado, desde que inserido no núcleo normal das atividades-fim do tomador dos serviços, fixando-se o trabalho de forma específica nesse tomador, pouco importando é ele de natureza contínua ou não. Quando vinculado a um evento específico, ainda assim, o trabalho será não eventual, diante da previsão legal acerca do vínculo de emprego nas modalidades do contrato a prazo ou por meio de contrato de trabalho temporário [...]. (PINTO, 2017, p. 201)

Ante o exposto, indubitável é que o pressuposto da não-eventualidade permanece sendo compreendido de diversas formas pelos teóricos do Direito, havendo, ainda, posições difundidas com relação à teoria a ser adotada sobre o tema.

Percebe-se, portanto, que a essência das atuais compreensões a respeito dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade, de fato, relacionam-se com aquelas já

⁵ Consoante explicação exposta, a teoria do evento se relaciona o requisito da não-eventualidade à ideia de trabalho prestado de forma comum e corriqueira.

usufruídas anteriormente pelo Direito do Trabalho. Mas, convém notar que, ante as inovações trazidas ao mundo dos fatos, conseqüentemente os referidos pressupostos têm tido suas concepções adaptadas, como há de ser.

Assim, não se pode perder de vista a noção de que, por se tratarem de elementos fático-jurídicos, ao analisar esses pressupostos na configuração do vínculo empregatício, é preciso adaptá-los às individualidades do caso concreto.

2.3 Perspectivas jurisprudenciais atuais acerca dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade.

Além das literaturas jurídicas, os órgãos julgadores do Direito também precisam se atentar às mudanças, compreendendo os elementos fático-jurídicos de forma ampla e dando atenção às peculiaridades de cada caso. Motivo esse que evidencia a necessidade de análise das recentes posições adotadas pela Justiça do Trabalho⁶, em especial aquelas oriundas de processos envolvendo aplicativos.

Assim como ocorre nas literaturas jurídicas, não há nos julgados um posicionamento homogêneo acerca da compreensão dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade no reconhecimento de vínculo empregatício.

Atualmente, sobressai entendimento proferido pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sede de julgamento da Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112, e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), em acórdão proferido no Recurso Ordinário referente ao citado processo. Isto porque, em análise de mérito sobre a relação de emprego envolvendo um motorista e a empresa “Uber”, responsável pelo aplicativo de transporte, houve contradição entre os entendimentos postos. O douto juízo *a quo* reconheceu a presença dos elementos fático-jurídicos, enquanto a 9ª Turma do TRT3 não constatou a presença dos pressupostos da relação de emprego.

Em seu julgado, a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte atrelou a presença do pressuposto da pessoalidade ao fato da empresa exigir cadastro pessoal dos motoristas, o que seria capaz de configurar o caráter *intuitu personae* da relação:

O depoimento da testemunha [...] é absolutamente revelador quanto à presença desse pressuposto ao demonstrar que a reclamada exige prévio cadastro pessoal de cada um dos pretensos motoristas, ocasião em que devem ser enviados diversos

⁶ Este estudo terá como foco a análise de julgados proferidos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), dada a proximidade com a realidade em que foi desenvolvido.

documentos pessoais necessários para aprovação em seu quadro, tais como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões “nada consta”.

[...]

Resta claro, portanto, o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens. (BRASIL, 2017a)

Igualmente, com relação ao elemento fático-jurídico da não-eventualidade, o referido Juízo entendeu restar configurado o vínculo empregatício. Adotando a teoria os fins do empreendimento e da eventualidade, o magistrado compreendeu que os motoristas atendem às demandas de forma intermitente, mantendo vínculos duradouros com o aplicativo, e que, para além de ser um aplicativo de tecnologia, trata-se de um aplicativo de transporte, de modo que o motorista atende os fins comuns da empresa:

Na direção apontada na obra em referência e pelo que revela todo o contexto fático probatório delineado nestes autos, tem-se que a melhor definição para a hipótese do presente caso é a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade.

[...]

Eventualidade que não caracteriza o trabalho do autor. Os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

Tanto é que os demonstrativos de pagamento colacionados com a peça de ingresso confirmam que o autor se ativou de forma habitual entre março de 2015 e abril de 2016.

De igual modo, o conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica.

[...]

A presença deste elemento fático-jurídico na relação jurídica travada entre as partes fica ainda mais evidente sob o prisma da teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver seus misteres para os fins normais da empresa.

[...]

Assim é que, embora os documentos em que constam o cadastro nacional de pessoa jurídica e o contrato social confirmem a tese da defesa no sentido de que a reclamada é empresa que explora plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao examinar, de forma acurada, a dinâmica dos serviços prestados.

Vejamos. A doutrina define o contrato de transporte de pessoas da seguinte maneira: "(...) é o negócio por meio do qual uma parte - o transportador - se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro." (GUIMARÃES, Paulo Jorge Scartezini. Dos contratos de hospedagem, de transporte de passageiros e de turismo. São Paulo: Saraiva, 2007 p.84-8).

Note-se que esse é exatamente o contrato firmado entre o usuário e a demandada quando uma viagem é solicitada no aplicativo. A reclamada define o preço a ser cobrado e escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte.

[...]

Assim, não há dúvidas de que, ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte (BRASIL, 2017a)

Por outro lado, ao analisar o caso, em sede de recurso, o TRT3 afastou a configuração do vínculo, não reconhecendo, assim como em relação aos demais pressupostos, a presença dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade:

[...] no que respeita ao primeiro requisito do artigo 3º da CLT, a pessoalidade, dissinto da conclusão do julgado. Diversamente do que se entendeu na origem, não há prova da pessoalidade na prestação de serviço, na medida em que o reclamante poderia, sim, fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma.

[...]

O cadastramento dos motoristas, tal como posto na defesa, se dava por questões de segurança, a fim de se evitar mau uso da plataforma, pois se os motoristas pudessem compartilhar contas, tornar-se-ia inviável sua identificação, colocando em risco o sistema, sua própria segurança e a dos usuários. E a existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise - importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo.

[...]

No que respeita ao requisito da não eventualidade [...], dissinto do r. entendimento primeiro no sentido de que é a reclamada quem "(...) escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte" (pág. 19).

Ora, considerando que o objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistia escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado. (BRASIL, 2017b)

Como se pode notar, de forma contrária ao entendimento do juízo *a quo*, entendeu o Relator que a necessidade de cadastramento não seria suficiente para demonstrar a presença do pressuposto da pessoalidade. O Relator justificou sua tese no fato de que a empresa não exigia que apenas o motorista cadastrado para o carro pudesse conduzi-lo, sendo possível que o trabalhador se fizesse substituir.

Outrossim, com relação ao elemento da não-eventualidade, o juízo *ad quem* defendeu que este requisito não estaria presente no caso. Fundou-se no fato de que, por se tratar de um aplicativo que conecta pessoas que necessitam de transporte com aqueles que o oferecem, inexistiria escolha dos usuários do aplicativo com relação ao motorista e o carro a ser utilizado para a prestação do serviço.

Além desse emblemático caso, diversos outros podem ser encontrados em pesquisa jurisprudencial, inclusive outros casos envolvendo trabalhadores mediados por aplicativos, ponto chave do presente trabalho.

Recentemente, em decisão proferida nos autos da ação trabalhista nº 0010087-29.2021.5.03.0015, o juiz responsável pela 15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte reconheceu o vínculo empregatício entre um trabalhador, que prestava serviços por

intermédio de uma aplicativo denominado “Zé Delivery”, e uma mercearia. Ao analisar o caso, o douto juízo constatou a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego nos seguintes termos:

[...] não pode o labor que aqui se analisa ser considerado como eventual. É que o pressuposto em apreço traz a ideia de um acontecimento episódico, casual, incerto, fortuito (Teoria do Evento), inteiramente desvinculado do intuito financeiro primordial da tomadora dos serviços (Teoria dos Fins do Empreendimento). Esse, no entanto, não era o caso dos autos. As atividades executadas, além de terem se estendido por mais de um ano (de 06/06/2019 a 29/12 /2020, datas declinadas na peça de ingresso e não elididas por nenhuma prova em contrário), inseriam-se, de forma contundente, no objeto social da 1ª Ré, sendo efetivamente imprescindíveis à consecução de seus fins últimos, quais sejam: atividades de “bar, lanchonete, e mercearia em geral” (cláusula 2ª do contrato social à fl. 351).

[...]

Importante assinalar, ainda, que não há falar em incidência, ao caso em tela, do disposto no artigo 442-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17. Reitere-se que restou demonstrada a forte ingerência por parte da 1ª Requerida na prestação de serviços, bem como a presença de todos os demais elementos de que trata o artigo 3º da CLT. Assim, caracterizada a fraude, afasta-se a incidência do caput do referido preceptivo, despontando a relação de emprego, com todos os consectários legais daí advindos, por força do disposto nos artigos 9º e 444 da CLT.

[...] No caso vertente, [...] foi robustamente demonstrado que não abdicou a Requerida de seu poder diretivo, exigindo o cumprimento de horários pré-fixados e imiscuindo-se no modo de ser da prestação de serviços do colaborador. (BRASIL, 2021a)

Ao tratar a respeito da presença do elemento fático-jurídico da não-eventualidade, o julgador se valeu das teorias da eventualidade e dos fins do empreendimento, considerando que não-eventual seria o trabalho prestado de forma corriqueira e vinculada aos fins econômicos da empresa. Nesse sentido, reconheceu a configuração do citado pressuposto ao caso concreto com base no fato de que o trabalho prestado, por período superior a um ano, relacionava-se com o objetivo da empresa.

De forma semelhante, a juíza responsável pela 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo n.º 0010635-18.2017.5.03.0137, envolvendo um trabalhador e a empresa de aplicativo de transporte “Uber”, ponderou estarem presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego.

Com relação ao pressuposto da pessoalidade, a julgadora compreendeu que este requisito teria se configurado na medida em que o trabalhador precisou realizar um cadastro individual para ser admitido pela empresa:

A pessoalidade é patente. O autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição "on line", individualizada, como admitido pela própria reclamada. Nesse sentido o passo a passo para o cadastro, acostado à defesa [...]. A Uber recomenda que durante

a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual [...].

[...]

A personalidade, por seu turno, é inequívoca e confessada pelas demandadas. Argumentam que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que, a seu juízo, descaracterizaria a personalidade. Entretanto, admitem e confessam que o motorista deve ser sempre cadastrado, do que resulta conclusão em sentido diametralmente contrário, ou seja, o que importa é quem está conduzindo o veículo. (BRASIL, 2019)

Ao ponderar sobre o requisito da não-eventualidade, a douta magistrada constatou que a presença deste requisito se resvalava ao fato de que o trabalho era prestado de forma comum, independentemente do trabalhador prestar serviços a outras empresas:

Na hipótese dos autos, os relatórios de corridas [...] deixam evidenciado que o autor trabalhava de forma não eventual, e predominantemente no horário noturno, em praticamente todos os dias da semana, durante todo o período declinado na exordial. Registre-se, por oportuno, que o fato de o autor trabalhar em outra atividade, neste caso, por si só, não teria o condão de elidir o reconhecimento da relação de emprego, eis que, como é sabido, uma pessoa pode ter mais de um emprego. Logo, totalmente inócua a juntada da carteira de trabalho do autor.

[...]

A habitualidade está amplamente comprovada [...], a indicar que, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual. (BRASIL, 2019)

Ainda assim, não se pode perder de vista que esses entendimentos não representam o todo, visto que prevalecem nos julgados os entendimentos contrários, que negam o reconhecimento da relação de emprego.

A exemplo, pode-se citar posicionamento proferido em julgamento na 45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (processo n.º 0010795-02.2017.5.03.0183), que afastou a relação de emprego entre um trabalhador e o aplicativo de transportes “Uber”, ao não reconhecer, em especial, a presença do elemento fático-jurídico da personalidade:

Conforme depoimento pessoal do [...] reclamante [...], o motorista Uber com veículo cadastrado poderia realizar o cadastro de "motorista auxiliar", hipótese em que "a Uber fazia o pagamento na conta do depoente e ele repassava para o motorista auxiliar (...)" [...]

