

ANÁLISE DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE TRABALHADORES DE APLICATIVOS E AS EMPRESAS, À LUZ DOS PARADIGMAS DOS NEGÓCIOS JURÍDICOS

ANALYSIS OF THE LEGAL RELATIONSHIP BETWEEN APP-BASED WORKERS AND COMPANIES IN LIGHT OF THE PARADIGMS OF JURIDICAL BUSINESS TRANSACTIONS

Nathália Douradinho Lopes

Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pós-graduada em Direito Processual Civil pela Academia Brasileira de Direito Constitucional (ABDConst). Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: natdlopes@hotmail.com.

Fujie Kawasaki

Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). E-mail: fujiekawasaki@gmail.com.

Elve Miguel Cenci

Doutor em filosofia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Mestre em filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Graduado em Direito pela (FML). Graduado em filosofia pela Universidade de Passo Fundo (UPF). E-mail: elve@uel.br.

Como citar: LOPES, Nathália Douradinho; KAWASAKI, Fujie; CENCI, Elve Miguel. Análise da relação jurídica entre trabalhadores de aplicativos e as empresas, à luz dos paradigmas dos negócios jurídicos. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 20, n. 1, p. 86-96, abr. 2025. DOI: 10.5433/1980-511X.2025.v20.n1.47033. ISSN: 1980-511X.

Recebido em: 27/11/2022

Aceito em: 07/10/2024

Resumo: Se analisa a evolução da interpretação dos negócios jurídicos, com enfoque nas relações de trabalho, identificando um movimento político e econômico que busca a retomada do paradigma conceitual clássico do negócio jurídico e a redução dos direitos trabalhistas. Embasado em um discurso ideológico de autonomia dos trabalhadores, aqui em especial os trabalhadores de aplicativos, em relação às empresas operadoras das plataformas, discute-se a interpretação da liberdade na execução dos serviços prestados, à luz da concepção contratual clássica, pautada nos princípios de liberdade irrestrita de contratar e autonomia plena quanto ao conteúdo do contrato. Observa-se, no âmbito do trabalho, a existência de flagrante desequilíbrio entre os contratantes, sendo tal assimetria a razão da necessidade de intervenção estatal, visando maior proteção social. Assim, expõe-se o debate contemporâneo acerca das (des)vantagens de uma maior flexibilidade e ampliação da autonomia das partes, características do paradigma contratualista clássico, em contrapartida às acepções contratualistas contemporâneas, baseadas na boa-fé objetiva e na função social do contrato. Argumenta-se pelo reconhecimento da relação de emprego nos contratos realizados entre trabalhadores e empresas de plataformas digitais, partindo de uma interpretação axiológica e principiológica, pautada nos novos paradigmas contratuais e sociais aplicáveis aos negócios jurídicos. Para tanto, partiu-se de uma análise bibliográfica, utilizando-se de artigos científicos, doutrinas e matérias jornalísticas, valendo-se do método dedutivo.

Palavras-chave: negócio jurídico contemporâneo; concepção clássica; interpretação axiológica dos contratos; trabalho via plataformas digitais.

Abstract: This study examines the evolution of juridical business interpretations, focusing on labor relations, and identifies a political and economic movement seeking to revive the classical conceptual paradigm of juridical transactions while reducing labor rights. Anchored in an ideological discourse of worker autonomy — particularly among app-based workers in relation to platform operators — the analysis explores the interpretation of freedom in service provision under the classical contractual framework, grounded in principles of unrestricted freedom to contract and full autonomy over contractual terms. Within the labor context, a marked imbalance between contracting parties is evident, justifying state intervention to ensure greater social protection. The study thus engages with the contemporary debate on the (dis)advantages of increased flexibility and expanded party autonomy—hallmarks of classical contractualism—as opposed to modern contractual approaches based on objective good faith and the social function of contracts. The argument advances the recognition of an employment relationship in contracts between workers and digital platforms, employing an axiological and principiological interpretation aligned with contemporary contractual and social paradigms applicable to juridical transactions. Methodologically, the research adopts a deductive approach, drawing on scientific articles, legal scholarship, and journalistic sources.

Keywords: contemporary legal transaction; classical conception; axiological interpretation of contracts; work via digital platforms.

INTRODUÇÃO

Com o avanço da tecnologia e das transformações sociais, os negócios jurídicos adquiriram contornos modernos, adaptados às necessidades da sociedade contemporânea. Diante disso, viu-se a necessidade de que o ordenamento jurídico acompanhasse essas mudanças, superando o chamado “paradigma clássico” de interpretação dos negócios jurídicos, fundamentado na liberdade dos particulares. Os contratos de trabalho não fogem à regra. À medida que a sociedade se desenvolveu em torno de um sistema de mercado capitalista, em que se vende a mão de obra em troca de salário para o consumo, naturalmente, as relações de trabalho também se modificaram com o tempo.

