



**ENTREGADORES E PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE À
LUZ DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS**

**DELIVERS AND DIGITAL PLATFORMS: AN ANALYSIS IN THE
LIGHT OF BRAZILIAN COURTS**

<i>Recebido em:</i>	09/06/2021
<i>Aprovado em:</i>	29/07/2021

Saulo Nunes de Carvalho Almeida¹

Maria Francisca da Silva Neta²

RESUMO

À medida que as novas tecnologias de mercado gradativamente conquistam espaço, alteram as relações de trabalho e interferem diretamente na forma de se relacionar entre empregados e empregadores. Nesse contexto, deve existir uma atenção maior da esfera trabalhista no que diz respeito as mutações oriundas da difusão de ambientes virtuais, em especial a crescente popularização de plataformas digitais e as possíveis fraudes trabalhistas oriundas das mesmas. Assim sendo, o objetivo deste ensaio centraliza-se na proposição de uma reflexão crítica sobre a mudança paradigmática que o labor humano vem sofrendo em razão das novas tecnologias, a natureza jurídica das relações

¹ Pós-Doutorado em Direito na Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP; Doutor (Bolsa CAPES) e Mestre (Bolsa FUNCAP) em Direito pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR; Pós-Doutorado em Direito na Universidade de Fortaleza; Professor da UNICATÓLICA de Quixadá e da UNIFANOR; Coordenador Operacional do Doutorado Interinstitucional em Direito UNICAP/UNICATÓLICA; Editor da Revista Direito & Desenvolvimento da UNICATÓLICA de Quixadá. Endereço eletrônico: saulonunes@hotmail.com

² Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Católica de Quixadá – CE. Endereço eletrônico: maria.lindolfo98@gmail.com



empregatícias e a proteção dos direitos dos trabalhadores, buscando compreender se essas atividades desempenhadas são realizadas de forma autônoma ou se existe um vínculo de subordinação entre as partes, considerando os entendimentos conflitantes que começam a emergir nos tribunais. Diante desse cenário, se objetiva analisar a natureza do negócio jurídico existente entre trabalhador e plataforma digital, posto que situações semelhantes, ao experimentarem soluções jurisdicionais distintas, tendem a gerar insegurança tanto aos trabalhadores quanto a própria atividade empresarial.

Palavras-chave: Entregadores de aplicativos. Plataformas digitais. Vínculo empregatício.

ABSTRACT

As new market technologies gradually gain space, they change working relationships and directly interfere in the way of relating between employees and employers. In this context, there must be greater attention from the labor sphere with regard to the mutations arising from the diffusion of virtual environments, in particular the increasing popularization of digital platforms and the possible labor fraud arising from them. Therefore, the objective of this essay is centered on the proposition of a critical reflection on the paradigmatic change that human labor has undergone due to new technologies, the legal nature of employment relationships and the protection of workers' rights, seeking to understand whether these activities performed are carried out autonomously or if there is a subordinate link between the parties, considering the conflicting understandings that begin to emerge in the courts. In view of this scenario, what is sought to be analyzed is the nature of the existing legal business between worker and digital platform, since similar situations, when experiencing different jurisdictional solutions, tend to generate insecurity for both workers and the business activity itself.



Keywords: Application deliverers. Digital platforms. Employment bond.

INTRODUÇÃO

Por uma perspectiva histórico-evolutiva, é inquestionável que, ao longo dos anos, as condições de vida dos trabalhadores progressivamente melhoraram. A intervenção estatal, e o afastamento de um modelo liberal, foi um relevante marco, responsável em elevar o trabalhador a sujeito possuidor de diversos direitos e garantias fundamentais.

Aparenta ser inquestionável também o argumento de que o surgimento de novas tecnologias, e a praticidade e acessibilidade para uma multiplicidade de bens e serviços proporcionada pelas mesmas, introduziu grandes benefícios para a sociedade em geral, em especial para os consumidores.

No entanto, mesmo que o processo de expansão e infiltração em todas as esferas da vida por essas novas tecnologias seja recepcionada com otimismo, é imperativo que exista adequada regulamentação como forma de impedir potenciais abusos. No âmbito trabalhista, esse processo chamado de Quarta Revolução Industrial, acompanhado do modelo de Economia Compartilhada (*Gig Economy*) resultou em verdadeira revolução na forma como são prestados os serviços e como são celebrados os contratos de trabalho. Desse modo, no campo relacionado aos conceitos tradicionais sobre a prestação de serviço, a tecnologia ganha espaço no mundo do trabalho, intervém nas relações dele decorrentes e desencadeia mudanças estruturais, tanto nas relações entre as partes envolvidas, como nas concepções da prestação de serviço tradicionalmente construídas.

O presente ensaio parte da seguinte problemática: em que medida as relações entre trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais são resguardadas pelo ordenamento jurídico pátrio? Justificando a escolha do presente tema está a finalidade de



analisar as características do contrato de trabalho dos entregadores no Brasil, buscando determinar a possibilidade de salvaguardar direitos decorrentes da nova relação de trabalho realizadas pelo desenvolvimento da tecnologia móvel e da economia compartilhada.

Os métodos e procedimentos que serão utilizados para situar a natureza jurídica dos serviços ofertados por plataformas digitais centralizar-se-á em doutrinas tradicionais para adequadamente conceituar trabalhadores autônomos e subordinados, analisando os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego no nosso país. Além disso, buscar-se-á identificar tendências presentes nos termos de uso fornecido pelas plataformas, tratando-se do maior fundamento para o afastamento dos entregadores de um trabalho subordinado para um trabalho autônomo. O estudo contará também com o auxílio de pesquisas em artigos de relevantes periódicos científicos, livros especializados, dissertações, teses, bem como o uso de legislações relacionadas.

