



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO  
CAMPUS DE SOUSA-PB**

**MARIA CLARA SERAFIM BEZERRA**

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS E  
AS PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO ACERCA DA PRECARIZAÇÃO  
DO TRABALHO EM MEIO À PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL**

SOUSA-PB

2021

**MARIA CLARA SERAFIM BEZERRA**

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS E  
AS PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO ACERCA DA PRECARIZAÇÃO  
DO TRABALHO EM MEIO À PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito à obtenção do título de Bacharelado em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Ms. Marília Daniella Freitas Oliveira Leal.

SOUSA-PB

2021



B574v Bezerra, Maria Clara Serafim.

O vínculo empregatício dos entregadores de aplicativos e as plataformas digitais: um estudo acerca da precarização do trabalho em meio à pandemia do COVID-19 no Brasil. / Maria Clara Serafim Bezerra. – Sousa, 2021.

67 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de Campina Grande; Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, 2021.

Orientadora: Profa. Me. Marília Daniella Freitas Oliveira Leal.

1. Entregadores de aplicativo. 2. Mudanças das relações trabalhistas. 3. Plataformas digitais. 4. Vínculo empregatício. 5. Ausência de regulamentação brasileira. 6. Direito do trabalho. I. Leal, Marília Daniella Freitas Oliveira. II. Título.

CDU: 349.2:616.2414(043.1)

**Elaboração da Ficha Catalográfica:**

Marly Felix da Silva

Bibliotecária-Documentalista

CRB-15/855

**MARIA CLARA SERAFIM BEZERRA**

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS E  
AS PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO ACERCA DA PRECARIZAÇÃO  
DO TRABALHO EM MEIO À PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de Graduação em Direito da  
Universidade Federal de Campina Grande,  
como requisito à obtenção do título de  
Bacharelado em Direito.

Data da Aprovação: 10/05/2021

Banca Examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Marília Daniella Freitas Oliveira Leal  
Orientadora- CCJS/UFCG

---

Prof. Jardel de Freitas Soares  
CCJS/UFCG

---

Prof.<sup>a</sup> Sabrinna Correia M. Cavalcanti  
CCJS/UFCG

SOUSA-PB

2021

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao Senhor que fez o Céu e a Terra.

ELE é meu amparo, minha fortaleza e minha proteção. Sem Deus eu nada sou, e é por ELE e por meio Dele que consegui chegar até aqui e ainda chegarei muito mais longe.

Aos meus pais, por serem minha base e me ajudarem a conseguir sempre o que eu desejo no mais íntimo do meu coração. Por serem minha rocha durante toda a minha vida. À vocês eu devo muito e pretendo retribuir tudo o que fizeram, pois até hoje não medem esforços por mim e pelos meus irmãos. Amo vocês e muito obrigada por estarem sempre comigo: Painha (Franco Aldo) e Mainha (Maria Edilma).

Aos meus irmãos, Alice e Augusto, que são meus amigos, meus companheiros de vida, de conquistas, vitórias e de rotina. Vocês são parte de mim! Obrigada por se fazerem presentes na minha vida em todos os momentos. Nossos pais nos presentearam com nossa irmandade, e não existiria Clara sem Augusto e Alice. Amo vocês.

Aos meus tios, tias, primas e avós, representados nas pessoas de Tia Albinha, Tia Branca, Tio Edmilson, Vó Áurea e Pai Vói. Agradeço por estarem sempre dispostos a nos ajudar e me ter como filha, por ficarem felizes com minhas conquistas e por torcerem pelas minhas vitórias. Amo vocês e que Deus abençoe a vida de cada um.

Ao meu namorado, Caio Felliipe, por ser minha companhia em todos os momentos e estar sempre de prontidão por mim e para mim. Amo-te e obrigada por tudo.

As minhas amigas de Imaculada-PB, Alice, Rebeca, Monike, Carol, Yane, Alicinha e Rucielly. A presença física não significa nada quando temos sempre alguém em ligação conosco, mesmo de longe, e vocês, pra mim, são assim. Nossa amizade independe do tempo que passamos longe, uma sempre torcerá pelo bem da outra. Obrigada, “florezinhas”!

Às minhas companheiras de faculdade, de vitórias, de angústias e de inúmeros momentos que ficarão guardados em minha memória, Geórgia, Renata e Jaênia. Obrigada por se fazerem minha família em Sousa. Os dias eram prazerosos porque eu tinha sempre a companhia de vocês. Sinto muitas saudades, mas sigo na esperança de nos reencontrarmos e relembrarmos todos esses momentos. Obrigada amigas, amo vocês!

À minha amiga e meu apoio, Débora Maria. À você eu devo muito! Somente Deus sabe o quanto fostes meu amparo, em Sousa, nos momentos em que até mesmo eu duvidei de mim. Obrigada por ter acreditado na minha pessoa. Conquistamos muitas coisas juntas, fruto do nosso esforço. Você é uma pessoa que eu quero levar pra vida toda. Saudades, amo-te!

À Eliane, Fábio e Luís Fernando, muito obrigada por me acolherem em seu lar e fazer de mim parte da família. Em Petrolina-PE, sinto-me em casa e tenho a certeza de que sempre poderei contar com vocês. Que Deus abençoe cada um!

À Sarah e Ivanilda, por me acompanharem desde o início dessa caminhada e partilharem comigo minhas conquistas e meus desafios durante esses últimos quatro anos. Obrigada pelo acolhimento e por tudo que fazem por mim!

Aos meus amigos e futuros colegas de profissão, se assim Deus permitir, Carol Tosaka, Jeorgeane Lopes, Gileno Júnior e Cátia Moreira. Vocês são pessoas que pretendo levar para o resto da minha vida. Sou imensamente grata por fazer parte da vida de vocês e do escritório. Todos os dias aprendo algo novo com nossa convivência e tenho certeza de que Deus cruzou nossos caminhos com um propósito. Que ELE abençoe a cada um de vocês!

Agradeço à minha orientadora e professora Marília Daniella, que se dispôs a me ajudar nessa jornada e se prontificou a todo o momento. Prestou-me toda assistência necessária, à ela eu devo essa conquista. Muito obrigada, professora!

*Dedico este trabalho à minha estrela maior, Dona Luzia Moreira (in memoriam). Minha avó, companheira, amiga e minha maior fortaleza. A ela todos os meus agradecimentos por ter sido tão presente em minha vida e por acreditar na minha capacidade, até mesmo quando nem eu acreditava. Obrigada, vó, por me ajudar a ser a pessoa que sou hoje e por continuar zelando por mim mesmo sem sua presença física. De sua neta, Clarinha de Anjo.*

*“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.*

*- Albert Einstein*



## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo principal a análise das novas modalidades de trabalho com enfoque nas plataformas digitais, analisando a relação laboral entre os entregadores e os aplicativos e a verificação do vínculo empregatício, bem como a desregulamentação em relação às tecnologias disruptivas. Para isso, foi analisada a forma como se dá o trabalho sob demanda e todos os requisitos que configuram o vínculo de emprego. Também foram assinaladas decisões internacionais e nacionais quanto ao tema trabalhado. Tendo em vista a ausência de regulamentação brasileira quanto às plataformas digitais, mostrou-se a importância de examinar a precarização vivenciada pelos entregadores e seu agravamento com a pandemia do COVID-19. Para o estudo do tema, foram realizadas pesquisas bibliográficas e documentais, através do método dedutivo, além da metodologia de pesquisa qualitativa. Por meio desta pesquisa, pode-se perceber que os entregadores estão sujeitos às condições degradantes de trabalho, em razão de uma falsa promessa de liberdade laboral e insubordinação jurídica das plataformas digitais, o que os caracteriza como falsos autônomos. Além disso, constata-se o quanto é imprescindível a atuação efetiva do Direito do Trabalho como forma de consumir a sua essência protetiva. Com isso, constatou-se a importância de se analisar a temática com atenção especial dos juristas, dos órgãos governamentais, dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e da sociedade civil para que se garanta os direitos trabalhistas dos entregadores como forma de se concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana.

**Palavras-chave:** Precarização. Vínculo Empregatício. Entregadores de aplicativo.

## ABSTRACT

The present study has as its main objective the analysis of the new modalities of work focusing on digital platforms, analyzing the employment relationship between deliverers and apps and the verification of the employment relationship, as well as deregulation in relation to disruptive technologies. For this, it was analyzed how the work on demand occurs and all the requirements that configure the employment relationship. International and national decisions on the subject were also pointed out. Considering the absence of Brazilian regulation regarding digital platforms, it was shown the importance of examining the precariousness experienced by couriers and its worsening with the COVID-19 pandemic. For the study of the theme, bibliographic and documentary research were conducted, through the deductive method, in addition to the qualitative research methodology. Through this research, one can realize that the deliverers are subject to degrading working conditions, due to a false promise of labour freedom and legal insubordination of digital platforms, which characterizes them as false self-employed. Moreover, it is observed how essential is the effective performance of the Labour Law as a way to consummate its protective essence. Thus, the importance of analyzing the theme with special attention of jurists, government agencies, the Executive, Legislative and Judiciary Powers and civil society was verified in order to guarantee the labor rights of the deliverers as a way to realize the principle of human dignity.

**Keywords:** Precariousness. Employment Relationship. Application Delivery Companies.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

**CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho

**TRT:** Tribunal Regional do Trabalho

**TST:** Tribunal Superior do Trabalho

**CF:** Constituição Federal da República

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	10
2. O DIREITO DO TRABALHO E AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS. ....	13
2.1 As mudanças nas relações trabalhistas. ....	13
2.2 A imprescindibilidade do Direito do Trabalho nos tempos contemporâneos.....	18
2.3 Flexibilização das relações trabalhistas .....	21
3. AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO INTERMEDIADAS PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO. ....	28
3.1 A economia compartilhada e o fenômeno da “uberização”.....	28
3.2 As plataformas digitais e o trabalho sob demanda.....	32
3.3 A pandemia do COVID-19 e a sua influência na rotina dos entregadores. ....	37
4. OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHADOR DE PLATAFORMA DIGITAL .....	43
4.1 Requisitos para a configuração do vínculo empregatício .....	43
4.2 Decisões dos Tribunais no âmbito internacional e a desregulamentação brasileira quanto às plataformas digitais.....	52
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	59
REFERÊNCIAS .....	61

## 1. INTRODUÇÃO

Diante da nova conjuntura tecnológica e avanços no mundo digital, surgem as plataformas digitais (aplicativos) como alternativas laborais para pessoas desempregadas gerarem uma renda extra ou até mesmo a única renda.

As novas formas de prestação de serviços que têm sido utilizadas sem o manto da proteção trabalhista, vêm gerando a precarização do homem que trabalha e o encurtamento de seus direitos em um verdadeiro descompasso com a lógica de inclusão progressiva dos direitos sociais.

Sendo assim, o presente trabalho possui como escopo analisar a precarização das relações laborais contemporâneas com enfoque na relação entre os entregadores de aplicativos e as plataformas digitais, tendo em vista que, com a pandemia do COVID-19 (SARS-CoV-2<sup>1</sup>), intensificou-se a referida forma de trabalho e, ainda, a negligência dos direitos trabalhistas desses trabalhadores.

Nesse ínterim, o Direito do Trabalho exsurge com o dever de nortear esses casos, devendo acompanhar os avanços tecnológicos, todavia, não deixar em desamparo os empregadores que utilizam as plataformas digitais como fonte de renda. Vale ressaltar que o Brasil ainda não se adaptou a essas mudanças, deixando os empregadores a mercê das regras ditadas pelas plataformas e acarretando a precariedade da relação de trabalho, por não possuírem quaisquer direitos e garantias trabalhistas.

Desse modo, o órgão regulador não pode abster-se de reconhecer o vínculo de emprego na relação supracitada e permitir que todas essas pessoas que dependem das plataformas digitais como fonte de renda se sujeitem à precarização do trabalho e tenham todos os seus direitos ceifados por um modelo atual que tenta ocultar uma relação trabalhista e de emprego formais.

A pesquisa tem o fito de estudar a natureza dessa relação laboral, averiguando a existência dos requisitos que caracterizam o vínculo empregatício, quais sejam: a onerosidade, a pessoalidade, a não eventualidade e a subordinação. Nessa

---

<sup>1</sup> Do inglês Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus2

esteira, será traçado um estudo comparativo das decisões em âmbito nacional e internacional quanto ao tema.

Para a efetivação do presente trabalho, será utilizado o método dedutivo, analisando-se, primeiramente, os aspectos constitucionais, legais, jurisprudenciais e doutrinários relativos à relação laboral entre os entregadores e os aplicativos, bem como sua precarização e desregulamentação. Buscar-se-á sempre os preceitos legais e doutrinários, visando encontrar uma congruência entre os mesmos, objetivando abordar o assunto de uma maneira sucinta e maleável, afim de, encontrar base infra legal para tal aspecto fático.

No que diz respeito aos mecanismos de pesquisas serão utilizadas pesquisas bibliográficas, pesquisas quantitativas com auxílio da internet, decisões prolatadas pelos tribunais, e outros métodos constitutivos para a confecção do trabalho.

No que tange à pesquisa bibliográfica, serão avaliadas, por meio de fichamentos, leituras, as diferentes contribuições científicas a respeito do assunto retro abordado, com o intuito de selecionar, recolher, interpretar e analisar as construções teóricas, pautando, principalmente, doutrinas e artigos científicos publicados.

Versando à pesquisa documental, será realizada decorrente de documentos cientificamente legítimos, buscando, com esse estudo, a objetivação diante da semântica dos dispositivos, jurisprudenciais, constitucionais, pertinentes e infraconstitucionais.

No primeiro capítulo tratar-se-á acerca das mudanças ocorridas nas relações de trabalho e o quanto a Revolução Industrial (1760) influenciou a conjuntura trabalhista atual e o surgimento das tecnologias disruptivas. Ademais, será observado o fenômeno da flexibilização das relações trabalhistas, o seu objetivo e suas consequências no mundo laboral. Por fim, ainda neste capítulo será tratada a imprescindibilidade do Direito do Trabalho diante das modificações trabalhistas.

No segundo capítulo será abordado um estudo sobre as novas modalidades de trabalho com enfoque nas plataformas digitais e na precarização laboral sofrida pelos entregadores de aplicativos. Com isso, será mostrado o quanto essa precarização foi agravada com a pandemia do COVID-19 (SARS-CoV-2), tendo em vista que com o aumento do desemprego e também da demanda de entregas por delivery, aumentou-se o número de cadastros dos entregadores nos aplicativos.

No terceiro capítulo, serão analisados os requisitos necessários para configurar a relação empregatícia, estabelecidos na Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei 13.467/17, diante da relação entre os entregadores e as plataformas digitais. Além

disso, será mostrada a desregulamentação brasileira frente às tecnologias disruptivas, bem como as decisões judiciais dos tribunais internacionais e nacionais a respeito do tema.