Com o advento do trabalho sob demanda por meio de aplicativos, surge a discussão acerca da sua regulamentação. Tal debate é amplo e comporta diversas teorias sobre a natureza da relação jurídica entre trabalhadores em empresas de plataforma. Todavia, cinge a controvérsia em torno da classificação desses trabalhadores que possuem, supostamente, características do trabalho subordinado e, ao mesmo tempo, do trabalho autônomo, ocupando uma zona intermediária chamada de “precariado”¹.

Dentre as propostas, há (1) a criação de uma categoria para classificar os trabalhadores desta zona intermediária; (2) a reformulação do conceito de empregador; (3) a elaboração de um contrato de trabalho especial para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e *crowdword*; (4) a ampliação subjetiva do Direito do Trabalho; (5) a instituição de regulação alinhada ao vanguardismo inclusivo; e (6) a caracterização da relação de emprego a partir do critério da dependência econômica (Kalil, 2020, p. 205).

Não se pretende analisar cada uma das propostas mencionadas, limitando-se a propor uma reflexão acerca da existência de uma relação de emprego no contrato pactuado entre o trabalhador de plataforma digital e a respectiva empresa, sob a perspectiva axiológica dos novos paradigmas dos negócios jurídicos e suas formas de exegese.

1 CONCEPÇÃO CLÁSSICA DOS NEGÓCIOS JURÍDICOS

A concepção clássica de negócio jurídico surgiu durante o século XVIII, a partir das contribuições da Escola Pandectística alemã, que criou um sistema fundamentado na liberdade dos particulares. O elemento principal desta categoria de negócio jurídico era a vontade humana e os efeitos que dela decorrem (Amaral, 2017, p. 469).

O conceito de negócio jurídico foi, naquele momento, construído sob a inspiração ideológica do Estado liberal, cuja característica mais notável consistia na autonomia da vontade e na preservação da liberdade individual, mais ampla possível, diante do Estado (Mello, 2017, p. 232). Com efeito, o paradigma contratual clássico está relacionado com a ideia de liberdade irrestrita de contratar e autonomia plena quanto ao conteúdo.

Nesse sentido, a justiça era automaticamente assegurada pelo fato de o conteúdo do negócio jurídico corresponder exatamente à vontade livre dos contratantes, consolidando a igualdade jurídica no sentido puramente formal e sedimentando a premissa segundo a qual dizer contratual equivale a dizer justo (*quit dit contractual dit juste*) (Roppo, 2009, p. 37). Por conseguinte, se cada um é absolutamente livre para contratar, uma vez que o fizesse, ficaria ligado de modo irrevogável à palavra dada, o que se convencionou chamar de *pacta sunt servanda* (Silva; Silva; Cecato, 2018).

Roppo (2009, p. 37) explica que esta liberdade significou a abolição dos vínculos de grupo, de corporação (Estado), que supostamente aprisionavam o indivíduo numa rede de incapacidades legais que lhe impediam a plena expansão de suas capacidades produtivas. Com isso, a autonomia da vontade restituiu o poder do

1 Trata-se de um neologismo que combina o adjetivo “precário” e o substantivo relacionado com “proletariado” (Standing, 2013, p. 15).

indivíduo da abstrata possibilidade de determinar, sozinho, o seu destino no mundo das relações jurídicas (Silva; Silva; Cecato, 2018).

1.1 PARADIGMA CONTRATUAL CLÁSSICO E RELAÇÕES DE TRABALHO

A igualdade jurídica formal, tão benquista entre os liberais, corresponde à igualdade de possibilidades abstratas, que desconsidera as desigualdades substanciais e as diferentes condições socioeconômicas existentes entre os contraentes. Quando inserida no âmbito das relações laborais, faz com que o Direito pare “às portas da fábrica”, isto é, faz com que as relações jurídicas estabelecidas dentro das empresas se tornem alheias ao ordenamento jurídico, tanto aquelas instituídas entre empregado e empregador (com fundamento na igualdade entre as partes), como aquelas instituídas pelos empregados entre si, pois os padrões disseminados pelo liberalismo clássico não se compatibilizam com a atuação de corpos intermediários, como os sindicatos (Moreira, 1987, p. 72).

Sendo assim, a igualdade no sentido formal permite mascarar a desigualdade na forma de contratualidade. Não obstante, Roppo (2009, p. 40) esclarece o alcance real do princípio da igualdade formal dos sujeitos contraentes:

Capitalista e trabalhador subordinado devem ser formalmente iguais porque ambos devem aparecer igualmente (apenas na veste de) possuidores de mercadorias a negociar através de uma troca de equivalentes; a igualdade das pessoas é um reflexo de igualdade das mercadorias trocadas; ainda que tal igualdade seja, na realidade, puramente formal e ilusória, porque a mercadoria oferecida pelo segundo é um atributo e uma expressão de sua própria pessoa [...] e porque a troca é substancialmente desigual, deve ser desigual para garantir ao detentor dos meios de produção a apropriação da mais valia, pela qual se rege, como seu fundamento primeiro, todo o sistema capitalista.