Para responder o objetivo proposto será analisado os impactos causados pela grande disseminação das plataformas digitais em decorrência da pandemia provocada pelo Novo coronavírus, em que devido ao isolamento social como medida protetiva essas ferramentas alcançaram ampla difusão, se apresentando como soluções práticas para os consumidores e, ao mesmo tempo, como opções para trabalhadores desempregados.

Por fim, o estudo tratará de relevantes questões presentes na jurisprudência pátria, expondo e comentando alguns casos judiciais em que foram analisados questões relevantes referentes a temática, com a intenção de demonstrar as diferentes (e algumas vezes contraditórias) decisões dos tribunais brasileiros acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os entregadores por aplicativos e as respectivas plataformas digitais.



2 DIFUSÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS E SUA INFLUÊNCIA NO CONTRATO DE TRABALHO

A história da humanidade é marcada por constantes transformações em que o homem precisou se adaptar e se reinventar diante de cada novo cenário por ele enfrentado. Apenas por uma perspectiva moderna, foram guerras, catástrofes naturais e doenças dos mais variados tipos e intensidades que surgiram ao longo dos anos e que fizeram com que o homem reformulasse a sua realidade e encontrasse novos trajetos para prosseguir.

Desde a revolução industrial passamos a vivenciar, com maior proximidade, a difusão dos meios tecnológicos e sua implementação no nosso dia-a-dia, principalmente nas relações de trabalho, onde a tecnologia passou a fazer parte do cotidiano. Esse avanço tecnológico é um processo contínuo, e nos dias atuais, através de equipamentos como *smartphones*, acessamos em tempo real informações de todo o mundo, nos comunicamos com agilidade e nos conectamos em diversos aplicativos, modificando por completo a forma como vivemos em sociedade.

No ano de 2015, que teve como um dos “marcos” a grave crise econômica, o número de desempregos experimentou elevado crescimento, acompanhado de significativo aumento de trabalhadores informais. Com as reformas trabalhistas, novos arranjos legais surgiram para auxiliar no processo de flexibilização da contratação do trabalho em nosso país. A CLT pós-2017 passa a contar com novos modelos no que diz respeito às condições de duração do vínculo ou mesmo da jornada de trabalho, assim como também se abriu espaço para uma admissão mais individualizada do trabalho, tanto o assalariado quanto dos chamados trabalhadores autônomos.

Acreditava-se que essa “flexibilização” para contratação de trabalhadores traria, para nosso modelo econômico, um ambiente propício para os negócios, visto que iria existir uma maior



liberdade aos empregadores no momento da contratação, execução e, até mesmo, extinção do contrato de trabalho.

Nesse contexto, não foi de surpreender a infiltração da tecnologia como meio de inovar o mercado de trabalho, criando um novo segmento por meio da Economia Compartilhada, abrindo caminho para maior adesão das tecnologias digitais tanto em negócios já existentes, como também na formulação de novos negócios. Surgem formas de organização, devido ao mencionado aumento das ocupações informais nos últimos anos. Para atender às necessidades dos consumidores, empresas de aplicativos de entrega de refeição e transporte, por exemplo, passaram a ganhar cada vez mais espaço (LEMOS; OHOFUGI; BORGES, 2020, p.121) e, como consequência, os trabalhadores que se aliam esse tipo de tecnologia para exercer seu ofício não são protegidos por legislação específica e se arriscam diariamente nas ruas para garantirem o seu próprio sustento.

3 PANDEMIA E PANDEMÔNIO: A DIFUSÃO DE UM NOVO MODELO DE TRABALHO

A crise sanitária que adveio com a pandemia da COVID-19, associada com a proliferação da doença, gerou distintos impactos no mundo do trabalho, uma vez que, como forma maior de prevenção utilizou-se o isolamento social, que acarretou em drásticas consequências ao setor produtivo e aos modelos tradicionais de prestação de serviços. O ano de 2020 marca uma drástica alteração na rotina de trabalho para muitos segmentos empresariais. Aqueles que puderam aderir ao teletrabalho experimentaram de forma mais amena os impactos econômicos da pandemia, por outro lado os serviços que não conseguiram ser executados a distância foram dominados pela situação de desemprego (SOUZA, 2020, p.40).

Como forma de evitar uma maior disseminação do coronavírus os representantes do Executivo tiveram que tomar diversas ações como meio de prevenção, e isto acabou por gerar impactos diretos e indiretos tanto no mercado de trabalho como também na estruturação da forma como os serviços eram prestados, visto que houve diminuição de



trabalhadores nos ambientes laborais e também diminuição dos lucros pela falta de consumidores (PEDUZZI, 2020, p.5).

A pandemia demonstrou que não importa a condição social ou gênero, todos estamos suscetíveis a doença. Foi evidenciada não apenas a fragilidade do ser humano, mas também a fragilidade de nosso modelo de sociedade, forçando todos a experimentarem o que se tornaria conhecido como a “nova normalidade”.

Além do isolamento social e do grande estímulo a adoção de modelos de trabalho remoto, outras providências foram tomadas como forma de prevenção, tais como a suspensão das atividades consideradas não essenciais, fechamento do comércio e de instituições de ensino, entre outras medidas que evidenciaram como os serviços digitais haviam se tornado essenciais em nossa sociedade e em nossa economia.

