

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO**

**CARLA ROSANE DA CRUZ**

**A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHADOR  
AUTÔNOMO:**

**UMA PERSPECTIVA SOBRE OS ENTREGADORES DE APLICATIVOS**

**PORTO ALEGRE**

**2021**

**CARLA ROSANE DA CRUZ**

**A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHADOR  
AUTÔNOMO:**

**UMA PERSPECTIVA SOBRE OS ENTREGADORES DE APLICATIVOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como  
requisito parcial para obtenção de grau de Bacharela em  
Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Valdete Souto Severo

**PORTO ALEGRE**

**2021**

**CARLA ROSANE DA CRUZ**

**A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHADOR  
AUTÔNOMO:**

**UMA PERSPECTIVA SOBRE OS ENTREGADORES DE APLICATIVOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como  
requisito parcial para obtenção de grau de Bacharela em  
Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Valdete Souto Severo

Aprovada em: 25/11/2021

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Valdete Souto Severo

Orientadora

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Bruna Casimiro Siciliani

Examinadora

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Luciane Toss

Examinadora

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por ter me dado saúde, amparo e proteção durante essa caminhada acadêmica.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, por se manter fornecendo ensino de máxima qualidade, de forma pública, gratuita e atendendo aos discentes com presteza. Não é à toa que se mantém no mais alto patamar de excelência.

Aos professores do Departamento de Direito do Trabalho, disciplina a qual, tenho afeto especial. E me proporcionou a oportunidade de ampliar minha visão de mundo, tornando-se fundamental para meu crescimento profissional e pessoal.

Em especial, à minha orientadora, Profa. Dra. Valdete Souto Severo que aceitou prontamente participar desta jornada atuando de forma enriquecedora, estabelecendo parceria ativa, e muito comprometida.

Por último, e mais importante, agradeço à minha mãe Sra. Conceição, que sempre foi e será minha maior referência no mundo.

*“Lute com determinação, abrace a vida com paixão, perca com classe e vença com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é muito bela para ser insignificante”.*

Charles Chaplin.

## RESUMO

O objetivo da presente monografia é explorar o fenômeno intitulado de “uberização nas relações de trabalho”. A partir de um estudo direcionado sobre o caso dos entregadores de aplicativo. Considerando a jurisprudência escolhida: dois julgados referente ações civis públicas cíveis impetradas pelo Ministério Público do Trabalho contra as empresas LOGGI e IFOOD. Realizamos também a análise de um projeto de lei em andamento, o PL3748/20 sobre o trabalhador por demanda. Visando conhecer se a legislação vigente em nosso arcabouço jurídico brasileiro é suficiente para tratar das questões relativas à categoria, entregadores de aplicativo. Identificamos que o reconhecimento do vínculo empregatício é essencial para desvincular o trabalhador por aplicativo da figura do autônomo. Constatamos que o reconhecimento dos entregadores como trabalhador empregado é fundamental para garantir direitos existentes na legislação vigente, e que estão sendo mitigados aprofundando o processo de precarização das relações trabalhistas.

**Palavras-Chave:** uberização; entregador de aplicativo; precarização.

## ABSTRACT

The aim of this monograph is to explore the phenomenon called “uberization in labor relations”. From a targeted study on the case of application deliverers. Considering the chosen jurisprudence: two judgments referring to civil public civil actions filed by the Public Ministry of Labor against the companies LOGGI and IFOOD. We also carried out the analysis of an ongoing bill, PL3748/20 on demand workers. Aiming to know if the current legislation in our Brazilian legal framework is sufficient to address issues related to the category, application deliverers. We identified that the recognition of the employment relationship is essential to detach the worker by application from the self-employed figure. We found that the recognition of deliverymen as employed workers is essential to guarantee existing rights in the current legislation, and that they are being mitigated by deepening the process of precariousness in labor relations.

**Keywords:** uberization; application delivery; precariousness.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM FENÔMENO DE MODERNIZAÇÃO OU PRECARIIDADE?.....</b>	<b>13</b>
2.1 O QUE É UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO?.....	14
2.2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO CENÁRIO BRASILEIRO.....	18
<b>3. O TRABALHADOR AUTÔNOMO E OS ENTREGADORES DE APLICATIVOS: PATRÃO DE SI MESMO OU EMPREGADO EXPLORADO?</b>	
3.1 O TRABALHADOR AUTÔNOMO NO CENÁRIO ATUAL.....	20
3.2 O TRABALHADOR DE APLICATIVO E O “ <i>BREQUE DOS APPs</i> ”.....	22
<b>4. ANÁLISE DE CASO: OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS NO CENÁRIO BRASILEIRO – UMA BREVE ANÁLISE JURISPRUDENCIAL COM FOCO NAS AÇÕES CIVIS PÚBLICAS DO MPT E PROJETO DE LEI EM ANDAMENTO (PL3748/2020).....</b>	<b>24</b>
4.1 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL MPT X LOGGI.....	26
4.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL MPT X IFOOD.....	31
4.3 ANÁLISE DO PROJETO DE LEI Nº 3748/2020.....	36
<b>V. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>52</b>
<b>VI. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>54</b>

## 1. INTRODUÇÃO

No Brasil da atualidade é perceptível o elevado número de profissionais das mais diversas formações que passaram a trabalhar em parceria com empresas que atuam através de plataformas de aplicativos ensejando um novo modelo de relação trabalhista. Esta monografia visa se debruçar sobre entendimento do quanto essa mudança nas relações de trabalho afeta o trabalhador contemporâneo e quais possibilidades que surgem para melhoria da proteção do mesmo.

A partir disto, entender a definição correta das relações trabalhistas exercidas na atualidade é de suma importância sendo que é relevante observarmos se o arcabouço jurídico se mostra suficiente para entendimento e o enquadramento da nova relação social trabalhista que se configura.

O caso em tela, é a situação dos trabalhadores de aplicativos que atuam como entregadores (de alimentos e produtos), e que estão em relação de trabalho diretamente relacionados com as empresas parceiras como IFOOD, UBEr Eats, Rappi entre outros.

Em contexto recente, vimos a greve dos trabalhadores entregadores de aplicativos (*delivery*) ocorrida nas grandes metrópoles expondo as distintas fragilidades inerentes ao trabalho dos entregadores de aplicativos. O aumento da informalidade e mesmo os contratos firmados entre estes e as empresas como (Uber, Ifood entre outras) configuram situações que merecem melhor análise e entendimento.

Algumas questões centrais se colocam nesse contexto: na atualidade o trabalhador de aplicativo que atua como entregador / se insere em qual enquadramento dentro da relação trabalhista? É possível enquadrá-los como trabalhadores autônomos? Tendo em vista a existência de decisões dos tribunais vemos que o entendimento jurisprudencial é controverso, e a relação de enquadramento destes profissionais como trabalhadores autônomos ou empregados subordinados é de importância relevante.

Para tanto, estruturamos este trabalho em três momentos distintos, a saber:

No primeiro capítulo, iremos realizar uma breve apresentação teórica do fenômeno “uberização”.

Buscando explorar de modo geral, as modificações que tem sido efetivadas através do uso das plataformas digitais. A partir disso demonstrar o que é e como se apresenta na realidade dos entregadores de aplicativos.

No segundo capítulo, a partir da demonstração da caracterização do trabalhador autônomo de acordo com a nossa legislação vigente, iremos contrapor com a descrição e exploração das informações obtidas sobre esse tipo de contrato que está sendo estabelecido na relação entre os entregadores e as empresas para podermos levantar dados e explorar como se dá o fenômeno de forma efetiva. Traçamos um comparativo, vendo distinções e semelhanças, vantagens e desvantagens para podermos identificar melhor a natureza do trabalhador “entregador de aplicativo”.

Por fim, no último capítulo, o terceiro capítulo, teremos a análise mais bruta dos documentos propostos (o projeto de lei e alguns julgados) e a contraposição com as categorias definidas anteriormente sobre o que temos como sendo “entregador de aplicativo” efetivamente e a caracterização do “trabalhador autônomo”.

## **2. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM FENÔMENO DE MODERNIZAÇÃO OU PRECARIIDADE?**

Compreender o papel do direito do trabalho na contemporaneidade é tarefa complexa. É importante atentar para o fato de que o trabalho em si é um fato social (SOUTO MAIOR, 2011). Nesse sentido, o direito do trabalho para além de ser um ramo da ciência jurídica que visa regulamentar a sociedade, encontra-se diretamente responsável pela difícil tarefa de normatizar a atividade laboral dos indivíduos, o que significa dizer que define as formas de subsistência possíveis e a serem legitimadas na atualidade.

Na contemporaneidade, é bastante presente um discurso que legitima uma lógica que destrói cotidianamente os direitos trabalhistas mais básicos.

Nos termos (SOUTO MAIOR, 2011) a “luta de todos contra todos” impera. Nesse sentido, entendo que a grande massa de trabalhadores existente nas grandes metrópoles tende a estar menos coesa, inexistindo os laços de solidariedade social que possibilitem uma defesa de seus interesses de forma homogênea. Assim corrobora a visão de (ANTUNES,2004) que nos diz sobre o efeito da globalização quanto a diversificação e maior heterogeneidade da classe trabalhadora.

Apesar do número elevado de trabalhadores na mesma situação de situação de vulnerabilidade, por vezes, não ocorre o engajamento de forma unitária em movimentos de resistência o que possibilitariam maior frente aos grandes blocos de poder economicistas.

Nesse contexto, apreender as mudanças que ocorrem nas relações de trabalho importa. Entretanto, há que se perceber que a ideia de flexibilização tem sido atrelada à reestruturação do direito do trabalho, o que em suma, traduz-se na legitimação da diminuição de garantias (SOUTO MAIOR,2003).

Ao analisarmos a chamada “uberização nas relações de trabalho” observa-se que gera impactos no aspecto social e econômico, pois configura um modelo que acarreta mudanças na forma como os trabalhadores tem tido os seus direitos tratados.

Considerando que direitos básicos do trabalhador são flexibilizados, o tema é de relevante análise.

## 2.1 O QUE É UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO?

O fenômeno intitulado como “uberização do trabalho<sup>1</sup>” corresponde a um modelo de trabalho caracterizado por estabelecer-se através de execução de “serviços por demanda”. Modelo este que evidencia mudanças na estruturação das relações de trabalho.

É marcado pela informalidade e por meios mais flexíveis de contratação.

Tal fenômeno foi possível em razão do avanço da tecnologia e da inteligência artificial, em razão do que os processos de automatização de tarefas foram sendo cada vez mais incorporados nas mais distintas atividades laborais.

Para (CARELLI, 2021, ON-LINE) “*uberização é um processo de organização do trabalho baseado na contratação precária e sob demanda de trabalhador formalmente rotulado como autônomo, com pagamento por peça ou tarefa e controle por programação*”.

Essa definição é bastante precisa, pois evidencia algumas características centrais nesse tipo de contratação tais como: a rotulação como autônomo, a precariedade da contratação, o trabalho sendo efetuado sob demanda, mas com controle.

Conforme o autor supracitado, o processo de uberização das relações de trabalho antecede a entrada destas plataformas digitais no mercado. Este tipo de contratação precária já existia em diversas áreas como saúde, tecnologia da informação, advocacia, vendas entre outras. Um tipo de contratação de trabalhadores através de pessoas jurídicas (sejam CNPJ ou através do MEI), de forma a mascarar a relação subordinada existente.

