

# A DISCUSSÃO ACERCA DO (DES)NECESSÁRIO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DE APLICATIVOS: UM OLHAR SEMIÓTICO SOBRE A POSSIBILIDADE DE INSERÇÃO DE NOVOS SIGNOS PARA A EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL DE UMA NOVA CLASSE DE TRABALHADORES\*

**SCHENFERD, Tacilio Alves Silva**  
Faculdade Santa Lúcia.  
*tacilio@aasp.org.br*

**MARQUES, Fabíola**  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.  
*fmarques@pucsp.br*

## RESUMO

*O presente estudo tem o objetivo de, a partir de um olhar semiótico lançado para a discussão acerca da necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas de plataforma, que marcam o atual cenário laboral inserido num contexto de evolução da tecnologia, levantar a possibilidade de inserção de uma nova classe de signos para a efetivação da proteção social de tais texto informando trabalhadores. A justificativa para tal proposta encontra lugar no fato de que, além do reconhecimento do vínculo empregatício ser o maior motivador das demandas judiciais trabalhistas, a não regulamentação de tal questão vem comprometendo sobremaneira a efetivação dos direitos sociais destes trabalhadores*

---

\*Este artigo foi apresentado como requisito parcial de conclusão da disciplina Ordenamento jurídico e sistemas ao curso de Doutorado em Direito, PUC/SP, em junho de 2021, pelo discente Tacilio Alves Silva Schenferd, e foi elaborado sob orientação de Profa. Dra. Fabíola Marques.

*o que, por sua vez, segue de encontro ao propósito primeiro do Direito do Trabalho. Diante disso, o estudo lança mão da semiótica jurídica e de sua contribuição para a interpretação e a hermenêutica, permitindo que o operador do direito, ao voltar seu olhar para a legislação vigente possa entender que diante destes embates linguísticos e da excessiva litigiosidade sobre o tema, é possível aplicar a semiótica para criação de uma nova estruturação linguística e de valores produzindo o necessário acolhimento de proteção social, fugindo da velha discussão acerca do reconhecimento ou não do vínculo de emprego, eliminando o quadro de insegurança jurídica imposto aos trabalhadores de aplicativos. Com isto, diante da necessidade de que a questão seja pacificada, o estudo levanta a possibilidade da criação de um novo conjunto de signos capaz de, por meio de uma nova abordagem de linguagem, efetivar a entrega da proteção social dos trabalhadores de aplicativos, com menos litigiosidade, respeitando a ordem social e, ao mesmo tempo, a ordem econômica.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *Direito do Trabalho; Empresas de plataformas de aplicativos; Semiótica; Trabalhadores de aplicativos; Vínculo empregatício.*

## INTRODUÇÃO

Atualmente, se por um lado, a tecnologia mostra-se cada vez mais revolucionária, transformadora e presente nas relações humanas, por trazer consigo inúmeras inovações e oportunidades, o direito, que por sua vez, carrega consigo a responsabilidade de regulamentar e pacificar a vida em sociedade, vem sendo diretamente afetado por tal avanço tecnológico, principalmente no que se refere à dissonância e ao descompasso entre o caminhar do mundo jurídico e o avançar de uma sociedade conectada e digital.

Nesse descompasso, o Direito do Trabalho emerge enquanto um dos âmbitos jurídicos que mais vem sofrendo com os impactos da evolução da tecnologia, com as modificações impostas pela revolução no mercado de trabalho e, conseqüentemente, nas relações trabalhistas.

Um dos maiores exemplos dessa transformação tem relação com os serviços prestados pelas chamadas plataformas de aplicativos. A proposta trazida pelos aplicativos, seja de transporte como de entregas baseadas no

sistema de delivery tem como objetivo proporcionar ao usuário conforto e segurança, bem como baratear a prestação de serviços. Diante do fato de que a sociedade vive conectada, principalmente por meio dos smartphones, é inegável que os aplicativos alcançaram milhares de usuários criando, por conseguinte, uma nova realidade no modo de trabalho.

Tal afirmação encontra lugar na latente falta de regulamentação do trabalho realizado por meio dos aplicativos e na efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores desta nova modalidade. O resultado direto desta falta de regulamentação, além de um quadro de insegurança jurídica, é a necessidade de que os operadores do Direito do Trabalho busquem, nas normas trabalhistas e na doutrina vigente, respostas capazes de regulamentar a questão a fim de garantir que os direitos sociais destes trabalhadores sejam garantidos e amparados. Suscita-se, então, o questionamento na justiça do trabalho sobre a necessidade (ou não) do reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador do aplicativo e a empresa que o desenvolve e disponibiliza para a efetivação dos seus direitos sociais, bem como a discussão acerca da possibilidade de criação de uma classe de trabalhadores inovadora que contemple os “novos” direitos (grifos nossos). Por consequência, tem-se a possibilidade de criação tanto de uma linguagem como de uma classe de signos linguísticos alternativos, capazes de absorver a demanda por proteção social, sem, contudo, atender aos anseios da ordem econômica e da livre iniciativa.

A criação de um direito inovador passa pela contemplação de uma nova categoria profissional e, também, pela criação de uma outra estrutura linguística no seu todo.

Nesse contexto, o estudo considera que o abandono das velhas discussões sobre vínculo de emprego e o desencaixe linguístico que existe hoje sobre o tema é o principal oponente nesta disputa (jurídica e social) pela efetivação de proteção social e respeito aos moldes do mercado.

A fim de interpretar o que trazem tanto as leis e normas vigentes como a jurisprudência praticada, a semiótica, ou seja, o estudo dos signos, em seu conceito primeiro, surge incorporada ao discurso jurídico e aplicada no direito com o intuito de promover a compreensão dos signos das palavras inseridas na lei bem assim como para analisar os fatos ideológicos e o contexto sócio histórico em que tais signos estão inseridos, a fim de permitir que a formação discursiva esteja diretamente ligada à ideologia e às funções sociais do sujeito envolvido na elaboração do processo, visando verificar a incorporação de tais noções quando da interpretação da legislação, além de questionar a consciência dessa distinção quando da produção da linguagem pelo homem.

Portanto, e juntamente com as inovações tecnológicas, surgem também novas indagações jurídicas que, por sua vez, requerem atenção e cautela em sua análise a fim de produzir soluções coerentes entre a doutrina, as leis e os anseios da sociedade.

Desse modo, a presente proposta lança um olhar semiótico à proteção social vigente, tendo como pressuposto a noção de que esta já conta com elementos necessários para que seja possível abandonar a discussão dicotômica do vínculo empregatício no momento em que a atenção se volta para a interpretação e a hermenêutica na garantia do reconhecimento dos direitos sociais dessa nova classe de trabalhadores, criando-se por oportuno e, nesta linha, uma nova classe de signos linguísticos capazes de acessar a proteção social existente sem desprezar os contornos que permeiam aspectos como concorrência, livre iniciativa e relações econômicas.

Para tanto, num primeiro momento, o texto discorre acerca influência da evolução da tecnologia que atualmente marca as relações de trabalho, bem como trata da legislação trabalhista nacional que apoia os direitos sociais dos trabalhadores, principalmente no que se refere à questão dos requisitos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego. Em seguida, a discussão volta-se para as concepções e aplicações acerca da semiótica e seus reflexos na interpretação e estudo dos signos e linguagem pertinentes à temática proposta, com a finalidade de redirecionar o debate, saindo da dicotômica fórmula vínculo emprego *versus* não vínculo de emprego, alocando-o, talvez, no seu ponto mais central que é a criação de algo novo neste processo comunicacional. Um novo que inclua a participação dos trabalhadores envolvidos e seus anseios e o respeito aos limites impostos pela observância dos aspectos que permeiam o cenário mercadológico hodiernamente.

## **2. DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM APLICATIVOS DE PLATAFORMAS**

Iniciando com um breve retrospecto do cenário atual, Miskolci (2016) explica que tanto a informatização como o papel das infraestruturas tecnológicas no que se refere aos aparatos capazes de suportar e possibilitar o desenvolvimento de determinada atividade nesta área vêm impactando profundamente todos os aspectos da vida em sociedade, seja na educação, no transporte, na vida familiar, na vida afetiva, na política e no trabalho. Assim, resta evidente que o cotidiano da sociedade, hoje, é diretamente afetado pelos dispositivos informacionais que capturam dados, integram pessoas, manipulam informações e possibilitam novas formas de consumo e prestação de serviços.