Por fim, o presente estudo se mostra relevante tendo em vista a grande demanda de serviços ofertados pelas plataformas digitais e a urgência da efetividade de garantias mínimas aos trabalhadores vinculados aos aplicativos. Assim, as repercussões serão analisadas à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas, como também da Constituição Federal, a fim de reestabelecer a essência protetiva do Direito do Trabalho nas relações laborais.

## **2. O DIREITO DO TRABALHO E AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.**

O trabalho é algo intrínseco à humanidade desde os tempos mais remotos, caracterizando-se pelo dispêndio de energia para a transformação de elementos da natureza visando a própria subsistência humana. No entanto, houve, ao longo do tempo, diversas mudanças nas relações de trabalho e em sua regulamentação até se chegar ao contexto atual.

Com isso, no presente capítulo serão abordadas essas mudanças nas relações laborais, como também a imprescindibilidade do Direito do Trabalho diante dessas modificações, como forma de amparar a parte hipossuficiente da relação, qual seja, o empregado. Além disso, será tratado o fenômeno da flexibilização, seu objetivo e sua aplicação nas formas de trabalho atuais, com enfoque nas plataformas digitais.

### **2.1 As mudanças nas relações trabalhistas.**

As relações laborais sofreram modificações ao longo do tempo, desencadeadas por inúmeros fatores. O doutrinador Eric Hobsbawn (1995, p.214-5) cita alguns fenômenos que marcaram essas mudanças:

a) processo de urbanização que ocorreu entre 1950 e 1975, com os camponeses formando hoje uma minoria na população mundial; b) a intelectualização como um fenômeno de massa, com a multiplicação da educação superior, ou mesmo secundária; e c) o reposicionamento, também entre os anos 50 e 70, da mulher, principalmente no que diz respeito ao mercado de trabalho. (HOBSBAWN 1995, p.214-5)

Vale salientar que a Revolução Industrial (1760 – 1840), marcada pelo desenvolvimento tecnológico, acarretou diversas alterações nas relações trabalhistas no plano internacional. O maquinismo fez com que surgisse a possibilidade de que os empregadores substituíssem o empregado capacitado por outra pessoa não qualificada e do trabalho adulto, pelos das mulheres e das crianças, pagando salários precários.

Durante a Revolução Industrial (1760 – 1840), como grande parte do trabalho humano foi substituído pelo maquinário, houve uma drástica redução na qualidade de vida e, diante desse cenário precário, começaram a surgir as revoltas sociais e movimentos trabalhistas.



De acordo com Melo (2018):

Como marca, grande parte do trabalho humano foi substituído pelas máquinas a vapor, levando a uma drástica redução na já precária qualidade de vida dos trabalhadores, que eram submetidos a jornadas superiores a 14 horas de trabalho por dia, os acidentes de trabalho eram constantes, e os salários, irrisórios. Menores e mulheres sofriam todo tipo de discriminação e exploração, pois, além de trabalharem em jornadas extensas, não recebiam nem a metade do que ganhavam os homens adultos. É nesse difícil cenário, marcado por precárias condições de trabalho, que começaram a eclodir as revoltas sociais, marcadas pelo surgimento dos movimentos trabalhistas coletivos, com greves.

Assim, durante esse período, foi despertado o sistema capitalista e novas formas de trabalho que, na maioria das vezes, mostravam-se sub humanas. Com isso, os trabalhadores se uniram com o objetivo de reivindicar seus direitos e por melhores condições de trabalho.

Eclode, então, a figura do proletariado que trabalhava em circunstâncias degradantes em troca de salários ínfimos.

Conforme Santos Junior (2017, p. 07):

(...) por não haver qualquer espécie de contrato escrito, nascia o proletariado, onde as pessoas tinham jornadas extensas, com condições de trabalho insalubres percebiam salários baixos e não tinham qualquer garantia de emprego, inclusive podendo ser vendidos a qualquer tempo.

O trabalho se torna algo cansativo, desgastante, em condições sub-humanas e, cada vez mais, o empregador se beneficia do empregado em uma relação não equânime. Em razão disso, os trabalhadores buscaram a intervenção estatal para estabelecer um equilíbrio na relação trabalhista e, para isso, organizaram-se em sindicatos.

Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) cujo propósito primordial é que a paz universal deve estar baseada na justiça social. Por conseguinte, os trabalhadores, com muito esforço, conseguiram conquistar ao longo do tempo direitos imprescindíveis frente a dignidade da pessoa humana (MELO, 2021).

Como exemplo disso, no Brasil essas conquistas foram consagradas pela Constituição Federal de 1988, mais conhecida como Constituição Cidadã por ter

regulamentado os direitos e garantias fundamentais e ter como princípio basilar a dignidade da pessoa humana.

Nessa esteira, os direitos sociais buscam a qualidade de vida e de trabalho para todos os indivíduos. Além disso, dependem de atuação Estatal, bem como sua regulamentação. Com isso, os direitos sociais abrangem diversas áreas, como os direitos trabalhistas, a previdência social e assistência social (IGNÁCIO, 2017).

De acordo Melo (2018, p.01):

Os direitos sociais fundamentais trabalhistas marcaram grande e importante conquista na Constituição brasileira de 1988, ultrapassando aqueles meramente patrimoniais para atingir direitos da personalidade voltados à proteção da dignidade da pessoa humana, entre eles o direito a condições de trabalho decente que preserve a saúde física e mental do trabalhador, a não discriminação e um salário mínimo capaz de manter as suas necessidades básicas e de sua família. Ainda conquistaram os trabalhadores em 1988 o direito de greve e a não intervenção do Estado na organização sindical, o que significou importante avanço no fortalecimento da organização por melhores condições de trabalho.

Contudo, mesmo com todos esses direitos regulamentados, o período marcado pela Revolução industrial acarretou dinâmicas diferentes na relação de trabalho que perduram até hoje, tendo em vista que inaugurou um estilo de flexibilização que se difere do atual somente no aspecto de não haver contrato escrito na época e nem garantias normatizadas como hoje.

Diante desse cenário trazido pela Revolução Industrial, faz-se necessário destacar o fenômeno da globalização, tendo em vista que este se mantém inerente aos avanços tecnológicos e sociais instaurados pela Revolução. Este fenômeno influencia não apenas as relações trabalhistas, como também a política, a economia e a sociedade de uma forma geral, transcendendo o espaço nacional.

Sendo assim, antes da globalização, o Estado era caracterizado como “provedor” social, consistindo a relação de emprego como uma questão de importância pública. Com o surgimento desse fenômeno, o Estado muda de posição, passando as empresas e os contratos de trabalho a ser o centro da discussão (MELO, 2021).

Para Lettieri (1998, p. 84):

A novidade da globalização não está na abertura progressiva dos mercados, mas na sua extraordinária aceleração. O tempo é um fator determinante. A ampliação dos mercados, as mudanças na divisão

internacional do trabalho, sempre implicaram reestruturações, crises, desequilíbrios dos velhos aparatos produtivos. Mas os efeitos sociais são mais ou menos traumáticos conforme a duração do ajuste. Hoje, a velocidade imposta particularmente pelos movimentos financeiros restringe o tempo do ajuste até anulá-los. As terapias de choque, aplicadas nos países em transição são o melhor exemplo disso. Na realidade, é negado o tempo de transição. Onde havia uma economia planificada, com todas as suas ineficiências, intervém, como no Leste europeu, e sobretudo na Rússia, uma liberalização repentina e selvagem. As velhas instituições são abatidas antes que se formem as novas.

O neoliberalismo reflete diretamente essas transformações, tendo em vista a sua influência na política e na economia, o que acarreta constantes alterações no sistema capitalista. Dessa forma, quanto mais o capitalismo se expande, conseqüentemente, o trabalho assumirá múltiplas configurações.

Conforme afirmam Dardot e Laval (2016, p. 30): “O neoliberalismo se constrói a partir de uma nova racionalidade, tendo como característica principal a concorrência como norma de conduta e como subjetivação o modelo de empresa”. Isto quer dizer que a concorrência é algo intrínseco e característico desse fenômeno, bem como a mudança favorável às empresas nos modelos laborais.

Nesse sentido, mostra-se evidente a forma como o neoliberalismo repercutiu na seara trabalhista e, por conseguinte, impulsionou a ideia de precarização das relações entre empregados e empregadores que se manifesta atualmente.

Com as mudanças ocorridas no setor do trabalho desencadeadas pelo avanço da tecnologia, os empregadores passaram a adotar sistemas diferentes de trabalho com mais flexibilidade e sem vínculos, haja vista a produção automatizada em grande escala e a facilidade de substituição dos empregados.

Segundo Dinaura Gomes (2003, p. 02):

[...] a busca da empregabilidade e a proteção do consumidor face ao mundo globalizado e à alta competitividade entre as empresas passaram a exigir, sobretudo em relação às pequenas e médias empresas, por serem as grandes promotoras de emprego, conforme a Recomendação n. 189 de 1988 da Organização Internacional do Trabalho, a flexibilização de adaptação (expressão consagrada por Jean-Claude Javillier) das normas protecionistas dos paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho, representados pela visão clássica da legislação imperativa e pela visão promocional da convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Para Nascimento (2013, p. 01), surgiram efeitos diversos no âmbito trabalhista decorrentes do avanço tecnológico e da globalização e, dentre estes, o surgimento de novas profissões, a intensificação da privatização de empresas públicas e a disponibilidade de mão de obra.

Assim, com a grande oferta de mão de obra e a substituição desta por máquinas e computadores houve, cada vez mais, a desnecessidade de um grande número de empregados pelas empresas que conseguiam ter a mesma produção com menos empregados.

Nesse contexto, a flexibilização das relações trabalhistas tomou cada vez mais espaço, tendo em vista que cresce o trabalho desregulamentado e instável, passando a ser realizado de diversas maneiras, não somente nas fábricas, mas em domicílio e mediante subcontratação (ROCHA, 2002).

Consequentemente, tendo em vista as mudanças ocorridas ao longo do tempo nas formas de trabalho, os contratos de trabalho também sofreram variações até se chegar aos vários tipos que se encontram regulamentados atualmente.

Nascimento (2013, p. 01) ressalta que:

Deu-se, em alguns países, a abertura tipológica do contrato individual de trabalho com novas formas de contratação diferentes do contrato a tempo pleno e duração indeterminada. As novas formas foram, entre outras, os contratos a prazo em larga escala, o trabalho autônomo, o trabalho intermitente, o contrato de trabalho “a chamada”, o teletrabalho, o contrato “part time”, o contrato a projeto, o contrato de trabalho continuativo, de colaboração e coordenação, etc.

Isto posto, com a utilização de novas tecnologias, que se pode nomear de disruptivas, por inaugurarem novos paradigmas, as pessoas se conectam dos mais diversos lugares em segundos, o que ocasiona maior facilidade de acesso e, além disso, o desejo por rapidez.

Dessa forma, iniciou-se um processo de precarização do trabalho, em que a terceirização e subcontratações são predominantes e o trabalho, de forma cada vez mais flexível, não possuindo qualquer vínculo que imponha ao empregador responsabilidades trabalhistas e contratuais.

Sendo assim, mostra-se evidente a importância do estudo detalhado da flexibilização da relações trabalhistas, bem como da precarização, fenômenos que desencadearam o sistema trabalhista contemporâneo e o surgimento das plataformas

digitais como também o que se denomina hoje como “uberização”. Mesmo porque o que se tem visto é que os trabalhadores estão, cada vez mais, tornando-se vulneráveis às novas tecnologias disruptivas que aduzem uma falsa ideia de trabalho autônomo.

## **2.2 A imprescindibilidade do Direito do Trabalho nos tempos contemporâneos**

O Direito do Trabalho nasce da necessidade de reconhecer o desequilíbrio entre empregado e empregador, com o objetivo de democratizar e garantir certo parâmetro de igualdade jurídica material ao empregado, tendo em vista que a relação entre estes não se mostra equânime.

Dessa forma, de acordo com Everaldo Gaspar (2008, p.104):

Diferentemente da natureza contratual do Direito Civil – centrado na liberdade e na igualdade dos sujeitos da relação jurídica –, o Direito do trabalho reconhece o desequilíbrio entre os sujeitos, no âmbito daquela relação jurídica especial, de modo a erigir fundamentos capazes de conceder superioridade jurídica àquele que aparece, nessa relação – o empregado –, na condição de inferioridade econômica em relação à outra parte – o empregador. Daí a possibilidade de elaborar um dos seus princípios nucleares: o Princípio da Proteção.

Com isso, houve uma imprescindibilidade de normatizar e regulamentar as relações de trabalho como forma de amenizar os aspectos da subordinação, da inferioridade e da vulnerabilidade encaradas pelo trabalhador. Com a Revolução Industrial e as novas formas de trabalho cada vez mais degradantes e desumanas, o Direito do Trabalho assumiu um papel importante de proteção à parte mais vulnerável. Consoante o Procurador Regional do Trabalho Raimundo Simão de Melo (2018, p.01):

Como é sabido, o Direito do Trabalho nasceu por necessidade humanitária de se regulamentar as relações de trabalho entre empregadores e empregados, visando à proteção destes, em especial contra a sua exposição às mais indignas e desumanas condições de trabalho na Revolução Industrial, como jornadas excessivas, não existência de salário mínimo suficiente à manutenção das suas necessidades, seguridade social para os momentos de invalidez, velhice e outras necessidades fundamentais do ser humano.

Desse modo, a evolução de acontecimentos acarretou que o Estado passasse a legislar sobre as condições de trabalho, com o fim de equiparar juridicamente o

trabalhador hipossuficiente e o empregador detentor dos meios de produção (ANDRADE, 1999).

As relações trabalhistas continuaram passando pelo processo de modificação desencadeada pelas mudanças estruturais socioeconômicas nos últimos anos. Com isso, muitos vínculos e formas de trabalho surgiram e ainda não se encontram nem mesmo regulamentadas por alguma lei em específico ou pela própria Consolidação das Leis Trabalhistas, Lei nº 13.467/2017.

Nessa conjuntura, a prevalência de negociações informais sobre o que se encontra legislado vai de encontro à essência protetiva do Direito do Trabalho, tendo em vista que o seu principal objetivo é manter a relação empregador-empregado equânime. Assim, as consequências não se mostram somente no âmbito social, mas também no econômico, político e tecnológico, uma vez que os efeitos são diretos nas relações de trabalho contemporâneas.

Dentre essas relações de trabalho, ganham destaque as plataformas digitais, que funcionam numa sistemática de trabalho por demanda, onde os entregadores ficam à disposição do aplicativo aguardando comando para prestar o serviço ou entregar a mercadoria.

As tecnologias disruptivas propagam a ideia de romper com o antigo *modus operandi* e propor algo novo ou nunca visto, ou seja, é tudo aquilo que de certa forma rompe com o modelo anteriormente definido. Desse modo, uma inovação disruptiva ocorre quando for capaz de enfraquecer ou de substituir indústrias, empresas ou produtos estabelecidos no mercado (RODRIGUES, 2017, p.27).