Conforme (CARELLI, 2020) o mundo do trabalho encontra-se marcado por empresas que se apresentam como soluções tecnológicas e modernas. Assim propõem novas formas de contratações de trabalhadores baseadas na ideia de autonomia para organização do seu trabalho. Na visão do autor, as empresas utilizam-se destas plataformas como “escudo” para poderem prestar serviço sem cumprir as regras estabelecidas.

Tais empresas se pautam por um discurso calcado em dois argumentos: a) realização apenas de intermediação eletrônica entre oferta e procura e b) defendem que seus trabalhadores são autônomos, sem qualquer subordinação (sem necessidade de cumprimento de horário e com

---

<sup>1</sup> Por definição é um termo que indica a transição para um modelo de negócio sob demanda, caracterizado pela informalidade e que funciona por meio de um aplicativo (plataforma digitalizada de economia colaborativa). Fonte Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>. Acesso em 30/09/21.

direito a recusar trabalho ofertado).

Ressalta o autor que tais argumentos são irreais e infundados posto que não se coadunam com os fatos e com a legislação típica trabalhista. O autor mostra que de fato, estas argumentações são falácias.

Assim importa observar que nem todas plataformas digitais se apresentam como um marketplace que unirá trabalhadores a demandantes de serviços. Muitas empresas são protagonistas de serviços e não apenas negociantes. O discurso é incorporado de forma retórica visando objetivos práticos. Comprovado que empresas utilizam de meios eletrônicos para controlar os trabalhadores- através da existência de meios de vigilância e punição.

Nesse sentido, (BARZOTTO,L. MISKULIN,A BREDAL. 2020) entendem que a subordinação assume novos contornos no contexto das relações de trabalho formalizadas por meios telemáticos e digitais, também o direito à informação passa a ser concebido sob outro aspecto.

Entender que o trabalhador não participa nas tomadas de decisões bem como desconhece as informações coletadas e armazenadas pelas empresas proprietárias das plataformas, que gerenciam os algoritmos, mostra a assimetria de poder nessas relações de trabalho. Percebe-se a vulnerabilidade da condição do trabalhador. A falta de acesso aos dados informacionais concentrados pelas empresas e suas plataformas sob paradigma informacional, nos leva à subordinação algorítmica.

No entendimento de (PORTO, 2008), existem diversas situações em que se deve considerar configurada a relação de emprego, ainda que não esteja presente a subordinação em sua versão clássica. Desde a década de 70, mudanças ocorrem no mundo do trabalho, e o conceito de subordinação integrativa também se apresenta de forma eficiente pois consiste na entente a inserção da prestação laborativa do empregado nos fins da empresa.

A subordinação integrativa, ocorre quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador que não possui uma organização empresarial própria é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Assim (ABILIO, 2020) identifica uberização como sendo “um amplo processo de informalização do trabalho”. Uberização é um processo que, apesar do discurso que propaga maior autonomia ao trabalhador, possibilita a centralização do controle sobre a forma de trabalho por parte das empresas envolvidas.

Nesse sentido (ABILIO, 2020) afirma que a uberização trata-se de uma tendência global que transforma o trabalhador autônomo, sendo este reduzido a um “autogerente subordinado”, entretanto, o mantém sem qualquer direito, proteção ou garantia ao desempenho do seu trabalho. Neste trabalho, iremos discutir se é correto esse enquadramento, posto que somente a partir do conhecimento sobre a estruturação da relação trabalhista veremos se o trabalhador deste modelo, segue empregado destas empresas ainda que de forma não reconhecida, ou configura –se como autônomo.

Vemos na atualidade o chamado trabalho ‘pós-material’ inserido no contexto do capitalismo pós-industrial, onde ocorre não somente o trabalho tradicional, manufatureiro, como no início do Século XX, mas uma produção econômica pós-moderna (CHAVES JUNIOR, 2017). Conforme (CHAVES JUNIOR, 2017, pg13) “nas plataformas de trabalho não há mais categoria profissional homogênea organizada, com similitude de condições de vida, identidade e conexão, nos moldes do art. 511 da CLT”.

Vê-se, portanto, uma produção voltada para a confecção de mercadorias distintas, não somente materiais, mas relações de consumo, e de conhecimento técnico-científico sendo realizada por uma massa de profissionais deslocados de uma categoria profissional homogênea.

Na visão de (CARELLI, 2021) o trabalho uberizado é comandado e controlado por meio de plataformas digitais. Desta forma, empresas controladoras de plataformas utilizam-se de uma estrutura tecnológica de forma eficiente e isto possibilita a uberização em larga escala. Ainda não podemos esquecer que a ideia de “uberização” é diretamente relacionada ao trabalho por demanda, em que o trabalhador, através de aplicativos, comunica-se diretamente com os clientes.

Quando se trata do fenômeno uberização, há discursos distintos evidenciando vantagens e desvantagens.

Vamos destacar a seguir alguns pontos que são comumente salientados. Entre as características da uberização apresentadas como sendo vantajosas por parte de seus defensores: a ideia de maior disponibilidade do trabalhador ir ao encontro dos seus clientes, inexistência de contrato de exclusividade e com a possibilidade de explorar áreas fora da atuação principal, privilegiando expertises e conhecimentos variados.

Se de um lado, a falta de formalização da relação gera prejuízos, alguns defensores elencam a “desburocratização” no que tange a contratação como algo positivo. Ainda defendem

como vantagem a flexibilidade da jornada e da renda que nesses casos não são delimitadas previamente.

Ainda, dentre os prós, aparece a propagação da ideia de “autogestão” por parte do trabalhador, as contratações pontuais para realização de serviços esporádicos, a uberização como alternativa ao desemprego, mais autonomia ao empregado referente aos quesitos (jornada de trabalho a ser cumprida) e variabilidade de atividades empreendidas.

Há, ainda, quem exalte a ideia de empreendedorismo, autogestão, no melhor estilo “você é seu próprio chefe”. Nesse sentido, a possibilidade de aumento de renda e liberdade do empregado aparecem como discursos realizados para estimular o desenvolvimento do fenômeno tal como se apresenta.

A ideologia de que os trabalhadores são empreendedores de si mesmo é amplamente difundida pelos que apoiam o fenômeno. Entretanto, quando nos dedicamos a observar com mais vagar o que implica a uberização percebemos que o cerne do movimento se dá pela inexistência de uma relação de emprego formalizada.

Na prática, isto traduz a perda de garantia e direitos trabalhistas. Os Institutos como a hora extra, as férias remuneradas (previstos de forma consolidada na CLT) inexistem nesse formato de relação trabalhista.

Muitas das vezes, o trabalhador é o único responsável por arcar com os riscos empreendidos pela atividade profissional. A falta de enquadramento correto das categorias envolvidas tende a deixar uma lacuna protetiva, onde, ora, o empregado segue sem garantias.

Devido aos altos índices de desemprego, esse formato de contratação precário torna-se alternativa necessária, posto que mais viável e nem sempre uma escolha legítima e vantajosa.

Algumas questões como a falta de estabilidade profissional, a inexistência de uma renda fixa determinada, as perdas das garantias legais no que tange a questão previdenciária, além do fato de que os ganhos dependem diretamente do esforço ativo do trabalhador, sem que este tenha qualquer amparo pelas empresas envolvidas, tais apontamentos nos direcionam para a precarização do trabalho.

## 2.2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO CENÁRIO BRASILEIRO

A pandemia da Covid<sup>2</sup> no Brasil gerou um impacto social desastroso. Ocorreu o aumento expressivo dos índices de miserabilidade da população. Conforme (ANTUNES E SANTANA, 2021) cresceram de forma significativa o desemprego, a propagação da informalidade e a precarização do trabalho. Nosso país já é marcado historicamente pela desigualdade socioeconômica que se perpetua até os dias atuais.

No que se refere ao trabalho, meio legítimo de sobrevivência da população, percebe-se que a estruturação das relações trabalhistas no contexto da uberização se dá de forma nebulosa. Isto porque, a marca da uberização é a constante informalidade na forma de contratação. Independente de qual categoria estejamos tratando, o trabalhador por demanda que atua junto as empresas de plataformas digitalizadas se encontra desqualificado da classificação de empregado.

O trabalhador é o único responsável pelo seu meio de trabalho abarcando todas as responsabilidades relativas à atividade profissional.

No Brasil, aumentou consideravelmente nos últimos anos, o número de trabalhadores por aplicativos. O trabalho informal cresceu, e do mesmo modo, a precarização do trabalho se acentuou durante a pandemia.

O trabalhador encontra-se mais vulnerável. Os altos índices de desemprego (aproximadamente 14,4 milhões de desempregados – 2º trimestre de 2021- Fonte IBGE) agravaram a situação deflagrada pela crise sanitária na qual nos encontramos.

Segundo, pesquisas do IPEA entende-se que o número de brasileiros que trabalham por aplicativos no setor de entrega de mercadorias cresceu largamente (aproximadamente 979,8%) nos últimos cinco anos.

Na visão de (ANTUNES E SANTANA, 2021) na prática ocorre a ampliação do trabalho intermitente, onde os trabalhadores ganham pelas horas trabalhadas. Para o autor, o “velho proletariado apenas atinge um novo formato mantido atrás das plataformas digitalizadas”. De fato, os trabalhadores firmam contratos com empresas para realização de

---

<sup>2</sup> Caracterizada pela Organização Mundial de Saúde na data de 11 de Março de 2020 como uma pandemia, reconhecendo a existência de surtos de Covid19(novo coronavirus)- vírus letal- em vários países do mundo, inclusive o Brasil. Fonte: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em 10/10/21.

serviços de forma esporádica, por meio de aplicativos.

As empresas se recusam a considerar a existência de vínculo de emprego e propagam a inexistência de proteções relativas ao trabalhador que segue desamparado. Estas etiquetam o trabalhador de aplicativo como “empreendedor”, o que mascara as relações de trabalho já compreendidas como de empregado assalariado.

### **3. TRABALHADOR AUTÔNOMO E OS ENTREGADORES DE APLICATIVOS: PATRÃO DE SI MESMO OU EMPREGADO EXPLORADO?**

#### **3.1 O TRABALHADOR AUTÔNOMO NO CENÁRIO ATUAL**

É muito comum o enquadramento dos trabalhadores que atuam em parceria com empresas digitalizadas, no modelo “uberizado”, como sendo profissionais considerados autônomos. Entretanto, importa conhecermos como se classifica e atua o trabalhador autônomo em nosso cenário atual e verificar as similitudes e distinções entre estes.

O trabalho autônomo é uma atividade exercida por profissionais de forma liberal, caracterizado pela não existência de vínculo empregatício. O profissional autônomo é marcado pela autonomia financeira e profissional diferindo do empregado tradicional. O trabalhador autônomo está livre da obediência e relação de subordinação a outrem.

A marca do trabalhador autônomo é a capacidade de assumir os próprios riscos inerentes a atividade profissional tendo em conta a inexistência de subordinação presente nos trabalhadores empregados efetivos. Importa salientar que a dita “ reforma trabalhista”, lei nº 13.467/17<sup>3</sup> em seu artigo 442-B<sup>4</sup> aduz que a contratação do autônomo, afasta a qualidade de empregado inexistindo os requisitos legais previstos na CLT.