Nesse enquadramento, e conforme breve e introdutoriamente mencionado, a tecnologia apresentou à sociedade e ao mercado novas formas de trabalhar, seja remotamente, pelo telefone, *smartphone* e até mesmo por meio de plataformas virtuais, num movimento em que a substituição das atividades tradicionais por *softwares* aptos a realizarem tarefas com maior eficiência e agilidade proporciona a redução de custos e o aumento do lucro coadunando com um atual cenário marcado pelo neoliberalismo e pautado num discurso de gestão econômica e modernização que, em geral, consideram os direitos do trabalho como custos a serem suprimidos para que o capital não seja prejudicado e possa atuar sem limites.

Filgueiras e Cavalcante (2020) apontam que vários termos vêm sendo empregados para definir as transformações nos arranjos empresariais e no mundo do trabalho diante do uso das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), tais como *gig economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *uberização*, *crowdwork*<sup>1</sup>, trabalho digital, entre outros.

Dentre as novas alternativas de mercado voltadas para a aproximação entre o usuário do serviço ou produto de maneira virtual, um novo gênero de empresa, a empresa plataforma vem sendo cada vez mais conhecido e movido pela noção de economia colaborativa consolidando, por conseguinte, os moldes da relação entre a oferta de trabalho e o capital.

Para Bridi, Machado e Portela (2017, p. 3), essa nova modalidade de empresa é caracterizada pela conexão com outras “empresas e pessoas através de computadores e outros meios de comunicação, possibilitando a formação e a organização de redes”; pela capacidade de produção de “uma mercadoria imaterial”, isto é, “o relacionamento entre um cliente e o seu cliente/consumidor ou potencial consumidor”, e pela produção de mercadorias que não apresentam “uma materialidade concreta, uma tangibilidade, visto que produzem uma relação”.

Ao nomear como indústria digital ou indústria informacional a relação entre trabalho e trabalhadores organizados ou inseridos na dinâmica de um capitalismo flexível, com diferentes formas de trabalhos e modalidades maleáveis de contratação e de relações salariais, Lima e Bridi (2018) esclarecem ser a partir do desenvolvimento de aplicativos que as empresas virtuais, que funcionam dentro da chamada economia do compartilhamento, atuam. Os autores explicam que a noção de economia de compartilhamento

---

<sup>1</sup>Tradução livre e dos autores.

alia demandantes de serviços, como, por exemplo, caronas, carros, espaços para alugar, entregas variadas, e que permitem geração de lucro à uma empresa virtual que, por sua vez, disponibiliza o aplicativo (*app*) a partir de uma taxa determinada, unindo o prestador de serviço com o demandante deste mesmo serviço.

A fim de contextualizar a abrangência da economia de plataforma, Filgueiras e Cavalcante (2020) contam que empresas como *Amazon*, *Google*, *Uber* e *AirBnb* são alguns exemplos de negócios *online* que usam plataformas digitais para conectar serviços e pessoas de forma dinâmica, visando benefícios tais como redução de custos (uma vez que não requerem espaço físico ou um grande número de funcionários para operar); maior alcance de clientes (visto ser um negócio realizado através da internet); maior aproximação entre cliente e empresa e automatização dos processos (as infraestruturas tecnológicas permitem a realização de uma série de tarefas que antes precisavam ser feitas manualmente). Aplicativos de serviços, como *Uber*, *99*, *iFood* e *Rappi*, por exemplo, se tornaram, em conjunto, o maior empregador do país.

Dentre tais empresas, a *Uber*, fundada em 2009 em São Francisco, Califórnia, com a proposta de prestar um serviço semelhante a um táxi de luxo, foi pioneira no uso de aplicativos de celular, expandindo seus serviços para todo o mundo. A empresa deu início às suas atividades em 2009, em São Francisco, Califórnia, Estados Unidos, se consolidando como uma das maiores multinacionais do mundo, com valor de mercado superior a 50 bilhões de dólares. Em 2014 chegou ao Brasil e, hoje, o serviço tem se espalhado pelo país (*UBER Newsroom*, 2021).

Em 2015, a empresa viu seu valor de mercado subir a US\$ 51 bilhões. Já em maio de 2019, próximo à sua oferta pública inicial na Bolsa de Valores, foi avaliada 82 bilhões de dólares. A receita da empresa de transporte por aplicativo cresceu 72% no comparativo trimestral entre 2021 e 2022 para US\$ 4,8 bilhões, crescimento este beneficiado pelo fim de uma provisão de US\$ 123 milhões para reivindicações trabalhistas de motoristas no Reino Unido (*UBER Investor*, 2022).

Atualmente, a empresa conta com mais de 22 milhões de usuários no Brasil, 20.000 funcionários e mais de 600 mil motoristas parceiros, estando presente em mais de 100 cidades (*UBER Newsroom*, 2021).

A *Uber*, notadamente, é a empresa que mais caracteriza a economia de plataforma incitando, inclusive, a nomenclatura destinada a esse novo cenário. Daí a nova modalidade de trabalho baseada na plataforma digital ser comumente denominada de uberização da prestação de serviço ou

trabalho uberizado.

Segundo Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), na uberização, o trabalhador é um empreendedor de si, vinculado e subordinado a um aplicativo (*app*) que, por sua vez, liga prestadores de serviço a consumidores, intermediados por uma empresa que fica com uma porcentagem do apurado. Tal como mencionado acima por Filgueiras e Cavalcante (2020), esta é uma atividade considerada como “bico” ou “viração”, na chamada *gig economy* (grifos nossos).

Baseados na inserção individual e voluntária no mercado de trabalho, os novos moldes de trabalho baseados na uberização, que seguem atrelados às diversas plataformas digitais que conectam prestadores de serviço a consumidores, articulando os dados gerados por ambas as partes nesta interação, já ultrapassaram o cenário do transporte, alcançando todos os tipos de prestação de serviços.

Leme, Rodrigues e Chaves Júnior (2017) trazem que, na configuração do trabalho virtual, a economia de plataforma, ou plataforma digital é uma estrutura que, de um lado, conta com os empresários que, por meio destas plataformas, buscam conectar pessoas que possuem interesses em comum; de outro lado, têm-se os trabalhadores dispostos a executar determinados serviços e, por fim, os consumidores, que solicitam a prestação de serviços através dos aplicativos. Assim, e na prática, por meio da utilização das tecnologias de informação, a plataforma coloca os interessados em contato e recebe uma porcentagem relativa a um valor pré-determinado pela transação feita entre estes.

Nesse diapasão, cumpre destacar que, de modo geral, os trabalhadores uberizados, aqueles que prestam serviços às plataformas virtuais, não negociam o preço de seu trabalho, recebendo seus rendimentos de acordo com tarifas determinadas pela plataforma; também não têm acesso às regras para distribuição das demandas entre os trabalhadores, nem sobre como são feitas as médias de suas avaliações. Além disso, os trabalhadores podem ser desligados do aplicativo a qualquer momento sem que seja necessária uma justificativa ou explicação prévias por parte da plataforma, suscitando a real possibilidade de perda da sua fonte de renda. Outro ponto importante está no impedimento de negociação sobre o trabalho e a falta de transparência sobre as regras que determinam a distribuição da demanda, uma vez que todos os custos operacionais do trabalho são repassados para os trabalhadores, reduzindo ainda mais o valor total do serviço prestado. Ademais, todos os aspectos que envolvem a inserção do trabalhador neste ambiente digital se dão por meio de um aceite de “contrato de trabalho” virtual e voluntário o

que, por sua vez, não abre margem para negociação ou questionamentos, visto ser um instrumento unilateral.

Justamente por isso, Bridi, Machado e Portela (2017) atentam para o fato de que essa nova modalidade de empresa, caracterizada pela flexibilidade e atuação em rede, como é o caso de empresas prestadoras de serviços de tecnologia da informação e de multinacionais de teleatendimento, não se enquadram, por exemplo, no conceito jurídico e natureza jurídica de empresa em seu sentido clássico.

Destaque-se, diante desse ponto que, hoje, o Direito do Trabalho opera a discussão destas relações de trabalho amparado em uma linguagem velha, clássica e que não foi pensada para este tipo de atividade e economia.

Todavia, e sempre na tentativa de baratear os custos da produção e aumentar o lucro, as empresas plataforma vêm comprometendo sobremaneira as relações de trabalho com os prestadores de serviços, em específico no que se refere a mitigar a existência dos requisitos da relação empregatícia sob a égide de ser este um vínculo jurídico decorrente de uma relação entre empregado e empregador e não de um contrato entre autônomos ou, como também os classificam, colaboradores.