Todavia, deve-se reconhecer que os meios digitais, antes mesmo da pandemia causada pelo COVID-19, já estavam em processo de ampla difusão, sendo utilizados, cada vez com maior frequência, como forma alternativa de manter o sustento para os trabalhadores informais. Uma realidade em que aplicativos já impactavam diversas atividades em múltiplos segmentos empresariais. Hoje temos algoritmos que nos ajudam a escolher passagens, por exemplo, e ainda na mesma plataforma fornecem informações e opções de locais para estadia, locação de veículos, agendamentos para visitas, compra de ingressos, entre outros aspectos que se tornaram integralmente virtual, ou seja, ocorrem sem qualquer necessidade de labor humano.

A pandemia da Covid-19 não apenas jogou maior luz para o surgimento de novas atividades, mas também enfatizou as condições adversas enfrentadas pelos trabalhadores que compõe a mão de obra na economia da tecnologia digital, tais como: transporte de passageiros, refeições, logística, estética, aluguel de imóveis, serviços financeiros etc. O isolamento social, *lockdown* e o fechamento dos serviços não essenciais aumentaram o



número de entregadores de aplicativos e evidenciou a relevância dos debates sobre as condições de trabalho vividas por estes trabalhadores (ALVES; BAGNO; GONÇALVES, 2020, p.100). Segundo informações incluídas na PNAD Covid, pode-se perceber o aumento de pessoas que passaram a trabalhar com as plataformas, onde entre os primeiros trimestres de 2015 e 2020 esse número se encontrava 693 mil postos, e no mês de maio de 2020 motoboys e entregadores somaram 917 mil postos³.

A título exemplificativo desse processo de ampla expansão, e as distintas áreas impactadas, pode-se mencionar a plataforma Singu, a primeira empresa no Brasil a oferecer serviços de beleza em domicílio. Criada em 2015, a plataforma fornece serviços de manicure, pedicure, massagem, depilação e tratamentos para os cabelos, em que basta o cliente instalar o aplicativo e com muita facilidade realizar seu pedido para, logo em seguida, uma profissional comparecer ao local indicado e realizar a atividade solicitada.

Também desenvolvida no ano de 2015, a Easy Carros trata-se de outra empresa que trabalha unicamente por meio das plataformas digitais e oferece serviços como lavagem a seco, troca de óleo e limpeza do ar condicionado em automóveis a domicílio, evitando que o cliente se desloque até uma oficina, sendo tudo realizado na sua própria residência.

Outras empresas de tecnologia que vem experimentando amplo crescimento é a Parafuzo e a EasyQasa, ambas tendo como objetivo conectar usuários de forma rápida e fácil com profissionais da área de limpeza. Nesses casos, diaristas com cadastro nas plataformas recebem solicitações de serviço no seu próprio celular, de acordo com a localização da prioridade para limpezas mais próximas de sua residência. Seguindo modelo similar, no ano de 2020 chegou ao Brasil um aplicativo conhecido como “Uber dos Personal Trainers” com o objetivo de abrir vagas para inúmeras pessoas que atuam profissionalmente na área de

³Disponível em <jornalggn.com.br/artigos/os-entregadores-e-o-falso-dilema-da-clt-por-vitor-filgueiras-e-renata-dutra/>. Acesso em 08/08/2020.



educação física (muitas que se encontravam desempregadas devido a pandemia da covid-19).

Para finalizar a lista exemplificativa (que, certamente, poderia continuar por mais algumas laudas), destacam-se as plataformas digitais denominadas como Instacasa e Construtech. Essas se revelam como uma solução que permite as pessoas visualizem loteamentos disponíveis mediante tour virtual e planejem suas casas sem precisarem se deslocar, permitindo que também possam ter acesso a diversos projetos arquitetônicos disponíveis para implantação caso venham a proceder com a compra de algum lote.

Frente à realidade de ampla difusão dos meios digitais nos mais distintos segmentos econômicos e de mercado, revelou-se a existência de um problema que a muito já era sentida pela própria classe de entregadores, mas que só agora começam a experimentar maior visibilidade, referente a cenários de péssimas condições em que estes trabalhadores vivem. Os mesmos encontram-se despedidos do mínimo de dignidade e excluídos de direitos básicos vinculados ao trabalho conforme o sistema constitucional em vigor.

Por uma perspectiva humanística, a realidade experimentada por entregadores é preocupante. Como forma de garantirem o seu sustento, e em sentido contrário a todas as recomendações de saúde, os entregadores continuam circulando pelas ruas das cidades em suas motos ou bicicletas, sem nenhuma garantia, segurança ou direito laboral. Deixados a própria sorte e submersos em uma sociedade profundamente desigual, tais trabalhadores não possuem escolha senão ingressar nesse novo modelo econômico, pois são neles que encontram sua única fonte de renda.

Ante o exposto, é possível perceber que os serviços de *delivery*, na atualidade e diante do momento que vivemos, se tornaram serviços essenciais e cresceram exponencialmente. Apesar da exposição aos riscos de contaminação, entregadores se veem com a necessidade de obter renda. Se compararmos as condições de trabalho dos entregadores de aplicativos



hoje com os trabalhadores que experimentaram a 1ª Revolução Industrial, denominadores comuns poderão ser identificados. Afinal, atualmente tais trabalhadores não experimentam quaisquer garantias sociais, baixo nível de retribuição pelo trabalho, ambiente de elevado risco a saúde e/ou segurança, jornadas de trabalho extenuante e, talvez em um cenário ainda mais retrógrado do que aquele experimentado por trabalhadores do século XVIII, precisam arcar integralmente com os custos de todos os instrumentos de trabalho.