O Maior traço do trabalhador autônomo, é sua autonomia, não se apresenta a subordinação que é requisito essencial da relação de emprego. Por outro lado, sempre que a contratação mascara a condição de empregado temos um movimento constante de precarização do trabalho. Nesse caso, ocorre um desserviço aos trabalhadores autônomos, bem como esvazia os direitos do trabalhador efetivo.

Mascarar a condição de empregado, infligindo a estes o ônus e encargos de uma atividade que gera lucros a terceiros é uma consequência maléfica desse movimento.

O esvaziamento da relação de emprego, é um processo que advém de um contexto típico da onda neoliberal da década de 90 o que culmina veemente na chamada “reforma”. A despeito do valor social do trabalho encontrar-se na nossa carta magna desde 1988, (artigo 1º, inciso IV), o que vemos cotidianamente no processo de uberização é a desqualificação dos

---

<sup>3</sup> Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017 altera a consolidação das leis trabalhistas intitulada como “Reforma trabalhista”. 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)

<sup>4</sup> “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”.

direitos do trabalhador.

A relação entre um sujeito que trabalha vendendo a sua força de trabalho para uma empresa – não muda sua configuração de empregado por apenas ocorrer mediante utilização de um aplicativo. No caso de quem atua entregando alimentos ou demais produtos, vemos que a mera existência do aplicativo não muda em nada a ordem da relação, que se apresenta com características intimamente ligadas a posição de empregado. Juridicamente, a presença dos requisitos legais para relação de emprego deveria desfigurar essa situação, devendo ser extinguido a contratação como autônomo.

Nesse sentido, os trabalhadores teriam direito a nulidade desse contrato, bem como o reconhecimento do vínculo empregatício, porém jurisprudencialmente vemos que a situação não se encontra pacificada.

### 3.2 O TRABALHADOR DE APLICATIVO E O “BREQUE DOS APPS”

Os aplicativos de entrega, como Uber Eats, Loggi, iFood, Rappi, entre outros, teve elevado crescimento no Brasil e no mundo nos últimos anos. De um lado, existe um grande número de plataformas de aplicativos para entrega de mercadorias, de outro uma grande massa de desempregados que optam por ocupações informais e temporárias como forma de sobrevivência.

Com fonte no IPEA, vemos que a partir de 2018 já se acentua crescimento de entregadores, o que se relaciona com a inexistência de vagas formais de trabalho. Ainda, nos últimos cinco anos, o aumento de trabalhadores por aplicativos de entrega se deu em quase 1000%.

As empresas que atuam nesse tipo de contratação se recusam a aceitar a configuração de vínculo empregatício de assalariamento. Manejam um discurso de que se trata apenas de uma empresa que fornece tecnologia e que realizam somente a intermediação entre os consumidores.

Nesse entendimento, os entregadores são entendidos como “parceiros”, inseridos na lógica de economia de compartilhamento. Entretanto, as empresas compartilham os ganhos e os trabalhadores assumem os riscos da atividade de forma unilateral.

Esse tipo de contratação ocorre de forma a atribuir as penalidades unilaterais que são infringidas somente ao trabalhador.

Em 1º de Julho do ano de 2020, os entregadores de aplicativos participaram de uma greve intitulada “*breque dos apps*”.

Participaram da greve também associações, coletivos autônomos e novas lideranças. No mesmo ano, em setembro, ocorreu nova manifestação no dia 15. Os trabalhadores de aplicativos se reuniram em uma greve nacional que compreendeu distintos Estados da Federação –cidades como São Paulo, Rio de Janeiro, Curitiba, Porto Alegre entre outras. A pauta da greve veio buscar melhorias nas condições de trabalho.

Exigências por elevação da taxa mínima de entrega, fim dos bloqueios realizados pelas empresas para as quais atuam, fornecimento de equipamentos de proteção necessários em momento pandêmico (EPI), clamavam por seguro contra roubos e acidentes, e remuneração aos trabalhadores contaminados pela Covid19.

A formalização do vínculo de emprego – pouco aparece na demanda da greve, mas percebemos que os trabalhadores se sentem subordinados as empresas de forma a não somente reivindicar melhorias de condições de trabalho, mas a extinção de penalidades.

A subordinação é característica central para existência de vínculo de emprego e os entregadores por aplicativo são comumente punidos através da avaliação dos clientes bem como pelas metas estabelecidas com prazos de entrega. A autonomia necessária ao desempenho da função é fictícia uma vez que estão vinculadas as suspensões estabelecidas pelas empresas.

De fato, ocorrem as penalidades unilaterais que são direcionadas ao trabalhador.

O Brasil, conforme vimos anteriormente, com fonte atual no IBGE apresenta altos índice de desemprego, o trabalhador por aplicativo que realiza entregas de alimentos trabalham sem limitação de jornada e em casos de adoecimento ou acidentes ficam sem amparo. Vale lembrar que os entregadores de aplicativos via de regra utilizam-se de motos e são alvo de elevado número de acidentes.

Durante a pandemia vivenciada no ano de 2020, o trabalhador entregador por aplicativo foi considerado peça essencial para manutenção da crise sanitária em situações mais controladas uma vez que a recomendação crucial era a permanência da população em quarentena e evitar casos de aglomeração e exposição ao vírus.

A referida greve nesse período mostrou o quanto o trabalho dessa categoria encontra-se precarizado.

É importante considerar que o reconhecimento do vínculo empregatício, as desvinculações da figura do autônomo são essenciais para garantia de direitos que estão sendo mitigados a essa categoria.

O entregador de aplicativo atualmente se sujeita a uma empresa de forma a estar subordinado às condições de trabalho, mas não percebe apoio quanto aos ônus da atividade laboral. De um lado, é considerado como sendo trabalho essencial, mas sem proteção regulada.

#### **4. ANÁLISE DE CASO: OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS NO CENÁRIO BRASILEIRO – UMA BREVE ANÁLISE JURISPRUDENCIAL COM FOCO NAS AÇÕES CIVIS PÚBLICAS DO MPT E PROJETO DE LEI EM ANDAMENTO (PL3748/2020)**

A existência ou não de vínculo empregatício dos trabalhadores e trabalhadoras que atuam como entregadores de aplicativo em relação às empresas a que estão relacionados é tema recorrentemente apreciado nos tribunais, porém atualmente não está pacificado seu entendimento.

De modo geral, a problemática deste trabalho incide sobre o trabalhador entregador de aplicativos inserido no contexto atual, como se dá seu enquadramento e quais proteções trabalhistas este possui, são questões que se apresentam.

A despeito das empresas envolvidas neste modelo divulgarem-se como grande promessa de parceria rentável e empreendedorismo, o que vemos, é a necessidade de análise sobre o enquadramento destes trabalhadores. De fato, participar deste modelo não é garantia de melhorias para os profissionais envolvidos.

No serviço por demanda, para alguns trabalhadores surge um novo caminho que se dá pela utilização de aplicativos (plataformas digitais) como facilitadores na relação de conexão com o público-alvo dos serviços por estes fornecidos. No entanto, para a categoria profissional de entregadores (as), especificamente, mantém – se apenas uma forma de contratação estabelecida por contratos de trabalho flexibilizam direitos e garantias essenciais.

Para o trabalhador, comumente lhe é apresentado como oferta de autonomia e independência, entretanto, quanto aos aspectos mais amplos da relação trabalhista desempenhada, na prática aumenta a precarização das condições de trabalho.

Nesse sentido, cabe observar que os entregadores (as) de aplicativos em todo Brasil paralisaram no auge do surto pandêmico ensejando um movimento chamado “breque dos apps”.

O movimento mostrou que o setor está totalmente desprotegido sofrendo com desvalorizações das suas condições de trabalho que foram encaradas pela categoria que trabalhou arduamente e foi essencial em um cenário marcado pela crise sanitária vivenciada.

Vale lembrar que a pandemia COVID19 foi marcada pela necessidade de distanciamento social e permanência das pessoas em casa como forma de prevenção, e nesse cenário

os entregadores desempenharam papel fundamental em relação às necessidades mais básicas da população (entrega de alimentos e demais itens essenciais).

A seguir, iremos analisar o entendimento dos Tribunais sobre a questão.

Para tanto, foram destacadas duas modalidades de decisão distintas sobre a mesma temática.

#### 4.1 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL MPT X LOGGI

Vamos analisar a importante decisão prolatada em dezembro de 2019, referente ao processo nº1001058-88.2018.5.02.0008 - Ação Civil Pública impetrada pelo MPT x LOGGI Tecnologia LTDA.

Na presente decisão a juíza Lavia Lacerda Menendez declarou a existência de relação de emprego entre a empresa e os motoboys.

O Ministério público do Trabalho fez na respectiva ação civil pública o requerimento de diversos pedidos cito alguns: adicional de periculosidade, intervalo inter-jornadas, descanso semanal, equipamentos de proteção individual e o reconhecimento do vínculo de emprego.

Cumpramos destacar que a magistrada determinou que a empresa se abstenha de contratar ou manter condutores contratados como autônomo; entendendo pelo reconhecimento do vínculo de emprego.

Ainda, determinou que a mesma implemente o pagamento de adicional de periculosidade; implemente de forma efetiva e eficaz o controle da jornada de trabalho dos seus motoristas e condutores profissionais; limite a jornada diária de trabalho de seus condutores ao máximo de oito horas de serviço por dia, forneça equipamentos de proteção entre outras determinações.

Tal decisão, mostra o entendimento dado pela magistrada com relação a importância da proteção ao trabalhador, não o deixando à margem das garantias trabalhistas nem dos direitos individuais.

Destaco que no que tange a modalidade de trabalho por aplicativo na presente sentença encontramos a distinção entre os trabalhos por demanda.

Na visão da douta magistrada o trabalho por aplicativos ou "*on demand*" pode se dar à conta própria ou de outrem e nesse sentido, percebe-se que a magistrada distingue duas situações – a) a situação em que o aplicativo é apenas intermediário como é o caso de aplicativos como *booking*, *airbnb*, onde ela refere que “ *Nessa relação o aplicativo não dita o modo do contrato entre as pessoas, não estabelece o tempo, o meio, o valor de pagamento. O aplicativo é um intermediário*”.

E uma segunda situação b) onde o serviço é definido inteiramente pelas plataformas que administram o aplicativo. Nesse caso, os clientes não são dos entregadores e sim da empresa de aplicativo. É o caso dos trabalhadores que empregam sua força de trabalho a serviço de um aplicativo como é o caso dos entregadores de produtos e alimentos.

Salienta, portanto, que o trabalhador nesse caso não faz decisões sobre o preço, forma de pagamento, logística nem os prazos, sem domínio algum sobre as condições de oferta do bem. Nessa modalidade, o cliente mantém relação com o aplicativo e não com o trabalhador entregador, é uma oferta de serviços sob qual o entregador não tem nenhum controle ou domínio.

Assim, para a juíza, a empresa mencionada é a grande responsável pelas atividades como empreender, vender, idealizar, além de realizar o serviço ofertado que é a entrega. O entregador é o mero executor da função. É relevante esse entendimento para a compreensão da natureza dessa relação de emprego.