Nesse sentido, as empresas exploram a ideia de que não há linguagem própria no Direito do Trabalho para tratativas laborais tais como as aqui apresentadas e operam, portanto, no vácuo linguístico que existe. Apesar da forte presença de proteção social no país, não há signos linguísticos capazes de levar os trabalhadores desta nova categoria econômica até a proteção social desejada (inclusive pelos próprios trabalhadores, muitas vezes), compatível com as necessidades sociais e respeitosa da ordem econômica e da livre iniciativa.

Por conseguinte, e aliado ao evidente, inevitável e expressivo aumento de demanda do setor de serviços flexibilizados, vêm sendo abertas discussões sobre essa nova configuração das formas de organização das relações de trabalho e, conseqüentemente, das interpretações e aplicações das leis que regem o Direito do Trabalho, tal como se dá com a latente questão do (não) reconhecimento do vínculo de trabalho. Ademais, e em resposta a tal cenário, é crescente a discussão acerca da possibilidade da criação e tentativa de inserção de uma nova classe que contemple e regule a realidade deste tipo de trabalhador.

Há uma evidente disputa linguística nesse sentido, que oscila entre a utilização de signos linguísticos clássicos do Direito do Trabalho com o seu forçoso encaixe às novas relações de trabalho, e um vazio linguístico

que não conduz os trabalhadores à proteção social alguma.

A disputa sobre o vínculo de emprego, portanto é, em essência, uma disputa de narrativa na qual se decide pela aplicação de direito velho às novas relações de trabalho, ou, não se aplica direito do trabalho algum, tendo em vista o vácuo linguístico.

Nesse ponto, cumpre destacar que, no âmbito do emprego, as relações de trabalho possuem previsão legal pautada na Constituição Federal de 1988, que traz que o valor social do trabalho é fundamento da República Brasileira (artigo. 1º, IV), que este faz parte dos direitos sociais, dispostos no Capítulo II do Título II – Direitos e Garantias Fundamentais (artigos 6º ao 11º) e que a valorização do trabalho humano é um dos fundamentos da ordem econômica (artigo 170). Ademais, a legislação pátria ainda conta com Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com dispositivos internacionais, como é o caso das convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Lado outro, e sempre ressaltando a importância da força normativa da Constituição Federal na atuação e defesa dos direitos fundamentais no Brasil, uma vez que é justamente através da sua supremacia que se tem a efetivação destes direitos, é igualmente relevante atentar para o fato de que tal instrumento somente pode ser considerado eficaz se estiver de acordo com a realidade política e social do país. E com o Direito do Trabalho, considerado fundamental, assim previsto e resguardado, isso não é diferente.

Diante disso, e em se tratando da relação entre os aspectos que envolvem as relações de trabalho nas empresas plataforma e a legislação pátria vigente, a semiótica e, mais especificamente, a semiótica jurídica surge enquanto instrumento de estudo tanto dos signos das palavras inseridas na lei como dos fatos ideológicos e do contexto sócio-histórico em que estão embutidos tais signos representando, assim, a formação discursiva diretamente ligada à formação ideológica e as funções sociais do sujeito envolvido na elaboração do processo, a fim de verificar a incorporação de noções de social e de histórico, bem como de questionar a consciência dessa distinção do homem, quando este produz linguagem, essencial à estrutura e aplicação do direito, conforme apresentado a seguir.

### **3. DA SEMIÓTICA E SUA IMPORTÂNCIA NA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO DIREITO**

A semiótica, enquanto tema recorrente em diversos âmbitos da sociedade, mantém estreita relação com a língua e seu sentido mais restrito,

visto ser esta uma instituição social, composta de códigos que, uma vez articulados, permitem a veiculação de mensagens entre emissor e receptor (CHAUI, 2010) e a linguagem e seu sentido mais amplo que abrange não somente o idioma de determinado país, povo ou civilização, mas também outras formas de comunicação, que vão desde os gestos, aos adereços, números e símbolos.

Carvalho (2018), ao abordar a dicotomia língua/fala, explica que consiste esta última num ato individual de seleção e de atualização, em face da primeira, que é instituição e sistema: o tesouro depositado pela prática da fala nos indivíduos pertencentes a uma mesma comunidade.

A semiótica, portanto, pode ser entendida como teoria geral dos signos ou ciência dos signos, cabendo ressaltar que a linguagem faz uso justamente dos signos para conhecer, perceber, apreender e transmitir ideias, impressões, realidades ou emoções (PEIRCE, 2000).

Na concepção de Santaella (2009, p. 13), “semiótica vem a ser a ciência que tem por objeto de investigação todas as linguagens possíveis, ou seja, que tem por objetivo o exame dos modos de constituição de todo e qualquer fenômeno, como fenômeno de produção de significação e de sentido”.

A semiótica, dessa maneira, volta-se para a análise, decodificação, interpretação, compreensão e transmissão do signo, tal como empregado pelas mais variadas formas de linguagem, buscando favorecer os mais variados consensos acerca do objeto que o signo representa, aprimorando a comunicação e as percepções de mundo que cada um desses signos carrega consigo, visando à interação e comunicação humanas com maior precisão e eficiência e, por conseguinte, menos dúbia ou lacunosa.

No estudo da semiótica, Carvalho (2018) lembra que a grande contribuição se deu com o Círculo de Viena, em 1920, quando da reunião de filósofos, físicos, matemáticos, psicólogos e juristas a fim de discutir assuntos ligados ao conhecimento científico e que dedicou especial atenção à linguagem sob um aspecto mais científico, no período conhecido como giro-linguístico, que permitiu a transição da gnosiologia para a epistemologia e, desta, para a semiótica. No final do século XIX e primeira metade do século XX, a partir dos estudos de Ferdinand Saussure e Charles Sanders Peirce, foram lançadas suas bases e, desde então, o estudo da semiótica evoluiu para vários ramos do conhecimento, inclusive para o direito suscitando, assim, a noção de semiótica jurídica.

Para Hart (2009), o direito é visto como uma instituição social e, assim sendo, como um fenômeno cultural constituído pela linguagem. Guarda, consigo, uma finalidade essencial, qual seja, o convívio harmônico

e pacífico entre os homens em sociedade. Para tanto, faz uso da língua e da linguagem, enquanto instrumentos fundamentais para a vida em sociedade e que permitem o pleno exercício da tarefa da hermenêutica jurídica, a fim de controlar e eliminar eventos como possibilidade de silogismos imperfeitos, sobreposições ideológicas e redirecionamento de significados, por exemplo que, por sua vez, comprometem a correta manifestação e transmissão da mensagem correndo, portanto, o risco de comprometer a segurança jurídica e, conseqüentemente, suas bases.

De acordo com Hart (2009), o uso da linguagem normativa representa o mote para que se compreenda a normatividade do direito. Assim, a necessidade de aceitação das regras de reconhecimento, alteração e julgamento como padrões públicos e comuns de comportamento bem como a obediência às regras são condições de existência do sistema jurídico, demonstrando a existência de uma normatividade social. Desse modo, o sistema jurídico, além de fenômeno constituído pela linguagem, é um sistema aberto e autorreferencial, sendo que nele uma zona de textura aberta o que faz com que, em certo momento, o conteúdo normado não seja suficientemente explícito, uma vez que há limites naturais da linguagem, o que leva o intérprete a buscar uma complementação de significados para preenchimento de lacunas.

Nesse contexto, a semiótica jurídica, que tem por objeto o estudo dos signos empregados nos enunciados e discursos jurídicos, emerge como elemento vital, capaz de favorecer a interpretação e a aplicação do direito.

No campo da interpretação, tão relevante para o direito, seja na sua construção, seja na sua aplicação, Araújo (2005) pondera que a compreensão do sistema judiciário enquanto fenômeno semiótico significa entender e aceitar que todos os usuários nas suas diversas instituições integrantes, ou seja, os tribunais, juizados, varas, defensorias, promotorias, delegacias do trabalho, escritórios, fazem parte de um processo incessante de transmissão e recebimento de mensagens em cada gesto, postura, palavras escritas e faladas, imagens e rituais.