Indagado a este respeito, a testemunha [...], comprovou que, a despeito do necessário cadastramento do motorista auxiliar no UBER, a execução das atividades não se dava *intuitu personae* quanto à figura do motorista parceiro:

"(...) que o depoente agora é parceiro Uber, que se quiser pode colocar um motorista em sua plataforma, que tal motorista tem que ser cadastrado no Uber, sujeito a aprovação ou não, só que tal motorista dirigia o carro do parceiro Uber; que o dinheiro das viagens feitas por tal motorista era depositado na conta do parceiro, proprietário do veículo, que o depoente repassaria o que é acordado entre ele e essa pessoa que estava dirigindo o carro (...)" [...]

Neste sentido, revela-se inexistente a pessoalidade na prestação de serviços, o que, conforme se extrai dos autos, é tão somente outra nuance da inexistência de subordinação. (BRASIL, 2017c)

Em síntese, o que se percebe, a princípio, com relação ao reconhecimento do vínculo de emprego de trabalhadores mediados por aplicativos, é que não há um consenso entre os julgadores a respeito de qual posicionamento adotar.

Enquanto o fato da empresa exigir um cadastro individual ser, por alguns, entendimento suficiente para caracterizar o pressuposto da pessoalidade, outros, em sua maioria, entendem que isto não é suficiente para demonstrar o caráter *intuitu personae* que carece a relação de emprego. Além disso, destaca o entendimento de que esse requisito não se configura nessas relações na medida em que o trabalhador pode ser substituído.

No que diz respeito ao elemento fático-jurídico da não-eventualidade, a maioria dos julgados apresentam o entendimento de que este requisito não seria configurado na medida em que o serviço prestado, por vezes, não se relaciona aos fins do aplicativo. Por outro lado, há julgadores que defendem o contrário, reconhecendo que o trabalhador, ainda que na perspectiva do trabalho mediado por aplicativos, realiza os serviços de forma a atingir os objetivos da empresa, prestando-o, ainda, de forma corriqueira.

Em razão disso, convém reiterar ser inegável que, por muitas vezes, há uma tendência na seara trabalhista de manutenção das concepções clássicas e restritas sobre os pressupostos de configuração da relação de emprego. Inclusive, os julgadores do Tribunal Superior do Trabalho, em análise de mérito sobre o reconhecimento de vínculo empregatício em trabalho intermediado por aplicativo, reiteraram o entendimento majoritário de que não existe relação de emprego nesses casos:

[...] não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.

Com efeito, 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.

Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos. (BRASIL, 2021b)

Com efeito, pretendendo abordar os elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade de forma ampla, salienta-se a concepção de que, ao analisar os

pressupostos para a configuração da relação de emprego, é preciso considerar as peculiaridades de cada situação, em especial, as singularidades oriundas das transformações impostas pelas tecnologias ao trabalho, como se verá a seguir.

3 TRABALHO MEDIADO POR APLICATIVOS

Ao adentrar no contexto do trabalho mediado por aplicativos, oportuno se faz, de antemão, abordar os impactos das tecnologias⁷ na seara trabalhista, em seus aspectos produtivo, social e jurídico.

No decorrer da história da humanidade, variados são os momentos em que se pode vislumbrar avanços tecnológicos, como é o caso da Revolução Industrial⁸ e das Guerras Mundiais⁹. Estes avanços são responsáveis por trazer à sociedade novas concepções acerca da realidade, influenciando de forma significativa diversos âmbitos da coletividade, como, exemplificadamente, ressaltam Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca:

Se os motores mecânicos e a energia elétrica foram e ainda são cruciais para o desenvolvimento da sociedade e a melhoria de vida das pessoas, atualmente estamos convivendo com inovações tão rápidas e tão mais importantes quanto aquelas, tais como os sistemas que convertem a escrita em áudio, essenciais para pessoas com deficiência visual; os aplicativos que auxiliam pessoas com deficiência auditiva por meio da tradução para a Língua Brasileira de Sinais (Libras); a possibilidade de comunicação quase gratuita entre pessoas em qualquer parte do globo terrestre por meio dos aplicativos de mensagens ou pelas redes sociais onipresentes nos hoje amplamente acessíveis e potentes dispositivos móveis celulares; o apoio na navegação nas cidades, permitido por mapas digitalizados que mostram o caminho para se chegar a qualquer destino desejado; a detecção precoce de alguns tipos de câncer somente possível com o auxílio de algoritmos; ou os diferentes glicosímetros eletrônicos para a saúde dos portadores de diabetes. (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020, p. 9)

Em especial, destaca-se a influência dos avanços trazidos pela Revolução Industrial ao Direito do Trabalho. As transformações oriundas do desenvolvimento industrial, que marcou este período, significaram um importante marco para o desenvolvimento do Direito do Trabalho, pois foi a partir disso que a regulamentação das relações de trabalho¹⁰ se fez indispensável.

⁷ O termo tecnologia, em sua compreensão geral, representa um conjunto de técnicas e conhecimentos, que, num contexto fático, traduz a ideia de aperfeiçoamento e evolução.

⁸ A Revolução Industrial ocorreu no século XVIII, sendo responsável por um rápido processo de industrialização no mundo, marcado por grandes transformações no processo produtivo e nas relações de trabalho, além de acarretar um elevado crescimento econômico, com consequentes avanços tecnológicos.

⁹ Tanto a Primeira Guerra Mundial quanto a Segunda Guerra Mundial, ocorridas durante o século XX, foram responsáveis por significativos avanços tecnológicos, seja no aspecto bélico ou na área digital, com a invenção dos computadores e o desenvolvimento dos meios de comunicação.

¹⁰ A partir da Revolução Industrial, o trabalhador se viu em uma situação precária, vez que este evento histórico foi marcado pela liberdade contratual e pelo liberalismo, em que o industrial convenciona a jornada de trabalho com o próprio trabalhador, e, conseqüentemente, não haviam limitações. Com o desenvolvimento industrial e capitalista, esses trabalhadores se organizaram contra essa situação, sendo, a partir disso, possível afirmar que o Direito do Trabalho é fruto da pressão social.

Além do mais, trata-se de uma realidade fruto do modelo capitalista, caracterizado pela relação capital-trabalho, em que, logicamente, a evolução tecnológica, dada sua influência à coletividade, representa significativas mudanças nas relações de trabalho. Nessa lógica, afirma Jorge Luiz Souto Maior:

O desenvolvimento tecnológico provoca impactos na organização produtiva e conseqüentemente na estruturação da sociedade caracterizada pelo modo de produção capitalista. A tecnologia, em si, não é uma revolução, servindo isto sim, à reprodução do mesmo sistema, mas gera repercussões que explicitam contradições que permitem uma melhor compreensão da realidade. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 44)

Assim, da mesma forma que ocorreu no passado, atualmente, com a ascensão dos aplicativos, o que se tem no cenário social são impactos oriundos das tecnologias, representando uma nova realidade que carece ser mais bem compreendida.

Para que seja possível vislumbrar, com maior apreço, os impactos das tecnologias nas relações de trabalho e no atual trabalho mediado por aplicativos, convém abordar as transformações impostas pelas tecnologias aos modelos produtivos. Ato contínuo, discorrer-se-á sobre os impactos dessas transformações, buscando auferir se representaram significativas repercussões na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, para que, então, seja viável tratar a respeito dos movimentos de ampliação, redução, reestruturação e flexibilização do Direito do Trabalho.

3.1 Transformações impostas pelas tecnologias aos modelos produtivos.

Com escopo de melhor compreender os impactos trazidos pelas tecnologias à seara trabalhista, assimilando a trajetória dos avanços tecnológicos até o vigente trabalho mediado por aplicativos, cabe discorrer, de forma despretensiosa, a respeito dos modelos produtivos.

Os modelos produtivos, historicamente, representam a organização da sociedade na produção e na exploração do trabalho:

Historicamente, a Administração de Empresas construiu e consolidou sistemas ou modelos produtivos que melhor organizassem a força de trabalho, sempre com o objetivo de redução de custos e ampliação de lucros. A Sociologia do Trabalho estuda, compreende e explica como tais modelos produtivos impactam o trabalho e a classe-que-vive-do-trabalho. Normalmente em um terceiro momento o Direito do Trabalho apreende tais sistemas produtivos e sofre seus impactos pela via da regulação heterônoma estatal e da jurisprudência. Há, então, íntima relação entre Administração de Empresas e Direito do Trabalho, com importante mediação, para melhor compreensão, das ferramentas da Sociologia. (ALVES, 2020, p. 139)

Genericamente, a ideia de modelo produtivo pode se traduzir no estudo dos meios pelos quais a sociedade empresária, em especial a industrial, se organiza e se estrutura para produzir, além de, naturalmente, explorar trabalho.

Ao longo do século XX, percebe-se a influência de três grandes modelos produtivos, denominados Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.

Ocorre que, anteriormente a esses, tinha-se uma organização empresarial menor, em que cada empregador se organizava da melhor forma possível dentro de suas próprias concepções. Assim, trata-se de época caracterizada por produções custosas e demoradas, com profissionais especializados que controlavam todo o processo produtivo.

Nesse contexto, a partir do século XX, por meio de técnicas propostas por Frederick Winslow Taylor, surge um novo modelo de organização, denominado Taylorismo. Taylor, na tentativa de controlar o processo produtivo, retirou do trabalhador, justamente, o controle do processo, pregando a interferência e a disciplina operária sobre o comando da gerência:

Taylor observou indústrias diversas e pensou em modos universalizáveis de organização do trabalho. Em síntese propôs a análise científica do trabalho, com o estudo do movimento e ritmo “ótimos” que deveriam ser exigidos de cada trabalhador. Caberia à gerência técnica, e não mais necessariamente despótica, o controle das tarefas confiadas aos operários, o que resultaria em redução da “vadiagem no trabalho” e conseqüentemente em aumento da eficiência. Essa estratégia exitosa teve outros ganhos para além do lucro, pois gerou o que a Sociologia do Trabalho depois identificou como despersonalização do trabalho e do trabalhador, ou seja, o operário não mais detinha a técnica e o saber-fazer, que eram transferidos para a gerência. (ALVES, 2020, p. 141)

Como se pode notar, Taylor transmitiu sua filosofia baseando-se em quatro princípios, que podem ser resumidos da seguinte forma: “o desenvolvimento de uma verdadeira ciência; a seleção científica do trabalhador; sua educação e desenvolvimento científicos; a cooperação íntima e amigável entre a gestão e os trabalhadores” (HOPP; SPEARMAN, 2012, p. 29). Em outras palavras, visando transferir o controle do processo produtivo para o empregador, Taylor deu enfoque ao planejamento, à seleção, à supervisão e à individualização do trabalhador em somente uma das etapas do processo produtivo.

O modelo Taylorista prega o estudo do movimento e do ritmo ótimo de cada operário, privilegiando a organização científica. Isto é, a partir das noções tayloristas, cada indivíduo que faz parte do processo produtivo deve cumprir sua tarefa em certo tempo, a partir de ordens patronais diretas quanto ao modo de prestação laborativa.

Posteriormente, sobrevém a experiência de Henri Ford, que, com intuito de aplicar o desenvolvimento científico de Taylor em grande escala, desenvolveu o modelo Fordista, na perspectiva da linha de montagem de automóveis.

Ford, dando continuidade às práticas tayloristas, pretendia tornar possível a produção em massa a partir de uma linha de produção linear, não permitindo movimentos inúteis. A respeito disto, explica Amauri Cesar Alves:

Antonio Cesar Amaru Maximiano sustenta que a produção em massa de Ford se sustenta em dois princípios: (1) peças e componentes padronizados e intercambiáveis e (2) especialização do trabalhador. O primeiro se baseia em máquinas especializadas, sistema universal de fabricação e calibragem, controle da qualidade, simplificação das peças e do processo produtivo. O segundo se concentra em uma única tarefa ou pequeno número de tarefas para cada trabalhador, posição fixa dentro de uma sequência de tarefas, deslocamento das peças (e do trabalho) até o trabalhador e manutenção das peças no posto de trabalho. (ALVES, 2020, p. 143)

Verifica-se que Ford tinha como ideia básica a compreensão de que, sempre que possível, o trabalhador não desse passos supérfluos. Nesse sentido, não permitia que ele se cansasse inutilmente com movimentos sem proveitos, prezando sempre pela especialização do trabalhador em uma única tarefa.