Assim, afirmam Baptista e Keller (2016, p.131) que:

As inovações disruptivas — cite-se o exemplo das recentes plataformas de economia colaborativa (Uber, AirBnb etc.) — incorporam padrões e esquemas novos de atuação, provocando o desarranjo dos esquemas de produção e regulatórios vigentes. Portanto, é sua chegada ao mercado que impõe maiores desafios ao regulador.

Nesse ínterim, as tecnologias disruptivas ganham cada vez mais espaço no século XXI por meio das plataformas digitais, haja vista que houve várias mudanças na forma de consumo da sociedade e como ela se relaciona. Como consequência disto, a demanda relacionada as plataformas digitais tende a aumentar, ocasionando o surgimento de diversos aplicativos e modalidades informais de trabalho.

Conforme preleciona Beltrão (2019, p.12):

Nesse sentido, esse processo de expansão incontrolável das tecnologias disruptivas nas relações laborais confronta o próprio sistema legal do ordenamento jurídico, uma vez que muitas plataformas digitais são desenvolvidas a partir de preceitos neoliberais guiados pela política de livre mercado. Tais preceitos são orquestrados de forma independente dos pressupostos principiológicos historicamente delineados pelo Direito do Trabalho, pois há uma forte tendência de desvirtuar os encargos patronais que contornam a própria natureza da relação empregatícia em prol da maximização de lucros devido ao barateamento da mão de obra.

Desse modo, é notória a maximização de lucros por parte das novas tecnologias disruptivas, enquanto a mão de obra se torna cada vez mais barata. É nessa conjuntura que se mostra tão importante o Direito do Trabalho e a efetivação do seu objetivo primordial, qual seja a equidade na relação entre empregado e empregador.

Em conformidade com tal entendimento, assinala Dallegrave Neto (2014, p. 8):

Hoje o trabalho à distância veio para ser implementado no mundo afora. E não tem volta, pois esta nova espécie de organização do trabalho encontra-se na onda pós-moderna de trabalho fragmentado e de fissura por velocidade, nanotecnologia ou engenharia molecular, a qual procura transmitir informação a partir do menor elemento possível.

Considerando todas as mudanças ocorridas ao longo do tempo nas relações trabalhistas e as novas formas no qual este se desdobra, não pode o Direito do Trabalho se manter inerte deixando de lado a sua essência primordial. Assim, faz-se necessária a atualização das normas trabalhistas de acordo com cada fase, buscando não deixar o trabalhador desamparado.

Diante disso, merece enfoque o princípio da proteção ao trabalhador, pois este justifica a existência do Direito do Trabalho e de acordo com ele, na dúvida, a interpretação será a favor do trabalhador. Conforme já citado no tópico anterior, é certo que o empregado é a parte mais vulnerável da relação, com isso, cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos mais necessitados, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco.

Rodrigues (2004, p. 197-198) conceitua que o princípio da proteção ao trabalhador objetiva alcançar uma igualdade substancial e verdadeira, *in verbis*:

O Princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central apreça ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

O Direito do Trabalho, portanto, difere-se dos demais ramos jurídicos, pois aquele se preocupa em trazer equidade à relação trabalhista, enquanto os demais ramos buscam uma igualdade jurídica entre os contratantes.

Deste modo, aduz Pedreira (1996, p. 19):

O motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco.

Assim, o princípio da proteção ao trabalhador se manifesta como instrumento que possui o intuito de igualar o vínculo entre empregado e empregador, uma vez que a referida relação não é igualitária por natureza, já que há um vínculo de subordinação de um para com o outro.

Destarte, é necessário um maior protagonismo do Direito do Trabalho frente às novas relações trabalhistas. Com o constante crescimento dessa classe trabalhadora intermediada por plataformas digitais, surge o anseio por um amparo legislativo, tendo em vista que até então, não possuem nenhuma garantia normativa. Desse modo se mostra a imprescindibilidade da atuação efetiva do Direito do Trabalho nos tempos contemporâneos, posto que o obreiro está, cada vez mais, sujeito a condições degradantes em relação as novas tecnologias disruptivas, dentre elas as plataformas digitais (RODRIGUES, 2017, p.27).

### **2.3 Flexibilização das relações trabalhistas**

A relação de emprego típica egressa do modelo taylorista onde há subordinação jurídica. De acordo com esse modelo, que foi batizado como fordismo, o



trabalhador participava de uma engrenagem do sistema produtivo, caracterizado pelo ritmo e padronização dos produtos.

Entretanto, esse sistema entrou em declínio em razão de um novo modelo capitalista, onde havia uma acumulação flexível.

Consoante a professora Marília Salles Falci Medeiros (2001, p. 207) esse processo se caracterizou “pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial e tecnológica e organizacional”. Dessa forma, foram implantadas fórmulas de gestão baseadas na qualidade total e na terceirização.

Logo após, surgiu um novo modelo de produção chamado de toyotismo, onde havia a supressão da burocracia corporativa desnecessária, o salário era estabelecido pela produtividade, a manutenção de um fluxo contínuo de produtos em consequência ao esgotamento de estoques e a produção em tempo real. Nesse período, a subordinação jurídica começou a esmaecer (CASSAR, 2014).

Destarte, a redução de custos, a produtividade, a competitividade e a flexibilização foram priorizados pelos capitalistas, o que fez o mundo laboral mudar agudamente. Em razão disso, houve uma redefinição do perfil do trabalhador que começou a assumir riscos que antes eram tomados exclusivamente pelos capitalistas.

Conforme preleciona Martinez (2020, p. 253) “no lugar da subordinação jurídica típica passou a existir uma situação de parassubordinação, na qual, embora presente, o poder diretivo do empregador foi mitigado”.

Nesse plano de parassubordinação, a direção de serviços se mostra de forma difusa e pontual. É o que acontece no chamado *crowdwork*, que nada mais é do que o trabalho coordenado digitalmente e prestado para um grande número de clientes (*crowd*).

Assim, as transformações sociais na seara trabalhista fizeram com que as empresas buscassem modificações radicais em sua organização e produção. Com isso, o trabalho transformou-se gradativamente, tornando-se mais flexível, isto é, a diminuição ou mesmo extinção dos vínculos empregatícios sem quaisquer responsabilidades por parte dos empregadores está virando regra quando deveriam ser exceção.

Muito se discute acerca do objetivo da flexibilização, posto que no início propagava a ideia de ser uma forma de redução do desemprego, mas atualmente é

utilizada pelas empresas como forma de se desvincularem dos direitos dos trabalhadores, bem como de toda regulamentação trabalhista.

Consoante Martins (2000, p. 13):

Para certas pessoas é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é a forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo a forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica.

Apesar da divergência doutrinária quanto ao objetivo real da flexibilização das normas trabalhistas, é majoritário o entendimento de que esta implica na redução considerável de direitos trabalhistas. Desse modo, não se pode afirmar que a flexibilização ocasiona o surgimento de empregos, sem mencionar que tais postos de trabalho estariam vilipendiando direitos trabalhistas.

Segundo preleciona Andrade (1999, p.16):

Flexibilizar é a capacidade do indivíduo de renunciar a seus costumes e adaptar-se às novas circunstâncias do mercado de trabalho. Traduz-se pelo uso de instrumentos jurídicos que permitam adaptar as relações de trabalho às flutuações econômicas, às alterações ocorridas na ordem social e às constantes inovações tecnológicas. O objetivo da flexibilização é a garantia de emprego, embora com redução de direitos trabalhistas.

A flexibilização, portanto, tem sim o intuito de adaptar as relações de trabalho, contudo essas mudanças acabam por reduzir direitos trabalhistas. Dessa forma, esse fenômeno realça a desigualdade presente na relação empregado-empregador e, neste caso, o benefício maior se faz presente na parte favorável, qual seja, as grandes empresas (ROCHA, 2002).

Nesta linha de pensamento embarca Costa (1999, p.133):

O trabalho é um instrumento de dominação e transformação da natureza, destinado a contribuir para a felicidade de todos e não apenas para o favorecimento de alguns. Por isso, as relações de trabalho reguladas pelo direito, dele devem fazer um instrumento a serviço da dignidade do homem e não o meio de regular um mecanismo ou um organismo de que o ser humano participe apenas como peça ou como célula.

Deste modo, é imprescindível a conceituação da flexibilização das normas de direito do trabalho a fim de entender o fenômeno em estudo, pois a partir dele se extraem as consequências no mundo do trabalho contemporâneo, que serão analisadas ao longo desta pesquisa.

De acordo com Martins (2000, p.45), a flexibilização objetiva a sobrevivência da empresa e, respectivamente, visa assegurar regras mínimas ao trabalhador, *in verbis*:

A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

Nesse sentido, o supracitado doutrinador (MARTINS, 2000, p.45) defende que a flexibilização é uma forma de ajudar a empresa em épocas de crise econômica enquanto ao trabalhador é outorgado direitos mínimos, conseqüentemente, reconhece que as garantias dos empregados são osciladas em detrimento da sobrevivência da empresa.

Já Nascimento (1997, p. 120) define a flexibilização das normas trabalhistas quando as necessidades de ordem econômica justificam a precarização de direitos e afirma que:

Flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador.

Desta forma, mostra-se evidente o pensamento igualitário dos doutrinadores aludidos, considerando que ambos tratam como consequência da flexibilização a postergação dos direitos dos obreiros em função de imposições dos empregadores em relação as formas de contratação de acordo com o interesse unilateral das empresas.

Assim, desde os conceitos mais antigos, é refletida a ideia de que a flexibilização acaba por prejudicar os direitos dos trabalhadores, mesmo quando se tem o intuito de beneficiar a economia defasada.

É importante destacar que a flexibilização não se confunde com a desregulamentação. Esta última reflete uma posição de que o Estado poderia retirar toda a proteção normativa do trabalhador, cedendo-a à iniciativa privada a quem incumbiria regulamentar as condições de trabalho e as relações empregatícias. Difere então da flexibilização que presume a intervenção Estatal no âmbito trabalhista.

Nesse sentido, Nascimento (1997, p.122) aduz que:

Desregulamentação é vocábulo que deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho, não se aplicando ao direito individual do trabalho para o qual existe a palavra flexibilização. Assim, desregulamenta-se o coletivo e flexibiliza-se o individual. Portanto, desregulamentação seria a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e das representações de trabalhadores.

Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista que fica a cargo da negociação individual e coletiva, ou seja, a lei simplesmente deixa de existir, refletindo, portanto, no direito coletivo do trabalho. Já na flexibilização, podem ser alteradas regras já existentes, porém é garantido um mínimo indispensável ao empregado e em certos casos é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, conseqüentemente, interfere no âmbito individual do trabalho (PEREIRA, 2019, p. 30).

Sob o enfoque da intervenção Estatal, a evolução das relações trabalhistas acabou por influenciar diretamente na forma como o Estado interfere nos vínculos empregatícios e conseqüentemente na regulamentação dos direitos trabalhistas. Com isso, como contextualizado no tópico anterior, o Estado se abstinha e havia a autonomia da vontade das partes, contudo, com a Revolução Industrial, a globalização e o capitalismo, a intervenção Estatal começou a ser comum, com o objetivo de garantir o bem estar social e a equidade no âmbito trabalhista.

Nesse sentido, entende Cassar (2014. p. 26):

O direito do trabalho reflete todo o pioneirismo do papel ativo do Estado priorizando o bem-estar social dos trabalhadores, intervindo

nas relações privadas para pacificação das lutas de classes, tornando um direito, até então privado e individualista, em um direito voltado para o bem-estar social mínimo garantido aos trabalhadores, já que impõem regras básicas para o contrato de trabalho, dando uma feição de direito público a um direito privado, daí a publicização do direito. (...) A garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade.

Assim, faz-se pertinente a intervenção Estatal na esfera individual e coletiva do trabalho, posto que deixar que a negociação coletiva interfira totalmente nos direitos trabalhistas é deixar o trabalhador à míngua do empregador.

Vale ressaltar que a flexibilização foi impulsionada pelo neoliberalismo e a globalização crescente no mundo. Destarte, este fenômeno surgiu com o intuito de diminuir o desemprego e favorecer a economia em tempos de crise. No entanto, foi-se desvirtuando do seu objetivo ao longo do tempo tendo em vista a diminuição das garantias dos obreiros, classe que mais sofre em períodos conturbados, ou seja, os empregados que, além de submeterem-se a situações degradantes, veem-se obrigados a aceitar este cenário (MARTINS, 2000).

De acordo com Rocha (2002, p.38):

O impacto de sua (flexibilização) ação para o trabalhador tem se refletido no aumento do tempo de trabalho, não necessariamente com maior remuneração, nas exigências infinitas de melhoria de qualificação cujos investimentos ficam, geralmente, sob sua responsabilidade e na conseqüente invasão do mundo da vida pelo mundo do trabalho.

O empregado sofre com o aumento de tempo de trabalho, taxas ínfimas de remuneração e cada vez mais trabalhos sob demanda.

Outrossim, entende Pastore (1996, p.104) que: “ uma coisa é certa: a flexibilização dos direitos trabalhistas, sozinha, não cria empregos e, muito menos, bons empregos. Esses dependem de vários fatores sobretudo de pesados investimentos nos setores público e privado”.

Seguindo o pensamento desse autor, não há como provar que a flexibilização no modo em que opera traga bons empregos, pois para que surjam empregos assim é necessário uma série de fatores, envolvimento estatal e privado, e não o fenômeno de forma isolada (PASTORE, 1996).

Como consequência da flexibilização, surgiram novas ideias duvidosas acerca das formas de trabalho e dentre essas a figura do “falso autônomo” que, de acordo com Toledo e Hernandez (2000), refere-se àqueles trabalhadores que prestam serviços a empresas como pessoas jurídicas, mas que, na verdade, não há qualquer vínculo empregatício, mesmo cumprindo os requisitos para tanto.

Posta assim a questão, é de se dizer que as plataformas digitais, desencadeadas pelas tecnologias disruptivas e pela flexibilização, refletem essa ideia de “trabalho autônomo” (ROUBICEK, 2020), onde não há quaisquer direitos trabalhistas e os empregados se submetem às situações vulneráveis e degradantes sem qualquer vínculo de emprego. Portanto, indubitável é que se faz pertinente o estudo mais detalhado dessas novas modalidades de trabalho, com ênfase nas plataformas digitais para que seja retratada a realidade desses trabalhadores.

### 3. AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO INTERMEDIADAS PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO.

Diante de todas as mudanças ocorridas nas relações laborais, surgiram novas formas de trabalho, como por exemplo, o trabalho sob demanda e o delivery. Dessa maneira, desencadearam-se cenários inovadores, rompendo as estruturas clássicas laborais e modificando o conceito de tempo e lugar de trabalho.

Com isso, é necessário que o Direito do Trabalho e a sociedade de uma forma geral se adaptem a essas novas modalidades de trabalho, principalmente como forma de não deixar o trabalhador desamparado. Assim, se faz imprescindível uma análise com enfoque nas plataformas digitais e como se dá o labor realizado pelos entregadores nesses aplicativos.