Nesse amplo sistema jurídico, Carvalho (2009) parte da premissa de que, também enquanto um grande sistema, a sociedade é formada por uma rede estruturada de comunicações que se dão das mais diversas maneiras, dentre as quais é possível identificar inúmeros subsistemas compostos por comunicações diferenciadas entre si, como é o caso do direito positivo, da política, da economia e da dogmática jurídica, ou seja, da Ciência do Direito.

Dessa maneira, Carvalho (2009) atenta para o fato de que tanto o direito positivo como a Ciência do Direito são tidos como conjuntos de comunicações específicas, com funções específicas, sendo esta a característica

que lhes confere unidade e autonomia em relação às demais comunicações que compõem o sistema social e suas subespécies.

Nesse viés, enquanto o direito positivo é formado pelo conjunto estruturado de comunicações do tipo jurídico-normativas, sendo considerado como linguagem prescritiva, a Ciência do Direito, pelo conjunto estruturado de comunicações do tipo jurídico-descritiva, é tida como linguagem descritiva e ambos, por sua vez, mantêm relação estrita com o sistema social, ou seja, com o conjunto de todas as outras comunicações que formam seu ambiente (CARVALHO, 2009; HART, 2009).

Nader (2020) esclarece que a Teoria do Direito, então, existe para explicar cientificamente o direito, reduzindo as complexidades de sua linguagem para aqueles que dela fazem uso o façam com maior facilidade. Aqui, e tendo como pressuposto que toda realidade é constituída linguisticamente, conseqüentemente, no caso da Ciência do Direito, o objeto é materializado na forma de linguagem escrita, ou seja, nos textos das leis, da Constituição Federal, das sentenças, dos atos administrativos, portarias, decretos, contratos, boletins de ocorrência, inquéritos policiais, autos de infração, etc., sendo possível apontar que a Teoria do Direito é uma metalinguagem em relação ao direito, ou seja, uma linguagem de caráter científico que fala sobre a linguagem jurídica.

Dessa maneira, e enquanto unidades de qualquer sistema linguístico, os signos estão presentes independentemente da forma pela qual a comunicação se dá, estabelecendo a relação entre o suporte físico, seu significado e significação. Logo, e por serem constituídos por linguagem, tanto o direito positivo como a Ciência do Direito formam um conjunto estruturado de signos, cabendo à semiótica jurídica, constituída por linguagem, cuja unidade elementar é justamente o signo, o estudo das unidades representativas desse tipo de discurso.

Na seara do direito, Warat (2000) se posiciona afirmando que, ao partir-se do pressuposto de que, da mesma maneira que não é possível haver sociedade sem linguagem, também não há o direito sem linguagem, uma vez que este dela se vale para prescrever condutas que devem ser observadas pelos homens em sociedade, a fim de cumprir seu objetivo primeiro de propiciar a harmonia e o pacífico convívio social. Ademais, e tal como qualquer outro tipo de linguagem, a linguagem do direito também faz uso dos signos que, por sua vez, devem ser interpretados, compreendidos e aplicados para a estabilidade das relações jurídicas, bem como para a resolução dos conflitos de interesses entre partes que estejam divergindo entre si, aplicando a objetividade em detrimento de uma subjetividade que pode vir a colocar em risco a segurança jurídica (CANOTILHO, 2000).

Prestando sua contribuição, Bittar (2018) traz que a semiótica jurídica, ao tomar como objeto o estudo dos signos contidos nos enunciados e discursos jurídicos, leva em conta não somente aqueles empregados e assim entendidos em normas jurídicas como aqueles empregados em peças processuais, pareceres, laudos ou trabalhos científicos, provas orais etc., aproximando-se da hermenêutica justamente ao buscar compreender, interpretar, esclarecer e conferir sentido e significado ao texto ou signo jurídicos. Todavia, cumpre ressaltar que hermenêutica e semiótica são elementos distintos com métodos específicos, cabendo à semiótica uma conotação mais ampla e que abarca toda e qualquer manifestação sêmica no direito e não só os enunciados normativos.

Para tanto, e ao valer-se dos planos sintático (signo x signo), que analisa a articulação dos signos que integra a linguagem, a fim de que possam gerar um enunciado sintaticamente significativo; uma mensagem inteligível e eficaz; semântico (signo x objeto), que tem o sentido, o significado dos signos como foco, devendo tais signos representar, com precisão, os objetos respectivos, além de permitir e viabilizar uma comunicação clara, uniforme, sem plurivocidade, eliminando a vagueza e a ambiguidade, bem como a homonímia e polissemia reduzindo, conseqüentemente, múltiplas e distorcidas significações, e pragmático (signo x usuário), que examina a linguagem sob a perspectiva da interação entre signos e usuários com o intuito de conferir seu real sentido e alcance, o autor acima citado assevera que a grande contribuição da semiótica jurídica tem relação com o processo de decodificação, desvelamento e compreensão das mensagens contidas nos textos e enunciados jurídicos, ao disponibilizar balizas firmes a orientar a construção da norma jurídica individual.

Nesse âmbito, cabe ao intérprete/aplicador do direito apreender a linguagem prescritiva, ou seja, a mensagem, contida no texto legislativo e inserida num suporte de significados a fim de construir, para cada caso, a norma jurídica adequada. Justamente por isso, ele é, ao mesmo tempo, receptor e emissor do direito, visto receber do texto normativo as diretrizes prescritivas que devem orientar determinada circunstância fática e, a partir daí, emitir, formular, construir nova unidade significativa (norma jurídica) apta a reger a relação jurídica intersubjetiva, em conformidade com a moldura legal prévia (KELSEN, 2000).

Assim, e ao embasar a natureza jurídica da linguagem do direito, a semiótica representa um instrumento de comunicação entre os sujeitos processuais, levando em conta sua universalidade, multiplicidade e fenômenos sociais com o intuito de permitir que o discurso jurídico incorpore e seja

incorporado por novos paradigmas e sujeitos, viabilizando novas fórmulas que consigam superar o texto da lei e se materializar na concretude da vida das pessoas para adequar-se à evolução social.

Com isso, a presente discussão volta-se para a busca de um olhar semiótico acerca do abandono da dicotômica discussão da relação entre a (não) necessidade do reconhecimento do vínculo de trabalho e a possibilidade de criação de uma nova abordagem na linguagem que, valendo-se das contribuições da semiótica jurídica, permita a criação de um novo conjunto de signos capazes de promover a entrega da proteção social tomando por base a legislação existente acerca da temática proposta, ou, ainda, a criação de um direito próprio.

#### **4. O OLHAR SEMIÓTICO VOLTADO PARA A DISCUSSÃO DICOTÔMICA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: A NECESSIDADE DE SE ABANDONAR A LINGUAGEM INSUFICIENTE PARA ABRIR ESPAÇO PARA A CRIAÇÃO DE UM NOVO DIREITO**

Conforme vem sendo discutido, Casal Júnior (2020) lembra que, com a eclosão da *gig economy*, tal como anteriormente trouxeram Filgueiras e Cavalcante (2020), está o chamado trabalho *on demand*, que se dá por meio de aplicativos, no qual a realização de tarefas tradicionais, tais como aquelas de transporte e entregas é solicitada de maneira remota, como é o caso da empresa *Uber*, que disponibiliza eletronicamente o serviço de motoristas aos clientes que o utilizam para realizar viagens. Na prática, os serviços são realizados por trabalhadores que se cadastram nas plataformas virtuais de prestação de serviços através do aceite de um contrato virtual unilateral, mas que não cobram o serviço diretamente do usuário consumidor, uma vez que este paga o valor final, geralmente via cartão de crédito também direto no aplicativo. O trabalhador, por sua vez, recebe, posteriormente, uma remuneração diretamente da empresa contratante, observando-se, na formação dos preços, uma relação entre as ofertas de entregadores e a demanda dos usuários consumidores, bem como da duração e distância da entrega. Há, ainda, a questão da avaliação do serviço prestado, o que também se dá de maneira virtual e que pode vir a comprometer a ligação do trabalhador com a empresa, uma vez que esta pode fácil e simplesmente desligá-lo, em qualquer aviso, se e quando julgar que seu serviço não foi devidamente realizado.

As relações laborais, nessa seara, passaram a ser baseadas na premissa de que os trabalhadores têm um contrato de atividade por tempo

certo e supostamente sem vínculo empregatício, sendo contratados para desenvolverem tarefas específicas, sendo que a empresa faz a intermediação eletrônica entre o trabalhador e o consumidor final (CASAL JÚNIOR, 2020; FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020).