A decisão considera que aparentes são os elementos que caracterizam a relação de emprego.

A **habitualidade**, por exemplo, se apresenta na verificação de que existe uma expectativa de prestação de serviços. Refere que conforme lei 13.467/17 atualmente podemos caracterizar vínculo empregatício a esses trabalhos considerados aleatórios ou a curto período devido sua semelhança ao contrato intermitente<sup>5</sup> que foi trazido pela referida “reforma”.

Com base na alteração legislativa referida, a existência de períodos de inatividade na prestação não desqualifica a caracterização do vínculo de emprego, o que foi levando em conta na presente decisão.

No quesito **pessoalidade**, a sentença considera que a empresa emite exigências<sup>6</sup> para efetivação do cadastro dos trabalhadores e trabalhadoras em sua plataforma digital e assim

---

<sup>5</sup>Pela Lei nº 13.467/2017 foi alterado o art. 443 da CLT: "Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...) § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.")

<sup>6</sup>No caso dos motofretistas para efetivação do cadastro na LOGGI cito alguns requisitos: Carteira nacional de habilitação (CNH) com informação de que exerce atividade remunerada; Documento do veículo em categoria aluguel (placa vermelha); Cadastro como Microempreendedor individual com CNAE de serviços de entrega rápida; Conta bancária em seu nome ou de sua empresa; Comprovante de residência; Carteira de identidade; Comprovante de realização de curso de moto frete; Licença/Alvará da moto.

configurando um login pessoal que os possibilita a realização do serviço de forma pessoal, não podendo este repassar a terceiro, portanto, configurando pessoalidade na prestação de serviço. Entende que a não exclusividade não descaracteriza o vínculo.

Em referência à **subordinação**, a magistrada considerou necessária a verificação da extensão do “poder diretivo do suposto empregador”. Em sua compreensão, para a caracterização do vínculo há que se conhecer quem controla as tarefas, o horário, o itinerário, o local de prestação de serviços, e ordena a produção.

Cita que a subordinação estrutural<sup>7</sup> por si mesma já é indicativo da configuração de um contrato de emprego.

Considera que a hierarquia também é forma de aferição da subordinação –bem como poder disciplinar – ou seja, a existência de punições, e o constante recebimento de ordens configuram subordinação estrutural marcada no caso dos trabalhadores e trabalhadoras que atuam pela LOGGI

Dentre as determinações presentes na referida sentença vemos o acolhimento de uma das requisições do MPT no que tange a questão dos EPIs (Equipamentos de proteção individual). Houve o reconhecimento do capacete, das luvas e dos coletes como sendo EPIs de segurança indispensáveis à categoria de motofretistas.

Considera a magistrada que esses apetrechos se enquadram como vestimentas de trabalho, devendo ser de fornecimento obrigatório por parte do empregador.

Refere que:

*” Vestimenta de trabalho é toda peça ou conjunto de peças de vestuário, destinada a atender exigências de determinadas atividades ou condições de trabalho que impliquem contato com sujidade, agentes químicos, físicos ou biológicos ou para permitir que o trabalhador seja mais bem visualizado, não considerada como uniforme ou EPP”. SENTENÇA LOGGI, 2020, ACPC nº n°1001058-88.2018.5.02.0008)*

---

<sup>7</sup> Subordinação estrutural, para além da subordinação tradicional prevista no artigo 3 da CLT, entende –se de forma mais abrangente leva em consideração se a atividade desempenhada pelos trabalhadores é essencial ao funcionamento organizacional estrutural e fundamental a atividade fim da empresa. Vide artigo disponível Link para consulta: <https://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/artigos/147938128/aplicabilidade-da-teoria-da-subordinacao-estrutural> aplicabilidade da teoria da subordinação estrutural. Acesso em 30/10/21.

Na decisão salienta que o fornecimento é devido a todos ativos cadastrados.

Alega ainda, que o fornecimento desse material de segurança não gera prejuízo significativo ao empregador uma vez que o mesmo serve de material utilizado para marketing da empresa— é o caso dos logotipo e slogans inseridos em formato retrorreflexivos nos aparatos contribuindo para a divulgação de suas plataformas.

Constata, portanto, a precariedade no desenvolvimento do trabalho, que ocorre sem a colaboração do empregador na aquisição dos materiais que são essenciais a atividade e, sobretudo, a segurança dos trabalhadores.

Vale atentar, que a motocicleta, que é o meio de transporte principal nessa modalidade de atividade, não é fornecida pelos empregadores.

Considera a juíza que a não observância dos itens indispensáveis para a segurança da atividade, a tornaria ilegal. Atualmente, estes não são patrocinados pelo empregador que deveria proporcionar o seu fornecimento gratuito no caso em tela.

Aduz que a decisão está centrada em uma tutela individual, não coletiva como intencionava o MPT em nome da defesa dos direitos coletivos. A juíza defende que a análise seja individualizada caso a caso.

A apreciação se deu sobre o caso específico da LOGGI e afirma que se debruça individualmente para conhecer a situação dos trabalhadores envolvidos no caso *in comento*.

Sem negar a importância dos direitos comuns de determinado grupo ou categoria mas ressalta que a situação fática e os direitos singulares devem ser respeitados como forma de preservar o direito material dos titulares envolvidos.

A magistrada afasta a tese de defesa da empresa ao se pronunciar sobre a existência de relação de consumo, ressaltando que a relação entre a ré e os trabalhadores condutores não se trata de natureza comercial, trata-se de uma relação empresa e cliente, e o motofretista é o prestador de serviço contratado.

Por fim, cumpre salientar que, posteriormente, em 20 de dezembro, o desembargador Sergio Pinto Martins (TRT2), suspendeu os efeitos da decisão que havia reconhecido o vínculo. O magistrado atendeu a pedido da empresa, e determinou que a decisão da juíza não tenha efeitos até que a Turma do TRT2 julgue o recurso da Loggi.

Em agosto de 2021, o desembargador relator Orlando Apuene Bertão (processo 1001058-88.2018.5.02.0008 (RO) - 16ª TURMA) deu parcial provimento ao recurso da ré,

afastando o reconhecimento do vínculo de emprego entre a ré citada e os trabalhadores (as) bem como a condenação pecuniária prolatada em sentença de primeiro grau.

## 4.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL MPT X IFOOD

A decisão proferida no processo nº 1000100-78.2019.5.02.0037, sendo Ação Civil Pública Cível do MPT x IFOOD, segue caminho distinto da analisada anteriormente.

No caso *in comento*, a empresa ré foi acusada pela parte autora de contratar empregados “disfarçados na figura de trabalhadores autônomos” visando intencionalmente sonegar o vínculo empregatício e os direitos concernentes.

A sentença foi realizada pela magistrada Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar, no dia vinte e sete de janeiro de dois mil e vinte, na cidade de São Paulo. A parte autora em questão busca a pena de multa por cada trabalhador encontrado na situação de irregularidade.

Considera a existência de vínculo entre os condutores trabalhadores (as) e a empresa/plataforma digital. Postula pelo reconhecimento do vínculo empregatício, e defende a proibição da contratação como autônomo e a utilização de quaisquer artifícios que possam ser manejados para o aumento da carga de trabalho dos mesmos.

A fundamentação da magistrada citada apresenta as distinções entre os trabalhadores empregados cobertos pela Consolidação de Leis Trabalhistas e o regramento jurídico típico ao trabalhador autônomo regido em grande parte pelo Código Civil.

Com efeito, vemos no Código Civil de 2002, a partir do artigo 593 até o artigo 609, o tratamento dado à toda prestação de serviço que não estiver sujeita a CLT bem como por lei especial. Nesse sentido, o contrato de prestação de serviço é relativo a toda espécie de serviço desde que lícito e podendo ser contratado mediante retribuição, vide artigo 594 CC/2002.

Na sentença, a juíza defende que a legislação vigente em nosso país abrange a questão da inatividade independente do enquadramento como autônomo ou empregado, cabendo a ambos realizar registros e recolhimento devido, aduz que é importante separar a questão de natureza fiscal da questão relativa a caracterização do contrato de trabalho.

Quanto a proteção previdenciária alega que tanto o autônomo quanto o trabalhador empregado possuem arcabouço legal específico que lhes tornam contribuintes da previdência social e, portanto, destinatários de benefícios.

Ao longo da decisão, a magistrada disserta sobre a relação entre o trabalhador considerado empregado e o trabalhador autônomo considerando como exercício útil para o entendimento da relação que é mantida pelos entregadores.

Afirma em sua argumentação que tanto ao trabalhador empregado quanto para o trabalhador autônomo existe uma “margem de negociação” limitada, sobretudo, no que tange a questão da remuneração.

Segundo esta, ao empregado pratica-se o salário mínimo, ao autônomo caberão os preços estabelecidos pelo mercado em relação a demanda.

Entendo que a magistrada utiliza essa argumentação como forma de enfrentamento ao posto pela parte autora que alega que a atuação dos trabalhadores e trabalhadoras, enquanto microempreendedor individual, além de não ter gerado melhoria para sua condição de trabalho, pelo contrário limitou benefícios previdenciários e assistenciais.

Entretanto, defende que a existência da figura do MEI gerou precarização do trabalho. Em sua visão, ocorreu “a formalização da informalidade” não trazendo benefícios reais ao trabalhador.

Considera a magistrada que uma vez presente a autonomia, afasta-se a ideia de subordinação, a despeito da dimensão mais ampla de subordinação que para além da conceituação clássica engloba a perspectiva estrutural.

Afirma que considera ausentes os requisitos legais da relação de emprego, tratando-se então de trabalho autônomo meramente.

Cita os seguintes elementos jurídicos como necessários para a relação de emprego: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade).

Entende que ficou demonstrado que os trabalhadores que atuam junto ao IFOOD se colocam a disposição para trabalhar tendo plena autonomia quanto à jornada, quanto à escolha de empresas junto as quais vão atuar, portanto, não reconhece o vínculo de emprego entre os entregadores e a referida ré (IFOOD).

Nas palavras da juíza: “*os aplicativos de entregas rápidas são o novo canto das sereias nas relações de trabalho*”. Isto porque, realizam promessas que visam gerar expectativas e melhoria de vida e menor formalidade.

Entretanto, disserta sobre o fato que na realidade fática a vida dos trabalhadores e trabalhadoras só tem piorado.

Adequa a condição do entregador de aplicativo da empresa IFOOD ao contrato de prestação de serviços típico do trabalhador autônomo.

Compreende em sua decisão que inexistente o vínculo de emprego por falta dos requisitos necessários, e aduz que a tecnologia contribuiu significativamente para o aumento do caráter autônomo da atividade desempenhada.

Entendo que por “liberdade” e “autonomia” a magistrada acaba por considerar elementos como a inatividade e a falta de exclusividade como limitadores a figura de empregado, o que na prática não se confirma vide texto legal sobre o contrato intermitente que surge como comprovador de que tais elementos não desfiguram a relação de emprego.

Na argumentação apresentada em sentença vemos a relativização do entendimento de proteção ao trabalhador como relacionado ao vínculo empregatício em detrimento do entendimento de que ao trabalhador cabe maior “liberdade”.