Moreira (1987) aponta que as tensões sociais, características da sociedade industrial desenvolvida, contra as doutrinas do liberalismo clássico, forçaram uma progressiva intervenção do Estado na economia. Segundo o autor:

Se a ordem econômica clássica acabou por transformar-se na ideologia jurídica da liberdade individual e da propriedade privada [...] utilizada em vista da exploração sistemática da grande maioria por uma minoria, é essa mesma maioria que, consciente disso, vai procurar destruir aquela ordem. Os conflitos econômicos (e sobretudo as greves) entre patrões e operários desempenham um papel importante no Estado Moderno. Aumentaram parcialmente em extensão e agressividade e podem representar um perigo para a nação e para o Estado [...]. Deste modo, a regulamentação jurídica das relações de trabalho, o direito do trabalho, alargou-se para além dos limites do direito privado e recebeu formas jurídicas públicas. [...] Na verdade, a grande contestação do direito clássico veio da classe operária (Moreira, 1987, p. 96-97).

Lacerda e Teixeira (2023, p. 166) defendem que o surgimento do Direito do Trabalho se confunde com a chegada do Estado Social, notadamente porque para intervir nas relações contratuais empregatícias, o Estado passou a reconhecer que a relação de emprego é, por excelência, uma relação de poder. Desta forma, a crescente intervenção do Estado iniciou sua trajetória nas relações de trabalho, “contendo a assimetria do poder entre as partes, visando a proteger o polo mais fraco dos negócios jurídicos contratuais” (Barroso, 2022, p. 224).

2 UMA NOVA EXEGESE DOS NEGÓCIOS JURÍDICOS

As crises econômicas mundiais presenciadas nas primeiras décadas do século XX aceleraram uma revisão geral dos dogmas do século anterior. Surgem Estados com tendências intervencionistas, ao passo que a autonomia da vontade passa a ser relativizada em prol do princípio da função social dos negócios jurídicos. Souto Maior (2008, p. 18) esclarece que “o padrão estabelecido para desenvolvimento da sociedade capitalista foi o da eficácia dos Direitos Sociais”.

O homem passou a ser o centro do ordenamento jurídico na sua acepção existencial e os negócios jurídicos, incluindo àqueles realizados no âmbito trabalhista, passaram a se fundamentar em novas premissas, em especial no solidarismo constitucional. Assim, a causa que passa a ser avaliada como o mais importante elemento do contrato, é a sua *razão de ser*. Tepedino (2012, p. 13) refere-se ao conceito de *contrato-realidade*, evidenciando a necessária captação cognitiva da realidade na relação jurídica.

Diante do processo de constitucionalização do Direito, os princípios constitucionais passaram a condicionar a própria leitura e interpretação do direito privado, impondo um conjunto de valores e princípios que elevam a dignidade da pessoa humana à dimensão normativa, cujos efeitos vinculam todos os institutos do Direito de forma imediata e vinculativa (Barroso, 2022, p. 37). Nesse sentido,

Os princípios e os valores constitucionais vinculam o legislador, seja ao pretender alterar o próprio texto constitucional ou quando criadas normas infraconstitucionais para que não sejam ultrapassados os ditames estabelecidos pela constituinte, cabendo ao Texto Constitucional a eficácia do mínimo existencial e, ao Estado, cumprir com o papel de reconhecer tais direitos e garantias de forma eficaz no sentido de manter a dignidade das relações de emprego e a humanidade do trabalhador (Calixto, 2021, p. 155).

No âmbito negocial tais implicações são bastante significativas, pois a autonomia da vontade passa a ser compreendida a partir da perspectiva normativista da autonomia privada, assegurada pela ordem constitucional e interpretada no sentido de referências recíprocas e não mais num contexto de confronto. Lima, Santos e Marquesi (2018, p. 6) apontam que a autonomia da vontade vincula-se ao Estado Liberal, onde os indivíduos eram considerados livres e iguais perante a lei, e a autonomia privada vincula-se ao Estado Social, em que a liberdade “deve ser empregada dentro dos limites legais, sendo o ordenamento jurídico o responsável por fornecer parâmetros para o exercício dessa liberdade”.

3 NEGÓCIOS JURÍDICOS TRABALHISTAS NO CENÁRIO POLÍTICO ATUAL

Diante da progressiva superação do Estado Liberal pelo Estado Social, observou-se que os negócios jurídicos antes marcados pela plena liberdade e autonomia, foram inseridos em um contexto de solidariedade. O modelo liberal mostrou-se insustentável, dando lugar a uma série de regulamentações legislativas, a fim de mitigar as desigualdades materiais inerentes à sociedade capitalista.