Empresas defendem que o tipo de serviço por elas ofertado, através das plataformas digitais, oferece uma liberdade maior para os trabalhadores, que podem escolher qual dia e horário desejam trabalhar. Porém, como se pôde perceber, trata-se de mera “ilusão de empreendedorismo” em que, o que realmente ocorre é uma ausência de liberdade factual e a manifestação de uma nova morfologia de submissão. Entregadores são obrigados a se sujeitarem a longuíssimas jornadas, sem descanso, possuem um número mínimo de corridas a serem realizadas, não podem exceder o limite de cancelamento de viagens, entre outros aspectos que evidenciam que os mesmos não possuem real liberdade e encontra-se em uma relação de trabalho composta por regras que foram unilateralmente definidas pelas plataformas (FONSECA, 2020, p. 360/361). Como nos aponta Kalil (2017, p.246):

A partir desse ponto de vista, indica-se que as empresas estabelecem regras de conduta aos trabalhadores de forma unilateral; que os valores a serem pagos pelos consumidores são estabelecidos pela empresa sem qualquer possibilidade de intervenção do prestador de serviço; que as políticas de trabalho são impostas; que se atua em face dos trabalhadores para que ocorra maior aceitação quantitativa de serviços a serem feitos; que há cláusulas contratuais entre empresas, trabalhadores e clientes que sugerem exclusividade dos prestadores de serviços em face da plataforma ou do aplicativo; que se estabelecem padrões mínimos dos instrumentos de trabalho; que não se exigem conhecimentos específicos ou qualificados dos trabalhadores para a prestação do serviço; que inexistem



oportunidades de promover empreendimento diversos; e que as avaliações dadas pelos clientes podem ocasionar o desligamento do trabalhador da plataforma ou aplicativo.

Essa estratégia utilizada por algoritmos faz com que o vínculo de emprego se torne mais árduo de ser visualizado, em especial pelo fato de não haver o contato humano gerenciando o serviço e sim um dispositivo tecnológico. Logo, diante das inúmeras transformações oriundas da chamada Economia Compartilhada, no que diz respeito à prestação de serviços, torna-se imperativo que o ordenamento jurídico evolua também, tornando-se eficaz na sua função de regulação das relações de trabalho existentes, sejam essas tradicionais ou modernizadas.

4 DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Como se sabe, um dos requisitos que caracterizam a relação de emprego para o Direito do Trabalho pátrio é a chamada subordinação, que atua como parâmetro maior para que se possa identificar quando uma situação merece ou não ser resguardada pela legislação social trabalhista. Contudo, com a constante evolução dos novos modelos de economia, a legislação social vem enfrentando desafios para se adaptar as transformações ocorridas com os modelos de negócios dominantes na “Era da Economia Compartilhada”, que aparentam fugir desse alcance normativo (ANDRADE, 2014, p.26).

Para Abílio (2020, p.115) parte das obrigações de gestão do trabalho, que ontologicamente deveria ser do empregador, passa a ser transferida aos empregados como forma de se livrarem dos custos advindos da relação laboral. Assim, a liberdade para escolher quando e quantas horas trabalhar, não significa verdadeira evolução humanística da jornada de trabalho, mas sim um contexto de falta de proteção dos trabalhadores, principalmente no



que diz respeito à fixação e proteção do horário de trabalho, indenizações, saúde, segurança e custos.

4.1 TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

O Direito possui diversas fontes que, enquanto ciência, auxiliam na resolução de conflitos e na persecução dos interesses supremos de um ordenamento jurídico. Uma dessas fontes é a jurisprudência, comumente apresentado como um conjunto de julgamentos proferidos por tribunais em sentido idêntico ou similar. Diante disso, a jurisprudência também exerce importante papel social auxiliando o saneamento de lacunas jurídicas presentes em qualquer ordenamento. Um de seus principais objetivos é o de auxiliar a compreender como o país ou os tribunais nacionais e internacionais aplicam formalmente suas fontes principais (MONEBHURRUN, 2015, p.38).

Com o surgimento de novos tipos de contratos laborais, em que à primeira vista parecem tratar-se de modalidades autônomas, se faz necessário usar outros fatores para confirmar se estaríamos diante de cenários de empregos subordinado em cada circunstâncias. Nesse caso, a jurisprudência desempenha um papel importante, pois além dos requisitos legais, ela se alia a outras fontes para tentar determinar a classificação correta das espécies em análise. A jurisprudência adota as evidências acima mencionadas, combinadas com a aplicação do princípio primazia da realidade aos casos concretos:

A jurisprudência, por sua vez, o conjunto de decisões reiteradas dos tribunais, é a abstração, por semelhança, do conteúdo envolvido em determinado caso-tipo extraído da prática judiciária. Assim, uniformiza-se, para casos que envolvam os mesmos elementos, um entendimento que se consolida numa lição genérica, útil para diversos casos a solucionar. A



jurisprudência fixa entendimentos, orienta decisões futuras, leciona a respeito de antinomia, hierarquia de normas, justiça ou injustiça, ilegalidade, inconstitucionalidade..., de modo a servir de grande auxílio na construção, repetição ou inovação de entendimentos jurídicos aplicados. A jurisprudência com suas construções, no geral, flexibiliza os conteúdos normativos, conferindo maior dinâmica e vivacidade à letra da lei. Igualmente ao que acontece com a doutrina, os entendimentos da jurisprudência não são vinculativos da conduta (BITTAR, 2016 p.235).

Acontece que, devido a atualidade imposta pela nova ordem social e econômica, pode-se perceber que o direito positivo enfrenta dificuldades graduais, em especial as lacunas presentes na normatização responsável em regular as áreas da vida laboral. Diante dessa situação, determinados conceitos jurídicos aparentam encontrar-se ameaçados, ou mesmo esvaziados pela globalização em ritmo alarmante.