Atrelado a esse contexto, um novo cenário vem se configurando, principalmente no que se refere ao fato de que as empresas contratantes têm procurado afastar os requisitos empregatícios da relação firmada com esses trabalhadores, tendo como justificativa os custos de uma relação de trabalho, não reconhecendo quaisquer encargos e direitos trabalhistas ao qualificar os prestadores de serviços como empregados autônomos, cooperados ou colaboradores. Por conseguinte, tem-se um quadro de hipossuficiência econômica, jurídica e técnica dos trabalhadores bem como de instabilidade jurídica, uma vez que não resta devidamente estabelecido qual tipo de relação se dá entre as empresas e esses trabalhadores para que seus direitos sejam devidamente efetivados (CASAL JÚNIOR, 2020; FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020).

Esse é o cenário consequencial da discussão sobre o vínculo que impõe uma disputa argumentativa que não leva a proteção social e, tampouco, atende qualquer outro interesse, seja social, econômico ou jurídico.

Nessa oportunidade, Delgado (2020) presta sua contribuição à discussão julgando ser relevante esclarecer que a relação de trabalho é um termo amplo e genérico que abarca todas as modalidades de contratação de trabalho humano. A relação de emprego, todavia, trata-se de uma das modalidades da relação de trabalho, a ser verificada conforme uma série de fatores determinados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Portanto, e enquanto a relação de trabalho é um gênero, a relação de emprego é uma espécie. Assim, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

Diante disso, cumpre lembrar que, para além de o trabalho ser considerado um dos pilares da dignidade humana, conforme previsto no artigo 1º, IV, na previsão dos direitos sociais, dispostos no Capítulo II do Título II – Direitos e Garantias Fundamentais (artigos 6º ao 11º) e nos fundamentos da Ordem Econômica (art. 170) da Constituição Federal de 1988, no Brasil, a regulamentação das leis trabalhistas é feita pela CLT, que estabelece as regras sobre as relações privadas e coletivas de trabalho, assim como por outras leis e medidas provisórias complementares que auxiliam tal documento no cumprimento dos direitos e normas do trabalho, tal como o vínculo empregatício, a temática mais recorrente no que se refere aos entregadores de aplicativos.

Logo, e quanto ao vínculo empregatício, a CLT determina, nos artigos 2º e 3º<sup>2</sup>, os requisitos essenciais para que a relação de emprego seja estabelecida, quais sejam, pessoalidade (quando da contratação do empregado, este não pode fazer substituir por outra pessoa por conta própria, pois o termo do contrato foi realizado com aquele empregado e, por essa razão é que o vínculo de emprego exige a pessoalidade); pessoa física (elemento analisado a partir das substituições feitas ou não à pessoa do prestador, pois é intransferível a prestação assumida pelo empregado, sendo ele completamente pessoal); onerosidade (todo contrato de emprego deve ser oneroso, ou seja, para que exista uma prestação de emprego tem que existir uma retribuição de valor econômico); subordinação (para que exista o vínculo de emprego, é preciso que o empregador tenha o poder de dar ordem ao empregado, exigir qualidade do serviço, dedicação a tarefa desenvolvida) e continuidade ou não-eventualidade (o serviço é prestado de forma habitual e o contrato de trabalho de trato sucessivo; assim, o empregado tem, em sua função, uma rotina de trabalho em qualquer dia da semana) (BRASIL, 1943).

Tais elementos fáticos-jurídicos necessários à configuração do vínculo empregatício devem, conforme aponta Almeida (2019) ser cumulativos caracterizando, assim, a relação de emprego.

Nesse ponto, cumpre destacar que a chamada Reforma Trabalhista<sup>3</sup> permitiu que a legislação se adaptasse para acompanhar as relações de trabalho. Assim, além das relações já previstas e de elementos como carteira assinada, trabalho temporário, trabalho parcial, estágio e jovem aprendiz, foram estabelecidas novas formas de trabalho, tais como os terceirizados para atividade-fim, “processo pelo qual uma empresa contrata outra instituição para realizar determinada atividade”, segundo explicam Pipek, Dutra e Magno (2017, p. 12); os trabalhadores remotos, que são “os trabalhadores que atuam fora da empresa e em *home office* tendo por base um acordo individual entre empresa e profissional, sendo que o seu controle é realizado

<sup>2</sup>Artigo 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Artigo 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943).

<sup>3</sup>BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017).

por produtividade”, conforme esclarecem Fincato e Sturmer (2019, p. 15); os trabalhadores intermitentes, profissionais contratados para “trabalhar esporadicamente, recebendo apenas pelo período durante o qual prestou seus serviços, ou seja, pelo tempo efetivamente trabalhado” tendo, ainda, direito a férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), 13º salário proporcionais e registro em carteira, de acordo com Pipek, Dutra e Magno (2017, p. 44); trabalhadores eventuais, também chamados de *freelances*, que prestam serviços de maneira esporádica e de curta duração, com a ressalva de que a contratação é realizada sem vínculo empregatício e o pagamento é realizado pelos serviços prestados em comum acordo e, finalmente, o trabalhador autônomo, que é “aquele profissional que exerce sua atividade sem vínculo empregatício, por conta própria, de forma eventual e não habitual, e assumindo os riscos de sua atividade econômica”, tal como novamente trazem Pipek, Dutra e Magno (2017, p. 47).

Portanto, tanto o trabalhador como o empregador, em algumas situações, podem se beneficiar com a flexibilidade nos contratos de trabalho. Ainda assim, e enquanto uma das temáticas mais recorrentes no que se refere aos trabalhadores de aplicativos e um dos objetos do presente estudo, a necessidade do preenchimento dos requisitos da personalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação, continuidade ou não-eventualidade, tida como indispensável para o reconhecimento do vínculo empregatício, vem fomentando ações judiciais cada vez mais recorrentes nos tribunais trabalhistas sem, no entanto, haver um posicionamento consensual acerca de tal matéria, sendo que cada caso é analisado em separado, cabendo diversos entendimentos por parte dos operadores do direito.

Atualmente, as disputas judiciais acerca da discussão do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas vêm sendo decididas favoravelmente às empresas, à esteira de um vácuo linguístico e signos novos que pudessem conduzir o trabalhador à proteção social. Na disputa de narrativa entre a linguagem tradicional e a discussão sobre o vínculo tem prevalecido, no Brasil, a dimensão de ausência de linguagem suficiente para conduzir o trabalhador ao vínculo e, conseqüentemente, a proteção social.

A situação é terrível, porque em que pese existirem elementos de proteção social fora da perspectiva do reconhecimento do vínculo em si, o vácuo linguístico conduz à improcedência de demandas e os operadores do direito permanecem insistindo na velha linguagem e no velho pedido de reconhecimento de vínculo. O trabalhador permanece, sem vínculo de

emprego e, especialmente, sem qualquer tipo de proteção social que poderia existir independentemente de tal reconhecimento.

Dentre as razões que fundamentam tais decisões podem ser mencionados o fato de que as plataformas apenas facilitam o contato entre o trabalhador e o cliente; de que, no momento em que o trabalhador se cadastra na plataforma, adere a diversas cláusulas para que a prestação dos serviços seja uniforme e com qualidade; de que o cadastramento no aplicativo ocorre por questões de segurança; de que o trabalhador possui autonomia para ficar *off-line* no aplicativo por até um ano, sem sofrer penalidades; de haver liberdade para cumprir a própria rotina de trabalho; de não haver fiscalização; de não haver entrevistas para prestar os serviços para as plataformas, sendo necessário apenas o cadastro digital; não haver jornada mínima a ser cumprida; recusa de prestação do serviço sem penalidades e a possibilidade de cadastro de outra pessoa no sistema para realizar o serviço.

Os elementos acima não foram previstos na velha linguagem do Direito do Trabalho, que alicerça suas conclusões sobre o vínculo de emprego quase sempre na subordinação estrutural, um elemento profundamente ultrapassado ao se considerar as circunstâncias das novas relações de trabalho. Esta ausência constitui o vácuo linguístico que impede qualquer tipo de reconhecimento de proteção social – e não apenas do reconhecimento do vínculo de emprego.

Tal quadro ilustra a disputa entre empresas e trabalhadores de aplicativos, cuja exigência volta-se para o reconhecimento como empregados garante direitos como férias, 13º salário, FGTS, descanso semanal remunerado e seguro contra acidente de trabalho, entre outros.