Em verdade, ao olharmos para a realidade dos entregadores (as) pouco se pode considerar sobre essa liberdade e autonomia dos mesmos, tendo em conta a presença de mecanismos punitivos que são cotidianamente praticados contra os trabalhadores (as).

Por fim, a decisão nega reconhecimento ao vínculo de emprego entre os entregadores de aplicativo e a empresa ré mencionada.

Ao que parece, vimos na sentença o discurso que já é constantemente propagado pelas empresas envolvidas quanto à “liberdade e autonomia” proporcionada a esses profissionais.

Comumente, o discurso das empresas envolvidas estrutura-se na ideia de independência, autonomia e flexibilização.

No caso analisado, vemos que a Juíza assume essas questões como relevantes para a qualificação dos profissionais como autônomos.

Entretanto, a mesma não deixa de perceber o quanto a responsabilidade sobre o controle das atividades é definida pela empresa ré, efetiva responsável pelo serviço de delivery. Ainda assim, nada considera sobre o aspecto avaliativo e as sanções aplicadas aos entregadores no exercício de suas atividades.

Nesse sentido, utilizo em caráter ilustrativo a pesquisa realizada e publicada em artigo intitulado “*As ilusões da uberização do trabalho: um estudo a luz da experiência de*

*motoristas da UBER*” (CASTRO,2020) a autora nos mostra através de entrevistas que ao trabalhador de aplicativo é possível a adesão ao discurso de liberdade e autonomia, o que não muda a realidade fática dos mesmos que não reconhecem o poder diretivo das empresas sob as quais atuam.

Muito comum são os casos de punição ocorridas devido ao cancelamento de corridas/pedidos de entrega, ou por decorrência de avaliação negativa por parte dos usuários, nesse contexto, verifica-se a que a ideia de não ter “controle”, nem “patrão” se configuram como mera ilusão de liberdade.

Verifica-se que os controles telemáticos se apresentam como substitutos efetivos de um gerente humanizado, o que não descaracteriza a capacidade de controle existente.

No caso de empresas como a UBER e o transporte de passageiros o cancelamento de corridas se apresenta como motivo de punições, no caso dos entregadores de aplicativo, o principal motivo são a recusa aos pedidos de entrega. Fato é que a existência de um sistema de pontuação pela qual é avaliada a execução dos trabalhos efetivado pelos entregadores relativiza em muito a capacidade de decidir autonomamente sobre quais entregas irão ser realizadas.

O entregador recebe a remuneração de acordo com as entregas realizadas, mas não tem possibilidade de escolha efetiva na realização das entregas sem estar sob risco de avaliação negativa baseada em sistema de pontos que aplica punições de forma deliberada. Ainda, cabe atentar que relatos surgem sobre o bloqueio imotivado dos mesmos nas plataformas.

Quanto às ilusões envolvidas nesse movimento de uberização, (CASTRO, 2020) mostra que é necessário compreender que o uso da tecnologia e a utilização de plataformas digitais não muda a configuração da empresa, esta atua do mesmo modo, objetivando os lucros e desempenhado as funções empresariais típicas.

Temos nas palavras da autora ”. (CASTRO,2020,p.17) :

*“A importância do interlocutor compreender a empresa como de tecnologia e não de transportes está na questão do vínculo empregatício, que a empresa busca afastar de toda a forma pois, eventual reconhecimento, significa encargos trabalhistas, que se traduz em despesas, assim, menos lucros”.*

Na decisão prolatada no caso IFOOD, vê-se claramente o entendimento de que a tecnologia utilizada de forma ampla amplia o caráter autônomo da atividade dos entregadores conforme nos diz a magistrada:

*“A tecnologia vem transformando a vida das pessoas, ignorando as fronteiras e desafiando os modelos postos. Até bem pouco tempo não seria imaginável uma parcela de trabalhadores laborando com autonomia de dias e de horários de trabalho e sem contato com chefes. A situação ainda é restrita a algumas atividades pois, considerando o caso em análise, é certo que o modelo não se prestaria para os trabalhos a serem desenvolvidos pelo restaurante. Não se imagina um cozinheiro trabalhando cada dia em um restaurante, na hora que quiser, no dia que quiser, cozinhando o que quiser, como quiser e deixando de trabalhar no momento em que quiser. Portanto, o modelo alcança uma pequena parcela dos trabalhadores.”*(SENTENÇA IFOOD, 2020, ACPC nº 1000100-78.2019.5.02.0037)

Por último, a magistrada ressalta que não foram verificadas ilegalidades, considera presentes os preceitos constitucionais como o valor social do trabalho e da livre iniciativa bem como a dignidade da pessoa humana.

Reconhece o enquadramento do modelo apresentado como sendo de caráter autônomo. Salienta como improcedente a existência do vínculo entre os entregadores e a ré.

#### 4.3. ANÁLISE DO PROJETO DE LEI Nº 3748/2020

Iremos analisar o projeto de lei que tramita sob nº 3748 e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Tal projeto foi apresentado pela deputada Tabata Amaral (Partido PDT/SP) na data de 10 de Julho do ano de 2020.

No **artigo 1º**, informa que esta modalidade de trabalho não se aplica aos casos previstos pela consolidação de leis trabalhistas.

Ao conceituar trabalho sob demanda no **artigo 2º** do referido projeto nos diz que o Trabalho sob demanda é aquele em que os **clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores.**

Vemos que tal enquadramento cabe para diferentes modalidades, seja os entregadores por aplicativo, ou os motoristas que realizam a condução de pessoas, assim como demais categorias que atuem conjuntamente com as plataformas digitais.

Na visão do projeto de lei 3748/20, especificada pelo **parágrafo § 4º, artigo 2º** temos a compreensão a seguir:

“O regime de trabalho sob demanda não impede a caracterização de vínculo de emprego entre o trabalhador e um determinado cliente, se presentes os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”. (PL.3748/20, ON-LINE)

Como vimos até o presente, o cerne da questão debatida nos Tribunais atualmente se concentra no reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores (as) e as empresas que administram as plataformas digitais.

Percebemos que divergências aparecem no entendimento dos magistrados que buscam os requisitos legais para conformação de relação de emprego, entretanto, possuem entendimentos diversos.

Resta claro que o **artigo 2º** se propõe a conceituar o trabalho sob demanda, vinculando-o a realização através das plataformas, mas reafirma o que já está juridicamente estruturado, pois é notório que uma vez presente os requisitos legais de relação de emprego, o vínculo empregatício deverá ser reconhecido independente do trabalho ocorrer por demanda.

Com relação a responsabilização, o texto **no § 7º, artigo 2º** destaca a responsabilidade solidária das plataformas, no que tange às condições de trabalho e direitos.

De fato, em nossa breve análise sobre a situação dos entregadores de aplicativos no caso brasileiro nota-se que os trabalhadores (as) não possuem suporte das empresas no que se refere à manutenção das condições essenciais de trabalho.

Tendo em vista as pautas levantadas quanto às necessidades básicas que vão desde equipamentos de proteção individual até amparos assistenciais e previdenciários.

No parágrafo oitavo do mesmo artigo, o projeto menciona o papel de diligência que a empresa/plataforma deverá ter para evitar abusos aos direitos do trabalhador.

Nesse sentido, o que vem a seguir no **art. 3º**, sobre a existência de plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço ser legítima, é relevante.

Conforme visto, na pauta de reivindicação do movimento “*breque dos apps*” apresentada pelos entregadores (as) de aplicativo observamos que as punições são recorrentes.

Importante vedação se apresenta no § 1º do referido artigo, ao proibir a plataforma aplicar penalidades ao trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação da proposta para prestação do serviço.

Salientamos que a prática de bloqueios temporários é bastante utilizada pelas empresas do ramo como forma de punição sempre que um pedido for cancelado por parte dos trabalhadores em questão.

Muitas das vezes, os bloqueios ocorridos seguem sem qualquer menção de justificativa e explicação aos profissionais.

À luz **do § 2º do mesmo artigo**, temos que não aceitar proposta para prestação do serviço não deve influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços a ele ofertados.

Percebo que se mantém a ideia de avaliação unilateral por parte da empresa em relação aos trabalhadores envolvidos, tal fato é significativo visto que reafirma a presença do caráter de controle da empresa.

Em relação ao profissional entendo que fixa subordinação como caráter da relação, o que seria típico do trabalhador empregado em situação tradicional já prevista no artigo 3º da CLT.

No **artigo 4º** vemos o mesmo sentido, ao afirmar que a plataforma pode determinar a forma de prestação dos serviços pelo trabalhador, “não descaracterizando o regime de trabalho sob demanda”. Reafirma, a presença de subordinação diretiva na relação.

A lei ainda prevê que “*a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço*” continuarão a ser determinados pela empresa. Marca, portanto, o papel central e o controle diretivo da empresa.

Quanto à responsabilização, vemos no **parágrafo § 6º** (P.L.3748/20, ON-LINE) que “*o trabalhador não será responsabilizado por danos causados ao cliente, salvo quando os danos derivarem do descumprimento das normas da plataforma, ou quando incorrer em culpa ou dolo*”.

Outra vez, reafirma a caracterização de subordinação do profissional as normas da empresa, que o insere na condição de empregado.

No caso dos entregadores, observamos que, via de regra, os aparelhos considerados essenciais ao trabalho (no caso dos motofretistas - moto e dos ciclistas - bicicleta), têm sido adquiridos e mantidos pelos próprios entregadores. No que tange aos materiais de trabalho, afirma o projeto que no caso de o trabalhador utilizar os próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços, a plataforma deve indenizar os custos com insumos, manutenção e depreciação.

Além disso, quanto à remuneração, a plataforma/empresa deverá pagar pelos serviços realizados pelo trabalhador (a) até o último dia útil da semana subsequente à sua realização.

É possível perceber que busca garantir algum nível de proteção social ao trabalhador. Entretanto, a proteção social enumerada e as garantias trabalhistas defendidas em sua grande maioria já estão presentes legislação vigente, desde que considerado o trabalhador enquanto empregado.

Entendo que a simples configuração de um contrato individual de trabalho nos moldes previstos pela CLT é suficiente para inserir as empresas relacionadas nas mesmas responsabilizações a que estão sendo colocadas, mediante a nova configuração proposta de trabalho por demanda e regramento em lei específica. Com a vantagem de não promover discriminação desnecessária, pois não faz sentido uma lei específica para repetir o que a CLT já dispõe.

A questão da qualificação do entregador de aplicativos, bem como de qualquer profissional que utiliza as plataformas digitais, “profissional por demanda”, não muda a estrutura da relação, que via de regra se mantém apresentando caracterização típica de um empregado tradicionalmente subordinado à estrutura da empresa para o qual atua.

Nota-se que institutos proposições como: licença maternidade, direito ao afastamento remunerado em caso de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho, direito ao seguro-desemprego, já estão previstos em lei.

Então, se o projeto busca assegurar ao trabalhador por demanda as mesmas proteções que são típicas do trabalho subordinado, no âmbito-trabalhista ou previdenciário, cria uma nova modalidade para algo que já é consolidado, sendo, pois, desnecessário.

Cabe salientar que quando se observa o fenômeno da uberização nas relações de trabalho é perceptível a existência de um discurso que nomina o uso das tecnologias como vetor que reestrutura as relações de trabalho.