Ocorre que essa produção homogênea e em massa calhou em um ciclo virtuoso. Isto porque, nessa época, o trabalhador passou a ter maior salário¹¹, tornando-se consumidor e gerando maiores tributos e lucros ao industrial, o que desaguou num movimento de atuação conjunta da classe trabalhadora, com consequentes pressões sociais para a criação de direitos:

Sobre o novo modo de vida proporcionado pelo fordismo pode-se destacar a evolução provocada no consumo. A produção em larga escala, permitida pela organização científica do trabalho e pela linha de produção fordista, gerou necessidade de criação de mercado consumidor. Para tanto Ford praticava salários acima da média nacional estadunidense de então, com sua política de 5 dólares por dia de trabalho. Essa política salarial não decorre de boa vontade, mas, sim, da necessidade de manter trabalhadores envolvidos em um processo produtivo opressor e repulsivo. De qualquer modo, quanto mais pessoas inseridas no mercado de consumo melhor para a indústria, e tal avanço nas vendas só seria possível em larga escala se os trabalhadores fossem razoavelmente remunerados. O aumento da produtividade gerou aumento do consumo, que por sua vez possibilitou aumento na arrecadação tributária, da renda e da riqueza nos Estados Unidos da América, com a concentração maior de renda (e poder) no capitalismo industrial. (ALVES, 2020, p. 144)

Ao final do século XX, essa estrutura deu lugar a uma nova compreensão sobre o papel do Estado, pressupondo uma nova organização produtiva. Especificamente em 1974,

¹¹ Ford entendia que se fosse pago ao operário bons salários, ele se tornaria um consumidor, propondo, assim, o ideal de 5 (cinco) dólares por dia de salário.

com a chamada crise do petróleo¹², houve uma retração em todo o mercado de consumo internacional, acarretando, em alguns países, como é o caso dos Estados Unidos da América e da Inglaterra, o retorno aos moldes liberais e privativos, com intervenção mínima do Estado. Igualmente, esse cenário proporcionou a expansão das sociedades empresárias pelo mundo, a partir da informatização e das telecomunicações.

Nessa conjuntura, então, surgiu o modelo de produção Toyotista, caracterizado pela especialização flexível, que:

[...] tem como características principais a redução dos custos de produção e de salários, a redução do tamanho das fábricas, o processo tecnológico desconcentrado, a produção conforme demanda específica, a polivalência e multifuncionalidade do trabalhador, a redução das chefias presenciais, a dessalarização, a terceirização, a individualização do trabalhador e a dessindicalização. (ALVES, 2020, p. 147)

Basicamente, o modelo produtivo Toyotista, também compreendido como Pós-Fordista, traz, ao final do século XX, as noções de redução dos custos de produção e do tamanho da fábrica, com um processo tecnológico desconcentrado e produção conforme demandas específicas.

Parafraseando Antônio Cesar Amaru Maximiano, Amauri Cesar Alves destaca os princípios básicos desse modelo de produção, quais sejam, a eliminação de desperdícios e a fabricação com qualidade:

No que concerne ao trabalho e ao trabalhador, a eliminação de desperdícios e a exigência de qualidade faz com que o operário tenha que se dedicar ao máximo às suas tarefas, que devem ser desenvolvidas com extrema responsabilidade. Exige-se produzir com um menor número de empregados diretos, que desempenham múltiplas funções e que são premiados ou punidos em razão da qualidade do trabalho, que é individualmente mensurado, avaliado e remunerado.

[...]

Não há mais a necessidade de chefias onipresentes e ostensivas, de controle de tempos e movimentos previstos e estanques, ou mesmo da linha de produção fordista. O trabalhador, mesmo no chão-de-fábrica, é incentivado a pensar, rever processos, otimizar estruturas. Mesmo o operário industrial no sistema toyotista não está preso à linha, mas desenvolve seu trabalho em ilhas, em equipes. Não desenvolve passivamente uma única tarefa a jornada inteira. Faz múltiplas funções e deve ser “proativo”. Ao invés dos chefes, líderes que não estão em posição hierárquica diferente dos liderados. Ao invés da subordinação clássica, a estrutural. Ao invés de relógio de ponto, metas que devem ser cumpridas em um dado tempo. Ao invés de um salário fixo atrativo, remuneração variável conforme produção. (ALVES, 2020, p. 147-148)

¹² O cenário da crise do petróleo foi marcado por uma retração da oferta de petróleo no mercado mundial, o que fez com houvesse a falta deste produto e seu encarecimento, causando, assim, uma retração, também, no mercado de consumo internacional.

Percebe-se, portanto, que, no decorrer do desenvolvimento dos modelos produtivos, as tecnologias tiveram significativas interferências, sendo estas, também, desenvolvidas nessa época. Assim, importante se faz compreender o novo modelo de produção, desenvolvido ao longo do século XXI e marcado pela tecnologia digital.

Na literatura atual, por diversas formas se pode encontrar a denominação referente ao novo modelo produtivo. Para fins desse trabalho, cita-se “Indústria 4.0”, “Economia do Compartilhamento”, “Gig Economy” e “Economia da Tecnologia Digital”¹³.

A denominação Indústria 4.0 aparece pela primeira vez no ano de 2011, na Feira de Hanover, na Alemanha, para definir o que seria entendido como 4ª Revolução Industrial (PEREIRA; SIMONETTO, 2018). A fim de introduzir esse termo de forma adequada, convém transcrever o entendimento dos autores Adriano Pereira e Eugênio de Oliveira Simonetto:

Trata-se de um fenômeno que está guiando as transformações nos processos de produção e que vem sendo estudada *a priori*, isto é, antes de acontecer (ou durante o seu acontecimento), diferentemente dos outros três marcos passados. A Indústria 4.0 está alicerçada em tecnologias como a Internet das coisas e objetivos inteligentes, construindo sistemas com maior capacidade de autogestão, possibilitando uma maior customização dos produtos sem perder as vantagens da produção em massa. (PEREIRA; SIMONETTO, 2018, p. 2)

Esse modelo de organização tem como ideia basilar a contratação de pessoas por intermédio das plataformas digitais (ALVES, 2020).

Em síntese, a compreensão acerca da denominação Indústria 4.0 corresponde à ideia de um modelo de organização no qual há a integração de diversas tecnologias, com fins de eficiência e produtividade, reduzindo custos, com qualidade e segurança.

A seu turno, a Economia do Compartilhamento se relaciona à noção de que tudo que é subutilizado pode ser compartilhado, gerando, assim, uma economia colaborativa. Como exemplo, tem-se os atuais aplicativos de transporte, com a utilização de automóveis que estão ociosos. Da mesma forma, pode-se citar as hipóteses em que “alguém que não pudesse ir ao supermercado fazer compras poderia pedir esse serviço a um ‘vizinho’ que fosse fazê-lo” (ALVES, 2020, p. 150). Há nesse modelo, portanto, uma mudança de paradigmas, trazendo o uso mais eficaz de recursos que já existem, criando demanda e reduzindo custos, por meio da integração de plataformas de recursos ociosos.

Todavia, cai a lançar notar que essa ideia, nos dias de hoje, é de difícil percepção. Com a crescente contratação de pessoas por intermédio das plataformas digitais, o que há, na

¹³ Este será o termo adotado no presente trabalho.

realidade, é a exploração de trabalho precário, que gera lucro apenas ao tomador dos serviços e não àquele que o presta, não havendo, assim, que se falar em real compartilhamento (ALVES, 2020).

O termo Gig Economy é um sinônimo para economia sob demanda, ou então, economia do “bico”, traduzindo-se em um segmento do mercado no qual os trabalhadores são temporários e sem vínculo empregatício.

Noutras palavras, o modelo Gig Economy corresponde ao crescente ideal de trabalhadores sem vínculo formal, ligados a demandas específicas. Com efeito, constata-se, também, nesse sistema, a noção precarizante do trabalhador, afastando-o da proteção conferida pelo Direito do Trabalho (ALVES, 2020).

Isto posto, o que se percebe é que essa progressão, distanciada do reconhecimento da relação de trabalho e dos vínculos empregatícios, evidencia o declínio dos empregos tradicionais da indústria, na medida em que, com o advento das tecnologias, tem-se o aumento da prestação de serviços de modo informal.

Ocorre que, quando esse trabalho temporário deixa de ser algo eventual e de ser uma renda extra, tem-se a precarização do trabalho, dado que o trabalhador presta seus serviços sem proteção, sem benefícios e sem garantias.

Neste ponto, é oportuno trazer dados colhidos por Gustavo Jaques Moreira da Costa e Lucas Pasquali Vieira, acerca número de pessoas que utilizam os aplicativos como fonte de renda:

No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do IBGE, realizada em 2020, 17% dos 23,8 milhões de autônomos do país declararam os aplicativos como principal fonte de renda – ou seja, 3,8 milhões de pessoas. De acordo com os dados de pesquisa do Instituto Locomotiva, cerca de 17 milhões de brasileiros utilizam os aplicativos para obter alguma renda, incluindo pessoas que trabalham em outras áreas e buscam um complemento com estes serviços. (DA COSTA; VIEIRA, 2021, p. 71)

A Economia da Tecnologia Digital, de forma semelhante às demais, reflete a noção de trabalho mediado pelas tecnologias digitais, na qual as pessoas que precisam de trabalho e aquelas que exploram trabalho se valem das plataformas digitais para tanto. Sob essa perspectiva, explica Amauri Cesar Alves:

É possível, [...] em um contexto de relação capital-trabalho, dizer que a economia da tecnologia digital é sistema produtivo de gestão de mão-de-obra em que a exploração de trabalho (ou da pessoa) é possível pela mediação da tecnologia digital, sobretudo aplicativos acessados via telefone celular. Nesse modelo de exploração de trabalho (ou de pessoas) a plataforma digital permite que alguém que precisa de

força produtiva ou saber-fazer encontre fácil e rapidamente uma pessoa disposta a realizar a tarefa necessária. É uma relação trilateral ou triangular, pois há necessariamente três pessoas envolvidas: a plataforma digital, o trabalhador e aquele que tem interesse em se valer do trabalho. (ALVES, 2020, p. 151-152)

Nessa linha de raciocínio, constata-se que esse novo modelo produtivo retrata a noção de prestação de serviços através da conexão entre as pessoas e as plataformas digitais.

Entretanto, o modelo de Economia da Tecnologia Digital, assim como os anteriormente apresentados, corresponde a uma relação na qual o trabalhador se encontra numa posição de vulnerabilidade. Ademais, esse modelo “só funciona para os que dele enriquecem por permitir a fruição e trabalho sem direitos trabalhista” (ALVES, 2020, p. 152).

Ante o exposto, tem-se que as tecnologias tiveram presentes durante o desenvolvimento dos modelos de produção, desenvolvendo-se, inclusive, em conjunto com eles. Contudo, o presente se mostra preocupante, na medida em que esta evolução trouxe consigo a precarização do trabalho, e, conseqüentemente, a negação da relação de emprego e das garantias atreladas a ela.

3.2 Trabalho mediado por aplicativos, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho.

O cenário atual, caracterizado pelo modelo de produção da Economia da Tecnologia Digital, evidencia a necessidade de maior conhecimento sobre esta realidade fática, uma vez que os impactos trazidos geraram diversas transformações no contexto laborativo, que, infelizmente, são mais negativas do que positivas.

Nos dias de hoje, com o avassalador crescimento do trabalho mediado por aplicativos no quadro das formas de prestação laborativa, tem-se, de forma proporcional, a precarização do trabalho:

É possível, hoje, com bastante facilidade, contratar pessoas sem pagar por seus direitos trabalhistas. A nova lógica capitalista é simples e funciona de duas maneiras: “não contrato trabalho, logo, não sou empregador” ou ainda, “contrato trabalho, mas estou dispensado pelo Estado da contratação de empregados”. Quaisquer que sejam a lógica e a estratégia, o resultado é a ruptura com o sistema protetivo justtrabalhista. (ALVES, 2020, p. 152)

Os trabalhos prestados na perspectiva das tecnologias digitais representam, cada dia mais, o afastamento entre o trabalhador e a proteção estatal. Nos modelos de produção e

desenvolvimento organizacional atual, a estabilidade do emprego pelas indústrias cedeu espaço à informalidade do trabalho, desvinculando-o das regulamentações legais.