Vive-se um momento de crise no direito positivo, que tem levado a distorções estruturais no que se refere o alcance do equilíbrio social. Este conceito de crise representa um lugar repleto de contradições e incoerências na sociedade, onde a ordem jurídica enfrenta acontecimentos sem precedentes e aparenta não conseguir oferecer soluções eficazes para isso, como é o caso da desumanização do trabalho em uma economia compartilhada.

Os estudos de casos são comumente apresentados como resultado da seleção de métodos durante o processo de pesquisa e podem ser empregados para limitar e nomear eventos históricos ou para apresentar situações fictícias. Esses servem também para delimitar uma área de interesses ou atuação, ofertar substrato para a argumentação, evidenciar possibilidades de aplicação da pesquisa e proporcionar relevantes experiências (FEFERBAUM; QUEIROZ, 2019, p.316). Trata-se de um método de pesquisa que envolve a obtenção de conclusões a partir de observações e seleções de dados que ocorreram em um determinado problema. Por meio da análise da jurisprudência, é possível determinar a



posição do tomador de decisão quanto ao problema e quanto a possibilidade de distintas soluções que não tenham sido adotadas.

No Brasil, embora análises e discussões da jurisprudência ainda estejam nos estágios iniciais, no que diz respeito a celeuma referente a natureza jurídica da relação laboral existente entre entregadores de aplicativos e empresas, é possível identificar decisões que reconhecem o vínculo de emprego e outras (em sua vasta maioria) indeferindo o mesmo. As decisões que declararam existente o vínculo empregatício entende que não se trata de uma empresa de tecnologia, mas de uma empresa de transporte de passageiros. As que julgam improcedentes o reconhecimento das relações trabalhista adotam as dimensões clássicas de subordinação em seus argumentos, expondo que tais empresas eram apenas empresas de tecnologia que conectam clientes e profissionais.

4.2 DECISÕES CONTRÁRIAS O RECONHECIMENTO DE UMA RELAÇÃO DE EMPREGO

Com o rápido crescimento dos meios tecnológicos e o grande número de pessoas desempregadas, as plataformas digitais passaram a se tornar a principal (ou mesmo única) fonte de renda para inúmeros trabalhadores no nosso país. Logo, não é de impressionar que muitos desses eventualmente passariam a procurar a via judicial para resguardarem o que acreditam serem seus direitos. Como será apresentado, a vasta maioria das decisões tem julgado improcedentes os pedidos dos trabalhadores, entendendo que entregadores possuem autonomia e são livres para prestarem seus serviços.

Constata-se que a decisão que exclui a existência de uma relação de trabalho apresenta uma visão estrita (e até certo ponto ultrapassada) dos elementos tradicionais da relação de trabalho. Obviamente, esse tipo de decisão classifica a administradora de aplicativos como intermediária na área de tecnologia, negando a qualidade dos serviços de transporte que



presta. Aqui, os trabalhadores são apresentados como “parceiros” que trabalham na plataforma em condição de autônomos, motivo o qual nega-se a presença do art. 6º da CLT.

Nesse sentido, pode-se destacar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que julgou, em 12 de novembro de 2020, o processo de número 0010138-86.2020.5.03.0011⁴, tendo como relator Paulo Chaves Correa Filho. Na oportunidade, entenderam não estar preenchidos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, uma vez que, segundo entendimento da corte, não existe subordinação entre a empresa iFood e os entregadores, não restando evidenciado o poder de direção patronal neste tipo de relação.

Seguindo o ponto de vista da decisão supramencionada, temos a decisão de nº 1001300-38.2019.5.02.0032 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que, em seu texto, apresenta o argumento de que não ficou comprovado o requisito da subordinação visto que o trabalhador era quem decidia quais os dias e horários devia trabalhar, sendo negado o vínculo conforme ementa da decisão “ a prestação de serviços do autor não ocorreu de acordo com os preceitos consolidados, pelo que correta a r. sentença ao não reconhecer o pretendido vínculo de emprego”⁵ (TRT-2 10012003820195020032 SP, Relator; Sergio Jose Bueno Junqueira Machado, 9ª Turma – Cadeira 2, Data de Publicação: 02/20/2020).

Adequado destacar que os Ministros do Superior Tribunal de Justiça (STJ) no ano de 2019, por unanimidade, decidiram que o motorista que trabalha com serviços de transporte não possuía qualquer vínculo empregatício com a empresa. Entenderam ainda que essa atividade é autônoma, não se fazendo presente qualquer relação hierárquica.

⁴Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1124466073/rops-101388620205030011-mg-0010138-8620205030011/inteiro-teor-1124466103> Acesso em: 02.11.2020.

⁵Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118754942/10013003820195020032-sp/inteiro-teor-1118754966> Acesso em: 02.11.2020.



Em perspectiva similar, em decisão da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo/ SP no processo nº 1000100-78.2019.5.02.0037⁶, a magistrada da vara supracitada julgou improcedente a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, que exigia o reconhecimento do vínculo empregatício do iFood com os entregadores que adotam as ferramentas digitais. Além disso, foram rejeitados pedidos relativos à empresa Rapidd, integrante do mesmo grupo.

Ainda conforme a decisão supracitada a Magistrada entendeu que não era possível a identificação do plexo de requisitos necessários para que fosse reconhecido o vínculo de emprego, motivo o qual não existem elementos suficientes para tal caracterização. Ademais, a Magistrada argumentou que os motoboys possuem seus próprios meios de produção, afastando assim da situação de empregado subordinado e aproximando-o da condição de autônomo.