#### 3.1 A economia compartilhada e o fenômeno da “uberização”.

Em meio a um mundo globalizado e digital, surgem diversos termos para definir as transformações capitalistas no mundo do trabalho, dentre eles *plataform economy*<sup>2</sup>, *crowdsourcing*<sup>3</sup>, *on-demand economy*<sup>4</sup>, uberização<sup>5</sup>, *crowdwork*<sup>6</sup>, trabalho digital, entre outros.

Esses termos remetem a ideia de novas formas de trabalho e ao conceito de economia compartilhada, que é característica da primeira década do século XXI, pois devido ao consumismo crescente e em escala mundial, novas formas de consumo foram inseridas.

Oliveira (2017, p.17) define a economia compartilhada:

Tal economia compartilhada, portanto, seria a prática de dividir o uso ou a compra facilitada de serviços, especialmente, por meio de aplicativos (plataformas digitais) que possibilitam maior conexão entre as pessoas, alterando o paradigma econômico tradicional.

<sup>2</sup> Economia de plataforma (Tradução livre)

<sup>3</sup> Terceirização coletiva (Tradução livre)

<sup>4</sup> Economia sob demanda (Tradução livre)

<sup>5</sup> No campo do trabalho, especificamente, diz respeito à economia do compartilhamento: define uma relação de trabalho contemporânea em que se "vende" um serviço para alguém de forma independente, sem intermediação de empresas, em geral via internet. (Thiago Dias, 2020)- Disponível em: <<https://tab.uol.com.br/faq/uberizacao-o-que-e-como-funciona-como-surgiu-e-outras-duvidas.htm?cmpid=copiaecola>>

<sup>6</sup> Trabalho coletivo (Tradução livre)

Assim, a economia compartilhada é a prática de facilitação de compra e venda de produtos ou serviços, que pode se dá por meio de aplicativos. Um grande exemplo deste conceito são as plataformas digitais, que oferecem serviços ou entregas por meio de um comando efetuado pelo cliente.

De acordo com *The Hamilton Project* (2015), nesse contexto, ganham destaque as empresas que se identificam como aplicativos ou plataformas digitais e é frequente a ideia de que o objetivo desses empreendimentos seria conectar a demanda de clientes por serviços específicos ofertados por trabalhadores/as provedores.

Por outro lado, apesar de fornecerem uma maior conexão entre os consumidores de todo o mundo, trazendo essa ideologia de inovação das formas de trabalho com intermediação das plataformas *online*, surgem várias críticas de que esse compartilhamento é transformado em um grande modelo de negócio capitalista, onde é usado o trabalho humano como compra e venda.

Consoante o pensamento de Zipperer (2018, p.48):

(...) As novas modalidades laborais intermediadas pelas plataformas virtuais nos serviços de Delivery são evidentes exemplos desse desvirtuamento da real essência da economia colaborativa, posto que há uma clara exploração da mão de obra com propósitos egoísticos do modelo clássico capitalista.

Dessa forma, apesar de conceitos inovadores e uma aparente facilidade de acesso ao consumo, a economia de compartilhamento tomou rumos diferentes, visto que com base na mão de obra barateada o capitalismo foi tomando força, por isso, faz-se pertinente o estudo de como funciona esse sistema.

Assim, com a intenção de intermediar serviços e normalizar o trabalho por demanda, surgem as plataformas digitais que são aplicativos direcionados ao sistema de entrega domiciliar como UberEats, iFood, Rappi e Uber.

Essas tecnologias acabam por afetar a reformulação da produção e do consumo, como também em como as pessoas trabalham, haja vista que rompem com o modelo de trabalho tradicional e preocupam-se com a rapidez e agilidade da realização da demanda.

Nesse mesmo sentido, Rodrigues (2017, p.28) afirma que: “se está diante de um modelo baseado não em melhorar a competitividade e a eficiência produtiva, mas



em reduzir custos, diminuindo as proteções sociais e permitindo a concorrência de remuneração entre trabalhadores”. Fica evidente que as plataformas acabam por obter uma vantagem no mercado, uma vez que contratam trabalhadores por custos irrisórios e burlando a legislação trabalhista.

Cumpra ressaltar que não se pode desconsiderar os princípios trabalhistas que protegem o trabalhador e os princípios fundamentais insculpidos na Constituição brasileira, ainda que não haja legislação no Brasil que regule as plataformas digitais.

Dentre esses princípios constitucionais se destacam o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da livre iniciativa e do trabalho, fundamentados no art. 1º, III e IV da CRFB/88, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
I - a soberania;  
II - a cidadania  
III - a dignidade da pessoa humana;  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)

Como se depreende da Carta Magna, o trabalho digno é um direito fundamental pautado no princípio da dignidade da pessoa humana, o qual se fundamenta na prerrogativa de que o sujeito possui poder de decisão, ou seja, autonomia da vontade. Esse princípio é irrenunciável e inseparável da essência humana.

O trabalho é essencial para a promoção de uma vida digna, pois por meio dele o indivíduo consegue suprir as suas necessidades. Na forma do art. 7º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988):

(...) é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

É de se considerar que o trabalho realizado por intermédio das plataformas deveria ter como base esses princípios constitucionais. Todavia, a crise de um trabalho precário se torna, cada vez mais, a realidade de muitas pessoas que não possuem alternativas a não ser os aplicativos.

Frente a esse novo cenário de mudanças nas formas de trabalho, sua precarização e as tecnologias disruptivas, as plataformas digitais recebem destaque e para definir essas modificações ocasionadas pela inserção dos aplicativos no cotidiano da população brasileira, surgiu uma expressão chamada de *uberização do trabalho*.

Conforme preleciona Abílio (2020, p. 112):

A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho.

Assim, a “uberização” não se restringe somente a plataforma Uber, mas sim a nova tendência de trabalho e a desregulamentação deste, como também o papel omissivo do Estado nessas relações, ressaltando-se uma crítica ao modo como se dá o trabalho relacionado aos aplicativos.

De acordo com Pereira (2019, p. 26):

Diante das várias estratégias de precarização do capitalismo contemporâneo que impactam nas cartografias da classe trabalhadora, destaca-se a *uberização* do labor na denominada *gig economy*, constituída por contratos de curto prazo ou por vulneráveis trabalhadores “autônomos”, que continuam inseridos na lógica de auto avaliação do valor, atravessados pelo labor contínuo no tempo produtivo-reprodutivo, por meio de tecnologias disruptivas.

A uberização é, portanto, o fenômeno que demonstra as novas formas de contrato, caracterizados pela precarização, onde os trabalhadores são intitulados como autônomos, numa falsa ideia de liberdade e autonomia na jornada de trabalho.

Em que pese o objetivo inicial de se promover melhorias na vida das pessoas, com a geração de empregos, as condições propiciadas pelo novo sistema corroboram para a perfectibilização da ausência de garantia de direitos trabalhistas e proteção social (MORATTI; BARBOSA, 2020).

Não se pode olvidar que a uberização do trabalho é uma consequência da flexibilização, posto que se refere às regulamentações estatais e a eliminação de direitos

decorrente do papel omissivo do Estado quando das regulamentações das novas formas de trabalho.

Consoante Abílio (2020, p. 112 e 113):

Por essa perspectiva, ela (a uberização) se conecta ao direito como um campo em movimento, de disputas permanentes em torno das regulações que materializam os conflitos, as assimetrias e desigualdades, e as vitoriosas legitimidades que os envolvem. Ainda, na relação entre inovação tecnológica e papel do Estado, a uberização também se refere aos desafios nacionais ante os espaços transnacionais que se formam no ciberespaço do mundo do trabalho.

Portanto, a “uberização” surge como movimento para dar visibilidade aos aspectos nefastos da flexibilização das relações trabalhistas, tendo em vista que evidencia os prejuízos enfrentados pelo trabalhador, a parte mais e, conseqüentemente, mostra a omissão do poder regulamentar do Estado frente a essas mudanças. Funciona como uma estratégia utilizada pelas empresas de aplicativos para fugirem das regulamentações trabalhistas, vendendo a ideia de maior empregabilidade e melhoramento da economia, contudo o que se ocasiona é uma precarização e maiores riscos para o trabalhador.

Assim, há uma multidão de trabalhadores *on-demand* que ficam à disposição para o trabalho por horas nos aplicativos, mas só são remunerados quando há uma ordem de serviço ou entrega, configurando subordinação jurídica e, portanto, relação de trabalho (RODRIGUES, 2017).

### **3.2 As plataformas digitais e o trabalho sob demanda.**

Antes de adentrar no estudo de como funciona o trabalho realizado pelos entregadores de plataformas digitais, é necessário entender o que significa o *delivery*<sup>7</sup>.

Segundo o Cambridge Dictionary (2019), *delivery* é uma palavra derivada da língua anglo-saxão que significa entrega, distribuição ou remessa; é substantivo do verbo *deliver* que se refere ao ato de transmitir, entregar ou distribuir.

---

<sup>7</sup> Entrega (tradução livre)

Desta forma, a entrega de produtos ou serviços consiste em levar de um estabelecimento para o consumidor, por meio do entregador, o que configura o serviço de delivery. Isso é o que acontece nas demandas intermediadas pelas plataformas *online*.

Segundo entendimento de Vandelluc (2019):

Um dos elementos centrais das análises e das disputas nesse cenário é o fato de que as organizações se apresentam como empresas de tecnologia, “intermediárias” entre “consumidores e produtores”, constituindo um mercado de “dois lados”, com externalidades cruzadas por redes.

Pregando essa ideia de ligação entre os consumidores e os entregadores, as plataformas digitais defendem que os trabalhadores realizam as atividades quando querem e como querem, o que não configuraria um vínculo empregatício, já que faltaria o elemento subordinação que deve existir na relação de trabalho.

No entanto, como será demonstrado ao longo deste trabalho, não é bem assim que o trabalho dos entregadores de aplicativos funciona, posto que a maioria deles são pessoas que estão desempregadas e trabalham em jornadas exorbitantes para conseguirem um valor irrisório como pagamento.

De acordo com Nunes, Gonçalves e Souza (2018, p.76):

Ou seja, utilizando-se de plataformas virtuais com infraestruturas invisíveis, surgiram novos empresários que possuem como objeto social de seu negócio, por meio de convocatória geral, a oferta de serviços por meio de aplicativos e pela rede mundial de computadores, mediante um sistema de prestação de serviços aproximado ao de economia de compartilhamento. Em suma, a plataforma coloca em contato o demandante de certo serviço com o provedor deste, o qual será uma pessoa individual que prestará o serviço como um autônomo independente e, por essa transação recebe um valor pré-determinado.

Desta feita, o trabalho exercido por meio do entregador cadastrado na plataforma *online* se dá pela entrega ou prestação de serviço quando efetuada uma demanda pelo consumidor. Assim, por ser uma tecnologia disruptiva e por trazer uma mudança radical na forma de trabalho, são inúmeros os impactos trazidos para o âmbito trabalhista, social e econômico.

Consoante aduz Lima (2019, p.10):

São novas relações desenhadas a partir da aparente autonomia dos trabalhadores, em que o aplicativo informático permite que o usuário insira na plataforma a sua demanda, seja um transporte pessoal para si, seja o transporte de uma refeição ou outra mercadoria. Em alguns casos, é possível solicitar até mesmo a realização de outras tarefas como compras em supermercado ou passeios com animais domésticos.

As pessoas, então, solicitam a prestação de um serviço, entrega de mercadoria ou refeição por um aplicativo, o qual informa ao entregador o endereço e qual serviço deverá ser efetuado.

Assim, uma vez feito o pedido por meio do aplicativo é acionado um dos trabalhadores para realizar o serviço de entrega, que possui toda uma sistemática, como o valor cobrado, a porcentagem paga ao trabalhador e à plataforma, o trajeto, entre outros.

Nesse ínterim, os trabalhadores ficam no aguardo de um comando para efetuar a entrega ou o serviço. O ônus do tempo ocioso, enquanto aguarda um pedido e sua entrega, é suportado pelo trabalhador, que é a parte mais vulnerável da relação, estando, pois, subordinado ao empregador.

Conforme os termos e condições estabelecidos pela plataforma Rappi, a operadora se exonera de todas as responsabilidades que serão suportadas pelo entregador (RAPPI, Inc., 2020):

X. O ENTREGADOR reconhece e tem consciência de todos os riscos envolvidos na prestação dos serviços, inclusive no que se refere aos riscos decorrentes do transporte de materiais ilícitos, perigosos, dinheiro e/ou cheque, produtos muito valiosos, animais, armas de fogo ou munições, materiais inflamáveis ou combustíveis, drogas, entorpecentes, explosivos, joias e qualquer outro tipo de produto proibido pela legislação, costumes e moralidade, sendo seu o ônus referente a toda e qualquer despesa e prejuízo decorrentes da prestação do serviço, exonerando a OPERADORA de qualquer responsabilidade, já que a sua adesão à Rappi é feita de livre e espontânea vontade para otimizar seus serviços, inexistindo qualquer ingerência da Rappi na prestação do serviço de transporte, que é contratado diretamente e de forma autônoma entre o ENTREGADOR e o CONSUMIDOR

É de se verificar que o aplicativo pretende à todo custo não possuir quaisquer responsabilidades e atribuí-las ao entregador, que além de não possuir nenhum direito

trabalhista, ainda terá de arcar com todos os custos referente ao trabalho em relação ao seu transporte e à periculosidade.

De acordo com Lima (2019, p. 11):

Em um modelo de negócio tradicional de entregadores com vínculo de emprego, mesmo que a quantidade de entregas seja pequena, esses trabalhadores terão garantido o recebimento de um salário-mínimo, ainda que o contrato preveja alguma parcela de remuneração variável em função da quantidade de entregas realizadas. No caso dos entregadores por aplicativos, é possível que eles recebam abaixo desse valor, já que são pagos somente por entrega realizada, fazendo com que o tempo de espera entre um pedido e outro seja um tempo não remunerado.

Nessa esteira, não há um valor mínimo a ser recebido pelo entregador mensalmente, o que aconteceria em um modelo mais tradicional de emprego, em que apesar de receber comissões por entrega, o trabalhador receberia um salário fixo. Portanto, é possível que os obreiros recebam um valor muito inferior ao salário mínimo.

É certo que durante o período em que fica à disposição do aplicativo, o empregado possui gastos com alimentação e necessidades básicas e não desfruta sequer de uma estrutura física ou porcentagem maior nas entregas como forma de cobrir esses gastos.

Destarte, percebe-se uma violação ao princípio da proteção ao trabalhador, que por ser a parte mais vulnerável da relação deveria ser tratado de forma equânime. No entanto, não é o que se vê no caso das plataformas digitais, onde o ônus sempre recai sobre o trabalhador que suporta todo o prejuízo e não dispõe de nenhum privilégio ou direitos trabalhistas (PEREIRA, 2019, p. 27).

Acontece que esse conceito inicial apresentado pelas plataformas digitais ocasionou uma precarização do trabalho em escala mundial, haja vista defenderem que não há vínculo empregatício na relação entre os empregados e as plataformas, pois estas funcionam apenas intermediando a mão-de-obra.