O trabalho mediado por aplicativos, em sua maioria, corresponde ao ideal de trabalho precário, prestado de forma autônoma, com eventualidade, e fora dos parâmetros do vínculo do emprego. Raianne Liberal Coutinho aponta essa dinâmica:

[...] quando os aplicativos coordenam uma atividade econômica (e não apenas intermediam oferta e demanda), estão explorando, na verdade, o trabalho humano sem remunerá-lo adequadamente – seguindo, portanto, a tendência neoliberal de reduzir os custos de produção. Dessa forma, os aplicativos afirmam que os prestadores de serviço são empresários autônomos, não tendo vínculo empregatícios, como forma de mascarar uma relação de trabalho. (COUTINHO, 2020, p. 215-216)

Essa conjuntura acarreta consigo, de forma lógica, a retração de direitos fundamentais inerentes à relação de emprego. Ora, não sendo reconhecido o vínculo empregatício, conseqüentemente o trabalhador não terá proteção estatal, ficando, assim, sem direitos e garantias previstos na norma jurídica:

Os trabalhadores por aplicativos não têm vínculo de emprego com a plataforma, o que significa que não têm quaisquer direitos trabalhistas, nem proteção contra dispensa arbitrária, uma vez que a plataforma pode desconectá-lo sem maiores explicações. Eles não têm perspectivas de mobilidade social nem de reprodução de habilidades, uma vez que o trabalho realizado geralmente é repetitivo e monótono, exigindo baixa qualificação. Não há proteção contra acidentes de trabalho, uma vez que a plataforma digital se desresponsabiliza de quaisquer eventos que venham a ocorrer na prestação do serviço. Não há garantia de tarifa normalmente definida pelo aplicativo. Por fim, não há representação coletiva, uma vez que, além de o vínculo de emprego não estar bem caracterizado, o trabalho é essencialmente individualizado, uma atomização que impede que os trabalhadores tenham contato com seus semelhantes. (COUTINHO, 2020, p. 216)

Em virtude disso é que se pretende discorrer a respeito dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social.

A dignidade da pessoa humana, adotada pela Constituição Federal Brasileira de 1988 como direito fundamental¹⁴, corresponde, em linhas gerais, à garantia das necessidades vitais de cada indivíduo. Por esse ângulo, sendo um direito fundamental, a dignidade da pessoa humana deve vincular o poder público e a sociedade em todas as suas ações.

Discorrendo a respeito do valor indispensável desse direito fundamental, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira explica:

¹⁴ A Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso III, elenca a dignidade da pessoa humana como um direito fundamental: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana” (BRASIL, 1988)

Trata-se, para além do rol de direitos e garantias fundamentais, de vetor fundamental na gênese das regras e das normas jurídicas e, ainda mais, na sua interpretação. Coloca-se como primeiro dos princípios que a Constituição alberga, atuando como a base de muitas de seus preceitos e aceitando visões múltiplas, desde a definição de que todo ser humano a merece até a conclusão de que o direito deve comprometer-se com a sua oferta e garantia. (PEREIRA, 2020, p. 117)

Nessa perspectiva, aproximando-se do campo trabalhista, a dignidade da pessoa humana pode ser compreendida, ainda, a partir da ideia de proteção do trabalhador, assegurando-o dignidade no mundo do trabalho. Nas lições de Amauri Cesar Alves:

Trata-se de qualidade do ser humano que trabalha e que em sua relação cotidiana com o contratante deve ser protegido contra atos de cunho degradante, não podendo ser objetificado para a reprodução do capital, devendo ser respeitado em todos os aspectos da sua vida, com garantias à sua integridade física e psicológica, com possibilidade plena de exercer seus direitos fundamentais e trabalhistas, o que se exige não só do contratante (ALVES, 2017 apud ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020, p. 275)

De forma semelhante, o valor social do trabalho está configurado como direito fundamental pela Constituição Federal¹⁵, atrelando-se à noção de que o trabalho seria o meio capaz de garantir ao indivíduo o seu próprio sustento, como forma de atendimento às suas necessidades vitais:

Intimamente interligado a outros princípios consagrados pelo Texto [constitucional], o inciso se adianta como garantidor de avanços no regramento protetivo dos trabalhadores e de inibidor de diferenças que a nossa história pouco cuidou de extirpar. Dignidade humana está também no enaltecimento do trabalho e na permanente lembrança da importância e do papel dos trabalhadores na construção de uma sociedade justa e segura. (PEREIRA, 2020, p. 117)

Com pertinência, arremata Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, reportando-se a Cláudio Marcarenhas:

É por meio do trabalho que o homem atinge a sua plenitude, realiza a sua própria existência, socializa-se, exercita todas as suas potencialidades (materiais morais e espirituais). A partir dessas premissas, Leonardo Raupp Bocorny, após destacar a importância de que goza o trabalho no aspecto social, econômico e político, o que justificaria as garantias jurídicas outorgadas pela Constituição, afirma ser mecanismo fundamental para conter a exclusão social e, ao ter a sua valorização elevada ao patamar constitucional, determina o desenvolvimento seja orientado no

¹⁵ O art. 1º, inciso IV da Constituição Federal relaciona o valor social do trabalho como um dos direitos fundamentais desse ordenamento, com os seguintes dizeres: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho [...]” (BRASIL, 1988)

sentido de combater os abusos cometidos no passado, para possibilitar a construção de uma sociedade mais justa e fraterna, com condições de trabalho mais humanas e satisfazer um anseio democrático, por representar o que há de mais importante em termos de harmonia e convivência social. Pode-se, sem receio, afirmar que o valor social do trabalho representa a projeção do princípio da proteção da dignidade do homem na condição de trabalhador. (BRANDÃO apud PEREIRA, 2020, p. 117-118)

Por esse ângulo, nota-se que pensar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho no aspecto laborativo corresponde à noção de assegurar ao trabalhador condições vitais ao seu desenvolvimento, estando tais direitos intimamente interligados:

Através do trabalho o indivíduo se reconhece enquanto ser inserido na sociedade e preenchido pelo seu projeto de vida. Desta maneira, o trabalho digno relaciona-se ao sentido de dignidade da pessoa humana, na medida em que propicia as condições materiais e imateriais para que o trabalhador se realize nas suas diversas facetas existenciais. A dignidade, portanto, deve compor a execução e a razão de ser do vínculo de emprego, trazendo realização pessoal e bem-estar, em contraposição à precarização do trabalho que aliena e divide o trabalhador enquanto indivíduo e ser coletivo. (ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020, p. 273)

Assim, é possível perceber que o contexto fático atual do trabalho mediado por aplicativos corresponde a uma realidade afastada da garantia dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

O trabalhador que presta seus serviços por intermédio das plataformas digitais se encontra em uma situação precária, em que não lhe é assegurada a relação de emprego, de modo que exerce seu labor à mercê das vontades do sistema. Nesse cenário, aquele que tem como principal fonte de renda o trabalho prestado em aplicativo se vê sem a garantia de suas necessidades vitais.

Em síntese, a desvalorização do trabalho e do reconhecimento do vínculo empregatício evidencia a falta de cumprimento dos fundamentos constitucionais, que, como o próprio nome indica, devem fundamentar todas as ações da coletividade. Ora, o trabalho, compreendido como forma de assegurar ao indivíduo o atendimento de suas necessidades básicas, encontra-se em uma realidade não ideal, onde os indivíduos estão afastados da garantia do mínimo de que necessitam.

Transcreve-se, nessa lógica, as lições de Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira:

Dentro do espectro da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, pilares da República, ainda que soe redundante, não é admissível abandonar-se a figura do trabalho digno como sustentáculo de uma sociedade equilibrada e, sob todos os aspectos justa e segura. Com responsabilidade, sensibilidade e, sobretudo, respeito aos valores que sustentam a República brasileira, conforme inscritos na Constituição Federal, impor-se-á extensa revisão das normas de Direito do Trabalho, com resguardo de seus princípios fundamentais e garantias

suficientes para os trabalhadores. O universo referido deve contemplar proteção ampla, sem exclusões, remodelando os mecanismos existentes, recursada a ideia simplista do fim do trabalho. (PEREIRA, 2020, p. 124-125)

É a partir dessas noções que se pretende discutir este trabalho, buscando desvencilhar a ideia do trabalho mediado por aplicativo daquele que não assegura garantias básicas. Será através da melhor compreensão dos elementos fáticos-jurídicos da personalidade e não-eventualidade que se buscará o reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores, com escopo de assegurar o cumprimento dos direitos fundamentais ora explanados.

3.3 Movimentos de ampliação, reestruturação, redução e flexibilização do Direito do Trabalho na perspectiva do trabalho mediado por aplicativos.

O Direito do Trabalho se encontra em um momento delicado, na medida em que a aplicação de suas normas pode servir como meio, tanto para assegurar direitos, quanto para afastá-los:

É a já conhecida precarização das condições e das relações capital-trabalho, entendida ‘como esforço patronal e estatal combinado tendente a promover a desregulamentação trabalhista, flexibilização de direitos, e redução do alcance e da estrutura de proteção do Direito do Trabalho no Brasil’. (ALVES, 2020, p. 151)

A depender de fatores políticos, sociais e econômicos, o Direito do Trabalho perpassa por movimentos de ampliação, reestruturação, redução e flexibilização. Tais movimentos, portanto, representam a forma pela qual o Direito do Trabalho tem sido percebido na realidade fática. Nessa lógica, explicam Amauri Cesar Alves e Thiago Henrique Lopes de Castro:

[...] é possível identificar quatro situações diferentes de resposta estatal às pressões sociais: momentos de aparente *equilíbrio* entre as forças contrapostas, momentos excepcionais em que é *maior a influência da classe trabalhadora*, momentos ordinários em que a *vontade do capital se sobrepõe* e o momento atual, de *radicalização extrema dos interesses patronais*. Tais pressões movimentam o Direito do Trabalho em sua expressão normativa heterônoma. São movimentos do Direito do Trabalho marcados por momentos de maior ou menor pressão de uma classe sobre a outra e de ambas sobre o Estado. (ALVES; CASTRO, 2019, p. 132)

Nesse contexto é que se pretende demonstrar a forma pela qual o Direito do Trabalho tem sido captado atualmente, discutindo-o na perspectiva de precariedade do trabalho

mediado por aplicativos, com objetivo de identificar formas de solucionar esse problema concreto.

Para tanto, cumpre apresentar, em linhas gerais, cada um dos citados movimentos do Direito do Trabalho.

Os movimentos de ampliação do Direito do Trabalho refletem uma estrutura na qual esse ramo jurídico tem sua efetividade, dando cumprimento às regras estabelecidas pela Constituição:

Estratégias interpretativas de ampliação da esfera de proteção do Direito do Trabalho para além do emprego estão em consonância com o caput do artigo 7º da Constituição da República, que não restringiu a incidência dos direitos sociais trabalhistas aos empregados, tendo preferido garanti-los aos trabalhadores genericamente considerados. Vale lembrar que a referida norma se refere aos direitos dos “trabalhadores urbanos e rurais”, e não aos direitos dos empregados urbanos e rurais.

A consagração de direitos mínimos a trabalhadores não empregados se situa no contexto expansionista do Direito do Trabalho no Brasil. O Professor Maurício Godinho Delgado (2017, p. 116) destaca três possibilidades básicas de expansionismo do Direito do Trabalho: “a crescente e contínua busca de efetividade”, a “ampliação do conceito de relação de emprego, via subordinação”, além da “extensão do Direito do Trabalho a relações de trabalho, ultrapassando o marco clássico da simples relação de emprego”. De início interessa ao presente estudo a terceira possibilidade expansionista, que consiste em ampliação da proteção estatal a algumas relações de trabalho que não caracterizam vínculo empregatício.

As teorias expansionistas do Direito do Trabalho pretendem o reconhecimento de novos sujeitos da proteção especial, visto que no sistema capitalista é por meio do trabalho que o cidadão consegue, como regra geral, sobreviver com dignidade. (ALVES, 2019, p. 132-133)

Aqui, entende-se oportuno destacar que esse movimento é meio pelo qual se consegue discutir a ampliação do conceito da relação de emprego, como se pretende neste trabalho.