Com base nesse entendimento, não há evidências de subordinação na relação de trabalho analisada. De acordo com o teor da sentença, o motorista tem autonomia em relação ao seu horário de trabalho. Autonomia, essa, que é reiteradamente apontada na decisão como elemento suficiente para evidenciar a ausência do requisito de subordinação. Além disso, segundo o relator, a avaliação existente nas plataformas digitais refere-se à avaliação dos prestadores de serviços, feitas pelos próprios clientes e usuários dos serviços, e não os proprietários das empresas. Como se sabe, a avaliação mencionada permite que o serviço mantenha um padrão de confiabilidade para os usuários.

Como contraponto, adequado destacar que apesar de o pressuposto da autonomia e flexibilidade se fazerem presentes de modo tênue, os trabalhadores aparentam serem submetidos as ordens, mesmo que indiretamente, das plataformas, impondo formas de

⁶Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-ifood-vinculo-empregaticio.pdf> Acesso em: 02.11.2020.



comando e obediência por meio do controle de valores das entregas e a avaliação dos consumidores (REIS; CORASSA, 2017, p. 157-165).

Apesar disso, ainda no sentido das decisões previamente relatadas, o TRT da 2ª Região, ao julgar o RO 1001574-25.2016.5.02.0026, também não reconheceu o vínculo de emprego ao julgar um caso semelhante da empresa de transporte UBER, conforme decisão transcrita abaixo:

“O sistema UBER, na verdade, vem a ser uma plataforma tecnológica, de modo a facilitar o contato entre o proprietário do veículo cadastrado e o cliente. Mal comparando com as cooperativas de táxi, a diferença é que os motoristas da empresa UBER têm a comodidade de não precisarem aguardar os passageiros nos pontos de encontro nas ruas, podendo aguardar os chamados em casa, ou em qualquer outro local, facilitando a prestação do serviço para ambas as partes. Os meios tecnológicos servem para aprimorar e facilitar o modo de vida das pessoas. E, atuando o motorista em nome da empresa, e sendo ela também responsável por eventuais irregularidades que possam ser cometidas pelo condutor, cabe a ela estabelecer as regras de procedimento na execução dos serviços, o que não se confunde com o poder diretivo do empregador. A partir do momento em que o motorista se cadastra na plataforma do Uber, adere a diversas cláusulas a fim de que a prestação dos serviços também seja uniforme e com qualidade. Os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV c/c art. 170, III, da CF garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre, desde que pautado na função social da propriedade (art. 5º, XXIII c/c art. 170, III, CF)”⁷.

Por fim, resta demonstrado, de acordo com as decisões que negam o vínculo empregatício dos entregadores ou motoristas com as plataformas digitais, um cenário de ausência de

⁷Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/primeiro-parecer-tema-trt-nega-vinculo.pdf>. Acesso em: 02.11.2020.



subordinação, entendendo que os aplicativos atuariam como uma simples ferramenta responsável por conectar o entregador com a empresa, sem preencher os pressupostos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial a personalidade e a subordinação, impedindo o reconhecimento da relação de emprego.

Nesse cenário, os entregadores de aplicativos, como trabalhadores autônomos, adequadamente assumem todos os custos das atividades realizadas pelas empresas de entrega bem como todos os riscos do negócio, não podendo esperar quaisquer responsabilidades trabalhista por parte da empresa, apesar de se submeterem aos termos e condições de trabalho estabelecido na forma de regulamentos pela mesma.

Atualmente, pode-se perceber que medidas de apoio a esses trabalhadores decorrem da liberalidade das empresas, o que se torna temerário, pois a semântica de substituir direitos e garantias fundamentais cogentes por “favores” facultativos invariavelmente deflagra um cenário de mitigação da cidadania dos trabalhadores.

4.3 DECISÕES FAVORÁVEIS O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme será evidenciado a seguir, as decisões jurisprudenciais que concedem reconhecimento da relação de trabalho se empenham em buscar a natureza da relação entre o trabalhador e a empresa responsável por intermediar a relação por meio de aplicativo. Esse tipo de decisão é centralizada na busca pela realidade, eliminando o status de “mero intermediador” da empresa de tecnologia e verificando a verdadeira natureza da atividade econômica.

No Brasil, a primeira decisão favorável ao reconhecimento do vínculo existente entre as plataformas e os motoristas aparenta ter ocorrido em agosto de 2018, em um caso em que se analisava a pretensão de um motorista Uber ao recebimento de suas verbas rescisórias após o fim do seu contrato, sendo os seus pedidos julgados improcedentes na primeira



instancia, ocasião em que a parte recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, que então admitiu a relação de trabalho.

De acordo com a defesa, a Uber manteve a linha argumentativa central de que apenas atuava fornecendo uma plataforma tecnológica da qual os motoristas voluntariamente a utilizava e, com isso, se tornam parceiros no momento do cadastro. No entanto, o fato de que os preços relacionados com viagens são determinados unilateralmente pela empresa, e não pelos motoristas, aparenta evidenciar tratar-se de uma falácia o argumento de que os motoristas possuem plena autonomia.

Nessa perspectiva, a expansão das atividades de entrega de alimentos por meio do uso de plataformas eletrônicas tem gerado conflitos inevitáveis em todo o mundo na seara trabalhista. É claro que no Brasil a situação não é diferente. A 22ª vara do Trabalhista de Brasília-DF decidiu que:

“Aliás, a situação dos motociclistas prestadores de serviços em entregas rápidas, tais como a gerenciada pela segunda ré (IFOOD), já é conhecida desta Justiça Especializada. Do mesmo modo ocorre em situação análoga, delineada pela doutrina e jurisprudência como processo de “Uberização” das relações laborais, definidor de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia...