Conforme vemos em (CASTRO, 2020) a empresa passa a ser definida como uma “empresa de tecnologia”, responsável por mudar a vida das pessoas. A autora coloca como sendo um discurso típico da “ilusão da natureza constitutiva da empresa”, que em certa medida busca desassociar a função das empresas envolvidas.

Importa observar que a plataforma tecnológica montada é apenas uma ferramenta da empresa, que atua nos mesmos moldes de uma empresa tradicional, tendo em conta que a atividade empresária se mantém a mesma.

Nota-se, inclusive no texto do projeto, considerações que visam reforçar a lembrança de que a plataforma é considerada uma “empresa”. E, como tal, deve ser considerada, no que tange aos aspectos de seguridade social e previdenciários, por exemplo.

Outro demonstrativo desta lógica, é a presença no texto do projeto, da previsão de competência para resolução dos conflitos estabelecidos entre plataformas e trabalhadores do regime sob demanda.

A competência é da justiça do trabalho, para solução dos litígios, o que se revela evidente, posto que se trata de relação trabalhista em essência.

Ao definir o trabalhador por demanda, vemos no projeto, a previsão de que o trabalhador é simplesmente “executor dos serviços” que são comercializados pelas empresas.

Percebe-se que existe a distinção entre a figura do trabalhador por demanda e do trabalhador autônomo.

No Projeto de lei, vemos a busca pelo não enquadramento destes profissionais, no que tange a condição de trabalhador autônomo.

O texto esclarece que o papel das empresas não é o de mera mediadora de trabalhadores autônomos, posto que os clientes não têm acesso livre aos profissionais ofertados, sendo estes de responsabilidade da empresa que os cadastra e administra na sua plataforma.

Menciona que os trabalhadores e trabalhadoras em questão, apesar de relativa liberdade em relação à jornada de trabalho, não possuem todas características necessárias para configuração como autônomos ou até mesmo microempresários individuais.

O texto reconhece que a empresa que administra a plataforma de tecnologia é a responsável pelos aplicativos e por todos os procedimentos desempenhados, como a captação dos clientes, desenvolvimento de monitoramento da qualidade e padronização dos serviços ofertados.

Quanto às proteções previdenciárias, prevê que a filiação ao o Regime Geral de Previdência Social – RGPS se dará de forma obrigatória e na qualidade de segurado empregado.

Há preocupação, nesse projeto de lei, em assegurar um patamar remuneratório<sup>8</sup> mínimo a esses trabalhadores. No texto foi prevista, ainda, a indenização para custos suportados pelo trabalhador para a realização dos serviços, referente aos insumos e aos equipamentos de proteção.

A plataforma deverá adotar medidas para prevenção de violência e discriminação contra os trabalhadores e clientes e de assédio. Além disso, deverá implementar medidas de acessibilidade para trabalhadores portadores de deficiência. Ainda, a comunicação entre os trabalhadores e a plataforma deverá ser mantida de forma efetiva e emergencial, se dando em tempo real para assessoramento dos trabalhadores em questão.

Um dos objetivos apresentados no projeto é a ideia de desburocratização dos serviços prestados pelos trabalhadores através de aplicativos.

---

<sup>8</sup>“ A remuneração diária a ser paga será calculada com base na média das remunerações auferidas nos 120 (cento e vinte) dias anteriores ao afastamento ou, no caso de trabalhadores cadastrados recentemente, desde a data de cadastramento. “Art. 18. PL3748/20,ON-LINE.

O projeto afirma não se restringir aos motoristas e aos entregadores ou à determinado tipo de ferramenta tecnológica.

Ao final do projeto de lei foram apresentados como justificacão alguns argumentos. O entendimento de que as plataformas tecnológicas representam mecanismos que ofertam serviços de transporte de passageiros e entrega de produtos emerge como uma nova modalidade de trabalho.

Nesse sentido, são apresentados dados do IBGE sobre o crescimento da referida modalidade no Brasil.

Refere-se que na somatória das empresas de aplicativos de serviços (Uber, 99, iFood e Rappi) estas conformam o maior empregador do país, com aproximadamente 4 milhões de trabalhadores relacionados.

Na contemporaneidade, muito se discute sobre o implemento dos aparatos tecnológicos como garantia de progresso e melhorias para a atividade laboral.

Entretanto, a uberizacão do trabalho apresenta o uso de tecnologia sem favorecer o trabalhador, pelo contrário, a empregabilidade pautada através dos aplicativos tem sido manejada como meio de cercear direitos e desproteger o trabalhador.

Na visão de (CASTRO, 2020) vimos que as tecnologias estão cada vez mais sofisticadas e são empregadas no processo de produçã, em que o uso de meios telemáticos de controle são utilizados na substituiçã de gerentes humanos de forma eficaz.

(ANTUNES E FILGUEIRAS,2020) dissertam sobre o “novo fetiche do mundo tecnológico” que propaga a “impulsã de uma neutra tecnologia, autônoma”.

Conforme vimos, a noçã de liberdade e flexibilidade são centrais no contexto dos que defendem a uberizacão. Por outro lado, a transferêcia dos riscos inerentes ao trabalho são raramente mencionados.

No P.L.3748/20, nota-se um esforço para garantir direitos e responsabilidades para as empresas envolvidas. Isto importa, em um contexto no qual discursos são veiculados pelas empresas que se fundamentam na utilizaçã de plataformas digitais para criar um ciclo de exploraçã conforme delineado por (ANTUNES E FILGUEIRAS, 2020).

Na visão do autor, o ciclo de exploraçã executado pelas grandes plataformas digitais é marcado pela argumentaçã que segue:1) de que são empresas de tecnologias digitais; 2) de que fazem a intermediaçã de atividades nas quais **trabalhadores/as oferecem serviços**

**de forma autônoma; 3) convertem a força de trabalho em clientes; 4) eliminam a subordinação, alegando liberdade para trabalhar quando, onde e como quisessem.**

Outra questão, que aparece no referido projeto de lei é a busca por desatrelar a figura do trabalhador de demanda a do trabalhador autônomo.

De fato, a utilização de *apps* e plataformas digitais geralmente é identificada como forma de atrelar aos trabalhadores o rótulo de autônomo.

Isto tende a mascarar o caráter de assalariamento, o que dificulta a regulamentação da relação de trabalho.

Conforme (ANTUNES E FILGUEIRAS,2020) a uberização caracterizada por esse modelo de usos de plataformas digitais contribui para a invisibilidade da relação de trabalho efetivada que é de caráter de assalariamento, de forma a ser confundida com a ideia de prestação de serviços.

É perceptível que a ideia de mudança surge como explicação para fundamentar uma nova estruturação das relações de trabalho.

É notório que o desemprego sempre foi uma dificuldade enfrentada pelos trabalhadores. O baixo custo pago pela força de trabalho é um dos problemas centrais encarados pela grande massa trabalhadora.

Presente no artigo quinto do P.L.3748 está a questão da remuneração. Conforme o texto desse projeto, o trabalhador sob demanda poderá ser remunerado por meio de verba única. Deverá ter assegurado a ele um valor, salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora.

Cabe ressaltar que a luta pelo reconhecimento de direitos e concretização de políticas sociais efetivas provém de longa data, desde o século XIX, no contexto da Revolução Industrial.

Atualmente, são as plataformas digitais identificadas como as grandes corporações.

Importa conhecer o nível de precarização do trabalho, sob qual o “novo proletariado<sup>9</sup>” está submetido. Conforme ABILIO (2020) ao trabalhador “uberizado” cabe o desenvolvimento

---

<sup>9</sup>Nas palavras de (ANTUNES E FILGUEIRAS, 2020, p.40 )“Como a precarização não é algo estático, mas um processo que tanto se amplia como se reduz, a capacidade de resistência, revolta e organização deste novo proletariado digital será um elemento decisivo para a conquista de formas protetivas de trabalho, capazes de obstar sua escravidão digital”.

de estratégias que aumentem a sua remuneração, entretanto, todas estratégias encontram-se subordinadas à empresa que determina as “regras do jogo”.

A perspectiva da previsão da lei é defender um valor mínimo justo, algo importante, tendo em vista que existem reivindicações dos trabalhadores, quanto a remuneração baixa e os altos custos para manutenção da atividade.

Nesse sentido, utilizo de dados presentes na pesquisa efetuada pela UFBA, que faz um levantamento sobre o trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, publicada em agosto de 2020<sup>10</sup>.

Dentre os entrevistados (103- entregadores sendo 72 motociclistas e 31 bikers) vimos que longas jornadas de trabalho diárias são realizadas. A média é de 10 horas e 24 minutos por dia, ou 64,5 horas por semana.

Aproximadamente 6,16 dias trabalhados por semana, com percentual de 40% de entregadores que atuam todos dias, isto considerando os que atuam exclusivamente em trabalhos por aplicativo sem outras atividades laborais.

Quanto aos gastos de manutenção o valor apontado foi de prejuízo em seu rendimento em torno de 18,7% devido gastos com combustível, internet, manutenção dos veículos, entre outros, isto ocorrido durante a pandemia COVID19.

Assim o rendimento líquido mensal, para 44% dos entregadores entrevistados ficou em valor menor do que o proposto pelo salário mínimo.

A pesquisa mostra que 51,7% recebem, proporcionalmente por hora, menos do que 1 salário mínimo. Comprova-se, portanto, que longas jornadas de trabalho são combinadas a baixos rendimentos.

Demonstrando movimento inverso do que é comumente propagado pelos que defendem a uberização do trabalho como forma de melhoria de qualidade de vida. Além disso, descarta-se a versão de que maior liberdade na realização das jornadas é garantia de aumento remuneratório.

---

<sup>10</sup> Informamos que a presente pesquisa da Faculdade de Economia/UFBA Projeto Caminhos do Trabalho) aplicou questionário on-line respondido por entregadores de várias partes do país entre os dias 26 e 31 de julho de 2020. Sendo dentre os entregadores 72 motociclistas e 31 trabalhadores em bikes). Trabalhadores das cinco regiões do Brasil (de Roraima ao Rio Grande do Sul), contemplando 38 cidades de 19 unidades da Federação. A idade deles varia entre 18 e 50 anos, e, em média, trabalham para os “aplicativos” há 10 meses. Para 70% deles, esse é seu único trabalho - os demais têm mais de um, sendo a entrega ocupação principal ou subsidiária. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>

Outra questão é que as empresas de entrega na pandemia tiveram aumento nos lucros, diverso do que ocorreu com os entregadores que trabalham mais horas sem incremento lucrativo.

Conforme a pesquisa colacionada, o rendimento dos entregadores decaiu (mencionadas foram as pesquisas REMIR de Abril/20- com 60,3% relatos de queda do rendimento e pesquisa PNAD Covid Maio - com 34,8% relatos de queda de rendimento).

Ainda, outro tópico relevante é aquele previsto no projeto de lei analisado, referente ao disposto no artigo nono sobre o Cadastramento, Descadastramento e Avaliação do Trabalhador. Estabelece que as políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores e para distribuição dos serviços, devem estar disponíveis de forma clara para os trabalhadores, assim como para os órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Relevante é a normativa tendo em conta que esses mecanismos estão totalmente sob controle das empresas que coordenam as plataformas de aplicativos.