Com o desemprego se tornando uma realidade de muitos indivíduos e as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, como também a desigualdade social, muitas pessoas veem as plataformas digitais como uma oportunidade de renda extra ou até mesmo de única renda. Contudo, aparentemente, por mais atrativo que seja a sistemática dos aplicativos, não se torna tão simples para os entregadores a rotina, tendo em vista o ambiente de trabalho e suas condições.

Consoante aduz Maia (2019):

Apesar de trazer uma opção chamativa aos olhos dos indivíduos desempregados, no caso “criar o próprio horário”, a economia para os entregadores pode torna-se difícil, levando em consideração os consertos realizados para com bicicletas ou motos e do pagamento da bolsa térmica exigida pelos aplicativos de delivery. Com a difusão desses aplicativos surgem novos trabalhadores, e ao passo que aumentam as pessoas disponíveis para o trabalho as empresas diminuem a remuneração.

Havendo uma grande oferta de mão de obra para essas plataformas, conseqüentemente há ainda mais redução na remuneração recebida por esses trabalhadores que já é irrisória por natureza.

Assim, se por um lado sabe-se do crescente número de demandas para entregas ou serviços por meio das plataformas digitais, não se ouve falar em quaisquer garantias aos entregadores, seja por meio de medidas de proteção, ou direitos trabalhistas assegurados, como FGTS, auxílio acidente, seguro desemprego, entre outros.

Com a demanda crescente de aplicativos e de entregadores circulando nas cidades faz com que haja um grande número de veículos nas rodovias. Todavia, não ocorre planejamento da mobilidade urbana, se tornando um desafio para as grandes cidades, e com isso um aumento no número de acidentes envolvendo ciclistas e motoristas.

Conforme Signes (2017, p. 43): “estas plataformas não conseguem seu êxito do nada, sendo que seu triunfo é aproveitar uma legislação menos protetora para os autônomos e uma liberdade de fixação de preços”. Sendo assim, o trabalhador, que recebe o nome de autônomo pelas plataformas, arca com todos os prejuízos que por ventura venham a acontecer enquanto os aplicativos se beneficiam diante de total liberdade na fixação das taxas de serviço.

Diante disso, com o grande número de desempregados e cada vez mais empregos de formas flexibilizadas, estas pessoas se veem dispostas a ingressar no mercado de trabalho por salários irrisórios e até mesmo abaixo do salário mínimo vigente. O desespero pelo emprego e pela própria subsistência não deixa outra alternativa para os desempregados que acabam por enriquecer, cada vez mais, as grandes empresas às custas de um trabalho flexibilizado e desumano.

### 3.3 A pandemia do COVID-19 e a sua influência na rotina dos entregadores.

No final de 2019, o mundo foi surpreendido com a notícia da circulação de um vírus a que se chamou de COVID-19 (SARS-CoV-2). Até então não se sabia o que ocasionou o surgimento desta doença, e até hoje ainda não se sabe ao certo, mas a sua propagação teve início em regiões interioranas da China.

Contudo, no início de 2020, o COVID-19 veio a se tornar uma preocupação de nível mundial, tendo em vista que se alastrou rapidamente pelo mundo, o que fez com que os governos se mobilizassem na tentativa de tomar providências radicais contra a sua disseminação.

Assim, foram impostas medidas de isolamento social, *lockdown*<sup>8</sup>, quarentenas, toque de recolher, uso de álcool e máscaras, dentre outras. O que, a princípio, seriam uma forma de conter a propagação, muito embora essas medidas sejam adequadas de acordo com o país, estado e município.

Entretanto, apesar de todas as medidas, completa-se mais de um ano de pandemia e isso ocasionou diversos impactos em todos os setores de nível nacional e internacional, sejam eles políticos, sociais, econômicos, entre outros.

Questões pertinentes ao trabalho, saúde, meio ambiente e educação também são afetadas em decorrência da desestruturação da economia capitalista neoliberal resultante do cenário pandêmico.

Diante disso, a pandemia provocou mudanças radicais na vida das pessoas por todo o mundo, bem como em seu cotidiano e nas formas de trabalho, tendo em vista as medidas de prevenção à disseminação do vírus e o isolamento social.

No Brasil não foi diferente, posto que os diversos setores no âmbito trabalhista tiveram que promover adaptações na forma de desenvolvimento do trabalho ao mesmo tempo que se mantinham em produção, como forma de achatar a curva de contágio.

Desta feita, o trabalho foi um setor impactado diretamente, pois com o isolamento social as pessoas tiveram que adequar a forma em que trabalhavam. Alguns conseguem trabalhar em home office, outros, que dependem do trabalho braçal por exemplo, não tiveram o mesmo privilégio.

De acordo com Guimarães e Afonso (2020, p.121):

---

<sup>8</sup> Confinamento (tradução livre)



Aqueles que desempenham trabalhos braçais e que dependem de deslocamento para efetivamente exercê-los foram sistematicamente excluídos do âmbito de proteção do isolamento social—aos trabalhadores braçais não é dada a possibilidade de trabalho remoto, o que os obriga a se exporem ao vírus para que não morram de fome. Noutro passo, aqueles com condições materiais suficientes se beneficiam do alento de suas residências, desempenhando seu trabalho de forma remota e segura por meio do *home office*.

Nessa esteira, a pandemia acabou por mostrar a enorme desigualdade social que assola o mundo, refletindo explicitamente a precarização e a falta de proteção ao trabalhador, tendo em vista que nem todos os empregados possuem esse privilégio de poder trabalhar em casa.

Desta maneira, as pessoas que têm a possibilidade de exercerem o *home office* possuíram poucos prejuízos decorrentes das medidas, comparado-se aos que não tinham essa alternativa. As consequências se restringiam a impossibilidade de sair para fazer compras ou frequentar lugares para lazer.

Assim, com o fechamento de bares, restaurantes, lojas, entre outros comércios, houve um considerável aumento no número de demandas nas empresas que realizam entregas, o que, mais uma vez, incide o caráter precário das relações entre os trabalhadores e os aplicativos, posto que quem fica em total exposição ao vírus são os entregadores.

Segundo Roubicek (2020, p.01):

Durante a pandemia da Covid-19, houve um crescente aumento na demanda por compras *online*, sendo a Amazon uma das principais beneficiadas. A empresa faturou setenta e cinco bilhões de dólares apenas no primeiro semestre de 2020, um crescimento de 27% em relação ao mesmo período de 2019. Além disso, contratou mais de cento e setenta e cinco mil funcionários.

Logo, demonstra-se o quanto as plataformas digitais se beneficiam em detrimento dos funcionários. Desta feita, durante a pandemia, com o número cada vez maior de entregas e de pedidos online, essas empresas superfaturaram, enquanto, por outro lado, os obreiros se expunham ao vírus.

Além disso, como a entrega foi um serviço afetado diretamente pela pandemia e ao ser estabelecida uma média temporal para a execução das tarefas, como vista a assegurar que o tempo mínimo seja obedecido, as garantias mínimas que os

trabalhadores deveriam ter sido negligenciadas, como intervalos e ambiente físico adequado para descanso.

As empresas que poderiam se adaptar ao *home office*<sup>9</sup> optaram por essa adequação durante os decretos de isolamento ou restrições da quarentena, no entanto essa opção não se torna viável para trabalhadores informais dos aplicativos, que, ao contrário, tiveram uma sobrecarga maior (DELGADO, 2021).

Não há que se olvidar acerca da periculosidade enfrentada no dia a dia pelos trabalhadores de plataformas, posto que é exigido nos termos de contrato que o indivíduo possua transporte para realizar o serviço, como motocicleta ou bicicleta, sendo evidente a utilização habitual destes veículos.

Assim, o art. 193, § 4º da CLT aduz:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Destarte, a Súmula nº 364, I, do Tribunal Superior do Trabalho prevê o pagamento de adicional de periculosidade ao empregado exposto permanentemente ou, até mesmo ao trabalhador intermitente, desde que esteja sujeito às condições de risco.

Importante ressaltar que o art. 168 da CLT dispõe sobre a obrigação das empresas em aplicar normas de segurança e medicina do trabalho. Todavia, como os aplicativos utilizam-se da flexibilização como forma de burlar a legislação trabalhista, acabam por não possuírem nenhum encargo, nem mesmo sequer arcam com custos de reparação do transporte do trabalhador decorrente de acidentes do trabalho.

Ademais, não receberam quaisquer equipamentos de proteção, instruções, ou seja, não tiveram garantido nem ao menos o mínimo exigido para exercer um trabalho durante um período pandêmico.

Este cenário se comprova diante das inúmeras notícias publicadas, dentre elas, cita-se a UOL Notícias (2020):

---

<sup>9</sup> Escritório em casa (tradução livre)

Diante do cenário insustentável a que foram submetidos, os trabalhadores da Amazon se posicionaram exigindo da empresa mudanças nas condutas adotadas diante da crise provocada pelo coronavírus. As reivindicações por melhoria na segurança do ambiente de trabalho e aumento salarial resultaram na demissão dos funcionários organizadores dos protestos.

Esse panorama do trabalho precário é evidente em âmbito nacional e internacional, haja vista ser uma tecnologia de compartilhamento mundial. Contudo, em 2020, esse contexto de superexploração do trabalho dos entregadores resultou em um movimento de interesse comum, qual seja a luta por direitos e por reconhecimento, chamado de “Breque dos Apps”.

Conforme Delgado e Carvalho (2020, p. 400):

O “Breque dos Apps”, como se popularizou chamar o movimento, marca um momento histórico na luta por melhores condições de trabalho da classe. A manifestação, que engajou trabalhadores de diversos países da América Latina, deflagrou um movimento espontâneo que evidencia não só a força da articulação coletiva baseada na liberdade de associação e de cooperação entre pessoas que partilham de semelhantes condições de trabalho, como também desafia o poder político das organizações formais.

Para que se chegue ao reconhecimento dos trabalhadores e a efetividade das suas garantias, é necessário que além da conscientização coletiva, atente-se para a importância desse reconhecimento enquanto sujeitos empregados. Com isso, por estarem em um limbo jurídico os obreiros se uniram por meio das demandas comuns para apresentarem uma reivindicação unânime que eclodiu pelo movimento do “Breque dos Apps”.

Condizente com tal pensamento, Delgado e Carvalho (2020, p. 01), citam algumas demandas que fazem parte da pauta a ser reivindicada pelos entregadores:

A pauta dos entregadores contempla essencialmente quatro grandes núcleos de demandas. A primeira delas, espelhando a expectativa de contraprestação essencial da prestação de serviço, é o pleito pelo aumento do valor de “frete”, ou seja, o aumento do valor pago pelas plataformas pelo serviço de entrega realizado, o que se soma ao pedido de reajuste anual dessas parcelas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

Diante disso, deveria, pois, haver um ajuste no valor das alíquotas dos entregadores anualmente de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), visto que a cada ano os preços em todos os setores sofre um reajuste, nada mais justo que as alíquotas referente ao valor das entregas e serviços também seja adequada.

A classe também deveria ter garantido medidas que assegurem quanto aos riscos que a atividade envolve, como seguro de vida, roubo e acidente, bem como o fornecimento de equipamentos de proteção individual, em razão da exposição ao risco de contágio por COVID-19.

Destarte, além das medidas supracitadas que devem ser pleiteadas pela coletividade dos trabalhadores, pode-se citar também a criação de pontos de apoio para descanso e intervalos, como também o fim dos bloqueios injustificados que servem como punição aos trabalhadores pelas plataformas, das pontuações e, por fim, das restrições em relação aos locais de serviço.

Consoante aduz Guimarães e Afonso (2020, p.123):

Os entregadores das empresas de aplicativo *ifood* e *Rappi* organizaram um protesto no centro de São Paulo para denunciar as condições precárias de trabalho e pedirem o fim do sistema de pontuações, no qual os entregadores são bloqueados se não atingem determinada pontuação. Em denúncia, esses trabalhadores apontam a situação de exploração e de opressão a que são submetidos, chegando a compará-la com a escravidão.

Não há que se olvidar que além do aumento da demanda, houve também um aumento na taxa de desempregados durante a pandemia e isso fez com que várias pessoas não tivessem alternativa a não ser se cadastrarem como trabalhadores nos aplicativos.

De acordo com a PUC-Minas (2020):

Os momentos de crise evidenciam questões latentes na sociedade e a pandemia acentuou e expôs de forma mais expressiva a precariedade do trabalho humano e como ela é capaz de intensificar o processo de empobrecimento e de miserabilidade de importante parcela dos trabalhadores, além de alavancar o avanço exponencial de desemprego.

Segundo o G1 (2020), no Brasil, de maio a outubro, o número de desempregados aumentou em cerca de 3,6 milhões, uma alta de 35,9% no período, de acordo com os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

### Número (em mil) de desempregados diante da pandemia

Em 6 meses de pandemia, contingente de desempregados aumentou em 3,6 milhões de pessoas.

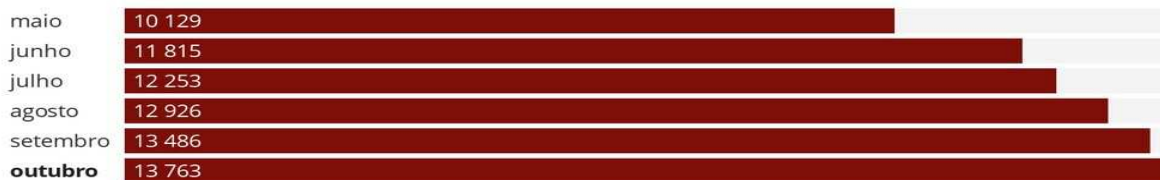


Gráfico: Economia/G1 • Fonte: IBGE

Consequentemente, o número de trabalhadores informais também cresceu e segundo os dados do IBGE (2020) elencados pela notícia do G1 (2020) o Brasil encerrou o mês de outubro com 29 milhões de trabalhadores informais, quando em julho esse número somava 27,3 milhões.

Indubitável é que a informalidade tende a ser a primeira a reagir em razão de uma crise, e nessa conjuntura desencadeada pela pandemia do COVID-19 a reação instantânea foi o crescente número de entregadores de plataformas digitais.

Com isso, esse cenário de precarização do trabalho e de falta de garantias mínimas exige do Direito do Trabalho respostas que abarquem as situações mencionadas. Desta feita, a pandemia somente acentuou uma crise que já é vivenciada pelos entregadores, qual seja a negligência diária que sofrem com a escassez de direitos.

Nesse ínterim, questionar-se acerca desatenção para com os trabalhadores de aplicativos é algo emergente, pois se tem em jogo o direito fundamental ao trabalho digno pautado no art. 1º, IV da Constituição Federal, cabendo a sociedade, ao Judiciário e ao Legislativo se unirem em prol da efetivação deste direito.

## **4. OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHADOR DE PLATAFORMA DIGITAL**

Neste capítulo, abordar-se-ão os requisitos estabelecidos no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas para que seja caracterizado o vínculo empregatício entre os empregadores e os empregados. Este vínculo se faz importante, tendo em vista a aplicação da legislação trabalhista em amparo aos trabalhadores, bem como a garantia de todos os seus direitos.