Dessa forma, evidente a presença dos pressupostos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes, previstos no arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.”⁸

⁸Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/736695654/rtord-11086720185100022-df/inteiro-teor-736695713>. Acesso em: 02.11.2020.



Verifica-se que, neste caso, o Tribunal reconheceu a relação laboral entre entregador e a empresa iFood, inclusive destacando que existem pressupostos jurídicos que constituem as características da relação laboral entre as duas partes. A decisão reforça os argumentos de que os requisitos legais são atendidos e demonstram um possível caminho para o futuro da legislação brasileira.

Em decisão similar, a 33ª Vara Trabalhista de Belo Horizonte-MG ao tratar do problema enfrentado pelos motoristas que trabalham para a empresa Uber, entendeu que estavam presentes os pressupostos legais para caracterizar a relação de emprego, tais como a pessoalidade e onerosidade.

Embora a plataforma de serviço de transporte de passageiros defenda que os motoristas trabalham por conveniência, podendo escolher quando e onde trabalhar, essa ideia de autonomia aparenta entrar em conflito com os termos determinados unilateralmente pela mesma, em que é definido um número mínimo de corridas e uma quantidade de cancelamentos que pode acarretar no banimento do trabalhador (ZIPPERER, 2019, p. 78).

A 8ª Vara do Trabalho de São Paulo também julgou procedente o pedido feito pelo Ministério Público do Trabalho que reconheceu existente vínculo trabalhista entre os motoboys que fazem uso a plataforma de aplicativo de entrega Loggi⁹. Essa decisão beneficiou inúmeros motoboys associados a empresa em todo o país e regulou diversos direitos, em especial normas sobre saúde, segurança e o controle da jornada de trabalho.

Segundo o entendimento na magistrada na sentença:

Reconhecer vínculo empregatício entre empregado de pequena empresa de frete e não reconhecer com as maiores do segmento implicaria em cancelar franca concorrência

⁹Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2019/12/f9267d679dbb3c29069a6a948d921954.pdf>. Acesso em: 02.11.2020



desleal entre as empresas, com indevido favorecimento de mercado. A lei preserva a livre concorrência, mas não a concorrência desleal, como se sabe. Também não se avilta o direito à propriedade, na medida em que toda propriedade privada deve atender à sua função social (BRASIL. TRT2, Processo Judicial Eletrônico 1001058- 88.2018.5.02.0008, 2019).

A magistrada ainda destaca em sua decisão que a empresa Loggi, ao contratar funcionários, por diversas vezes suprimiu os direitos fundamentais positivados no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, por não pagar os direitos inerentes aos trabalhadores invariavelmente estabelecem um cenário de concorrência desleal com as demais empresas que pagam valores assumem elevados ônus com impostos e encargos trabalhistas durante a realização de serviços análogos.

Ressalte-se que tal decisão ainda não expressa um entendimento unificado ou mesmo majoritário do judiciário trabalhista.

Por fim, em sessão de julgamento do processo nº 100353-02.2017.05.01.0166¹⁰ da 3ª Turma do TST no dia 02 de dezembro de 2020, o relator Ministro Mauricio Godinho Delgado defendeu a existência do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, sob fundamento de estarem presentes os cinco elementos caracterizadores do vínculo. Reconhecendo que a subordinação corresponde ao ponto mais controvertido, o Ministro entendeu que a legislação existente é suficiente para regulamentar esses tipos de casos, uma vez que de acordo com o art. 6º, parágrafo único da CLT “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão seequiparam, para fins de subordinação jurídica”.

¹⁰ O julgamento do processo na data do dia 02 de dezembro de 2020 foi suspenso em face do pedido de vista regimental do Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte e, sucessivamente do Exmo. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira.



À guisa de conclusão, pode-se afirmar que diante de situações envolvendo trabalhadores de aplicativos, ainda há uma grave divergência nas decisões oriundas dos tribunais brasileiros, onde algumas reconhecem o vínculo empregatício (minorias) e outras não, deflagrando um cenário de insegurança jurídica e deixando milhares de trabalhadores em situação de vulnerabilidade social.

O reconhecimento dessas relações não apenas beneficiaria os trabalhadores de entrega de alimentos mas também todos aqueles trabalhadores que encontram nas plataformas digitais a sua principal fonte de renda, independente da natureza do serviço prestado. A expansão do escopo da tutela de trabalho pode garantir a proteção efetiva do Estado aos trabalhadores que atualmente se encontram em uma zona cizenta e precária da normatização.

A simples postura negacionista no que diz respeito o reconhecimento do vínculo empregatício, em especial diante das evidências de razoável grau de subordinação presente nessas relações, aparenta tratar-se de um equívoco capaz de afrontar os pilares sociais constitucionais, deixando de lado importantes conquistas trabalhistas efetivadas ao longo de séculos de lutas.

5 CONCLUSÃO

Nas últimas décadas, o discurso neoliberal restaurou fortemente o processo de desconstrução dos direitos sociais. As empresas de plataformas digitais aparentam alcançar o ápice da ameaça aos institutos clássicos formadores do Direito do Trabalho onde, apesar de colher frutos oriundos da prestação laboral de outros, não se reconhecem como empresas nas respectivas áreas que atuam e afirmam que os trabalhadores que compõe seus quadros são profissionais autônomos que com elas se relacionam em um sistema de



colaboração, da mesma forma que os consumidores ao solicitarem os serviços por elas ofertados. Utilizam-se da semântica da economia compartilhada para colherem os frutos oriundos do trabalho dos entregadores, sem assumirem responsabilidades e obrigações que a normatização social confia as empresas.