Ocorre que no cenário político contemporâneo, tal qual durante toda a história moderna, provavelmente, o direito dos trabalhadores é tratado como o grande vilão de toda crise econômica. O discurso que ressoa é o de que o custo do trabalho inviabiliza as atividades produtivas, que os modelos trabalhistas de contratação estão obsoletos e que o direito do trabalho precisa ser flexibilizado, para que possa funcionar (Silva; Silva; Cecato, 2018). “[...] a lógica do capitalismo vinculada ao conceito de trabalho provocou um enfraquecimento dos projetos de construção de uma sociedade justa e solidária, exteriorizando as diferenças entre o capital e o proletariado” (Calixto, 2021, p. 51).

Correntes teóricas neoliberais justificam as crises econômicas e sociais na própria intervenção do Estado, promovendo reformas que garantem uma suposta melhora na economia, em detrimento da concretização dos direitos sociais. No entanto,

Embora se tenham ressalvas quanto à efetividade dos direitos sociais e aos direitos trabalhistas de um modo geral, em especial no que se refere à capacidade de alocação de recursos materiais e humanos para esse financiamento, essa dicotomia não pode servir de escopo para as desregulamentações vistas recentemente” (Calixto, 2021, p. 154).

Cita-se, como breves exemplos: (1) a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que visa limitar a interferência do Estado nas atividades econômicas, prezando por liberdades dos particulares em suas relações empresariais, civis e trabalhistas com vistas a estimular o desenvolvimento econômico; (2) a Lei da Terceirização (Lei Federal nº 13.429/2017) que permite a terceirização na atividade principal ou atividade-fim, e com isso, a oferta de mão-de-obra mais barata pela empresa terceirizada para as contratantes; e (3) a Lei Federal nº 14.437/2022, que flexibiliza as regras trabalhistas no caso de estado de calamidade, permitindo, entre outras concessões, a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos, pelo empregador, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), independentemente de adesão prévia do trabalhador. O depósito das competências suspensas poderá ser realizado de forma parcelada e sem a incidência de atualização monetária, multa ou outros encargos previstos pela Lei do FGTS.

Não obstante, a modificação legislativa é alvo de diversas críticas por ter aumentado a precarização do trabalho, sendo ineficiente em seu propósito de

diminuição do desemprego, haja vista a situação de considerável piora observada na realidade. Na prática, segundo dados do IBGE (2024), a taxa de desocupação chegou a 13,7% em julho de 2021, dois pontos percentuais a mais que no último trimestre de 2017, que apontava 11,8%. Observou-se ainda o aumento da informalidade, que de acordo com o IBGE era de 40,5% em outubro de 2017, atingindo 40,8% entre maio e junho de 2021 (Neder, 2021).

Situação semelhante ocorreu na Espanha, que recentemente revogou a reforma trabalhista aprovada em 2012, a qual também não gerou empregos e precarizou o trabalho (Espanha [...], 2022). No Brasil, após a fala do Presidente Lula sobre a pretensão de revogar a Lei 13.467/2017 (Lula [...], 2022), seguindo a medida adotada pelo primeiro ministro espanhol, o jornal “Estadão” saiu em defesa da contrarreforma, negando os fatos e afirmando, dentre outras coisas, que “[...] a Lei 13.467/2017 foi capaz de atualizar a legislação trabalhista, desfazendo rigidezes e promovendo novos equilíbrios, sem eliminar direitos dos trabalhadores” (O PT [...], 2022).

Assim, em um momento político onde diversas alterações legislativas têm buscado dar maior flexibilidade nas negociações como forma de efetivar um suposto fomento à economia, seria considerado um avanço que as relações trabalhistas retornem ao paradigma clássico do negócio jurídico com liberdades formais ilimitadas? Ou a interpretação e integração dos negócios jurídicos nas relações trabalhistas devem seguir os paradigmas contemporâneos pautados nos princípios de dignidade humana, boa-fé, e função social?

Evidente que a reforma trabalhista privilegiou a acepção clássica do negócio jurídico, notadamente individualista. Contudo, a construção atual do conceito de negócio jurídico deve encontrar um equilíbrio entre a livre atividade econômica e a intervenção estatal no sentido de proteção da parte vulnerável da relação (Lêdo; Sabo; Amaral, 2017, p. 19).

Desta forma, ou o Direito do trabalho cede aos imperativos da flexibilidade, ampliação da autonomia das partes, e, portanto, acaba por retornar às matrizes individualistas do paradigma clássico dos negócios jurídicos, ou se apropria das novas acepções contratuais contemporâneas, baseados, principalmente, na causa do negócio jurídico, na boa-fé objetiva e na função social do contrato.

4 RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE EMPRESAS E TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O Direito do trabalho seguia um caminho expansivo em termos de reconhecimento das relações de emprego, integrando este conceito a diversas relações de trabalho “antes alheias a esse direito que, inicialmente, lembre-se, era apenas um ‘direito operário’” (Souto Maior, 2008, p. 7).