A dispensa imotivada é evitada pelo previsto no § 1º do artigo, que assegura ao trabalhador obter acesso aos dados a ele relacionados mantidos pela plataforma, bem como saber o motivo pelo qual foi descadastrado ou teve sua avaliação reduzida.

O projeto colabora no sentido de buscar mais transparência sobre o que está sendo determinado pelas empresas, aspecto positivo do mesmo.

Com base no levantamento realizado pela UFBA, sobre os entregadores de aplicativo, vemos que 82,2% dos entrevistados relataram conhecer alguém que já foi bloqueado (suspenso temporariamente do trabalho), 38,8% sofreram diretamente a punição, dos quais 43,7% não conseguiu sequer saber o motivo do bloqueio.

O reconhecimento da necessidade de acesso e esclarecimento sobre as políticas determinadas pela empresa é relevante, pois como vimos anteriormente, um dos pontos cruciais da reivindicação dos trabalhadores, sobretudo, dos entregadores de aplicativo, se relaciona com a existência de punições unilaterais.

Vale considerar que a forma de comprovação da relação de emprego em âmbito processual perpassa pela necessidade do fornecimento de dados fornecidos por estas empresas.

Segundo observado por (ANTUNES E FILGUEIRAS, 2020) para que sejam

identificados os aspectos da relação de emprego é necessária à coleta de dados das empresas referente a cada trabalhador (a), as informações sobre jornada de trabalho, tarefas e pagamentos também estão presentes na base de dados da empresa.

O que aparece previsto no § 3º do artigo 9º também é essencial: “É assegurado ao trabalhador solicitar a revisão de decisões relativas à sua avaliação ou descadastramento, inclusive daquelas tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de seus dados”.

Nesse sentido, contribui para evitar irregularidades, abusos, discriminações que possam ocorrer por parte das empresas.

O P.L. n.º 3748/2020 parece assim, procurar atender algumas demandas levantadas pelos trabalhadores. Conforme vimos no movimento “*breque dos apps*” – o fornecimento de EPIs, o apoio contra acidentes e o fim dos bloqueios indevidos realizados por algumas plataformas são reivindicações desses profissionais.

A partir do art. 10, vemos a preocupação com as condições de trabalho dos profissionais.

Refere o texto do projeto, que as empresas devem criar regras e estabelecer incentivos para prevenir o trabalho em condição de fadiga, evitar repercussões negativas para a saúde e segurança dos trabalhadores.

Medidas de capacitação são citadas como forma de prevenção de riscos relativos a prestação dos serviços. O § 2º diz que a plataforma deve fornecer os equipamentos de proteção individual ou coletiva necessários à prestação dos serviços aos seus trabalhadores ou indenizar as despesas com sua aquisição.

Cumpramos considerar alguns aspectos relevantes ao trabalho por demanda enunciado pelo presente projeto.

A dinâmica de trabalho do entregador de transporte no período da pandemia sofreu inúmeras alterações. Ocorreu mudança impactante nos modos de consumo da população.

A população, visando seguir os protocolos sanitários de prevenção, necessitou manter distanciamento social. Nesse contexto, a figura do entregador se tornou fundamental e foi considerado como trabalho essencial.

Não há dúvidas de que a pandemia que vivenciamos piorou o cenário econômico do país.

O salário mínimo que temos atualmente é insuficiente.

Conforme aponta estudo recente do DIEESE<sup>11</sup>, para que sejam mantidas as condições básicas de sobrevivência do trabalhador, é necessário o salário mínimo em valor aproximadamente 5 vezes maior.

O IPEA demonstra que um dos efeitos da economia se deu no aumento das taxas de inflação<sup>12</sup>. Percebemos que isto contribuiu para o aumento da miserabilidade da população que se encontra desfavorecida economicamente.

Torna-se, portanto, o salário mínimo renda ainda mais irrisória diante do aprofundamento da crise econômica decorrente da crise sanitária que passamos.

Deve-se compreender que este tipo de crise gera ainda maiores impactos a depender das categorias de profissionais. Ao tratarmos dos entregadores por aplicativo, verificamos que eles se encontram amplamente atingidos. A situação complexa quanto à definição de direitos trabalhistas que lhe são devidos contribuiu para aumento das dificuldades enfrentadas.

Vimos a condição precária de trabalho dos entregadores de aplicativos ao demonstrar que as empresas mencionadas, que usam as plataformas digitais, utilizam a força de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras de forma exploratória.

Fato é que os referidos profissionais recebem pouco retorno tanto em lucro, quanto em suporte assistencial.

Uma das justificativas do P.L.3748/20 é justamente melhorar a proteção das categorias envolvidas no trabalho com aplicativos entendendo a carência dos que compõem o setor. Percebe-se que o trabalho destes trabalhadores (as) não é valorizado em função da informalidade a que são submetidos.

Compreendemos que a utilização de aplicativos e plataformas digitais de trabalho não impede a formalização do trabalho, a despeito de conhecermos os argumentos daqueles que fazem a defesa do movimento que entende a uberização como um processo vantajoso, posto que é “mais informal e flexível”.

Quanto aos entregadores, vale observar que são compostos por dois tipos: os motofretistas e os “bikers, ou “bike boys”, que utilizam como meio de transporte a bicicleta.

---

<sup>11</sup> Com base na pesquisa nacional de cestas básica de alimentos, que indica o salário mínimo ideal necessário para 2021/Outubro- valor estimado em R\$5.886,50 (aproximadamente 5x maior que o salário base R\$1.100,00). Pesquisa disponível em link: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>

<sup>12</sup> Conforme dados do IPEA – projeção De alta da inflação em 8,6% para o Índice Nacional de Preços ao Consumidor/INPC. Segue disponível em link: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/inflacao/>.

A contratação dos “bikers” aumenta a competitividade em relação aos Motoboys.

As empresas monopolizam a forma de estruturação do funcionamento do mercado e criam mecanismos de competição. Premiações aparecem como incentivos a jornada excessiva de trabalho. As empresas-aplicativo incentivam longas jornadas através de bonificações.

Conforme ABILIO (2019), mais de 30 mil ciclistas trabalham por aplicativo somente na cidade de São Paulo (Dado Estadão, 2019). Na visão da autora, os “bikers” aparecem ainda mais prejudicados posto que o trabalho que exercem demanda o uso constante da força física.

Ainda, a autora mostra que a maioria dos trabalhadores tem perfil jovem—e pertencem à faixa etária mais afetada pelo desemprego (entre 18 a 24 anos), compondo uma quantidade expressiva de pessoas pretas e de origem periférica.<sup>13</sup>

As constatações dispostas mostram que o trabalhador uberizado não está livre do controle rígido, nem se encontra em melhores condições de trabalho.

Defende a busca de um patamar remuneratório mínimo e refere a necessidade de assegurar condições mínimas de trabalho.

A pandemia ajudou a descortinar os problemas que essas parcelas numerosas de trabalhadores enfrentam. Escancarou desigualdades sócio- econômicas, mostrou que os trabalhadores em contexto informalizado encontram dificuldades ainda maiores de sobrevivência e aquisição de qualidade e boas condições de trabalho.

Enquanto setor considerado essencial, os entregadores de aplicativo encontraram-se ainda mais expostos aos riscos de contaminação.

Enfrentaram um dos momentos mais críticos sem expectativa de lucros maiores, nem assistência para os casos de doença, e sem qualquer auxílio que lhes possibilitasse uma jornada de trabalho mais digna.

---

<sup>13</sup>“Oferecendo o mesmo serviço que os motoboys, mas por meio da utilização de um instrumento de trabalho de menor custo e que demanda o uso permanente da força física, os bike boys surgem no espaço urbano, em um trabalho tipicamente juvenil, periférico e negro”. In Abilio, L. C. (2019). **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>

O levante ocorrido pelas greves do movimento “*breque dos apps*” é exemplo significativo de luta por parte dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, qualidade de vida, e visibilidade para uma profissão que apesar de essencial está sendo desvalorizada.

Foi considerado um movimento vitorioso posto que deu maior visibilidade às categorias envolvidas e publicidade às causas levantadas.

Evidenciou consciência sobre as dificuldades enfrentadas no exercício das atividades, e entendimento sobre a relação de trabalho subordinado.

Vimos que o projeto de lei 3748/20 aponta para medidas de acessibilidade visando permitir prestação de serviços por parte de pessoas portadoras de deficiência. Mostrase preocupado com a não restrição apenas aos trabalhadores que se enquadram como motoristas ou entregadores. Considera que outras atividades e setores se assemelham ao trabalho semelhante àquele adotado pelas empresas de transporte e entregas, por demanda.

Cabe ressaltar, no entanto, que surpreende que haja necessidade de lei especial que reitere em seu texto alguns dos preceitos básicos de proteção que já estão estabelecidos desde a carta magna de 1988 e na CLT.

Em nosso arcabouço jurídico, temos garantias e direitos que visam proteger aos trabalhadores presentes **no artigo 5º e no artigo 7º CFRB88**.

A veia protecionista da Constituição preconiza os direitos sociais, entretanto, vemos em realidade que muitos problemas que ocorrem quanto à efetivação.

O “valor social do trabalho” aparece como fundamento da República, entretanto, observa-se, conforme caso em tela, dificuldades cotidianas para reconhecimento de direitos e tratamento adequado aos profissionais que desempenham atividades essenciais.

A regulação da relação de emprego e a definição clara sobre o contrato de trabalho mostram-se medidas que buscam amparar aos trabalhadores, garantindo-lhes rol de direitos pertinentes.

No caso dos entregadores de aplicativos vimos que a marca da informalidade pesa como invisibilidade. A necessidade de um levante social via greve tornou-se crucial para gerar pressão institucional e elevar ao patamar de relevância as dificuldades enfrentadas.

Nota-se que a desigualdade existente na relação é grande, posto que de um lado temos grandes empresas, que juntas, conformam corporações que dominam o mercado no segmento e de outro, trabalhadores diversos.

O projeto de lei 3748/20 busca institucionalizar as demandas levantadas pelos trabalhadores, sob a premissa de desburocratizar seu alcance. Nesse sentido, identifica-se que o direito do trabalho, se encontra marcado pela constante necessidade legislativa de reafirmação de direitos e garantias que em um contexto de “reforma” tem sido relativizadas.

Vale atentar que existe um cenário que insere a “reforma” trabalhista como central, e que colabora para o esvaziamento de direitos trabalhistas.

Outra questão é que a Justiça do Trabalho passa a ser entendida como campo limitado frente às liberdades típicas estabelecidas pela economia de mercado e seus empreendedores.

Esta combinação gera impactos relevantes posto que a Justiça do Trabalho tem papel fundamental no que tange ao entendimento da realidade social visando assim o alcance normativo de forma eficaz.

Ainda, cumpre destacar que a ideia de criação de empregos e agilidade na demanda através da flexibilização de direitos e negociação pretendida pelas modificações impostas pelo texto da “reforma” contribui para a precarização do trabalho, o que via de regra, atinge as populações mais vulneráveis de forma significativa.