Em levantamento feito pela *Data Lawyer*, especializada em estatísticas e jurimetria e que analisou ações propostas contra a *Rappi*, *Uber*, *iFood* e *Loggi*, por exemplo, mostra que, em 2020, 935 ações ao todo motivadas por tal pedido chegaram aos tribunais regionais do trabalho. O mérito foi julgado em 258 casos. Em apenas cinco deles (menos de 2%) o pleito foi considerado procedente; em 172 (66%), totalmente improcedente e em outros 81 litígios (31%) tiveram como desfecho a procedência parcial do pedido. Ainda em relação ao total de 935 casos, 503 estão pendentes e houve acordo em 97 deles. Já em 77 processos, o mérito não foi e nem será julgado; o motivo, por exemplo, é que o reclamante desistiu, faltou à audiência, ou mesmo por arquivamento sumaríssimo ou indeferimento da inicial (Casal Júnior, 2020). Já em 2021, o número de disputas sobre a existência de vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de aplicativos continuou em crescimento. O volume de novas ações judiciais bateu recorde no considerado

como ano dois da pandemia da covid-19. Foram 4,4 mil casos propostos, quase o dobro do total registrado nos cinco anos anteriores. O levantamento, também feito pela plataforma de jurimetria Data Lawyer, considera ações contra cinco empresas, quais sejam, *Uber*, *99*, *Rappi*, *iFood* e *Loggi*. No total, são mais de 7 mil processos que atingem valores de cerca de R\$ 760 milhões. A maior parte dos litígios está concentrada em Minas Gerais (1,3 mil processos) e São Paulo (1,1 mil), conforme dados da FCR Law (2021).

Ainda que em constante disputa, lado outro, em países como os Estados Unidos da América, Inglaterra, Suíça e França vêm reconhecendo não somente a questão do vínculo como, principalmente, do reconhecimento e imperatividade dos direitos sociais e proteções trabalhistas básicas (CASAL JÚNIOR, 2020).

A intenção de proteção ao trabalhador, no entanto, não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as novas formas de trabalho, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes. A partir de tal posicionamento, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (1001821-40.2019.5.02.0401) reiterou, pela quarta vez, o entendimento de que não existe vínculo de emprego entre a Uber e os motoristas parceiros. No julgamento, ocorrido em 6 de maio de 2021, foi negado seguimento ao recurso de um motorista independente contra decisão de Tribunal Regional que não reconheceu o pedido de vínculo empregatício.

Também a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 2 de fevereiro de 2021 (10555-54.2019.5.03.0179), entendeu que os motoristas de aplicativo têm autonomia e flexibilidade incompatíveis com o vínculo empregatício, não reconhecendo o vínculo de emprego entre a *Uber* e um trabalhador que utiliza a plataforma. Na decisão, restou estabelecido não caber ao Judiciário criar conceitos que ainda não estão na lei a fim de tentar encaixar novas relações de trabalho nos requisitos para o vínculo de emprego, tais como a habitualidade e a subordinação jurídica.

Partindo do entendimento de que o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos na CLT, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (10575-88.2019.5.03.0003), em setembro de 2020, negou provimento a agravo de instrumento em recurso de revista interposto por um motorista da *Uber* contra acórdão do TRT-3 (MG). A decisão, unânime, afirmou não haver relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora de aplicativo. O recurso foi

admitido pela corte trabalhista por se tratar, sob o prisma da transcendência, de questão jurídica nova, que se refere a interpretação dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, sobre os quais ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal.

As decisões acima mencionadas seguem a mesma linha de cerca de 900 julgados de Tribunais Regionais e Varas do Trabalho no país, que já afastaram o vínculo empregatício ou declararam a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a relação entre trabalhadores de aplicativos e as empresas de plataformas, tais como a *Uber* (CASAL JÚNIOR, 2020).

Tal quadro demonstra não somente a dimensão de tal discussão como seus efeitos prejudiciais para os trabalhadores, que não veem garantidos seus direitos, e até mesmo para as empresas, uma vez que tal impasse é economicamente desinteressante, oneroso e moroso. O quadro, especialmente quando analisados os argumentos jurídicos das decisões, afirma o que se compila desde o início da proposta de estudo, que é a ausência de linguagem que seja adequada para atingir o vínculo de emprego.

Eis o vácuo linguístico que precisa e pode ser resolvido pela semiótica, na medida em que é possível por meio de tal cientificidade pensar-se em novas formas de linguagem e classificação de signos, alicerçando uma linguagem que forneça elementos suficientes para que o trabalhador tenha proteção social, independentemente da discussão ultrapassada do reconhecimento ou não do vínculo de emprego.

Nesse viés e com o enfraquecimento dos paradigmas da atualidade tanto no que se refere aos valores culturais como no que tange à metodologia das ciências sociais e jurídicas, a fim de solucionar tal impasse levanta-se a necessidade de apresentação de soluções alternativas para tal questão, bem como da revisão dos critérios de interpretação da norma a fim de aplicá-la aos casos em concreto. Assim, e por meio da semiótica e da análise interdiscursiva e dialógica de textos, tal como proposto por Araújo (2005), Carvalho (2009) e Carvalho (2018), surge a possibilidade de rompimento com as estruturas dicotômicas do Direito, passando a observá-lo como processo de produção de sentido e aplicá-lo com base na apreensão de sentido desvelado na análise de textos, buscando-se o dever-ser do sentido do discurso jurídico desenvolvido atualmente nos tribunais do trabalho.

Diante disso, tem-se a relevância do emprego da semiótica a fim de propor um processo de criação de uma nova linguagem e uma nova classificação de signos e proteção jurídica a tais trabalhadores enquanto terceira via, a fim de sanar a questão da antinomia social acerca da temática em

discussão, bem como – e mais importante ainda – de solucionar o problema da judicialização e conseqüente morosidade da questão.

Nesse ponto, e tomando o direito como linguagem que busca orientar as condutas inter-humanas a fim de concretizar os valores importantes às demandas sociais em determinado momento, é exatamente por meio dos mecanismos linguísticos que o instrumento jurídico passa a analisar os comportamentos possíveis, no âmbito das relações intersubjetivas, a fim de regular o direito positivo.

Conforme traz Vilanova (2003, p. 32), ao tratar do fenômeno jurídico: “[...] o direito é uma realidade complexa e, por isso, objeto de diversos pontos de vista cognoscitivos”.

Ao partir do ponto que a função primeira do direito positivo é regular as condutas intersubjetivas, possibilitando a concretização de valores socialmente relevantes e, conseqüentemente, a convivência pacífica em sociedade, é justamente nessa regulação de condutas inter-humanas que o direito comunica aos integrantes da comunidade que o contém quais as ações e omissões esperadas pela ordem coletiva, ou seja, aquilo que está permitido, proibido ou obrigado, dentro da vivência comum. Segundo assevera Morchón (1983, p. 69), “o direito positivo é, assim, um sistema composto por atos de comunicação”.

Vilanova (2003) volta a prestar sua contribuição ao acrescentar que somente através da comunicação pode haver relação intersubjetiva, sendo esta concretizada através do uso de signos linguísticos passíveis de interpretação o que, por sua vez, permite o seu entendimento. Os signos, dessa feita, fornecem a conexão entre o sujeito e o objeto na construção do conhecimento humano, permitindo sua compreensão e, conseqüentemente, aplicação. O direito, portanto, somente modifica uma conduta inter-humana quando comunica aquilo que pretende.

Segundo pontua Carvalho (2009), o direito nada mais é do que um sistema de mensagens, que comunica o que é esperado daqueles que compõem a sociedade para uma convivência pacífica. No entanto, a mensagem que permite tal comunicação é incompleta, sendo que sua compressão se dá no sentido do código estruturado pelo emissor e só aparece na mente do destinatário com sua decodificação. Cada mensagem é apresentada através de textos, compostos por signos linguísticos estruturadores, ou seja, de linguagem, sendo que é sobre esse dado que se construirá o sentido das palavras para a compreensão do que foi legislado.

Ao ser constituído por linguagem apta a modificar indiretamente as condutas de seus destinatários, Carvalho (2009) pontua que o direito possui

linguagem própria das normas, assumindo caráter prescritivo de condutas, sendo que é justamente nessa prescritividade que a norma jurídica se distingue das demais linguagens deônticas enquanto característica única da coercitividade estatal. Aqui, cumpre destacar que as normas, enquanto unidades constitutivas do ordenamento, são expressões linguísticas, construídas na forma prescritiva, uma vez que trazem em si a deonticidade (dever-ser) própria das normas, que é o que as distingue das leis naturais ônticas (ser).