No entanto, observa-se um movimento de redução progressiva dos direitos trabalhistas, que se sustenta no discurso da existência de uma suposta autonomia dos trabalhadores. “O cenário mundial, desde o início do século XXI, demonstra Estados cada vez menos intervencionistas nas relações laborais, tentando incluir as relações entre empregador e empregado dentro da mesma autonomia dos demais negócios jurídicos” (Calixto, 2021, p. 104).

Sob o pretexto do princípio da autonomia e diante de uma sociedade notadamente dividida em classes, verifica-se profundas desigualdades substanciais entre quem detém a riqueza e contraentes que nada tem, senão, justamente, a sua força de trabalho. Por conseguinte, o contrato é fruto da necessidade premente de uma das partes e não da composição de vontade de ambos (Silva; Silva; Cecato, 2018).

Alain Supiot afirma que a relação de emprego, no modelo taylorista-fordista até o fim dos trinta anos gloriosos, baseou-se na troca da obediência do trabalhador pela segurança oferecida pelo empregador, não havendo qualquer espaço para a autonomia dos primeiros. A partir do modelo toyotista e no neoliberalismo, muda-se a organização da produção, fragmenta-se o trabalho e os trabalhadores passam a ter algum grau de autonomia. Esse processo é acelerado com as inovações no âmbito da tecnologia da informação e comunicação e a emergência das plataformas digitais (Supiot, 2017 *apud* Kalil, 2020, p. 2014).

Neste sentido: “Não raro, ademais, a pulverização da fábrica se dá com a criação de ‘corpos intermediários’. O antigo empregador não contrata mais empregados, contrata contratantes” (Souto Maior, 2008, p. 25).

Em se tratando de relações de trabalho, de fato, a tecnologia possibilita uma maior liberdade na execução dos serviços, já que moderniza o exercício da profissão e se adequa ao estilo de vida atual. No entanto, uma maior liberdade na execução do trabalho não deve ser confundida com atividade autônoma.

Isso porque, observa-se nas relações de trabalho - e aqui especialmente no que diz respeito ao trabalho sob demanda no capitalismo de plataforma - um alto grau de dependência do trabalhador em relação à empresa, o que se traduz no elemento da subordinação, caracterizador da relação de emprego.

A situação refletida na supersubordinação, nas hipóteses de mascaramento da relação de emprego por intermédio de negócios jurídicos fraudulentos, de mera ausência de registro, de desrespeito deliberado e contumaz de direitos trabalhistas mesmo em relações de emprego assumidas como tais e de transferência do risco econômico para parcela de trabalhadores, transformados, formalmente, em falsos autônomos, pessoas jurídicas ou empregadores aparentes, revela, portanto, claramente, um dano à dignidade humana que deve ser reparado, além de um inquestionável dano de natureza social (Souto Maior, 2008, p. 34).

Tal contexto se revela no modelo de negócios de gigantes corporações, que tem como característica a concentração de capital. Exemplo emblemático desse modelo de negócios e desse momento histórico, em termos de sociabilidade do capital, é a empresa estadunidense Walmart, cujo nome inclusive gerou o termo pejorativo walmartização, de maneira semelhante ao que ocorre atualmente com a Uber e o termo uberização. A expressão walmartização identifica um processo de intensa exploração e de precarização do trabalho observado nas unidades da Walmart, que se utiliza de elementos do taylorismo e do toyotismo, remunerando o trabalho nos patamares mais baixos (Basso, 2008 *apud* Antunes, 2018).

As relações jurídicas devem ser pautadas pela boa-fé, da função social do contrato e da dignidade da pessoa humana. Nas relações de trabalho, é preciso que “as divergências, naturalmente existentes, por incidência dos postulados democráticos, sejam instigadas apenas pelo debate em busca da melhor forma de aperfeiçoar as relações humanas e não a partir dos propósitos de enganar e de levar vantagem sobre o outro” (Souto Maior, 2008, p. 42).

Em relações entre desiguais, o Direito deve interferir na realidade, forjando-a, para o fim da produção da justiça social. Para legitimar a lei do mais forte não se precisa de um Direito Social. Aliás, para a produção de injustiças não se precisa do Direito. Pode deixar que as injustiças se produzam por si (Souto Maior, 2008, p. 15).

As propostas de se tratar o trabalho por meio de aplicativo como autônomo, a exemplo do estudo encomendado pelo Governo Federal em 2021 para subsidiar uma reforma na legislação trabalhista que proíba o reconhecimento de vínculo empregatício entre prestadores de serviço (Castanho; Seabra, 2021), não condizem com a realidade prática dos trabalhadores. Refutando essas teorias, é necessário discutir formas de estender a proteção social Estatal para os trabalhadores no Brasil, a exemplo do que tem sido feito em outros países que reconheceram o status de empregado aos trabalhadores vinculados a empresas de aplicativos.

Essa é a tendência observada nos tribunais da Justiça do Trabalho que, apesar de contar com decisões conflitantes sobre o tema, gerando grande insegurança jurídica, sinaliza o reconhecimento e a existência de subordinação e, consequentemente, o vínculo de emprego entre os trabalhadores e as empresas de aplicativos, com base nos parâmetros legais já existentes.