Como ilustrativo deste contexto, menciono a recente decisão do STF que de forma notável, declara através do julgamento da ADI 5766 a inconstitucionalidade das normas trabalhistas presente no artigo **790-B, caput e § 4º, da CLT**<sup>14</sup>, que regulamentava o pagamento de honorários periciais pela parte derrotada, mesmo se tratando de beneficiário da justiça gratuita.

No caso da categoria aqui retratada, vimos que as ações foram ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho visando o caráter coletivo e transindividual dos direitos envolvidos.

Entretanto, vemos que o artigo citado, ora, inconstitucional, demonstra artifício que gera mais dificuldades para o cidadão enquanto trabalhador fragilizado economicamente buscar seus direitos no âmbito da justiça trabalhista.

---

<sup>14</sup> “**Art. 790-B.** A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita”. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Esse movimento que desemboca na lei 13467/17 visa agilizar a justiça do trabalho através de medidas descoladas da realidade social em que se encontram os trabalhadores de nosso país.

Mostra o quanto a chamada “reforma” desfigura o papel central da justiça trabalhista em seu caráter protetivo.

Da análise das decisões realizada em capítulo anterior, percebemos que a análise caso a caso, tem gerado diferentes entendimentos sobre a questão dos entregadores.

Distintas interpretações emergem sobre institutos que estão estabelecidos há décadas.

Assim diferentes resoluções ocorrem gerando impacto significativo na vida de milhares de trabalhadores e trabalhadoras.

O projeto de lei ora analisado, contribui em certa medida ao centralizar a categoria de trabalhadores por demanda em um rol específico, mas cabe salientar que reafirma direitos e proteções que já são cabíveis, uma vez considerados fossem como trabalhadores empregados, tendo previsão na legislação já consolidada.

O projeto de lei proposto (P.L.3748/20), objetiva regulamentar e ampliar o rol de proteção mínima aos trabalhadores por aplicativo reconhecendo o quanto estes encontram-se marginalizados.

Entendemos que o referido projeto apresenta regramentos importantes que colaboram para atendimento das necessidades dos trabalhadores por aplicativo (cito a necessidade de extinção de punições unilaterais abusivas).

Entretanto, vimos ao longo deste trabalho que é evidente a existência de regramentos presentes na consolidação de leis trabalhistas que abarcam a situação de empregado e empregador.

A existência de elementos da relação de emprego nessa relação de trabalho por aplicativo se dá de forma clara, pois há **subordinação estrutural** dos trabalhadores, conforme demonstrado através do total controle das atividades por parte das empresas.

Quanto à **pessoalidade**, nota-se que as empresas efetivam cadastros singulares para os trabalhadores na plataforma, de modo a individualizar o acesso aos serviços, e particularizar a distribuição das tarefas.

Vimos inclusive que uma vez destacado para a realização da entrega, a recusa, gera punição por método de avaliação negativa.

A **habitualidade** se apresenta uma vez que não se pode exigir uma frequência mínima para sua configuração.

Nesse sentido, a regulamentação do trabalho intermitente mostra que a não se pode afastar o vínculo empregatício, nem o entendimento da prestação de serviços com subordinação apenas pela existência de alternância de períodos na prestação dos serviços, nem mesmo pela existência de períodos de inatividade.

Não há dúvidas, no que tange à **onerosidade**, enquanto promessa de pagamento fixada entre os entregadores de aplicativo e as empresas.

Com base no artigo 2º da CLT resta evidente que o empregador se caracteriza assalariar e dirigir a prestação de serviço, o que se identifica no caso retratado.

Dito isto, vemos que os elementos da relação de emprego se apresentam abarcados de forma suficiente pela lei trabalhista em vigor.

O que marca a desnecessidade um projeto de lei específico para a categoria posto que contribui para o desatrelamento destes da figura de empregado que é como se constituem na origem de suas funções.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A presente monografia buscou compreender o movimento conhecido por uberização nas relações de trabalho, a partir de investigação sobre a realidade dos trabalhadores entregadores e entregadoras por aplicativo.

O caso em tela, é a situação dos trabalhadores de aplicativos que atuam como entregadores (de alimentos e produtos) e que operam em relação às empresas parceiras como IFOOD, Uber Eats, Rappi, entre outras.

Restou evidente que existe um elevado número de profissionais que passaram a trabalhar através da utilização das empresas-aplicativo e suas plataformas digitais. Nesse sentido, conhecer o modelo da relação trabalhista desempenhada foi objetivo do presente trabalho.

Apreendemos que a “uberização nas relações de trabalho” gera impactos sociais e econômicos. Intentando compreender se o arcabouço jurídico que temos se mostra suficiente, estruturamos o trabalho em três momentos.

Inicialmente, realizamos uma breve discussão teórica sobre o fenômeno intitulado como uberização do trabalho. Traçamos, após, um olhar sobre a figura do trabalhador autônomo, e por último, nos dedicamos a explorar parte da jurisprudência. Desta forma, buscamos apreender os elementos para o entendimento da realidade desses trabalhadores.

Algumas questões centrais foram enfrentadas: procuramos entender se na atualidade o trabalhador de aplicativo que atua como entregador / se insere na condição de trabalhador subordinado? Nos questionamos se é possível enquadrá-los como trabalhadores autônomos. Identificamos que estão presentes distinções significativas entre o trabalhador de aplicativo e o trabalhador autônomo. Observamos que o fato de o enquadramento da categoria não ser pacificado por parte dos tribunais dificulta a efetivação dos direitos que lhe são concernentes.

Evidentes se encontram as características que dão ao entregador de aplicativo a mesma condição de empregado, ainda que não reconhecida.

Assimilar que os entregadores de aplicativo são empregados subordinados é de importância relevante visto que assegura direitos, garante a formalidade necessária para

proteção dos mesmos, e impede discriminação entre as categorias, empregado e trabalhador de aplicativo.

Além de demonstrar que o projeto de lei examinado, embora importante, versa sobre uma relação que já tem previsão legal.

Não há dúvidas que o P.L.3748/20 apresenta um esforço para garantir direitos e responsabilidades para as empresas.

Isso é positivo, tendo em vista o movimento inverso do que é comumente propagado pelos que defendem a uberização do trabalho como forma de melhoria de qualidade de vida.

Entretanto, compreendemos que a legislação vigente (CLT e CFRB) já normatiza a categoria, sendo desnecessário lei especial. A condição de empregado é apenas mascarada, imputando aos trabalhadores o ônus e encargos de uma atividade que gera lucros apenas para as empresas relacionadas.

Em realidade, o vínculo de emprego e os direitos pertinentes ao trabalhador de aplicativo tem sido ignorados. As precárias condições de trabalho se impõem através de: baixa remuneração, falta de responsabilização das empresas pelo custo da atividade produtiva, exploração da força de trabalho, incentivo a longas jornadas de trabalho, falta de capacitação e suporte aos trabalhadores em casos de acidente de trabalho, não fornecimento de equipamentos de segurança nem os que foram considerados elementares por protocolo sanitário da pandemia.

A despeito das empresas envolvidas neste modelo divulgarem-se como grande promessa de melhoria na qualidade de vida, rentabilidade e sucesso.

Por isso, ao final do trabalho, destacamos que é preciso reconhecer o vínculo empregatício, desvincular o trabalhador por aplicativo da figura do autônomo e enquadrar entregadores como empregado.

Essas são medidas essenciais para garantia de direitos que estão sendo mitigados a essa categoria e dos prejuízos sociais que decorrem da precarização.

## 6. REFERÊNCIAS:

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. Classe gramatical: uberização. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>. Acesso em 30/09/21.

ABILIO, Ludmilla Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just in time?** Questões do trabalho. *Estud.av.*34(98).Jan-Apr,2020.

ABILIO, Ludmilla Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** *Psicoperspectivas*, vol.18.nº3. Valparaíso.Nov.2019.

ANTUNES, Ricardo. **As mutações do mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** *Educ.Soc.*, Campinas, vol,25, nº87, p.335-351, maio/ago.2004.

ANTUNES, Ricardo. E FILGUEIRAS, Vítor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e Regulação no capitalismo contemporâneo.** V.39 n.1. Disponível em link: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901> ,2020.Acesso em 10/11/2021.

ANTUNES, Ricardo. SANTANA, Marco. **A pandemia da uberização e a revolta dos precários.** Disponível em link: <http://diplomatique.org.br/a-pandemia-da-uberizacao-e-a-revolta-dos-precarios/>. Publicado em 30/04/21. Acesso em: 10/11/21.

BARZOTTO, L.MISKULIN. A. BREDAS, L. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho.** In. *Book 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.

BBC NEWS BRASIL. 16 de julh de 2020. **Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com entregadores.** Disponível em <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/07/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.html>. Acesso em 10/11/21.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017 altera a consolidação das leis trabalhistas intitulada como “Reforma trabalhista”.** 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)

BRASIL. **Constituição da República Federativa.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª. Região). **Ação Civil Pública Cível nº 1001058-88.2018.5.02.0008.** Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: LOGGI TECNOLOGIA LTDA. Juíza do Trabalho Titular Lávía Lacerda Menendez. São Paulo, 6 de dezembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Ação Civil Pública Cível nº 1000100-78.2019.5.02.0037.** Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. Juíza do Trabalho substituta Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo, 27 de janeiro de 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando nudez do rei.** In Book: Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Publicado pela Escola Superior do Ministério Público da União, 2020. Acesso em 02/11/21.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização.** Publicado JGGN, Disponível em link: <https://jornalggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/>, 2021. Acesso em 31/10/21.

CASTRO, Viviane. Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber.** Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas- Campinas/SP, 2020.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. **O Direito do Trabalho e as Plataforma Eletrônicas.**In: Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária / Raimundo Simão de Meio, Cláudio Jannotti da Rocha. - São Paulo: LTr, 2017.

CONJUR. 5 de fevereiro de 2020. **Turma do TST nega vínculo de emprego entre Uber e motorista.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em 02/11/21.

MIGALHAS. 9 de dezembro de 2019. **Reconhecido vínculo empregatício entre apps e empresa LOGGI.** Disponível em:<https://www.migalhas.com.br/quentes/316684/reconhecido-vinculo-empregaticio-entre-motoboys-e-app-de-entregas-loggi>. Acesso em 02/11/21.

PORTO, L.V. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico.** Dissertação de Mestrado. PUCMG. Belo Horizonte, 2008.

PORTAL CORREIO. 02 de julho de 2020. **MPT alerta para precarização do trabalho em empresas por aplicativos.** Disponível em: <https://portalcorreio.com.br/mpt-alerta-para-precarizacao-do-trabalho-em-empresas-por-aplicativos/> Acesso em 10/11/21.

PROJETO CAMINHOS DO TRABALHO: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global. UFBA, Agosto de 2020. **Levantamento sobre entregadores por aplicativo no Brasil.**Relatório 1 de Pesquisa. Faculdade de Economia. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em 01/11/21.

PROJETO DE LEI nº 3748/ 2020.Autora:Tabata Amaral.10 de Julho de 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2257468>. Acesso em 15/11/21.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. **O direito do trabalho frente às mudanças nas relações de trabalho.**São Paulo, 2003.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho, teoria geral do direito do trabalho**, volume I, parte 1. São Paulo, LTR, 2011.

UNASUS. 11 de março de 2020. **Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Mudança de classificação obriga países a tomarem atitudes preventivas.** Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus> Acesso em 10/10/21.