Lado outro, o movimento de reestruturação do Direito do Trabalho, atualmente, reflete a prevalência do negociado sobre o legislado. Notório exemplo é a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2013), em que o legislador, ignorando princípios basilares do Direito do Trabalho¹⁶, fixou a ideia de preponderância da norma autônoma em face da norma heterônoma:

O Direito do Trabalho sempre foi informado pelo princípio da imperatividade das normas trabalhistas, bem como teve desde 1943 como regra básica celetista a inalterabilidade contratual lesiva. A Reforma Trabalhista parece desconhecer tanto o princípio quanto a regra, pois permite que a negociação individual prejudique os

¹⁶ Conforme destacam Amauri Cesar Alves e Thiago Henrique Lopes de Castro (2019), o legislador da Reforma Trabalhista, pretendendo estabelecer uma hierarquia entre as normas jurídicas, ignorou o princípio da adequação setorial negociada, que trata de critérios de harmonização entre as normas jurídicas autônomas e heterônomas.

interesses do trabalhador no contrato, tanto no momento da admissão quanto em seu curso. (ALVES; CASTRO, 2019, p. 137).

Vislumbra-se, portanto, que esse movimento tende ao enfraquecimento da classe trabalhadora. Ao prever condições de livre negociação entre o empregado e o empregador, o legislador acabou dando força para o tomador de serviços. Ora, na realidade prática, o empregado pouco tem voz, ficando à mercê dos comandos do empregador.

Neste ponto, registre-se a seguinte anotação de Amauri Cesar Alves e Thiago Henrique Lopes de Castro:

A conjugação de livre “negociação individual” com prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado representa movimento patronal de ruptura com o modelo justralhista de pacificação das relações capital-trabalho no Brasil. Se o novo sistema negocial for implementado como pretendem os patrões haverá grave quebra no parâmetro justralhista brasileiro de preponderância da normatização heterônoma estatal. O risco é significativo, principalmente para a classe trabalhadora. O momento exige união dos trabalhadores no sentido de pressionar patrões e Estado com vistas a forçar um novo reequilíbrio de forças, sob pena de empobrecimento amplo, geral e irrestrito do povo brasileiro. (ALVES; CASTRO, 2019, p. 139)

A seu turno, os movimentos de redução caracterizam-se pela desregulamentação do Direito do Trabalho, pela redução do conceito de relação de emprego, e pela restrição do Direito do Trabalho ao emprego clássico.

De forma sucinta, a desregulamentação assemelha-se ao afastamento da proteção trabalhista nas relações capital-trabalho, ou seja, consiste na retirada da figura do Estado da relação entre os particulares¹⁷.

Por outro lado, o movimento de redução do Direito do Trabalho caracterizado pela redução do conceito de relação de emprego é um problema fático atual. Além do mais, o que se percebe é a tendência dos aplicadores do Direito em se manterem enraizados às teorias clássicas desses conceitos. De forma semelhante se constata a respeito da ideia desse movimento atrelada à restrição do Direito do Trabalho ao emprego clássico, que ocorre majoritariamente na história do Direito do Trabalho no Brasil.

Assim, contrariamente aos movimentos de ampliação do Direito do Trabalho, os movimentos de redução se referem ao enfraquecimento dos conceitos da relação de emprego e à exclusão fática de trabalhadores. O que se pretende afastar com o presente trabalho.

¹⁷ Felizmente, esta estrutura ainda não se consolidou no Brasil.

Os movimentos de flexibilização do Direito do Trabalho correspondem “à atenuação da força imperativa das normas trabalhistas, reduzindo amplitude, comandos e parâmetros para sua incidência” (ALVES; CASTRO, 2019, p. 146).

Para mais, o movimento de flexibilização pode ser compreendido de duas formas, através da flexibilização heterônoma e da flexibilização autônoma:

A primeira se caracteriza pelo abrandamento promovido pela própria lei ou quando esta autoriza os interessados a promovê-la via negociação coletiva. A segunda ocorre quando a atenuação da regra deriva de negociação coletiva sindical, desde que se posicione ‘dentro dos limites fixados pela ordem jurídica heterônoma estatal’. (ALVES; CASTRO, 2019, p. 146)

Exemplificamente, esse movimento pode ser percebido em análise às modificações trazidas pela Reforma Trabalhista à CLT. Com a reforma, passou a haver no ordenamento jurídico hipóteses de prevalência da negociação individual, em que o trabalhador pode negociar diretamente com o patrão, como se fosse um aglutinador de massas, isto é, no mesmo patamar dos Sindicatos. Ocorre que, na prática, isto gera a precarização do trabalhador, tendo em vista que, em sua avassaladora maioria, os empregados não possuem poder de opinião, e sequer de decisão nessa relação:

A livre estipulação de cláusulas trabalhistas e a “livre” manifestação de vontade do emprego no contrato são, hoje, dogmas patrimoniais desconcentrados com a realidade fática. O empregado, por ser subordinado ao patrão e quase sempre dependente economicamente do emprego, não tem a mesma potencialidade negocial que tem o empregador. Isso é óbvio em qualquer lugar do mundo que adote o capitalismo como sistema econômico. Ora, no capitalismo há quem manda e há quem obedece, sendo a relação subordinada uma expressão do sistema. Não é possível pressupor igualdade negocial com subordinação jurídica. Mas a insistência patronal começa a produzir frutos. (ALVES, 2021, p. 48)

Partindo dessas premissas, o que se percebe no contexto atual do Direito do Trabalho é a prevalência dos movimentos de redução, reestruturação e flexibilização. Isto porque, para além dos impactos trazidos pela Reforma Trabalhista, que marcam a reestruturação e a flexibilização, há uma tendência atual de manter o conceito de emprego vinculado às suas concepções tradicionais.

Em lógica reversa, o que se almeja é evidenciar a necessidade de aplicação do movimento de ampliação do Direito do Trabalho. Ora, esse movimento se relaciona com a noção de ampliação dos conceitos da relação de emprego, expandindo a compreensão dos elementos fático-jurídicos e abarcando a sociedade de uma forma geral. Além do mais, deve-se ter em mente que “deveria interessar ao Estado a ampliação da esfera de proteção, com

direitos trabalhistas garantidos a um maior número de cidadãos, como política pública de inclusão social e justa distribuição de renda” (ALVES, 2019, p. 133).

Assim, o que se propõe a seguir consiste em identificar a melhor compreensão dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade, a partir de uma visão ampla do Direito do Trabalho no contexto do modelo produtivo de Economia da Tecnologia Digital. Buscando, dessa forma, reconhecer vínculo empregatício de trabalhadores mediados por aplicativos e, conseqüentemente, assegurar a estes seus direitos vitais, em cumprimento à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho.

4 DESAFIO DA MELHOR COMPREENSÃO DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA PESSOALIDADE E DA NÃO-EVENTUALIDADE

Abordar o tema do reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhadores mediados por aplicativos consiste em um grande desafio. Isto porque, os atuais posicionamentos adotados pela literatura jurídica e pelos julgados demonstram uma tendência de se manterem arraigados às teorias clássicas, em especial quanto aos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade, negando o reconhecimento do vínculo de emprego.

Nessa perspectiva, inclusive, condenam José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Marcus Menezes Barberino Mendes e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, ao destacarem que o “modismo contemporâneo disfarça, ilude e simula o velho padrão capitalista de trabalho [...]. Nisto, a novidade verificável é a renovação disfarçada de velho, na tentativa de fuga de um marco legal (e seus custos) da proteção trabalhista.” (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 169)

No que se refere ao pressuposto da pessoalidade, significativas divergências existem quanto ao seu reconhecimento nas relações de trabalho mediadas por aplicativos. Conforme já exposto, esse elemento fático-jurídico não é reconhecido em determinadas situações fáticas sob o fundamento de que o trabalhador poderia ser substituído por outro. Assim, não se pode negar uma forte tendência dos juristas em traduzirem o requisito da pessoalidade na ideia de que o empregado é aquele que não pode ser substituído.

De igual maneira ocorre com relação ao elemento fático-jurídico da não-eventualidade. Os julgados apresentados neste trabalho atestam a predisposição de se compreender tal requisito a partir da teoria dos fins do empreendimento¹⁸. Ao julgarem a prestação laborativa intermediada por aplicativos, os julgadores não constatarem a existência do requisito em questão sob o argumento de que a finalidade do aplicativo é conectar pessoas, e não prestar um serviço de transporte, de entrega, ou outro do tipo – a depender do aplicativo.

O que se percebe, portanto, é que, ao julgar casos envolvendo trabalho mediado por aplicativos, os julgadores não têm identificado os elementos fático-jurídicos de acordo com a realidade, mantendo-se ligados às teorias clássicas destes requisitos. Ocorre que, de forma antagônica, por se tratarem, justamente, de elementos fático-jurídicos, os pressupostos

¹⁸ A teoria dos fins do empreendimento, resumidamente, consiste na ideia de que não-eventual será o trabalho que se vincula aos fins econômicos da empresa.

caracterizadores da relação de emprego devem ser compreendidos a partir de uma análise fática atual.

Em síntese, considerando que os elementos fático-jurídicos correspondem à abordagem do direito de uma situação que ocorre no mundo dos fatos, os pressupostos caracterizadores da relação de emprego devem ser analisados a partir da realidade em que se inserem:

Apesar de os contornos da prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais não guardarem as mesmas características que se mostram relevantes para a caracterização da relação de emprego no passado, doutrina e jurisprudência apontam para a necessidade de se promover a reconstrução do critério [...], a partir da interpretação histórico evolutiva do conceito, a fim de se adaptar às características contemporâneas do mercado de trabalho. (ARAÚJO, 2017, p. 183-184)

Para mais, percebe-se que essa problemática tende a afastar o reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores, negando-os direitos e proteção. Por conseguinte, trata-se de uma postura desfavorável aos trabalhadores mediados por aplicativos.

Por outro lado, ainda que a tendência seja outra, a realidade demonstra, sim, a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício. Ora, por mais que seja diferente dos modos de prestação laborativa tradicionais, o trabalho intermediado por aplicativos apresenta condições que se coadunam com a relação de emprego. Sob essa ótica, inclusive, destaca Wanessa Mendes de Araújo:

À primeira vista, considerando que o prestadores de serviços vinculado a um aplicativo de internet titulariza, em geral, os objetos materiais envolvidos no processo de produção, goza de plena liberdade para gerir o seu tempo de disponibilidade e se qualifica como profissional autônomo ou independente, não haveria lugar para a chancela do Direito do Trabalho. Pelo menos, sob a ótica das correntes tradicionais, que asseguram os direitos trabalhistas apenas àqueles que se inserem em uma relação empregatícia, caracterizada pela prestação de trabalho a outrem com pessoalidade, onerosidade e [...], mediante subordinação [...]. Porém, quando se analisam mais de perto os moldes em que se realiza a prestação de serviços, constata-se que as exigências impostas pelo titular da plataforma digital, como o padrão de atendimento, a forma de pagamento, o preço do serviço, sugerem a existência de controle a avaliação, ainda que, de forma difusa, que afastam a noção de trabalho genuinamente autônomo ou independente. (ARAÚJO, 2017, p. 182)

Igualmente, evidencia Rodrigo de Lacerda Carelli:

As plataformas apresentam uma nova forma de organização do trabalho, mas não têm a capacidade de alterar a realidade das coisas. Uma pessoa que se ativa em uma plataforma para buscar trabalho automaticamente transforma essa empresa em intermediadora de mão de obra. O trabalhador continua sendo trabalhador, não

importando o nome que se dê a ele. Se essa empresa controla a prestação desses serviços, e o trabalhador não tem nenhuma autonomia em relação ao seu suposto negócio e modo de trabalhar, ela é empregadora, e o trabalhador é empregado, nada alterando o fato de o instrumento de intermediação ser digital, de a empresa se dizer do ramo tecnológico e rotular o trabalhador de parceiro ou termo similar. (CARELLI, 2020, p. 81-82)

Tendo em vista esse preocupante cenário, cumpre destacar, ainda, a seguinte lição de Maria Cecília Alves Pinto:

A percepção do fenômeno atual, em que novas ferramentas de mão de obra distanciam o trabalhador do espaço físico do emprego, atribuindo-lhe o risco da atividade produtiva, e fragilizando a percepção dos requisitos da relação de emprego, deve provocar uma releitura da legislação vigente. (PINTO, 2017, p. 198-199)

Ante o exposto, buscar-se-á apresentar uma solução para esse problema concreto, a partir da melhor compreensão dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade.