Sendo assim, será discutida a existência ou não do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, analisando cada requisito estabelecido. Também serão estudadas decisões internacionais e nacionais a respeito do tema, como forma de analisar os argumentos estabelecidos pelo Judiciário nestes casos.

### **4.1 Requisitos para a configuração do vínculo empregatício**

Numa relação laboral, o reconhecimento do vínculo empregatício é de grande importância, pois resguarda ao trabalhador o direito a verbas rescisórias, como aviso prévio, saldo de salário, décimo terceiro salário, férias acrescidas do 1/3 constitucional, saque ao FGTS e multa de 40%.

Além disso, faz-se importante tal reconhecimento para que o empregado possa requerer sua aposentadoria junto à Previdência Social, posto que o vínculo de emprego formal com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social gera obrigações previdenciárias para o empregador, como recolhimento de FGTS e da contribuição previdenciária.

Sabe-se que os trabalhadores de aplicativos digitais não possuem quaisquer direitos trabalhistas em razão de não terem o reconhecimento de vínculo empregatício e que esta é a imposição feita pelas plataformas. É o que se extrai dos termos e condições de uso de plataforma virtual “Sou Rappi” (RAPPI, Inc., 2020):

A relação mantida entre a OPERADORA e ENTREGADOR não configuram relações empregatícias de qualquer espécie, os quais serão regidos pelas normas de Direito Civil, não sujeitando as Partes aos deveres decorrentes da legislação trabalhista, nem atribuindo às mesmas os direitos correspondentes, não constituindo a plataforma RAPPI ferramenta não essencial para o desenvolvimento de sua atividade econômica e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o ENTREGADOR e a

OPERADORA, podendo o ENTREGADOR livremente em qualquer momento realizar serviços de frente e entregas para quem desejar. Em decorrência do presente Termos e Condições, sob qualquer hipótese ou em qualquer situação, não se presumirá a eventual existência, ou se estabelecerá a presunção de qualquer vínculo societário e ou empregatício, ou obrigações de caráter trabalhista e previdenciário entre as partes, por si, seus contratados, prepostos e ou empregados, e não serão fiadoras das obrigações e encargos trabalhistas e sociais uma da outra, cabendo a cada PARTE a exclusividade e responsabilidade por tais obrigações, inclusive nas esferas civil e penal.

Como já explicitado nos capítulos anteriores, o trabalhador de plataforma digital é intitulado como autônomo e não possui vínculo empregatício com o aplicativo, tampouco quaisquer direitos trabalhistas ou benefícios.

A justificativa para isto é a de que as plataformas funcionam apenas como intermediadoras e os obreiros não possuem subordinação alguma para com elas, podendo trabalhar na hora que querem e como querem.

Todavia, não é bem assim que funciona na prática. Os trabalhadores vivenciam condições precárias e desumanas em seu cotidiano, enfrentam sol e chuva, alguns de bicicleta, outros de motocicletas, dentre outras tantas situações. Ficam sob dependência do aplicativo para receber ordens de serviço e ainda sofrem punição quando não aceitam alguma demanda. Por isso e por tantos outros motivos que serão expostos ao longo desse capítulo, faz-se mister ressaltar que é necessário um reconhecimento de vínculo entre os trabalhadores e as plataformas.

Nesse sentido, entende Rosenfield (2004, p.12):

O paradoxo resultante da contraposição entre a imposição de autonomia e sua apropriação por parte dos trabalhadores lança uma renovação ao fenômeno da alienação do trabalho assalariado. Juntamente com as recompensas simbólicas, as condições de alienação são redobradas pelo mascaramento das relações salariais pela outorga de autonomia, o que reúne as condições daquilo que o autor denomina uma nova servidão voluntária.

Portanto, existe um paradoxo na ideia de trabalhador autônomo e as recompensas irrisórias que recebem pelo trabalho como a sutil subordinação ao aplicativo, acarretando uma servidão e uma exploração da mão de obra.

Cumprе assinalar a existência do princípio da primazia da realidade do Direito do Trabalho, o qual privilegia a realidade dos fatos em detrimento da aparência formal.

Consoante posicionamento de Barros (2008, p. 185):

[...] o princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação do fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil e Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2 e 3 da CLT.

Portanto, tomando como referência o princípio basilar da proteção ao trabalhador do direito do trabalho, e aplicando-se o princípio da primazia, deve ser observada a forma como se dá o trabalho e não somente as regras impostas pelas plataformas aos trabalhadores.

Nessa esteira, haja vista as relações laborais entre os obreiros e os aplicativos, é imprescindível uma análise detalhada acerca da possibilidade de caracterização do vínculo empregatício à luz do ordenamento jurídico brasileiro e mais especificamente da Consolidação das Leis Trabalhistas. O que se percebe é uma tendenciosa interpretação flexibilizada, beneficiando as empresas em detrimento da parte hipossuficiente da relação. (ROUBICEK, 2020)

Não se pode olvidar da importância Estatal nas relações laborais, contudo as modificações legislativas são as principais evidências da postura positiva do Estado frente a admissão de regimes contratuais de trabalho mais flexíveis. Um exemplo disso é a própria Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17 que trouxe mudanças desfavoráveis ao empregado, como a criação do contrato intermitente, e a aprovação no Senado da Medida Provisória nº 881/2019 da “liberdade econômica”, a qual foi convertida na Lei nº 13.874/19.

Logo, faz-se mister observar que a Constituição Federal, no seu art. 1º, IV assegura os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, mas não se faz congruente a observância literal do artigo sobre a livre iniciativa sem a análise do caso concreto, visto que os trabalhadores são vistos como falsos autônomos, ao passo que mais medidas de desburocratização e simplificação de processos trabalhistas adentram para a classe empresarial.

Entretanto, a Consolidação das Leis Trabalhistas tem por finalidade a relação laboral com base na essência do caráter protetivo em face da parte mais vulnerável.



Dessa maneira, considerando a conjuntura da prestação de trabalho analisada nessa pesquisa é notável que o reconhecimento do vínculo empregatício nessas relações é a forma que mais harmoniza o que preceitua a Constituição Federal, de acordo com o valor social do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Conforme elencam os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, é necessário o preenchimento de alguns requisitos para que se configure um vínculo empregatício, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, eventualidade, onerosidade e subordinação, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

É necessária a análise de cada um dos requisitos para que se averigüe a imprescindibilidade de reconhecimento empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

Primeiramente, o requisito da prestação por pessoa física que traz o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, determina que se faz indispensável que a prestação de serviço seja por pessoa física.

De acordo Delgado (2018, p.338) isso acontece porque o Direito do Trabalho tutela a pessoa física, natural e não pessoas jurídicas, e também por serem comuns

situações fraudulentas, onde há a prestação de serviço por uma pessoa jurídica disfarçadamente. Nesse contexto, isso pode ser resolvido judicialmente por meio de uma desconstituição.

Na relação entre os obreiros e as plataformas digitais é cumprido o requisito da prestação por pessoa física, posto que as atividades são desempenhadas por pessoas físicas que ficam à disposição de novas demandas pelos aplicativos.

Quanto ao requisito da pessoalidade, diz respeito à pessoa que realiza o serviço, não podendo o empregado ser substituído por outro indivíduo.

Consoante leciona Saraiva (2010, p.75):

A pessoalidade consiste no fato de que a prestação dos serviços deve ser realizada pelo próprio empregado, não podendo ser substituído por outro. Assim, confere o caráter de infungibilidade ao laborante, já que deverá executar os serviços necessariamente de forma pessoal.

Especificamente quanto à pessoalidade, há posicionamentos na jurisprudência brasileira que afirmam não ser presente esse requisito na relação dos entregadores e aplicativos. A 5ª Turma do TRT 1ª Região profere em acórdão acerca da inexistência da pessoalidade:

(...) As tarefas inerentes ao trabalhador não são intransferíveis, até porque o entregador selecionado é o que se encontra mais próximo do cliente. Por outro lado, é de se ressaltar que o cadastro no aplicativo Rappido habilita qualquer entregador, em condições regulares de conduzir motocicleta, a operar por meio dessa plataforma, bem como de outras empresas concorrentes.

(TRT-1 - RO: 01006002120175010021 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Data de Julgamento: 10/12/2018, Gabinete do Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Publicação: 15/12/2018)

Entretanto, de acordo com os termos impostos pelas plataformas virtuais, somente haverá contratação com o cadastramento de informações pessoais. Assim, o indivíduo insere seus dados pessoais e, ainda, é obrigado a cumprir com a responsabilidade de não transferir seus dados de validação a terceiros, ou seja, não se pode substituir por outra pessoa na realização da atividade laboral.

Ainda quanto à pessoalidade, imprescindível destacar que os trabalhadores podem sofrer suspensão ou até podem ser removidos se houver alguma denúncia por

parte dos consumidores quanto à incompatibilidade de informações prestadas pelo trabalhador em seu cadastro.

Nesse sentido, elenca Beltrão (2019, p.27):

(...) Faz-se mister observar que os próprios clientes, consumidores usuários dos serviços fornecidos pelas plataformas digitais, possuem um poder fiscalizatório quanto ao policiamento das atividades desenvolvidas pelos entregadores, pois, caso haja algum tipo de fraude, como o fato de outro indivíduo fazer uso da conta pessoal do trabalhador cadastrado por conta da incompatibilidade das informações apresentadas no perfil do aplicativo do cliente, o login do usuário a partir da denúncia poderá ser suspenso e, até, removido permanentemente da plataforma.

Além disso, os consumidores também avaliam o perfil do trabalhador, se a entrega foi rápida ou se o serviço prestado cumpriu com o que se desejava, o que demonstra também uma pessoalidade na relação laboral.

Ratificando isso, a plataforma Rappi (RAPPI, Inc., 2020) em seu contrato (disponibilizado no aplicativo) de serviço dispõe:

DADOS PESSOAIS: São todas as informações que permitem identificar ou tornar identificável uma pessoa física.

Direitos do Titular: (i) Conhecer, atualizar e retificar seus dados pessoais coletados por Rappi. Este direito pode ser exercido entre outros frente a dados parciais, inexatos, incompletos, fracionados ou que induzam ao erro, (ii) Solicitar prova da autorização outorgada a Rappi (iii) Ser informado por Rappi, mediante prévia solicitação, a respeito do uso que se é dado aos dados do titular, (iv) Apresentar ante a as autoridades queixas por infrações ao disposto na lei (v) Revogar a qualquer momento a autorização e/ou supressão do dado tendo em conta os limites legais para tanto, (vi) Ter acesso de forma gratuita aos dados do titular contidos na base de dados de Rappi.

Forma de conhecer a informação do Titular e como exercer os direitos: Rappi apresenta á escolha do Titular as seguintes formas de exercer seus direitos de “*Dados Pessoais*”.

Ademais, em razão de uma maior segurança aos trabalhadores e aos consumidores, evidenciando a existência do requisito em questão, estes últimos têm que apresentar foto legível e identificação no seu cadastramento do perfil para que seja depositada certa credibilidade ao consumidor que ficaria duvidoso caso não houvesse todas essas informações de alguém que vai lhe prestar um serviço. Verifica-se, portanto, a presença do requisito da pessoalidade.

Quanto ao requisito da não eventualidade é necessária uma interpretação de acordo com a forma que o trabalho é realizado. Com as mudanças ocorridas nas relações laborais, muitos ofícios passaram a ser exercidos em diferentes ambientes, como em casa ou até mesmo nas ruas, ou seja, fora das indústrias ou empresas.

De acordo com acórdão proferido pelo do Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), de 12 de Julho de 2019:

A não eventualidade e a subordinação aproximam seus conceitos, em idêntica força e na exata medida em que a empresa se despersonaliza, se volatiliza, se enxuga, se horizontaliza, na busca de maior agilidade e mais lucro. Por outras palavras, quanto mais a empresa desloca o seu eixo de produção, interna ou externamente, mais e mais a não eventualidade e a subordinação jurídica caminham em direção a um critério objetivo e não subjetivo para a sua caracterização. Novos e modernos métodos de administração e gestão empresarial desafiam atuais e contemporâneas técnicas de interpretação dos fatos sociais, sem os quais o Direito é vazio de significado. Por conseguinte, a análise da não eventualidade e da subordinação não se esgota na esfera do subjetivismo empresarial, em rígida estrutura de níveis hierárquicos própria da era industrial, mas no objetivismo da empresa de uma era denominada de informacional. O tempo realizou nítida e silenciosa passagem da intersubjetividade para a interobjetividade das relações empregatícias, avaliadas, definidas e conceituadas com base na inserção do prestador de serviços na engrenagem, na cadeia do ciclo produtivo nuclear da empresa. Em suma, fragmenta-se o tempo, dilui-se o controle, afrouxa-se, abrandam-se o cinturão da submissão pessoal, mas continua a exigir-se o mesmo ou maior ritmo frenético de resultados, que, em última análise, é o que interessa ao Direito do Trabalho.

Portanto, conforme o princípio da primazia da realidade deve-se analisar a situação fática e preponderar em relação à forma e, neste caso, o que deve ser feito é o estudo de cada situação de modo individual, pois em razão do desemprego, por exemplo, há pessoas que dedicam-se exclusivamente para as atividades de entrega.

Como pontua Ricardo Resende (2014, p.103), a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetibilidade futura. Ou seja, o empregado precisa ter uma constância na prestação do serviço, porém não precisa trabalhar todos os dias, contanto que haja uma repetição junto ao tomador de serviços.

Um exemplo dessa prestação é o contrato intermitente inserido pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, que determina em seu art. 443, § 3º:

Art. 443, § 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. (BRASIL, Lei 13.467/17).

Assim, resta por comprovado que nas relações laborais atuais é necessária uma análise fática e no caso dos trabalhadores de aplicativos não seria diferente. E, em razão de ser reconhecida essa forma de habitualidade com a Reforma Trabalhista por meio do contrato intermitente, injusto seria desconsiderar o vínculo empregatício dos entregadores com a justificativa de que não há habitualidade na prestação do serviço.

Já no que diz respeito ao requisito da onerosidade, para que este esteja presente é necessário que haja uma remuneração do empregador para o empregado pelo labor realizado, e na relação do presente estudo há um conjunto diferenciado de prestações mensuráveis proporcionais às entregas feitas pelo trabalhador.

Conforme termos e condições de uso de plataforma virtual “Sou Rappi” (RAPPI, Inc., 2020):

No caso dos CONSUMIDORES pagarem os PRODUTOS com cartão de crédito ou débito, os pagamentos das entregas poderá ser redirecionado diretamente aos ENTREGADORES, dentro do valor ajustado para tal entrega, mediante um sistema operacional dentro da PLATAFORMA. Para tanto, o ENTREGADOR deverá no ato de seu cadastro realizar inscrição para pagamentos através do app SmartMEI para recebimento do valor relativo ao frete e eventual gorjeta. A periodicidade de pagamento poderá, no entanto, ser alterada pela OPERADORA a qualquer momento, conforme condições de pagamentos realizados, disponibilidade da PLATAFORMA, operacionalização interna ou questões fiscais.