Nesse âmbito, Carvalho (2009) aponta que o legislador, em sentido amplo, faz uso das crenças, hábitos sociais, sentimentos e estimativas a fim de apreender historicamente o cenário social, ensejando os destinatários da regra jurídica a cumprir as expectativas normativas. Assim, o direito, como regulador de condutas humanas, se manifesta por meio de linguagem com função prescritiva, materializado por um conjunto de atos de fala que, por seu turno, atua por meio de um modal deôntico juridicamente relevante, ou seja, modalizado por um dever-ser (proibido, permitido ou obrigatório) que opera na condição de conectivo intraproposicional. A imposição de formas normativas ao comportamento social somente é possível linguisticamente, mediante a utilização de um processo comunicacional.

Diante disso, é possível depreender que a norma jurídica somente existe após a construção da sua significação pelo intérprete, a partir de seus signos. Assim, o destinatário da norma toma contato com o texto legal, cria enunciados e proposições normativas, conjuga-as com outras proposições e faz surgir, daquele suporte físico ao qual adjudicou sentido, a significação que é a norma jurídica. Tal como todo e qualquer texto, o texto do direito conta com um plano de expressão, no qual o intérprete toma contato com a literalidade textual e outro, de conteúdo, onde tem início o processo de interpretação, construindo os conteúdos das frases prescritivas, organizando-as em forma de normas jurídicas e integrando-as entre si.

Partindo desse viés, Carvalho (2009) alerta que nem sempre é possível construir uma norma jurídica a partir de somente um texto. Em determinadas ocasiões, o jurista deverá examinar os grandes princípios que fazem parte da totalidade do sistema jurídico que, por sua vez, servem como guias da interpretação dos enunciados prescritivos de direito positivo a fim de construir a norma jurídica a partir deles. A significação é formada, dessa maneira, a partir do empenho de tomada dos juízos em conformidade com os princípios gerais que compõem o sistema jurídico. Ainda, cabe destacar que a norma jurídica não existe isoladamente, mas sempre em um contexto, estabelecendo relações de coordenação ou de subordinação com outras normas jurídicas. Portanto, não se pode tomar a norma jurídica

apenas em sua individualidade, desconsiderando outras que compõem todo o sistema jurídico.

Seguindo tal linha de raciocínio, Carvalho (2009, p. 667) afirma que:

[...] uma norma jurídica não é capaz de, por si só, criar outros enunciados prescritivos, mas apenas disciplinar o ato de enunciação que os produz. Os enunciados, que compõem o plano de expressão do direito positivo, suas proposições e as normas jurídicas com base neles construídas, só existem como tal porque alguém os enunciou, isto é, proferiu um ato de enunciação (criação de enunciados).

A atividade da enunciação, portanto, revela-se por um acontecimento de ordem social, somado a um ato de vontade humana, com a realização de um procedimento específico realizado por um agente competente.

Lado outro, e sempre considerando o direito enquanto linguagem social, tem-se a questão dos entraves semânticos oriundos do texto jurídico, momento em que o intérprete se depara com questões como ambiguidade, vagueza e descompasso com os anseios da sociedade o que, por sua vez, levanta a possibilidade de insegurança jurídica, algo que certamente não é permitido ao direito.

De acordo com Passarelli (2009), é imprescindível ter-se em mente que o signo linguístico é uma entidade relacional, de forma que há necessidade de combinar o significante com um significado. A linguagem, então, cria a realidade conjugando os aspectos verbais e não verbais para compor uma comunicação, que deve ser eficaz, essencialmente no contexto jurídico, para que atinja sua finalidade.

Desse modo, não há de se falar em justiça social se o discurso jurídico se mostra inteligível, inacessível ou, ainda, incompleto, dada a realidade a que se aplica. O intérprete deve buscar clarear ao máximo o alcance do conceito, valendo-se de exemplos e do uso do termo em situações típicas. Daí ser possível afirmar que o objetivo da análise semiótica do texto é justamente alcançar a identificação das regras que indiquem a qual objeto ou circunstância um signo pode ser aplicado.

Retomando a temática proposta para a presente discussão, é possível visualizar um quadro de judicialização da discussão acerca da (não) necessidade do reconhecimento do vínculo empregatício para a concretização dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos que, além de prolongar a antinomia social e incorrer em insegurança jurídica, não vem conseguindo alcançar uma solução para tal questão.

Conforme delineado acima, o que se tem atualmente é uma disputa de

valores que envolve a linguagem jurídica vigente ao alcance dos operadores do direito, ou seja, a legislação, doutrina e jurisprudências trabalhistas pátrias acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício e a realidade dos trabalhadores de aplicativos inseridos num mercado de trabalho marcado pela tecnologia, tal como inicialmente delineado.

Tal cenário, além de não ser capaz de atender adequadamente a nenhum dos lados da disputa, seja os trabalhadores, as empresas ou o próprio Poder Judiciário, evidencia a insuficiência da linguagem jurídica atual voltada apenas para a discussão acerca do reconhecimento ou não do vínculo de emprego, comprometendo sobremaneira os trabalhadores, que se veem em um quadro de hipossuficiência e insegurança jurídicas incompatível com a proteção que o Direito do Trabalho visa garantir.

Diante disso, o presente estudo levanta a possibilidade de se lançar um olhar semiótico voltado para a questão do abandono da necessidade de se discutir o vínculo empregatício, permitindo que o operador do direito interprete o texto celetista à luz não do prisma das relações laborais do tempo em que seu texto foi concebido, mas, sim, de modo a evoluir o processo interpretativo para analisá-lo sob os novos ângulos das novas relações de trabalho.

A semiótica, então, presta sua contribuição ao promover a criação de uma nova linguagem de signos capaz de reconhecer e amparar os direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos sem, necessariamente, ater-se à evidente insuficiência da discussão acerca da subordinação e do reconhecimento do vínculo empregatício.

Ao partir do pressuposto de que o signo, mais do que o objeto em si, é sua representação, na relação entre o signo-objeto, que faz parte do texto legal e a percepção-compreensão de tal signo por parte do sujeito cognoscente, ou seja, do operador do direito, aspectos como os fatores culturais, temporais e espaciais podem ser considerados como limitantes, dada a perspectiva de cada um. Ademais, diante da presença de termos vagos e/ou ambíguos nos textos normativos, tem-se o risco de seu mau uso ou emprego o que, por sua vez, pode levar tanto a uma conclusão como a uma solução jurídica falsa ou oposta, comprometendo a segurança jurídica e incapacitando a atenção à demanda em questão, tal como vem sendo colocado a respeito da infrutífera discussão acerca da (não) necessidade do reconhecimento do vínculo de emprego para efetivar a entrega dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos.

É justamente aqui que a semiótica, mais precisamente, a semiótica jurídica, pode contribuir ao ser capaz de reduzir e/ou sanar tais complexidades, bem como de fornecer condições para que o operador do direito

desempenhe sua atividade, fundamentado em elementos firmes e certo de estar percorrendo um caminho coeso e coerente, além de permitir que aos destinatários de tal atuação contem com instrumentos de verificabilidade, checagem e, caso necessário, de correção de possíveis equívocos, tendo sempre em vista o cumprimento das premissas do direito, tal como propõem Nöth e Santaella (2017).

Indo mais além, e ao atentar para a linguagem do direito, Cardoso (2021) afirma que a semiótica jurídica lança mão de ferramentas como a sintática, a semântica e a pragmática ao analisar o enunciado normativo e o fato jurídico em questão, conferindo à interpretação e à hermenêuticas parâmetros sólidos que visam compreender, interpretar, esclarecer e conferir sentido e significado ao texto ou signo jurídicos.

Ainda que a semiótica jurídica não represente a solução para todos os problemas relativos à interpretação e aplicação do direito, é justamente por meio dela que se suscita a criação de uma nova linguagem de símbolos voltados para o reconhecimento, entrega e amparo dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos que, não somente vá além da discussão do vínculo de emprego, como abandone em definitivo tal discussão, abrindo espaço para a criação de um novo direito.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o exposto pelo presente estudo, assim como é inegável que a evolução tecnológica modificou sobremaneira a vida em sociedade, alcançando o âmbito jurídico das mais diversas maneiras, também é impossível negar ou impedir que tais avanços continuem acontecendo.