4.1 Possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhadores mediados por aplicativos a partir do requisito da pessoalidade.

A fim de apresentar a melhor compreensão acerca do elemento fático-jurídico da pessoalidade, no contexto apresentado do trabalho mediado por aplicativos, convém retomar a discussão a respeito das possibilidades doutrinárias e jurisprudências de entendimento desse requisito.

O pressuposto da pessoalidade, em linhas gerais, está atrelado ao caráter *intuitu personae* da relação de emprego. E, conforme se verifica na literatura jurídica, essa concepção pode ser percebida como basilar para a compreensão do significado desse requisito:

No que concerne à pessoalidade na prestação do trabalho o entendimento doutrinário, fruto da análise do disposto celetista contido no artigo 3º, é que tal elemento fático-jurídica revela ser a relação de emprego necessariamente *intuitu personae* no que concerne à figura do trabalhador empregado. Relações ou contratos *intuitu personae* são aqueles que, segundo civilistas, “se realizam com base na confiança recíproca entre as partes.” (ALVES, 2021, p. 114)

Nessa lógica, é possível compreender o pressuposto da pessoalidade a partir da noção de que empregado será aquele que presta pessoalmente o trabalho que lhe foi confiado, sem ser substituído de forma temerária (ALVES, 2021).

Lado outro, pode-se interpretar esse requisito levando em consideração o caráter de infungibilidade que deve envolver a relação de emprego, de modo que o trabalhador não pode ser substituído de maneira intermitente por outros trabalhadores (DELGADO, 2019).

Igualmente, deve-se ter em vista que o elemento fático-jurídico da pessoalidade pode envolver a noção de que o labor deve ser realizado pessoalmente, sem que o trabalhador se faça substituir por outra pessoa (BARROS, 2016).

Em síntese, vislumbra-se na literatura jurídica a ideia de que o requisito da pessoalidade, para fins de configuração da relação de emprego, traduz-se na prestação de serviço em caráter *intuitu personae*, na qual o trabalhador não se faz substituir por vontade própria ou sem a aquiescência do empregador.

Inclusive, de forma semelhante à essa ideia, tem sido esse requisito compreendido em recentes julgados envolvendo o reconhecimento do vínculo de emprego:

A pessoalidade, por sua vez, é imanente à relação de confiança estabelecida entre as partes e decorre da impossibilidade do reclamante se fazer substituir por terceiros alheios à relação jurídica, comprometendo-se a realizar pessoalmente as atividades afetas ao exercício da função de corretor de seguros.

Aliás, a própria obrigação de comparecer diariamente às reuniões designadas pela ré denota que o autor não detinha a prerrogativa de se fazer substituir por terceiros, não franqueados da reclamada, para prestação de serviços, o que denota o caráter *intuitu personae* na prestação dos serviços. (BRASIL, 2021c)

A pessoalidade não se confunde com pessoa física. Indica que o trabalho deve ser realizado *intuitu personae*, isto é, que é o próprio empregado quem deve realizar os serviços, não podendo enviar outra pessoa em seu lugar, para a prestação de serviços, sem o consentimento da empregadora. (BRASIL, 2021d)

Passadas essas compreensões, cumpre destacar entendimentos exarados no contexto do trabalho mediado por aplicativos. Infelizmente, na literatura jurídica atual não é possível encontrar definições nesse sentido, resguardando-se aos julgados a abordagem do tema.

De forma específica, os julgadores têm entendido esse requisito como sinônimo à noção de exigência pelo aplicativo de que os trabalhadores tenham cadastro individual na plataforma:

A pessoalidade se caracteriza pelo vínculo direto entre empregador e empregado, isto é, o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa por sua livre indicação, sem qualquer relação com o empregador.

Neste aspecto, a defesa é esclarecedora ao mencionar a necessidade de cadastro individual do motorista “de forma a garantir a segurança e a confiabilidade de todos os usuários” [...].

Em que pese o esforço argumentativo da reclamada, fato é que o cadastro representa justamente a pessoalidade prevista na CLT, na medida que para trabalhar como motorista para a reclamada, ainda que não em veículo próprio, o trabalhador deve

ser necessariamente cadastrado na ré, isto é, passar pelos critérios definidos pela reclamada, não podendo ser alguém escolhido exclusivamente pelo dono do veículo ou por algum motorista já cadastrado na ré. Ou seja, o motorista deve necessariamente ter um vínculo direto com a ré para poder operar a partir do aplicativo, caracterizando a personalidade.

Noto que o veículo, como elemento exclusivamente material da prestação de serviços, se mostra irrelevante do ponto de vista jurídico da personalidade, que relaciona apenas pessoas (físicas ou jurídicas, no caso dos autos, motoristas, incluindo o autor, e as ré). (BRASIL, 2021e)

Destarte, sobre os requisitos da relação de emprego (personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, conforme análise combinada dos artigos 2º e 3º da CLT), concluo que a investigação quanto à presença da personalidade não oferece dificuldade, pois no processo de cadastramento do motociclista, a ré identifica o profissional e a cada pedido realizado, a identificação do motociclista poder ser feita pela ré, evidenciando a personalidade na prestação dos serviços (destacar política de privacidade).

O cadastramento dos motociclistas revela uma individualização do labor, não tendo a Ré comprovado que outro motoboy poderia substituir o Autor na prestação de serviço, quando estivesse on line, utilizando a plataforma com acesso permitido por meio de seu contrato individual com a empresa. Ao contrário, como se verifica do item 3.5. do Manual do Entregador, já transcrito alhures, "O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar em desativação imediata e definitiva da sua conta". Ainda, o item 4.1, III, do mesmo Manual, corrobora tal entendimento, ao dispor que o entregador se obriga, "após aceitar voluntariamente a atividade por meio da Plataforma, não repassar a Entrega recebida a quaisquer terceiros, devendo comunicar o Ifood visando a redistribuição da atividade ou contato com o Cliente Final". (BRASIL, 2020a)

Ocorre que esse não é o entendimento predominante. Ademais, na realidade, a tendência dos julgadores, em casos envolvendo trabalho intermediado por aplicativo, é de não reconhecer o vínculo empregatício. Como exemplo, transcreve-se o seguinte entendimento, proferido pelo Juiz do Trabalho da 47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em caso envolvendo um trabalhador e um aplicativo de entregas:

Denota-se, portanto, que o sistema é acessível ao entregador que quiser se cadastrar através de operador logístico e não nuvem, afastando qualquer resquício de subordinação e personalidade, até porque a prova é uníssona no sentido de que se habilitavam às escalas de acordo com disponibilidade pessoal (o próprio autor informa o horário disponível e os dias em que está disponível, sendo possível não requerer escala – quando não é colocado em nenhum turno, assim como pode recusar corrida). Aliás, quando não pode aceitar a corrida, outro motofretista é acionado. (BRASIL, 2021f)

Ante o exposto, o que se percebe é que, para reconhecer o elemento fático-jurídico da personalidade nesse contexto, é preciso levar em consideração as peculiaridades existentes nos aplicativos para a prestação do labor.

Constata-se, ainda, em análise aos termos de uso dos aplicativos¹⁹, a exigência, em geral, de que o prestador dos serviços seja cadastrado na plataforma, sendo este um cadastro individualizado, de uso pessoal e intransferível.

Nesse sentido, entende-se prudente a noção de que o elemento fático-jurídico da pessoalidade, para além das perspectivas já apresentadas, pode ser compreendido como pressuposto de uma relação *intuitu personae* entre o trabalhador e o aplicativo, consistente na necessidade de cadastro individual e pessoal dos trabalhadores, de modo que só podem ser substituídos por outros que também sejam cadastrados na plataforma.

Sob essa perspectiva, é possível atestar que em vários julgados onde não foi reconhecido o vínculo a conclusão seria outra. Além do mais, conforme demonstrado, o não reconhecimento da pessoalidade na relação intermediada por aplicativo foi justificado, dentre outros motivos, no fato de que o trabalhador poderia se fazer substituir por outro que também fosse cadastrado na plataforma (BRASIL, 2017b).

Ora, não se pode olvidar que nas prestações de trabalho tradicionais há a previsão de substituição do emprego, seja por determinação do empregador ou por meio da própria norma jurídica. Assim, ao considerar que a pessoalidade estará presente na relação de trabalho mediado por aplicativo quando o prestador de serviços estiver cadastrado de forma individual e pessoal na plataforma, ou quando o trabalhador for eventualmente substituído por outro também com essas qualidades, estar-se-á em harmonia com as condições legais.

Ao remate, conclui-se a melhor compreensão do elemento fático-jurídico da pessoalidade consiste em trabalho prestado de forma singular pelo indivíduo, como foco pelo tomador dos serviços em sua própria pessoa, e não no resultado que produz.

4.2 Possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhadores mediados por aplicativos a partir do requisito da não-eventualidade.

De igual maneira, pretende-se abordar o elemento fático-jurídico da não-eventualidade, buscando apresentar a melhor compreensão deste requisito, com escopo de reconhecer o vínculo empregatício no contexto do trabalho mediado por aplicativo.

O pressuposto da não-eventualidade, desde as concepções tradicionais, já apresentava divergências quanto à forma de caracterizá-lo na relação de trabalho, havendo diversas teorias que tentam explicá-lo.

¹⁹ Para elucidar a questão foram analisadas as condições de cadastro dos seguintes aplicativos: Ifood; 99food; Rappi.

Consoante às lições de Maurício Godinho Delgado, o elemento fático-jurídico da pessoalidade pode ser compreendido a partir de quatro teorias:

Pela teoria do evento, é eventual o trabalhador contratado para atender a um serviço esporádico da empresa. Segundo a teoria da descontinuidade, é eventual o trabalhador que se vincula ao tomador de serviços de modo fracionado, do ponto de vista temporal, prestando serviços em período entrecortados e de curta duração. Para a teoria dos fins da empresa, é eventual o trabalhador contratado para realizar tarefas estranhas à atividade-fim da empresa, e, por essa razão, esporádicas. Finalmente, a teoria da fixação jurídica vê como eventual aquele trabalhador que não se fixa a um tomador de serviços, ou a outro, relacionando-se ao mesmo tempo com diversos tomadores. (PINTO, 2017, p. 200)

Parafraseando e seguindo o entendimento do referido autor, é possível entender que o pressuposto da não-eventualidade, seguindo a teoria do evento, corresponde ao trabalho contratado para prestação de um serviço habitual da empresa. A seu turno, para a teoria da descontinuidade, não-eventual é o trabalho prestado de forma contínua e de longa duração. Seguindo a teoria dos fins da empresa, não-eventual corresponde ao trabalhador contratado para cumprir tarefas que se coadunam com a atividade da empresa. E, por fim, a não-eventualidade, a teor da teoria da fixação jurídica, traduz-se na ideia de trabalho prestado de forma fixa a um tomador de serviços.

Para mais, há autores que compreendem o pressuposto em questão sem se prenderem a uma teoria específica, concebendo a não-eventualidade na noção de que o serviço prestado deve ser necessário ao desenvolvimento da empresa, mesmo que ocorra de forma descontínua e sem exclusividade (BARROS, 2016). Outros ainda defendem que a não-eventualidade traduz-se na prestação de serviço de forma corriqueira (LEITE, 2021), sendo, então, o motivo da contratação comum e esperado (ALVES, 2021).

Assim sendo, percebe-se uma tendência doutrinária em adotar as teorias elencadas por Maurício Godinho Delgado, contudo, cada um com seu próprio entendimento, não se vinculado a apenas uma delas.