Neste sentido, observa-se o julgamento do processo RR - 100353-02.2017.5.01.0066 que tramita perante a 3ª turma do TST desde 2020 (Brasil, 2022). Até o momento da redação deste artigo, verifica-se uma maioria de votos pelo reconhecimento de vínculo de emprego entre motoristas e empresas de aplicativos de transportes como a Uber, 99 e Cabify. O julgamento encontra-se suspenso para vista do ministro Alexandre Agra Belmonte.

As empresas de aplicativos se apresentam como empresas de tecnologia, que promovem a aproximação de mão de obra e demanda de trabalho para indivídu-

os e empresas independentes, com o uso da tecnologia. Trata-se de uma narrativa apologética e falaciosa.

Adotar tecnologias mais ou menos avançadas não caracteriza uma empresa como sendo fornecedora de tecnologia. Neste século, é muito mais raro encontrar uma empresa que produza ou se valha de tecnologias sofisticadas para o seu funcionamento. Não obstante, o que as empresas de plataformas digitais vendem é o trabalho de outras pessoas. Nesse aspecto, não difere muito de uma empresa prestadora de serviços terceirizados.

Nota-se que as empresas fazem muita questão de reafirmar a paridade, igualdade e autonomia entre as partes contratantes. Negam, contudo, o esforço teórico e prático de anos de luta e construção legislativa que definem o caráter das relações de emprego, ante a hipossuficiência, dependência e subordinação dos empregados em relação aos empregadores.

Frente a isso os contratos modernos devem ser interpretados à luz de determinados princípios jurídicos que visam restabelecer o equilíbrio nessas relações, subordinando tais negócios a regras de Estado e Direito. A classificação como autônomos e a difusão da noção de liberdade no trabalho esvaziam o conteúdo laboral da atividade que os trabalhadores desempenham (Kalil, 2020, p. 22).

Na prática, os trabalhadores de aplicativos estão sujeitos a análise do seu trabalho e sofrem com penalidades, decisões não informadas e unilaterais da plataforma, além de cobrança por produtividade, sem a qual também sofrem punições ou mesmo seu desligamento da plataforma.

Somado a isso, tem-se ainda o controle ostensivo e a vigilância exercida sobre os trabalhadores pelas empresas de aplicativo, que geralmente tem um padrão de controle, não somente do exercício da atividade pelos trabalhadores, mas dos próprios trabalhadores. Essa é a característica que permeia essa face “evoluída” do capitalismo, como foi amplamente abordado no primeiro capítulo. Um exemplo explícito disso foi a tentativa da Uber de monitorar através do GPS instalado nos *smartphones* e punir motoristas que se aproximassem de locais em que ocorriam manifestações contra a Uber na China. Através de uma mensagem no aplicativo, a empresa instruía os condutores a saírem imediatamente do local (Murphy, 2015).

Por trás desse quadro, a história que se revela é a passagem do panóptico e da biopolítica de Foucault e do Estado vigilante de Orwell para o panóptico digital, por meio do smartphone, da internet e dos aplicativos multiplataformas interativos criando novas cores que, por sua vez, geram novas formas de auferir vantagens pela utilização da mão-de-obra. A concepção atual de poder não se centra mais no controle do passado, e sim no “controle psicopolítico do futuro” (Han, 2015, p. 48).

4.1 AVANÇOS LEGISLATIVOS

Foi sancionada em 05 de janeiro de 2022 a Lei nº 14.297 de autoria do deputado Ivan Valente (PSOL-SP), que dispõe sobre medidas de proteção a entregadores que prestam serviço através de empresas de aplicativo de entrega durante a vigência da situação de emergência e crise de saúde pública decorrente do coronavírus (Brasil, 2022). A lei prevê que as empresas de aplicativo devem contratar seguro, sem franquia, em prol dos entregadores, para que seja garantida sua proteção em caso de acidentes durante a rota de retirada e entrega dos produtos. O seguro deve abranger acidentes pessoais, invalidez temporária ou permanente e morte.

Além disso, determina que a empresa pague uma ajuda financeira ao entregador afastado, em virtude de contaminação por Covid-19, comprovada por laudo médico e resultado positivo de teste RT-PCR, pelo período de 15 dias, podendo ser prorrogada por mais 15 dias. O valor do auxílio deve ser equivalente à média dos três últimos rendimentos mensais do trabalhador. A lei ainda dispõe sobre o dever da empresa de aplicativo de disponibilizar itens de proteção como máscaras e álcool em gel.

O artigo 9º da lei prevê, em caso de descumprimento pela empresa de aplicativo de entrega ou pela empresa que utiliza seus serviços, a aplicação de advertência

e o pagamento de multa no valor de 5 mil reais por infração cometida em caso de reincidência.