Na seara do Direito do Trabalho, o avanço da tecnologia trouxe consigo transformações nas relações de trabalho, principalmente com a nova modalidade de prestação de serviços disponibilizadas por meio das empresas de plataformas de aplicativos. Assim, as relações entre aplicativos e trabalhadores estão definitivamente inseridas no contexto do novo mundo do trabalho, caracterizadas por serem relações triangulares, nas quais as empresas fazem a intermediação entre os trabalhadores e os clientes, havendo compartilhamento dos valores pagos por estes entre aqueles, além das demais situações delineadas no decorrer da discussão.

Nessa perspectiva, foi possível perceber que as empresas de plataformas de aplicativos apropriam-se do vácuo linguístico que existe sobre o tema no Brasil e buscam afastar vínculos (quaisquer) que possam comprometer sua lucratividade, o que denota total incoerência com os direitos

mínimos dos trabalhadores a elas ligados, tais como o da dignidade da pessoa humana, constitucionalmente previsto, como aqueles previstos por todo o ordenamento de proteção social, independentemente do reconhecimento ou não do vínculo de emprego.

Sob tal viés, e como o estudo demonstrou, a discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício é o maior motivador das demandas judiciais trabalhistas atualmente sendo que, além de tal ponto não ser pacífico nem na doutrina e jurisprudência, nem por parte do Tribunal Superior do Trabalho, gerando um quadro de hipossuficiência e insegurança jurídica, as decisões vêm favorecendo as empresas, ou seja o vácuo linguístico, comprometendo, sobremaneira, a efetivação dos direitos destes trabalhadores a demonstrar a necessidade de abandono de velhas teses.

Desse modo, e diante de tal cenário de indefinição jurídica que em nada justifica a indispensabilidade de medidas que englobem os direitos fundamentais da relação laboral ora analisada, resta urgente a necessidade de serem criadas medidas de harmonização de tais novas formas trabalho, bem como de regulação própria e de empenho negocial a fim de solucionar as questões relativas à entrega dos direitos sociais dos trabalhadores de aplicativos.

Nesse cenário, a semiótica jurídica assume lugar de relevância justamente ao tomar por objeto os signos linguísticos que compõem os enunciados e discursos jurídicos, contribuindo e permitindo que o operador do direito desempenhe sua atividade tendo sempre em vista a busca por uma melhor interpretação e aplicação do direito levando em conta não somente o que traz a linguagem jurídica como o que requer e anseia as demandas da sociedade.

Justamente por isso, e tal como proposto pela presente discussão, a partir das contribuições da semiótica jurídica no que se refere à interpretação e à hermenêutica, levanta-se a possibilidade de o aplicador do direito abandonar em definitivo a discussão acerca do vínculo empregatício preenchendo este vácuo linguístico a partir da criação de uma nova classe de signos e valores linguísticos/jurídicos, com a finalidade precípua de entregar proteção social – independentemente do vínculo de emprego – sem comprometer valores como a livre iniciativa e a própria ordem econômica e, além disso, abandonar a dicotomia da velha linguagem que atrasa progressos sociais, econômicos e culturais.

Cumprir destacar que, ainda que não seja intenção do presente estudo, nesse momento, apontar soluções definitivas para a discussão dicotômica delineada, a criação de uma nova classe de signos, de uma nova legislação ou norma específica para estes trabalhadores pode ser considerada como

um meio-termo ou terceira via capaz de atender tanto às reivindicações e interesses dos trabalhadores como das empresas.

Portanto, e sendo o direito constituído por linguagem e estando esta sempre em movimento, a semiótica jurídica, a partir de métodos próprios e específicos, pode ser considerada um instrumento agregador no que se refere ao auxílio à atuação dos operadores do direito, contribuindo tanto para a aplicação da norma como para sua consonância com a evolução e anseios da sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. L. P. Direito do trabalho. 19ª ed. São Paulo: Editora Rideel, 2019.

ARAÚJO, C. V. O. de. Semiótica do direito. São Paulo: Quartier Latin, 2005.

BITTAR, E. C. B. Linguagem jurídica: semiótica, discurso e direito. 7ª ed. 4ª tiragem. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em maio de 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em maio de 2021.

BRIDI, M. A.; MACHADO, S.; PORTELA, G. Terceirização, cadeia produtiva e reconfiguração da noção de empregador: o caso atento. In: XXXXI CONGRESSO ALAS. Montevideo-Uruguay, 3-8 dic./2017. Disponível em [http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/0521\\_maria\\_aparecida.pdf](http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/0521_maria_aparecida.pdf). Acesso em outubro de 2020.

CANOTILHO, J. J. G. Direito constitucional e teoria da constituição. Coimbra: Almedina, 2000.

CASAL JÚNIOR, M. Entregadores perdem maioria dos casos sobre vínculo empregatício com aplicativos. In: Revista Consultor Jurídico, Conjur.com.br, julho de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-24/entregadores-perdem-maioria-casos-vinculo-aplicativos>. Acesso em maio de 2021.

CARDOSO, A. S. de O. Semiótica jurídica, processo e decisão judicial: análise do discurso jurídico. São Paulo: Dialética, 2021.

CARVALHO, A. T. de. Teoria Geral do Direito (o constructivismo lógico-semântico). 626p. 2009. Tese [Doutorado em Filosofia do Direito], Universidade Católica de São Paulo, 2009.

CARVALHO, P. de B. Direito tributário, linguagem e método. 7ª ed. São Paulo: Noeses, 2018.

CHAUÍ, M. Convite à filosofia. 13ª ed. São Paulo: Ática, 2010.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 19ª ed. obra revista e atualizada. São Paulo: LTr, 2020.

FCR LAW. Volume de ações contra aplicativos dispara na Justiça do Trabalho. In: FCR Law News, 28 dezembro 2021. Disponível em: <https://news.fcrlaw.com.br/news/volume-de-acoes-contra-aplicativos-dispara-na-justica-do-trabalho/>. Acesso em março de 2022.

FILGUEIRAS, V.; CAVALCANTE, S. O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. Revista Princípios, nº 159, p. 11-41, jul./out. 2020.

FINCATO, D.; STURMER, G. A reforma trabalhista simplificada: comentários à Lei nº 13.467/2017. Porto Alegre: Editora EdIPUC-RS, 2019.

HART, H. L. A. O conceito de direito. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

KELSEN, H. Teoria pura do direito. Tradução João Baptista Machado. 6ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. O trabalho digital e os trabalhadores. In: BRIDI, M. A.; LIMA, J. (Orgs.) Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação. Curitiba: Editora da UFPR, 2018.

MISKOLCI, R. Sociologia digital: notas sobre pesquisa na era da conectividade. Contemporânea, Salvador, v. 6, nº 2 p. 275-297, jul./dez. 2016. Disponível em: <http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/525/211>. Acesso em maio de 2021.

MORCHÓN, G. R. Teoría del derecho (fundamentos de teoría comunicacional del derecho), Parte Geral. Tomo I. São Paulo: RT, 1983.

NADER, P. Introdução ao estudo do direito. 43ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

NÖTH, W.; SANTAELLA, L. Introdução à semiótica: passo a passo para compreender os signos e a significação. São Paulo: Paulus, 2017.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. de L.; CASAGRANDE, C. L. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PASSARELLI, L. L. Hermenêutica pós giro linguístico. In: Jus Navigandi, Teresina, ano

14, nº 2213, 23 jul. 2009. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/13198>. Acesso em: jun. 2021.

PEIRCE, C. S. *Semiótica e filosofia*. São Paulo: Cultrix, 2000.

PIPEK, A.; DUTRA A. L.; MAGANO, I. R. *Reforma trabalhista*. São Paulo: Blucher, 2017.

SANTAELLA, L. *O que é semiótica*. São Paulo: Brasiliense, 2009.

UBER. Uber investor. Uber announces results for fourth quarter and full year 2021. February, 09, 2022. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2022/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2021/default.aspx>. Acesso em março de 2022.

UBER. Uber newsroom. Fatos e dados sobre Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/%3E>. Acesso em maio de 2021.

WARAT, L. A. *O direito e sua linguagem*. 2ª ver. 2ª ed. aum. São Paulo: Sergio Antônio Fabris Editor, 2000.

VILANOVA, L. *Escritos jurídicos e filosóficos*. São Paulo: Axis Mvndi IBET, 2003. (v. 1).