No que se refere ao âmbito jurisprudencial, verifica-se, por outro lado, em análise aos recentes julgados envolvendo o trabalho mediado por aplicativos, certa harmonia na compreensão deste requisito. Os julgadores têm proferido seus entendimentos através da ideia de que a não-eventualidade pode ser percebida a partir das noções das teorias dos fins do empreendimento e do evento:

A habitualidade traduz-se pela exigência da prestação de serviços de forma não eventual. O trabalho eventual, ou convencionado por atividades certas, ou de curto período, não ensejam a caracterização do vínculo empregatício.

Saliento, por oportuno, que a habitualidade diverge da exclusividade, a qual não é obrigatória perante o Direito do Trabalho. (BRASIL, 2020b)

Dentre as diversas teorias construídas pela doutrina e pela jurisprudência informadoras desse conceito, filio-me à denominada teoria dos fins do empreendimento, segundo a qual tal requisito afere-se precipuamente pela inserção do serviço no atendimento de necessidade normal e permanente do empreendimento econômico da empresa.

[...]

Assim, a não-eventualidade não significa o exercício diário de atividades. O vínculo empregatício pode ser reconhecido entre as partes, ainda que o trabalho seja prestado apenas uma vez por semana. [...]

O que importa para a caracterização da não-eventualidade, como já salientado, é a vinculação dos serviços prestados com os fins normais da atividade da empresa. (BRASIL, 2004)

Entretanto, não se pode perder de vista que, ainda assim, a tendência é pelo não reconhecimento do vínculo. Fato é que muitos julgadores não vislumbram nesses casos o atendimento da atividade-fim da empresa pelo trabalhador, por se tratar de uma plataforma de tecnologia:

Quanto à não eventualidade, tal requisito também não está presente. De fato, por tudo que dos autos consta, restou demonstrado que a Uber é uma empresa administradora de plataforma digital com finalidade de aproximar motoristas prestadores de serviço com os clientes. Ressalte-se que não-eventual é o trabalho que se liga à atividade-fim da empresa. Como dito, a reclamada não é empresa de prestação de serviço de transporte de passageiro. Logo, o exercício da função de motorista de transporte de passageiro não se relaciona à atividade-fim da ré. (BRASIL, 2020c)

Nessa perspectiva, inclusive, defendem as plataformas, argumentando “que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o ‘mercado’” (CARELLI, 2020, p. 66).

Neste ponto, forçoso é reconhecer que esse posicionamento adotado pelas plataformas tem sido fortemente difundido e aceito na prática, de modo que, para fins deste trabalho, não se entende viável a adoção da teoria dos fins da empresa, visto que seria facilmente refutado.

Além disso, é inegável que, em análise ao ordenamento jurídico atual, não se vislumbra a aplicação da teoria da descontinuidade. Ademais, o trabalho pode ser prestado de forma fracionada, sem que isso desqualifique a relação de emprego:

Tem-se compreendido que a teoria da descontinuidade foi enfaticamente rejeitada pela CLT – sendo esta, a propósito, uma das poucas afirmações claras que se tem no tocante ao elemento não eventualidade. Ao preferir se valer da expressão negativa serviços de natureza não eventual para se referir ao elemento fático-jurídico em exame (em vez de se valer da expressão positiva serviços de natureza contínua) [...], a CLT teria querido, na verdade, firmar sua rejeição à teoria da

continuidade/descontinuidade na caracterização do referido pressuposto da relação de emprego.

Desse modo, à luz da Consolidação, um trabalhador que preste serviços ao tomador, por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou fins de semana (caso de garçons de clubes campestres, por exemplo), não poderia se configurar como trabalhador eventual, em face da não absorção pela CLT, da teoria da descontinuidade. (DELGADO, 2019, p. 342)

Outrossim, entende-se, ainda, não ser adequada a aplicação da teoria da fixação jurídica nestes casos. Isto porque, tal teoria, considera eventual o trabalho prestado de modo simultâneo a diversos tomadores de serviço (ERICKSEN, 2014), o que, na prática, poderia contribuir para o não reconhecimento do vínculo empregatício, já que os trabalhadores que prestam serviços por intermédio dos aplicativos, em sua maioria, laboram para mais de um tomador de serviços.

Destarte, percebe-se que, com escopo de reconhecer o vínculo de emprego na perspectiva do trabalho mediado por aplicativos, a melhor compreensão do requisito da não-eventualidade corresponde, justamente, à noção correlata à teoria do evento. Em outras palavras, o elemento fático-jurídico da não-eventualidade deve corresponder à noção de prestação do trabalho que ocorre de forma corriqueira.

Portanto, adota-se, no presente trabalho, a compreensão de que o requisito da não-eventualidade será caracterizado pela prestação laborativa habitual, na qual a contratação do trabalho se funda em motivo previsível no âmbito que se insere.

4.3 Ampliação da proteção estatal no trabalho mediado por aplicativos pela via teórica de personalidade e da não-eventualidade.

A proteção estatal, no âmbito trabalhista, tem íntima ligação com o ordenamento jurídico. Determinam as regras trabalhistas, definidas em especial pela CLT, que os sujeitos detentores dos direitos assegurados pela proteção estatal serão aqueles que se enquadrarem no vínculo de emprego. Em outras palavras, o trabalhador será abrangido pela proteção estatal desde que atenda aos pressupostos caracterizadores do emprego.

Ao conceituar a figura do empregado, a CLT, de forma sucinta, preceitua os elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício. Assim sendo, cabem aos estudiosos e aplicadores do Direito a melhor compreensão desses requisitos, para que seja possível reconhecer a relação de emprego no caso concreto.

Atualmente, no modelo de produção caracterizado pela Economia da Tecnologia Digital, com a crescente prestação de trabalho intermediada por aplicativos, notório é o afastamento da proteção estatal, sendo poucos os trabalhadores abrangidos.

A literatura jurídica e os julgados demonstram a gradual tendência dos juristas em permanecerem fiéis às compreensões tradicionais e restritas dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, valorizando, sempre, o capital, e negando, por conseguinte, proteção estatal aos trabalhadores que se inserem nesse contexto:

Essas novas técnicas de gestão de mão de obra objetivam a potencialização dos lucros dentro de um sistema de desenvolvimento econômico, movido pelo capitalismo, que tende a se expandir, concentrando cada vez mais a riqueza em poucos segmentos da sociedade, com exclusão da massa trabalhadora, que fica alijada dos direitos e garantias trabalhistas, necessários para assegurar a reprodução material da vida, própria e dos familiares, não lhes permitindo acessar os bens imprescindíveis a uma sobrevivência digna. (PINTO, 2017, p. 204)

Assim, chega a ser visível a assertiva de que o meio justrabalhista precisa se adequar a essa nova realidade:

Ora, é claro que seja diante dos negócios tradicionais, seja diante de novos modelos de negócio, como os decorrentes da chamada economia compartilhada, podem surgir situações que não se enquadram propriamente no conceito de relação de emprego, a exigir ou uma interpretação mais cuidadosa por parte da jurisprudência ou mesmo a interferência do legislador, submetendo-as a uma regulamentação específica. Porém, tais situações, exatamente porque se presumem novas ou peculiares, precisam ser identificadas por meio de critérios materiais idôneos [...]. Se assim não for, o legislador está voltando as costas para a realidade, deixando-se seduzir por definição apriorística que pode não ter qualquer respaldo fático. (FRAZÃO, 2017, p. 321)

Neste ponto, prudente é transcrever as lições de Maria Cecília Alves Pinto:

Esse é o desafio atual de todos quantos atuam na área do Direito do Trabalho: apreender os fenômenos gerados pelas novas tecnologias, analisando caso a caso as relações de trabalho estabelecidas, incumbindo-lhes verificar a presença ou não dos pressupostos do vínculo empregatício, tal como disciplinados no art. 3º da CLT. Só assim será possível averiguar a condição de empregado por parte de trabalhador, estendendo-lhe a proteção jurídica outorgada pela legislação trabalhista, em toda a sua extensão [...]. (PINTO, 2020, p. 193)

À luz dessas informações é que se buscou apresentar a melhor compreensão dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não-eventualidade. Ademais, como bem preceitua a autora anteriormente citada:

O surgimento de novas ferramentas tecnológicas de gestão empresarial e de mão de obra leva à necessidade de releitura dos elementos fático-jurídicos delineados nos artigos 2º e 3º/CLT, com vistas ao reconhecimento do vínculo de emprego e inclusão do trabalhador subordinado no sistema de proteção do trabalho estatuído pela CLT, como meio de acesso a direitos e garantias trabalhistas, propiciadores de uma sobrevivência digna [...]. (PINTO, 2017, p. 204)

É a partir da ampliação das noções dos pressupostos da pessoalidade e da não-eventualidade que se pode, de forma proporcional, vislumbrar a expansão da proteção estatal para diversos outros trabalhadores. Ora, “é a vinculação empregatícia que assegura ao trabalhador a proteção outorgada pela legislação do trabalho, que, por sua vez, viabiliza o acesso a uma vida digna pela via dos direitos assegurados ao empregado” (PINTO, 2020, p. 202).

Destarte, ao compreender que o requisito da pessoalidade se traduz na ideia do trabalho prestado de forma singular pelo indivíduo, com foco nele próprio, é possível abarcar na proteção estatal aqueles que prestam trabalho intermediado por aplicativos. Além do mais, como já exemplificado, tendo em vista que as plataformas, em sua maioria, exigem dos trabalhadores um cadastro pessoal e intrasferível para a prestação dos serviços, pode-se compreender que o pressuposto da pessoalidade está presente nestes casos. Restando, assim, evidenciado que a ampliação da concepção dos elementos caracterizadores da relação de emprego proporcionam, também, a ampliação da proteção estatal.

Igualmente, pode-se vislumbrar com relação ao elemento fático-jurídico da não-eventualidade. Ao compreender que este pressuposto se vincula ao trabalho contratado por razão previsível no contexto em que se insere, sendo prestado de forma habitual, facilmente se pode vincular o trabalhador mediado por aplicativos a essa noção. Ora, a maioria dos julgados analisados atesta que, na tentativa de reconhecer vínculo empregatício, os trabalhadores laboravam de forma corriqueira para os aplicativos, exercendo um serviço que é previsível ao que estes se propõem – como é o caso de entregadores que trabalham para aplicativos de entrega, ou então motoristas que laboram para aplicativos de transporte.

Portanto, ao compreender os elementos fático-jurídicos de forma desprendida das conceituações tradicionais, analisando-os no contexto fático em que se inserem, tem-se como resultado o reconhecimento do vínculo de emprego de um maior número de trabalhadores e, também, mais sujeitos detentores dos direitos trabalhistas estabelecidos pela CLT.

Ao remate, a releitura dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, na melhor compreensão dos elementos fático-jurídicos da pessoalidade e da não eventualidade, é harmônica à proteção estatal.

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento tecnológico tem-se mostrado cada vez mais impactante à coletividade. Para além da influência, em geral, sobre o modo de vida das pessoas, destaca-se a forte intervenção das tecnologias aos modos de prestação laborativa.

Desde o avanço dos modelos produtivos, com a expansão do Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, as tecnologias têm, igualmente, se difundido pelo mundo, trazendo novos moldes ao trabalho. Todavia, é no cenário atual, caracterizado pela Economia da Tecnologia Digital, que as tecnologias impõem ao Direito do Trabalho uma maior atenção.

Marcada pela prestação de trabalho intermediada por plataformas digitais, em especial por aplicativos, a Economia da Tecnologia Digital reflete a precariedade do sujeito trabalhador na realização do trabalho. Tendo em vista se tratar de um cenário recente, marcado por incertezas, o que se constata no mundo dos fatos é a marginalização de trabalhadores mediados por aplicativos.

Atualmente, aqueles que prestam seus serviços por meio de aplicativos estão severamente distantes da proteção estatal, navegando em uma zona cinzenta, onde não lhe são assegurados direitos fundamentais, que são básicos a qualquer trabalhador, como determina a CLT e Constituição Federal. Dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, direitos que devem basear toda e qualquer forma de prestação de trabalho, têm sido desprezados nesse contexto.