Portanto, esse pagamento é feito pela própria plataforma que transfere o valor monetário pago pelos consumidores aos obreiros calculados com base em critérios unilaterais de cada empresa, o que evidencia a existência da onerosidade.

Em relação ao requisito da subordinação, é indispensável que haja uma subalternidade hierárquica, ou seja, acontece quando alguém coloca à disposição de outrem o seu trabalho, que será dirigido de acordo com os objetivos do empregador. Nesse caso figuram dois sujeitos na relação, quais sejam o empregador e o empregado, aquele controla a forma de prestação do trabalho e este aliena sua força em troca da remuneração.

Em que pese ser necessário o acolhimento de um direcionamento objetivo do empregado pelo empregador e, aparentemente, essa relação não ser notada nas plataformas digitais, estas acabam por transparecer sutilmente a subordinação existente.

Consoantes termos e condições de uso da plataforma virtual “Sou Rappi” (RAPPI, Inc., 2020):

I. A OPERADORA, em virtude destes termos e condições, mantenha em seu banco de dados, informações do ENTREGADOR tais como: Nome, Sobrenome, E-mail, Telefone, Endereço, Fotografias, informações bancárias e demais informações necessárias para sua inscrição e prestação de serviço aos CONSUMIDORES. Tais informações poderão ser armazenadas pela OPERADORA com a finalidade de comunicar aos CONSUMIDORES para a prestação adequada do serviço e para comunicar ao ENTREGADOR sobre informação comercial, publicitária e de mercado relacionada com sua atividade comercial.

II. As informações obtidas, de igual modo, podem ser utilizadas para fins de objeto de análise para a estratégia de negócios do portal web e da PLATAFORMA, apoiada em ferramentas de inteligência de negócios e descrição de dados, que permitam adquirir conhecimentos prospectivos para fins de previsão, classificação e segmentação do ENTREGADOR.

(...) IV. Que a OPERADORA utilize tecnologias comuns de internet para acompanhar as eventuais interações do ENTREGADOR com o FORNECEDOR, CLIENTE ou com a PLATAFORMA, inclusive com coleta e armazenamento de endereço de IP (Internet Protocol), página solicitada, tempo de duração do acesso, tipo de aparelho ou terminal, navegador, a operadora de telefonia celular, provedor de acesso à internet ou quaisquer outras formas legítimas de interação.

Com isso, verifica-se que os aplicativos induzem o trabalhador a aceitarem todas as entregas e permanecerem o maior tempo possível, até mesmo porque apesar de uma aparente liberdade de decisão sobre aceitar ou não uma solicitação de entrega ou serviço, caso não aceitem constantemente, mesmo que sejam demandas inviáveis, poderão sofrer multas ou desligamento da plataforma.

Consoante os termos e condições do aplicativo Rappi (RAPPI, Inc., 2020):

O ENTREGADOR terá o seu acesso cancelado na PLATAFORMA “ENTREGADOR RAPPI” nos seguintes casos:

- I. Por decisão da OPERADORA por descumprimento do presente Termo de Condições de Uso e/ou por mera liberalidade desta;
- II. Por má qualidade na prestação de serviço aos CONSUMIDORES;
- [...]VII. Por usar e aproveitar-se do uso da PLATAFORMA virtual para fazer publicidade e promover empresas alheias a OPERADORA, sem a prévia autorização expressa e escrita dela;

Com isso, é evidente que não há essa autonomia e liberdade do entregador que pode ter o seu acesso cancelado caso faça publicidade de outras empresas ou até mesmo por decisão da própria operadora.

Ademais, o próprio aplicativo quem determina o local e o destino final e envia a demanda ao obreiro. Nos termos e condições de uso da plataforma virtual “Sou Rappi” (RAPPI, Inc., 2020) é afirmado que “Cabe à OPERADORA definir o melhor meio de entrega” e, ainda, que é dever do entregador “informar sobre qualquer aspecto que modifique as condições de prestação de serviços como território no qual se possa realizar as entregas, tempo de entrega, qualidade dos produtos, entre outros”.

Dessa maneira, conforme se depreende do que estabelecem as próprias plataformas, compreende-se que a autonomia e liberdade propagadas pelos aplicativos é meramente ilusória, e o que se vê são relações de notória dependência e subordinação.

Portanto, resta demonstrado o cumprimento de todos os requisitos estabelecidos na Consolidação das Leis Trabalhistas para que se configure um vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais. No entanto, até o presente momento se vislumbra a ilusão que trazem as referidas empresas e a falta de reconhecimento que sofrem os obreiros.

Nesse sentido, dar uma interpretação restritiva à existência do vínculo de emprego no caso em questão significa desconsiderar a essência do Direito do Trabalho e o seu princípio basilar da proteção ao trabalhador. Ademais, com todas as mudanças trazidas nas relações laborais, se faz necessária a interferência Estatal para que não haja total liberdade na imposição de cláusulas informais, unilaterais e abusivas, além de ser imprescindível que os Poderes Legislativo e Executivo as acompanhem.

#### **4.2 Decisões dos Tribunais no âmbito internacional e a desregulamentação brasileira quanto às plataformas digitais.**

Por se tratar de uma questão controversa e com nuances específicas, o reconhecimento de vínculo empregatício na relação laboral entre os entregadores e os aplicativos é pauta nos tribunais de todo o mundo.

Nessa esteira, a expansão dos aplicativos digitais e das novas formas de consumo, como a economia de compartilhamento, fizeram emergir inevitáveis conflitos e demandas trabalhistas em âmbito nacional e internacional.

Na Espanha, apesar de haver divergências quanto a figura do trabalhador, a maior parte das sentenças os consideram como “falsos autônomos”, com decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício. Esse parecer vem se consolidando nos Tribunais, que reconhecem o vínculo entre os entregadores e a plataforma “Glovo”, em razão de uma atuação ativa do Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT).

Nesse ínterim, o “Juzgado de lo Social Nº 1 Madrid”, nos autos nº 944- 18 e autos nº 946- 18, as quais são demandas ajuizadas em face da plataforma “Glovo”, diferenciam o trabalhador autônomo do empregado:

Licença e dependência são conceitos legais, típicos do mundo das ideias, e alcançados para definir e diferenciar o trabalho de terceiros e o trabalho por conta própria, elementos descritivos factuais de como a atividade humana concreta para se qualificar é executada. Esses elementos factuais atuam como dados indicativos que permitirão qualificar o vínculo contratual que suporta o trabalho realizado de uma maneira ou de outra. (SENTENCIA Nº 128/19)

Dessa maneira, mostra-se o quanto a discussão acerca do trabalhador de plataforma digital ser um falso autônomo se faz pertinente, tendo em vista que esse liame permite a qualificação do vínculo empregatício no caso em questão.

No território americano, o entendimento majoritário é o do reconhecimento da existência de vínculo empregatício. Nos Estados Unidos, por exemplo, de acordo com Oitaven e Carelli (2018, p.45), o Departamento de Oportunidade Econômica (*Economic Opportunity Department*) classificou a relação jurídica entre o motorista Darrin Mac Gilles e a empresa Uber como sendo de emprego.

Em Nova Iorque, reiterando a mesma linha da maioria dos entendimentos americanos, o *State Department of Labor* reconheceu a condição de empregado de ex-motoristas da Uber.

No mesmo enfoque, o Tribunal do Trabalho de Londres, em processo demandado pelo sindicato GMB (General, Municipal, Boilermakers) em face da Uber, considerou os trabalhadores em questão como empregados e observou a discrepância econômica existente entre a empresa e o condutor.

Destarte, o Tribunal Superior do Condado de Londres (DA AGÊNCIA EFE – LONDRES, 2017) estabeleceu três requisitos para que o empregado das plataformas digitais seja considerado como autônomo na relação com as plataformas digitais, em



decisão em 20/04/2018 proferida no caso “Dynamex Operations West”. Os requisitos são: que o trabalhador seja livre de controle e direção no aspecto formal e material, ou seja, nos termos de contrato e na relação de fato; que o trabalho seja fora do curso principal dos negócios da entidade contratante e; que o trabalhador esteja habitualmente envolvido em comércio ou negócio independente.

No entanto, mesmo com tantas decisões internacionais favoráveis, o Brasil é um país que continua a insistir em precedentes arcaicos e nada atualizados, tendo em vista que não reconhece o vínculo empregatício dos entregadores e nem ao menos regula as plataformas digitais por meio de uma legislação pertinente.

Todavia, a conjuntura fática as quais estão submetidos não atendem as características de trabalhadores autônomos, quais sejam, por exemplo, a não inserção na organização produtiva de outro indivíduo e a fixação do preço do serviço pelo prestador.

Nesse sentido, em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho que requeria o reconhecimento do vínculo empregatício entre o iFood e entregadores, a magistrada Shirley Aparecida da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP proferiu decisão julgando a ação improcedente.

De acordo com a Juíza, não há caracterização de vínculo de emprego, posto que não estejam presentes os requisitos. Referiu-se a magistrada ao fato do empregador poder trabalhar para as plataformas que desejar como justificativa em sua decisão:

Portanto, não restou demonstrada a servidão digital do trabalhador ao aplicativo. Em resumo, restou demonstrado que o trabalhador se coloca a disposição para trabalhar no dia que escolher trabalhar, iniciando e terminando a jornada no momento que decidir, escolhendo a entrega que quer fazer e escolhendo para qual aplicativo vai fazer uma vez que pode se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos desejar. (BRASIL, TRT2, ACPiv 1000100-78.2019.5.02.0037,2020).

No mesmo sentido, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não reconheceu o vínculo entre um motorista e a Uber. Todavia, neste caso, o Juízo de 1º grau havia reconhecido o referido vínculo, concluindo que estavam presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego.

O relator da 5ª Turma do TST, afirmou em seu acórdão:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off-line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame,

que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com a relação de emprego. (BRASIL, TST, Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038; 2020).

Em consonância com a decisão proferida pela magistrada da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, o relator também entendeu que não estavam presentes os requisitos para configurar a relação empregatícia e que não havia evidências quando a subordinação.

Todavia, em que pese decisões improcedentes acerca deste tema, é de conhecimento notório a existência de decisões em sentido contrário, que aceitam o vínculo empregatício no caso em questão.

Na 8ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, a Juíza Látia Lacerda Menendez julgou procedente demanda ingressada pelo Ministério Público do Trabalho sobre o reconhecimento trabalhista referente aos motoboys e a plataforma de entrega Loggi.

De acordo com o alegado na sentença:

Reconhecer o vínculo empregatício entre empregado de pequena empresa de frete e não reconhecer com as maiores do segmento implicaria em chancelar franca concorrência desleal entre as empresas, com indevido favorecimento de mercado. A lei preserva a livre concorrência, mas não a concorrência desleal, como se sabe. Também não se avilta o direito à propriedade, na medida em que toda propriedade privada deve atender à sua função social. [...] Deixar o trabalhador por aplicativo à margem das garantias e dos direitos sociais afigura-se inconstitucional, repita-se. Deixá-lo à margem da garantia de segurança, de limitação de jornada, de férias, de descanso semanal remunerado, de décimo terceiro salário significa retroceder nos direitos sociais a um tempo muito anterior à própria CLT de 1943. Significa o retrocesso à Idade Média. (BRASIL, TRT2, Processo Judicial Eletrônico 1001058-88.2018.5.02.0008, 2019).

Assim, a magistrada afirma que a Loggi ao contratar funcionários suprimiu os direitos fundamentais expressos no ordenamento jurídico brasileiro, além do mais ressalta a concorrência desleal, tendo em vista que com a ausência da relação empregatícia a empresa se exime de pagar impostos e encargos trabalhistas.

Diante disso, importante mencionar a decisão proferida pela 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS, onde o Juiz Átila da Rold Roesler reconheceu o vínculo

de emprego entre o Uber e um motorista. Segundo o que foi proferido na decisão, o magistrado foi incisivo ao analisar os requisitos configuradores, *in verbis*:

Ressalta-se que o fato da reclamada não exigir horários e dias pré-estabelecidos para trabalhar, tampouco a exigência de número mínimo de atendimentos, entre outros, não tem o condão de afastar a subordinação na relação entre as partes e que se revela através da exigência de documentos específicos, avaliações positivas, média de avaliações mínimas, padrões e requisitos necessários para se cadastrar no aplicativo (plataforma UBER), exigência das características do veículo a ser utilizado, existência de conta individual, estipulação do valor das "corridas", utilização de descontos e promoções, imposição de regras de forma unilateral ao motorista, entre outros. A questão da pessoalidade fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento" (2c36b71). A onerosidade fica comprovada através dos pagamentos repassados ao motorista através de comissões de "corridas" efetuadas na semana (2e9feb7), assim como a não-eventualidade resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS (a6ec6cf) e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência (BRASIL, TRT4, Processo judicial eletrônico 0021864-81.2017.5.04.0028, 2020).

Nessa esteira, é certo que os requisitos devem ser analisados de acordo com cada caso concreto a fim de averiguar cada situação em particular, seguindo o mesmo sentido da sentença acima citada.

Deste modo, no Brasil há decisões conflitantes acerca do vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos, sendo umas favoráveis e outras desfavoráveis, não havendo que se falar em jurisprudência pacificadora entre os tribunais.

Ademais, em razão dos novos padrões impostos como forma de sustentar a reestruturação do sistema capitalista com toda a inovação tecnológica, foi desencadeada uma desregulamentação do Direito do Trabalho, que não conseguiu acompanhar a crescente transformação, como também as contratações cada vez mais precárias.

Em que pese a consideração ou não do vínculo empregatício, faz-se mister ressaltar que a vulnerabilidade informal dos trabalhadores por si só enseja garantias constitucionais imperativas.

Consoante preleciona Alves (2019, p.111):

Em relação aos motoristas contratados via plataforma Uber e outras, ainda que os tribunais trabalhistas relutem em reconhecer vínculo empregatício, a simples vulnerabilidade deverá ensejar a concretização de direitos sociais trabalhistas consagrados no artigo 7º da Constituição da República, mesmo sendo o trabalhador autônomo ou não se reconhecendo onerosidade objetiva na avença.

Entretanto, restando por caracterizada o vínculo empregatício, os indivíduos teriam não apenas os direitos mínimos garantidos, mas sim a efetividade do direito líquido e certo que possuem de obterem suas garantias trabalhistas.

A Constituição Federal em seu art. 7º e incisos, não faz distinção entre as mais variadas formas de trabalho quando garante a proteção social aos trabalhadores. A Carta Magna e todo o ordenamento jurídico brasileiro tem a intenção de garantir proteção ao trabalhador, por ser a parte hipossuficiente da relação. Ainda, ressalta-se o art. 170 da Constituição Federal que expressa a valorização do trabalho e a relação deste com a ordem econômica.