A pandemia da Covid-19 jogou luz em tais contradições. Assim, tal como quando do surgimento da regulamentação trabalhista, as condições dos trabalhadores de aplicativos continuam sendo precárias, não possuindo garantias sociais, limites de jornada de trabalho, remuneração definida, apesar de experimentarem graus de subordinação e controle, obediência as punições. Agravando a situação, tais trabalhadores ainda precisam arcar com todos os custos e ferramentas de trabalho como bicicletas, motos, celulares, combustíveis, manutenções, etc. Na verdade, essa assimetria aparenta reproduzir as condições de trabalho reconhecidas como inaceitáveis já na metade do Século XIX.

Tais empresas repetem afirmações absolutamente frágeis e violam abertamente suas práticas reais. Afirmando que seus “colaboradores” experimentam ampla liberdade, podendo trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora, o que, segundo seus argumentos, desconstitui qualquer vínculo de emprego. Mas, na realidade, não há uma real liberdade, mas sim uma nova morfologia de subordinação, em que trabalhadores são obrigados a percorrem uma longa jornada diária, ultrapassam os limites constitucionais de jornada de trabalho, para obterem um salário competitivo que, após descontos com os gastos assumidos para o trabalho, poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

Embora ainda possam existir muitas discussões doutrinárias e jurisprudenciais sobre a natureza do trabalho prestado pelos entregadores de aplicativos, o fato é que na atual situação de incertezas, cabe ao judiciário, como protetor da Constituição e dos direitos sociais, ser acionado por trabalhadores que buscam resguardar seus direitos básicos expressamente consagrados no Texto Constitucional.



Os argumentos das decisões supramencionadas quanto a reconhecimento da relação juslaboral entre estes trabalhadores e as plataformas evidenciam a fragilidade e limitação da normatização trabalhista atual, lacunosa para tratar dessa nova modalidade laboral digital. Não é apenas conveniente repensar as definições tradicionais de subordinação jurídica, mas se faz urgente diante dos litígios judiciais envolvendo trabalhadores empregados pelas plataformas digitais.

Por fim, enfatiza-se que a situação de dependência econômica nunca desapareceu para tais trabalhadores, não devendo a justiça do trabalho desempenhar um papel de negação da realidade. Possuir dispositivos tecnológicos com acesso à internet e veículos próprios para o trabalho não significa e não deve ser interpretado como autonomia e independência, assim como também a capacidade de se desconectar de aplicativos não pode ser utilizado para afastar o elemento caracterizador da subordinação.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estud. Av.* vol.34 no.98. São Paulo. Jan./Apr. 2020. Epub May 08, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111>, acessado em 06.09.2020.

ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marques; GONÇALVES, Nicolle. **Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do coronavírus.** *Revista de Direito da Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Direito.* v.4, n.2. Maio-Ago.2020. Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.



ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As Novas Faces da Subordinação e os Impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

BITTAR, Eduardo C. B. **Metodologia da Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática da Monografia para os Cursos de Direito**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região ACPCiv 1000100-78.2019.5.02.0037. Autor: Ministério Público; réu: Rapiddo agencia de serviços de entrega rápida S.A. Relatora Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo: 27 de jan. de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região ACPCiv 1001058-88.2018.5.02.0008. Autor: Ministério Público; réu: Loggi Tecnologia LTDA. Relatora Lavia Lacerda Menendez. São Paulo: 06 de dezembro. de 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região 10012003820195020032 SP, Relator; Sergio Jose Bueno Junqueira Machado, 9ª Turma – Cadeira 2, Data de Publicação: 02/20/2020.

FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Metodologia da Pesquisa em Direito: Técnicas e Abordagens para Elaboração de Monografias, Dissertações e Teses**. 2. ed. São Paulo, 2019.

FONSECA, Vanessa Patriota da. **O Crowdsourcing e os Desafios do Sindicalismo em Meio à Crise Civilizatória**. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca – Brasília: ESMPU, 2020.



KALIL, Renan Bernardi. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: Apontamentos Iniciais.** Economias do compartilhamento e o direito. Organização de Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; OHOFUGI, Nathália Guinarães; BORGES, Caio Afonso. **O Dano Existencial dos Entregadores Durante a Pandemia.** Revista de Direito da Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Direito. v.4, n.2. Maio-Ago.2020. Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.

MONEBHURRUN, Nitish. **Manual de Metodologia Jurídica: Técnicas para Argumentar em Textos Jurídicos.** São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O Direito do Trabalho na Era Tecnológica: Descentralização Produtiva e Novas Formas de Trabalho.** X Congresso Internacional da ABDT: crise econômica e social e o futuro do direito do trabalho – Anais do Congresso [livro eletrônico] / coordenação Alexandre Agra Belmonte, Luciano Carreiro, Yone Frediani, -- São Paulo: Matrioska Editora, 2020. PDF.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: O Mito da Tecnologia Disruptiva do Emprego e a Subordinação por Algoritmos.** In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.



SOUZA, Delma Perpétua Oliveira de; SOUZA, Murilo Oliveira. **O Desafio da Classe Trabalhadora no Contexto do Trabalho Digital e Pandemia**. Revista de Direito da Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Direito. v.4, n.2. Maio-Ago.2020. Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais: Repensando o Direito do Trabalho a partir das Novas Realidades do Século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.