Isto se deve ao fato que a proteção estatal, no âmbito celetista, justifica-se no vínculo de emprego. Assim, ao não se enquadrarem nos elementos fático-jurídicos definidos pela CLT como caracterizadores da relação de emprego, os trabalhadores mediados por aplicativos não são abrangidos pela proteção estatal. E, levando-se em consideração o que foi apresentado ao longo desta pesquisa, notória é a tendência da literatura jurídica e dos julgados, em especial destes últimos, em não reconhecer o vínculo empregatício em casos envolvendo trabalhadores e aplicativos.

Para mais, ainda que este seja um tema em voga, as discussões se voltam a requisitos específicos, sendo eles a subordinação e onerosidade. Assim, elementos fático-jurídicos como a pessoalidade e a não-eventualidade anseiam por uma abordagem minuciosa.

Nessa lógica, o que se percebe no âmbito trabalhista é a preponderância dos movimentos de redução, reestruturação e flexibilização do Direito do Trabalho. Ademais, a investigação mostrou que há a tendência dos juristas em se manterem fiéis às concepções

clássicas dos elementos fático-jurídicos, as quais afastam, ainda mais, os trabalhadores mediados por aplicativos da relação de emprego.

Com efeito, ao longo deste trabalho, buscou-se a aproximação ao movimento de ampliação do Direito do Trabalho, entendendo ser este o meio pelo qual seria possível reverter esse cenário. O que, na medida do possível, foi atendido. Ora, valer-se do movimento de ampliação do Direito do Trabalho significa ampliar os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, e, ao fazer isso, tem-se, conseqüentemente, a ampliação dos trabalhadores abrangidos pela proteção estatal.

Dessa forma, quanto à questão norteadora desta pesquisa, o que se conclui é que a melhor compreensão do pressuposto da pessoalidade diz respeito à ideia de trabalho prestado de forma singular pelo indivíduo, sendo este o foco da prestação laborativa. Enquanto, com relação ao requisito da não-eventualidade, mais acertado é entender que esse elemento se baseia no trabalho contratado de forma previsível e que é prestado de modo habitual.

Assim, é possível pensar que, adotando-se essas compreensões, o reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores mediados por aplicativos é plenamente plausível, trazendo a estes a proteção estatal e, logicamente, a dignidade e valor que merecem.

REFERÊNCIAS

- 99FOOD. **99Food**. Termos e condições de uso da 99Food para parceiro de entrega. [s.l]. 99Food, 2021. Disponível em: <https://food.99app.com/pt-BR/entregador/contract>. Acesso em: 8 nov. 2021.
- ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**. Curitiba, v. 64, n. 2, p. 111-139, ago. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 26 out. 2021
- ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**: introdução ao Direito do Trabalho, relação e contrato de emprego. Belo Horizonte: RTM, 2021.
- ALVES, Amauri Cesar. Sistemas produtivos, Direito do Trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: análise de momentos de afirmação e de negação do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves. (Org.). **Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI**: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital. São Paulo: LTr, 2020. p. 138-156.
- ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marques; GONÇALVES, Nicolle. Corrida ao Fundo do Poço: O Trabalho de Entrega Mediada por Aplicativos na Perspectiva da Dignidade da Pessoa Humana. *In*: DELGADO, Gabriela Neves. (Org.). **Direito**

Fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital. São Paulo: LTr, 2020. p. 264-278.

ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. Reforma Trabalhista e Movimentos de Reestruturação, Precarização e Redução do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 4, n. 3, p. 130-156, 2019. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/165>. Acesso em: 26 out. 2021.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 180-184.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRANT, Cássio Augusto Barros; BRANT, Célio Barros. A relação de Trabalho do Videomaker: a empresa youtube. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 246-259.

BRASIL. 45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010795-02.2017.5.03.0183. Juíza do Trabalho: Fernanda Garcia Bulhões Araújo. 05 set., 2017c. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010795-02.2017.5.03.0183/2#7eff5ff>. Acesso em: 05 out. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Acórdão 0010258-59.2020.5.03.0002**. Uber do Brasil Tecnologia LTDA e Rodrigo de Almeida Macedo. Relatora: Antônio Gomes de Vasconcelos, 02 de outubro de 2020c. ED no processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010258-59.2020.5.03.0002/2#223b61d>. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região (15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte). **Sentença 0010087-29.2021.5.03.0015**. Aos 28 dias do mês de junho de 2021, o Dr. Gastão Fabiano Piazza Júnior, Juiz Titular da DÉCIMA QUINTA VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, MG, proferiu a seguinte decisão na AÇÃO TRABALHISTA ajuizada por Eduardo Saulo Felix em face de Mercearia Manhumirim LTDA. e AMBEV S.A. Eduardo Saulo Felix, Mercearia Manhumirim LTDA. e AMBEV S.A. Relatora: Dr. Gastão Fabiano Piazza Júnior, 28 de junho de 2021a. Sentença. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010087-29.2021.5.03.0015/1#ce13dca>. Acesso em: 4 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (09ª Turma). **Acórdão 0011359-34.2016.5.03.0112**. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. TESTEMUNHA. INAPLICABILIDADE. Rodrigo Leonardo Silva Ferreira e Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Desa. Maria Stela Álvares da Silva Campos, 23 de maio de 2017b. RO 0011359-34.2016.5.03.0112. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2#75181a9>. Acesso em: 4 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte). **Sentença 0011359-34.2016.5.03.0112**. Em 13 de fevereiro de 2017, às 17h00min, o Exmo. Juiz do Trabalho Titular da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Márcio Toledo Gonçalves, procedeu ao julgamento da Ação Trabalhista ajuizada por Rodrigo Leonardo Silva Ferreira em face de Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Rodrigo Leonardo Silva Ferreira e Uber Brasil Tecnologia LTDA. Juiz do Trabalho: Márcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017a. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/1#2534b89>. Acesso em: 4 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte). **Sentença 0010635-18.2017.5.03.0137**. Fernando Harrison Dias e Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juíza do Trabalho: Ana Maria Espi Cavalcanti, 22 de janeiro de 2019. RTOrd 0010635-18.2017.5.03.0137. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010635-18.2017.5.03.0137/2#b534cd4>. Acesso em: 5 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte). **Sentença 0010580-81.2021.5.03.0184**. Aos 11 de setembro de 2021, na sala de audiência desta Vara, presente o MM. Juiz do Trabalho, Dr. Vitor Martins Pombo, foram, por ordem do MM. Juiz, apregoados os litigantes: Reclamante Roniel de Sousa Prates, Reclamada: 99 Tecnologia LTDA. Ausentes as Partes. Roniel de Sousa Prates e 99 Tecnologia LTDA. Juiz do Trabalho: Vitor Martins Pombo, 11 de setembro de 2021e. ATSum 0010580-81.2021.5.03.0184. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010580-81.2021.5.03.0184/1#1272fa8>. Acesso em: 2 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte). **Sentença 0010474-63.2020.5.03.0020**. Maicon Cirino da Silva e SIS Moto Entregas Express Serviços EIRELI, iFood Agência de Serviços de Restaurantes LTDA. Juiz do Trabalho: Henrique de Souza Mota, 15 de fevereiro de 2021f. ATOrd 0010474-63.2020.5.03.0020. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010474-63.2020.5.03.0020/2#534117e>. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão 0010570-76.2018.5.03.0108**. RELAÇÃO DE EMPREGO. CORRETOR DE SEGUROS CONTRATADO SOB A FORMA DE FRANQUIA. FRAUDE. CONTRATO DE TRABALHO CONFIGURADO. Marcelo Coelho Carneiro e Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A. Relatora: Márcio Toledo Gonçalves, 08 de setembro de 2021c. ROT 0010570-76.2018.5.03.0108. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010570-76.2018.5.03.0108/2#f359237>. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão 0010761-96.2019.5.03.0008**. Charles de Amorim Vilaverde e iFood Agência de Restaurantes Online S.A. Relatora: Des. Maria Cecília Alves Pinto, 10 de junho de 2020a. RORSum 0010761-96.2019.5.03.0008. Belo Horizonte, Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010761-96.2019.5.03.0008/2#eb2da70>. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão 0010789-36.2020.5.03.0103**. VÍNCULO DE EMPREGO - CROUPIER DEALER - GERENTE DE JOGOS - PÔQUER - APOSTAS - CONTRAVENÇÃO PENAL. Gabriel Izidro de Paiva Pereira, Triple Aces Eventos EIRELI, No Limit Poker Club Restaurante EIRELI-ME, Alberto Henrique Ribeiro Maia e Antônio Carlos Bruno.. Relatora: Desa. Adriana Goulart de Sena Orsini, 19 de agosto de 2021d. ROT 0010789-36.2020.5.03.0103. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010789-36.2020.5.03.0103/2#18bd768>. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. Ricardo Ramos de Sá e Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Min. Alexandre Luiz Ramos, 09 de setembro de 2020b. TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Brasília, Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2020&numProcInt=10851&dtaPublicacaoStr=11/09/2020%2007:00:00&nia=7530625>. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SBDI1). **Acórdão 59373031.1999.5.04.5555** - RELAÇÃO DE EMPREGO. DIARISTA. LIMPEZA EM ESCRITÓRIO DE EMPRESA. NÃO EVENTUALIDADE. Relatora: Min. João Oreste Dalazen, 06 de dezembro de 2004. Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-593.730/99.6. Diário de Justiça. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/757625/mod_resource/content/0/TST%20-%20E-RR%20-%20593730-31.1999.5.04%20-%20diarista%20empresa.pdf. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001821-40.2019.5.02.0401**. Clayton Valenciano e Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Min. Breno Medeiros, 28 de abril de 2021b. TST-AIRR-1001821-40.2019.5.02.0401. Brasília, Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/despacho.do?anoProcInt=2021&numProcInt=2834&dtaPublicacaoStr=05/05/2021%2019:00:00&nia=0>. Acesso em: 5 out. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. **Futuro do Trabalho**: Os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 65-83.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. **Futuro do Trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

COUTINHO, Raianne Liberal. Precarização e Exploração do Tempo à Disposição dos Trabalhadores por Aplicativos: Um Debate Necessário sobre o Trabalho Digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves. (Org.). **Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital**. São Paulo: LTr, 2020. p. 211-224.

DA COSTA, Gustavo Jacques Moreira; VIEIRA, Lucas Pasquali. O Trabalho em Plataformas Digitais: uma reflexão sobre a suficiência normativa interna. *In*: BARBOSA, Edna Maria Fernandes *et al.* **Plataformas Digitais de Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais**. Brasília: ANAMATRA, 2021. p. 68-81.

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

ERICKSEN, Lauro. Da Possibilidade de aplicação do Princípio da Primazia da Realidade em favor do empregador. **Revista SJRJ**, Rio de Janeiro: Revista SJRJ, ed. abril 2014, n. v. 21, n. 39, p. 233-251, 2014.

FRAZÃO, Ana. A Decisão do Reino Unido sobre os Motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 318-322.

HOPP, Wallace J.; SPEARMAN, Mark L. **A Ciência da Fábrica**. Tradução: Paulo Norberto Migliavacca. 3. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

IFOOD. **Portal do Entregador iFood**. Termos e condições de uso iFood para entregadores. [s.l.]. iFood, 2021. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 8 nov. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021

PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, [s.l.]: Revista da Universidade Vale do Rio Verde, ed. jan./jul. 2018, n. v. 16, n. 1, p. 1-9, 2018.

PEREIRA, Alberto Luiz Bresciani de Fontan. Algoritmos: Caminhos ou Descaminhos para o Trabalho Digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves. (Org.). **Direito Fundamental ao Trabalho**

Digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital. São Paulo: LTr., 2020. p. 115-125.

PINTO, Maria Cecília Alves. As Novas Ferramentas Tecnológicas de Gestão de Mão de Obra e a Necessária Releitura do Elemento Fático-Jurídico da Não Eventualidade na Relação de Emprego. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017. p. 197-205.

PINTO, Maria Cecília Alves. As novas tecnologias e o trabalho: proteção para o empregado e para o ser humano. *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. **Futuro do Trabalho:** Os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 191-210.

RAPPI, INC. **Rappi.** Termos e condições de uso de Plataforma Virtual "Sou Rappi". São Paulo: Rappi, Inc., 202?. Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>. Acesso em: 8 nov. 2021.

SOUTO MAIOR, José Luiz. Impactos da Tecnologia no Mundo do Trabalho, no Direito e na Vida do Juiz. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017. p. 44-55.