Diante de todo o exposto, mostra-se equivocada a negativa ou improcedência do reconhecimento do vínculo empregatício, posto que os elementos caracterizadores devem ser analisados de acordo com o contexto fático das situações e conforme analisado no tópico anterior, estão presentes na relação laboral dos entregadores e os aplicativos.

Importante citar a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho que afirma que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Dessa forma, no caso dos trabalhadores das plataformas digitais deve-se levar em consideração a harmonização dos princípios constitucionais e a valorização social do trabalho, como forma de efetivar o princípio constitucional basilar da dignidade da pessoa humana.

Conclui-se, portanto, que o vínculo empregatício resulta de um contexto fático que deve ser analisado e não deve ser diferente em relação aos trabalhadores dos aplicativos. Dessa forma, estão presentes os requisitos para a caracterização da relação empregatícia na relação ora estudada, no entanto, os entregadores não possuem quaisquer direitos trabalhistas.

Assim, é necessário um olhar do Judiciário frente às suas decisões visando o amparo desses indivíduos que sofrem com a precarização das relações trabalhistas enquanto as plataformas superfaturam e burlam a legislação trabalhista.

Também se faz necessária uma atuação do Poder Legislativo, posto que não há qualquer legislação que ampare os entregadores nem regulamente o funcionamento e a sistemática dos aplicativos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo buscou-se demonstrar as mudanças nas formas de trabalho desencadeadas pela inovação tecnológica e o uso estratégico das tecnologias disruptivas nos novos modelos de negócios. Dessa maneira, desencadearam-se novos cenários inovadores, rompendo as estruturas clássicas laborais e modificando o conceito de tempo e lugar de trabalho.

O capitalismo possui influência direta nas transformações em questão, pois sistematiza as novas formas de captação de consumidores e os novos modelos da classe empresarial. É, nesse contexto, que surgem as plataformas digitais com o intuito aparente de intermediar as relações de consumo e propagar a economia de compartilhamento, ligando pessoas de diversos lugares por meio de um aplicativo.

A flexibilização se mostra um elemento atraente para um trabalhador no primeiro momento, pois o pensamento de que o próprio sujeito é o responsável pelo seu trabalho e controle da sua jornada traz uma percepção de liberdade e autonomia, mas que ao longo do tempo se mostra inverídica.

No entanto, conforme analisado, no primeiro momento se vislumbra a ideia de um cenário revolucionário com redução de custos, facilidade e rapidez. No entanto, essa concepção é somente aparente, tendo em vista que as plataformas digitais acabam explorando a mão de obra, utilizando-se de uma branda fiscalização.

Nessa conjuntura, quem sofre com todos os encargos é o trabalhador, que tem de suportar longas jornadas em troca de valores ínfimos sem ao menos possuir um vínculo empregatício e seus direitos trabalhistas. A parte hipossuficiente da relação sofre com a inexistência de direitos trabalhistas, com a precarização do trabalho e, ainda, com a desregulamentação da forma como se dá a sua relação laboral.

Diante disso, o presente trabalho teve como escopo estudar acerca da precarização do trabalho diante das novas formas laborais desencadeadas pelos avanços tecnológicos, bem como analisar as tecnologias disruptivas, com enfoque nas plataformas digitais e a existência ou não do vínculo empregatício entre os trabalhadores e os aplicativos.

Verificou-se a presença dos requisitos configuradores do vínculo empregatício na relação entre o entregador e o aplicativo, mesmo havendo resistência jurisprudencial

acerca disso, foram traçados cada um dos requisitos e destrinchados minuciosamente ao longo da pesquisa.

Além disso, apesar de haver posicionamentos dos tribunais brasileiros desfavoráveis quanto a presente questão, há uma tendência internacional favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício e da figura do trabalhador como não autônomo e sim como empregado dependente.

Nesse sentido, um dos objetivos da pesquisa alcançados foi demonstrar a vulnerabilidade informal que se encontram os entregadores e a inércia do poder regulamentar diante da situação, haja vista não haver nenhuma legislação brasileira que contemple os aplicativos.

Insta ressaltar que o Direito do Trabalho possui como base o princípio da proteção ao trabalhador, por ser este sujeito a parte mais vulnerável da relação. Todavia, se faz necessária uma maior atuação e efetividade deste ramo do direito diante da vulnerabilidade sofrida pelos entregadores.

Com efeito, a pesquisa possui caráter atual e de extrema urgência, pois os trabalhadores estão sofrendo com a escassez dos seus direitos, necessitando de uma legislação que os abrace. Para agravar a situação, com a pandemia do COVID-19, a demanda de entregas e serviços aumentou, como também de trabalhadores, ocasionando a intensificação da precarização com a alta exposição ao vírus.

Conclui-se, então, que não se pode dar uma interpretação restritiva acerca da existência ou não do vínculo empregatício, pois deve ser observado o contexto fático de cada situação. Ademais, o Direito do trabalho é intrínseco à proteção dos obreiros, não se atendo a conceitos rígidos frente as novas formas de relações laborais, portanto, o que deve ser interpretado de forma rígida é o princípio protetivo como forma de melhoria na condição social dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?** Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil. 2020.
- ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade.** Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 12 mar. 2021.
- ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Flexibilização.** Revista JTb, v.756/5, n. 16, abr, 1999.
- BAPTISTA, Patrícia; KELLE, Clara Iglesias. **Por que, quando e como regular as novas tecnologias? Os desafios trazidos pelas inovações disruptivas.** RDA – revista de direito administrativo, Rio de Janeiro, v. 273, p. 123-163, set./dez. 2016.
- BELTRÃO, Marcella da Cunha. **AS NOVAS FORMAS TELEMÁTICAS E CIBERNÉTICAS DE TRABALHO SOB DEMANDA: uma análise acerca da intermediação das plataformas digitais nas relações laborais nos serviços de *delivery* à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas.** p.12 Recife. 2019.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.442, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 14/04/2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: DF, Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 22/04/2021.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.** ACPCiv 1000100-78.2019.5.02.0037. Autor: Ministério Público; réu: Rapiddo agencia de serviços de entrega rápida S.A. Relatora Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo: 27 de jan. de 2020. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/1/06A8F4826FBD66\\_decisaoifood.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/1/06A8F4826FBD66_decisaoifood.pdf). Acesso em: 11/04/2021.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região.** *Processo Judicial Eletrônico 1001058-88.2018.5.02.0008.* Autor: Ministério Público do Trabalho; réu: Loggi Tecnologia LTDA e Lab logística LTDA. Relatora Lavia Lacerda Menendez. São Paulo: 06 de dez. de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/229047117/processo-n-1001058-8820185020008-do-trt-2>> Acesso em: 11/04/2021.
- BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Acórdão. *Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038.* Relator Breno Medeiros. Brasília: 05 de fev. de 2020. Disponível



em: <[https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1\\_acordao.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao.pdf)>. Acesso em: 12/04/2021.

CAMBRIDGE INTERNATIONAL DICTIONARY OF ENGLISH. **Cambridge, UK: Cambridge University Press**, 2019. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/deliver>>. Acesso em: 31/03/2021

CARCANHOLO, Marcelo; AMARAL, Marisa Silva. **Acumulação capitalista e exército industrial de reserva: conteúdo da superexploração do trabalho nas economias dependentes**. Revista de Economia da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, v. 34, n. 4, p.169, 2008.

CASAGRANDE, Cássio. **California dreamin: o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista**. In Revista JOTA info, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.  
COSTA, Orlando Teixeira Filho (1998). **O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna**. São Paulo: LTr.

DA AGÊNCIA EFE – Londres. **Justiça britânica decide que motoristas do Uber não são autônomos**. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2017-11/justica-britanica-decide-que-motoristas-do-uber-nao-sao-autonomos>> Acesso em 29 jan 2021

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Sao Paulo: Boitempo, 2016, p. 30.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. de. **O movimento coletivo dos entregadores de plataformas digitais no contexto pandêmico**. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*, Belo Horizonte, n.42, p.396-410, set./dez. 2020. Disponível em: <<https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2021/01/DIR42-25.pdf>>. Acesso em: 14/02/2021.

GASPAR, Everaldo. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: Ltr. p. 104.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **A dignidade do trabalhador no cenário da globalização econômica**. v. 28, n. 49, p. 103–132, jan./jun., 2003. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1482393>>. Acesso em 19.01.2021.

HOBBSAWM, E. **As décadas de crise. Era dos extremos: o breve século XX (1914-1991)**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOWE, J. (2008). **Crowdsourcing: How the power of the crowd is driving the future of business**. New York, NY: Random House.

IGNÁCIO, Julia. **O que são direitos sociais?** Politize, 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/direitos-sociais-o-que-sao/>> Acesso em: 29 de abril de 2021.

JÚNIOR, José Carlos dos Santos. **O (não) vínculo de emprego quando da utilização das plataformas digitais (aplicativos) como parceiros.** Porto Alegre. 2017.

LETTIERI, Antônio. **Notas sobre a globalização e sua ideologia.** In: VIGEVANI, Tullo, LORENZETTI, Jorge. Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais. São Paulo: LTr. 1998, p. 80-100.

LIMA, Renato Mattos. **Entregadores por aplicativos: uma mochila nas costas e nenhum direito trabalhista nas mãos.** Rio de Janeiro. 2019.

MAIA, Dhiego. **Entregador do Rappi passa mal, é ignorado por empresa, Uber e Samu e morre em SP.** 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/07/entregador-do-rappi-passamal-e-ignorado-por-empresa-uber-e-samu-e-morre-em-sp.shtml>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva. Educação, 2020. p. 253.

MARTINS, Sérgio Pinto (2000). **Flexibilização das Condições de Trabalho.** 1 ed., São Paulo: Atlas.

MEDEIROS, Marília Salles Falci. **Os excluídos do trabalho: abordagens sobre o desemprego nas sociedades contemporâneas.** Revista da Faculdade de Direito da UFF, v. 5, 2001, p. 207.

MELO, Raimundo Simão. Procurador Regional do Trabalho. **O papel do Direito do Trabalho na sociedade contemporânea.** Revista Consultor Jurídico, 20 de abril de 2018. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-20/reflexoes-trabalhistas-papel-direito-trabalho-sociedade-contemporanea#:~:text=Como%20%C3%A9%20sabido%2C%20o%20Direito,Industria%2C%20como%20jornadas%20excessivas%2C%20n%C3%A3o>> Acesso em 26 de mar. de 2021.

MOBILIZE; NOTÍCIAS, Câmara. **Falta de mobilidade urbana influencia negativamente a qualidade de vida.** 2019. Disponível em: <<https://www.mobilize.org.br/noticias/11648/falta-de-mobilidade-urbanainfluencia-negativamente-a-qualidade-de-vida.html>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

MORATTI, Daniel Guzzo; BARBOSA, Otavio Luís. **Entre motoristas e entregadores: trabalho ‘uberizado’ ainda mais precário em meio à pandemia.** Grupo de Conjuntura da UFES, Espírito Santo, 2020. Disponível em: <https://blog.ufes.br/grupodeconjunturaufes/2020/06/15/entre-motoristas-e-entregadores-trabalho-uberizado-ainda-mais-precario-em-meio-a-pandemia/>. Acesso em: 05 jan. 2021

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do (1989). **Direito do Trabalho na Constituição de 1988.** São Paulo: Saraiva.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Efeitos da globalização no Direito do Trabalho**. Dezembro/2013 - edição 174. Disponível em <[http://www.mascaro.com.br/boletim/dezembro2013\\_\\_edicao\\_174/efeitos\\_da\\_globalizacao\\_no\\_direito\\_do\\_trabalho\\_.html](http://www.mascaro.com.br/boletim/dezembro2013__edicao_174/efeitos_da_globalizacao_no_direito_do_trabalho_.html)> Acesso em 08 de abril de 2021.

NUNES, A. F.; GONÇALVES, F.; SOUZA, D. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades**. Revista Curso Dir. UNIFOR-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 76, 2018.

OLIVEIRA, Fabiane Araújo, **Gig economy, desenvolvimento e mercado de trabalho: uma análise à luz da lei 13.467/2017**. 2017. 17f. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. RN 2017.

Palestra virtual “**Impactos da Pandemia no Mundo do Trabalho**”, organizado pelo Programa de Pós Graduação da PUC-CAMPINAS. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=upEb2nNn0D8>>. Acesso em 26 mai. 2021.

PASTORE, José Pastore (1996). **Encargos Sociais no Brasil e no Exterior**. São Paulo: Ltr.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Gig Economy e temporalidades do labor: tecnologias disruptivas e seus impactos na classe-que-vive-do-trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 25-40.

REDAÇÃO. “**Não tem entrega não! A nossa vida vale mais que a do patrão**” gritam entregadores em ato em SP. Esquerda Diário. 06 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.esquerdadiario.com.br/Nao-tem-entrega-nao-A-nossa-vida-vale-mais-que-a-do-patrao-gritam-entregadores-em-ato-em-SP>>. Acesso em: 07 jan. 2021.

ROCHA, Maria Cristhina De Souza. **Efeitos da flexibilização das relações de trabalho na qualidade de vida no trabalho: o caso da região metropolitana de Curitiba**. Dissertação apresentada à escola brasileira de administração pública para obtenção do grau de mestre. Rio de Janeiro 2002.

RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3º ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 197-198.

ROSENFELD, Cinara L. **Autonomia outorgada e apropriação do trabalho**. Porto Alegre: Revista Sociologias, vol. 6, num. 12, p. 12, 2004.

ROUBICEK, Marcelo. **Como a pandemia impulsiona a fortuna de Jeff Bezos**. Jornal Nexo. 21 mai. 2020. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/05/21/Como-a-pandemia-impulsiona-a-fortuna-de-Jeff-Bezos>>. Acesso em: 22 mai. 2020.

SENTENCIA Nº 128/19. **Juzgado De Lo Social Nº 1 Madrid**. Disponível em <<http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoriaglovoafelix.pdf>> Acesso em 29 out 2019

SIGNES, Adrian Todoli. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. 2019, p.21.

SILVEIRA, Daniel. G1. **Desemprego diante da pandemia bate novo recorde em outubro, aponta IBGE**. 2020. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/12/01/desemprego-diante-da-pandemia-volta-a-bater-recorde-em-outubro-aponta-ibge.ghtml>> Acesso em: 12/02/2021.

THE HAMILTON PROJECT. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First- Century Work: The “Independent Worker”**. DISCUSSION PAPER 2015-10 | DEC. 2015. Disponível em: [https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf). Acesso em: 20 fev. 2021.

UOL NOTÍCIAS. **Trabalhadores da Amazon e da Instacart protestam por segurança contra covid-19**. 31 mar. 2020. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2020/03/31/trabalhadores-da-amazon-e-da-instacart-protestam-por-seguranca-contra-covid-19.htm>> Acesso em: 22 fev. 2020.

VALENDUC, Gérard. **New form of work and employment in the digital economy**. In: *The Deconstruction of Employment as a Political Question*, eds A. Serrano-Pascual and M. Jepsen. Brussels: Palgrave Macmillan, 2019. p. 63–80.