Em que pese tenha sido sancionada após cerca de dois anos de duração da pandemia, a norma constitui um pequeno avanço em um longo caminho a ser percorrido. Isso porque, a norma não tem o condão de reconhecer vínculo empregatício entre os entregadores e empresas de aplicativos de entrega, estabelecendo apenas direitos básicos no âmbito da saúde e segurança para esses trabalhadores.

Sobre a regulamentação do trabalho por plataformas, embora existam projetos de lei afins - os quais não são aqui objeto de análise pormenorizada – não há um modelo bem definido de regulação do trabalho por plataformas digitais. O levantamento realizado pelo projeto da Clínica Direito do Trabalho da UFPR (2022) identificou três vieses nos projetos: “esforço protetivo para garantir direitos mínimos de saúde, renda e condições de trabalho; a inclusão no estatuto do emprego; e uma tentativa de afastar o reconhecimento da relação de emprego e instituir direitos básicos. No segundo viés, apareceram pouquíssimas propostas” (UFPR, 2022). O projeto mais abrangente identificado foi o de nº 3.748/2020, proposto pela deputada Tabata Amaral como uma resposta às greves dos trabalhadores de aplicativo (breque dos apps).

Em termos do que se discute no presente estudo, a Lei nº 14.297 se faz digna de nota, por ser a primeira lei sancionada que dialoga com este grupo de trabalhadores, ainda que temporária e restrita aos entregadores, por se encontrarem em posição mais vulnerável durante a pandemia. Assim, pode se dizer que se trata do primeiro passo legislativo em direção às garantias dos trabalhadores na, apesar de não se aplicar a outras tantas formas de trabalho desenvolvidos através de plataformas.

CONCLUSÃO

Em que pese os princípios e valores constitucionais apontem para a necessidade de uma intervenção do Estado para garantir maior proteção social e equilíbrio entre as relações jurídicas, na prática, parece haver um movimento, pautado em interesses políticos e econômicos, por uma maior autonomia entre os contratantes (trabalhadores de aplicativo e empresas). No entanto, trata-se de um movimento inconsistente, que propaga um discurso ideológico falso de autonomia do trabalhador que, na verdade, está em uma posição de evidente dependência em relação à empresa, caracterizando o desequilíbrio nesses contratos.

Neste sentido, observa-se a existência de negócios jurídicos, lidos através do paradigma contemporâneo, ainda desprovidos de tutela jurídica, uma vez que as classificações contratuais conhecidas pelo modelo tradicional de negócios revelam-se insuficientes. Diante disso, há necessidade de se ampliar o debate sobre os novos paradigmas dos negócios jurídicos, especialmente no que tange à aplicação nas relações de trabalho contemporâneas.

Verificou-se que a concepção clássica do direito civil privilegia o individualismo e a defesa do patrimônio, além de se embasar nos princípios de liberdade irrestrita de contratar e autonomia plena quanto ao conteúdo do contrato. Essa formatação jurídica, no entanto, é incompatível com a regulamentação do mercado de trabalho, tendo em vista a vulnerabilidade e a hipossuficiência de cada trabalhador em face do seu empregador. Aliás, a essência do *dever-ser*, que caracteriza a necessidade de proteção aos trabalhadores, justifica-se pela desigualdade no que diz respeito ao poder de negociação, decorrente da ausência de verdadeira autonomia da vontade, no momento em que as condições de trabalho são dialogadas (impostas).

Nesse ensejo, verifica-se a perpetuação da exclusão social estrutural. Por conseguinte, denota-se uma situação de extrema desigualdade na determinação do conteúdo contratual, de forma que o negócio jurídico é fruto de uma necessidade premente de uma das partes e não da vontade de ambas.

Assim, é preciso ampliar a análise das relações trabalhistas sobre o prisma dos negócios jurídicos existenciais, visto que estas não podem ser consideradas com liberdade ampla, pois não se admite a flexibilização das regras de interpretação ou mesmo a aplicação de regras de integração que sejam diversas das disposições constitucionais. Qualquer atuação que ocorra nesse sentido, atingindo o mínimo das garantias do ser humano, pode e deve ser objeto de revisão pelo Poder Judiciário, que deverá readequar a negociação aos parâmetros constitucionais com fundamento na dignidade da pessoa humana.

Desta forma, diante da tentativa de interpretação e integração dos negócios jurídicos trabalhistas, por meio da concepção clássica, que busca incentivar a livre iniciativa e limitar a intervenção estatal, deve-se observar que há direitos que são oriundos de normas imperativas e cogentes, inderrogáveis, assim, pela vontade das partes, tais como normas de proteção ao trabalhador, ao hipossuficiente, entre outros, oriundos de normas regulamentares que, por serem benéficas, incrustam-se aos contratos existenciais.

Portanto, o que se observa é que mesmo que se alterem ou se ampliem os poderes negociais dos particulares, esse aumento deverá ocorrer dentro dos parâmetros estabelecidos pelo Estado, princípios basilares como a dignidade humana, a boa-fé, a função social, dentre outros, que representam a direção para a execução dos negócios jurídicos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Francisco. Direito civil: introdução. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos Fundamentais. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

BRASIL. Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou>. Acesso em: 17 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo 100353-02.2017.5.01.0066. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 11 de abril de 2022. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 17 nov. 2022.

CALIXTO, Eduardo da Silva. A dinâmica da economia na valorização do trabalho humano e no desenvolvimento econômico em tempos de crise. Londrina, PR: Thoth, 2021.

CASTANHO, William; SEABRA, Catia. Nova proposta de reforma trabalhista libera domingos e proíbe motorista de app na CLT. Folha de São Paulo, São Paulo, 4 dez. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/12/nova-proposta-de-reforma-trabalhista-libera-domingoszotorista-de-app-na-clt.shtml>. Acesso em: 5 nov. 2022.

ESPANHA revoga reforma trabalhista que precarizou trabalho e não gerou empregos. ANDES, Brasília, DF, 7 jan. 2022. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/espanha-revoga-reforma-trabalhista-que-precariizou-trabalho-e-nao-gerou-empregos1>. Acesso em: 12 jan. 2022.

HAN, Byung Chul. Psicopolitica. Barcelona: Herder, 2015.

IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 12 nov. 2022.

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

LACERDA, Rosangela Rodrigues. Curso de direito constitucional do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr Editora, 2023. *E-book*.

LÊDO, Ana Paula R. S.; SABO, Isabela C.; AMARAL, Ana Cláudia Corrêa Zuin Mattos. Existencialidade humana: o negócio jurídico na visão pós-moderna. Civilistica.com., Rio de Janeiro, v. 6. n. 1, p. 1-22, 2017. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/285>. Acesso em: 12 nov. 2022.

LIMA, Caroline Melchiades Salvadego Guimarães de Souza; SANTOS, Pedro Henrique Amaducci Fernandes dos; MARQUESI, Roberto Wagner. Negócios

jurídicos contemporâneos: a efetivação da dignidade da pessoa humana com alicerce nos contratos existenciais. *Civilistica.com.*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 1-24, 2018. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/373>. Acesso em: 12 nov. 2022.

LULA fala em revogar reforma trabalhista; lei não gerou empregos prometidos. *UOL*, São Paulo, 5 jan. 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2022/01/05/lula-revogar-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 12/ nov. 2022.

MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano da existência*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOREIRA, Vital. *A ordem jurídica do capitalismo*. 4. ed. Coimbra: Centelha, 1987.

MURPHY, Colum. Uber orders drivers in china to steer clear of taxi protests. *The Wall Street Journal*, New York, 13 jun. 2015. Disponível em: <https://www.wsj.com/articles/uber-orders-drivers-in-china-to-steer-clear-of-taxi-protests-1434181092>. Acesso em: 10 jun. 2023.

NEDER, Vinicius. País tem taxa de informalidade de 40,8% no trimestre até julho, mostra IBGE. *UOL*, Rio de Janeiro, 30 set. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/09/30/pais-tem-taxa-de-informalidade-de-408-no-trimestre-ate-julho-mostra-ibge.htm>. Acesso em: 12/11/2022

O PT não sabe o que é cidadania. *Estadão*, São Paulo, 9 jan. 2022. Disponível em: <https://opinioao.estadao.com.br/noticias/notas-e-informacoes,o-pt-nao-sabe-o-que-e-cidadania,70003945042>. Acesso em: 12 nov. 2022.

RODRIGUES JUNIOR, Otávio Luiz. A autonomia da vontade, autonomia privada e autodeterminação: notas sobre a evolução de um conceito na modernidade e na pós-modernidade. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 41, n. 163, p. 113-130, jul./set. 2004.

ROPPO, Enzo. *O contrato*. Coimbra: Almedina, 2009.

SILVA, Juliana Coelho da; SILVA, Paulo Henrique Tavares da; CECATO, Maria Aurea Baroni. Discurso neoliberal e precarização do mundo justrabalhista: a necessária humanização das técnicas. *Direito e Desenvolvimento*, João Pessoa, v, 9, n. 1, p. 74-86, já./jul. 2018. Disponível em: [<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/656/498>]. Acesso em 04/11/2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008. Disponível em: https://www.jorgesouto-maior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_supersubordina%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 1 nov. 2022.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Traduzido por Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

TEPEDINO, Gustavo. *Marchas e contramarchas da constitucionalização do Direito Civil: a interpretação do direito privado à luz da Constituição da República*. [Syn]Thesis, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 15-21, 2012.

UFPR - UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. *Clínica Direito do Trabalho*. Pesquisa da UFPR traçou diagnóstico do trabalho por plataformas digitais no Brasil. Curitiba: UFPR, 24 maio 2022. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/pesquisa-da-ufpr-tracou-diagnostico-do-trabalho-por-plataformas-digitais-no-brasil/>. Acesso em: 1 nov. 2023.