

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ  
CURSO DE DIREITO**

**JOÃO MARCOS DE ASSIS DOS SANTOS  
WILTON SILVA COSTA**

**A SITUAÇÃO JURÍDICA DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO NO  
ÂMBITO TRABALHISTA**

Rio de Janeiro

2022.1

## **A SITUAÇÃO JURÍDICA DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO NO ÂMBITO TRABALHISTA**

### **THE LEGAL SITUATION OF APPLICATION DELIVERS IN THE LABOR SCOPE**

#### **João Marcos de Assis dos Santos**

Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário São José

#### **Wilton Silva Costa**

Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho e Pós-graduado em Docência do Ensino Superior

### **RESUMO**

Os avanços tecnológicos que têm ocorrido no mundo estão, também, trazendo inovações para o mercado de trabalho, com o surgimento de novas categorias ou novas formas de trabalho. Os motofretistas não são uma categoria nova, mas a forma como eles trabalham tem evoluído. A entrega por meio de aplicativos já é uma realidade, mas a ausência de uma lei que defina essa atividade laboral pode gerar muitos problemas. Esse estudo, feito através de análise bibliográfica e pesquisa documental de artigos e periódicos sobre o tema, põem uma luz sobre o que ocorre com esses profissionais na seara trabalhista. Faz isso, observando os modelos de relações de trabalho existentes hoje, visando entender a posição atual dos entregadores por aplicativo e abrindo possibilidades de inovações legais. Acabando por perceber um cenário de incertezas e insegurança jurídica. Sendo importante salientar que mais estudos precisam ser feitos sobre esse tema, para que se possa buscar uma solução efetiva para essa situação.

**Palavras-chave: Entregador por aplicativo, novo modelo de relação trabalhista e insegurança jurídica.**

### **ABSTRACT**

The technological advances that have occurred in the world are also bringing innovations to the job market, with the emergence of new categories or forms of work. Motofretistas are not a new category, but the way they work has evolved. Delivery through apps is already a reality, but the absence of a law that defines this work activity can generate many problems. This study, carried out through bibliographic analysis and documental research of articles and periodicals about this subject, sheds light on what happens to these professionals in the labor field. It does this by looking at the working relationship models that exist today, in order to understand the current position of couriers by app and opening up possibilities for legal innovations. Ending up

realizing a scenario of uncertainties and lack of legal security. It is important to point out that more studies need to be done on this topic, so that an effective solution can be sought for this situation.

**Keywords: Delivery by app, new model of employment relationship and legal uncertainty.**

## **INTRODUÇÃO:**

Uma característica bastante marcante nos seres humanos é sua constante busca pela evolução. Soma-se a isso a grande capacidade de adaptação da humanidade. Assim, estamos constantemente mudando nosso modo de viver, e como seres sociais, mudando também a forma como nos relacionamos em sociedade. Com essas mudanças surgem novas demandas, anseios e objetivos, nas mais diversas áreas da sociedade. Com isso, não é estranho percebermos que elas também alcancem as relações de trabalho.

Com o dinamismo da nossa sociedade, não é incomum vermos modalidades de emprego deixando de ser tão relevantes, ou mesmo deixando de existir. Temos como exemplo os antigos acendedores de lampião, que eram responsáveis por acender e apagar os lampiões nas ruas de uma cidade. Esta tarefa tornou-se obsoleta com o advento da iluminação elétrica nas vias públicas.

Também é possível observar novas formas de trabalho surgirem, principalmente diante dos avanços tecnológicos alcançados. Pois os referidos avanços geram novas demandas e anseios sociais, que fomentam o surgimento de novos tipos de trabalho.

Mas não são apenas as referidas evoluções e avanços que alimentam esse mercado de novas profissões. Fatos de grande repercussão social também têm seu papel nesse processo. Neste ponto, não podemos deixar de destacar o impacto que uma crise pode causar em uma sociedade, como temos visto o que tem acontecido por conta da pandemia da COVID-19, que tem assolado o planeta e modificado a forma como vivemos como um todo.

Esta nova realidade causou um grande impacto nas mais diversas profissões que, mesmo já estabelecidas, tiveram que se reinventar para conseguir continuar atuando. Tivemos professores tendo que aperfeiçoar suas habilidades para ministrar

aulas à distância. Vendedores de lojas varejistas tendo que vender através de plataformas virtuais, não mais nas lojas de rua, como era de costume. E tantos outros profissionais que foram se adaptando para continuarem relevantes em suas respectivas áreas.

É nesse cenário que um tipo relativamente novo de profissional começa a crescer, com surgimento no século XXI, em menor escala, como uma variação do entregador de motocicleta, o chamado motofretista. Popularmente conhecidos como entregadores por aplicativo, o número desses profissionais aumentou exponencialmente, principalmente pelo crescimento da demanda gerada com as compras online em virtude da pandemia e da necessidade de isolamento social.

Assim, temos um novo ramo de trabalho aparentemente simples, mas que na realidade não é bem assim. Como é comum em qualquer nova profissão, a falta de regulamentação pode gerar muitas incertezas e inseguranças para os envolvidos nela. Por se tratar de uma nova dinâmica de trabalho, quase não existem normas tratando do tema, criando assim um vácuo jurídico na situação desses entregadores, já que não conseguem saber exatamente quais são seus direitos e deveres quanto à sua área de atuação. E, diante disto, fica clara a necessidade de se compreender que tipo de relação trabalhista eles integram.

Isto posto, o presente trabalho tem como objetivo analisar a posição jurídica desses profissionais responsáveis por entregas de alimentos e coisas, por meio de aplicativos, e buscar entender onde eles se enquadram nas relações trabalhistas. Visando discorrer sobre alguns tipos de relação trabalhista, e apresentar esse novo ramo de atividade (entregadores de aplicativo). Assim como tem por objetivo analisar como esta nova atividade se relaciona com a atual normatização brasileira e destacar a possibilidade, ou não, da criação de inovações legais voltadas a esse ramo de trabalho.

Com o intuito de embasar o conteúdo deste projeto de pesquisa, utiliza-se a pesquisa bibliográfica, como metodologia, desenvolvida a partir de materiais publicados em livros e doutrinas da área, e a pesquisa documental, a partir de artigos, pesquisas, documentos e sites confiáveis.

Diante disto, a escolha do tema se faz pertinente, principalmente no atual cenário do país, em meio a uma pandemia, onde cresceu exponencialmente o número de pessoas que ingressaram nesse novo modelo de atividade laboral. Contudo, não

há uma regulamentação específica para a profissão, o que gera muita incerteza, principalmente aos profissionais da área.

Não se sabe ao certo que tipo de relação há entre os envolvidos nesta atividade, nem quais direitos e obrigações são correlatas à função, ou ainda quais garantias legais os resguardam. Este trabalho visa analisar essa situação, buscando chamar atenção para toda essa problemática.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Miguel Reale diz que direito é fato social, e não há como falar em direito sem falar da sociedade e sua história, pois ele não existe fora dela (REALE, 2017). Logo, é preciso estar atento ao que acontece na sociedade para que o direito possa ser usado de forma a garantir o bem estar de todos e a justiça social.

Quando Bezerra Leite fala da existência de várias teorias que buscam explicar a natureza jurídica do vínculo que há entre empregador e empregado, deixa claro a “extraordinária importância social do fato da prestação do trabalho subordinado” (LEITE, 2021). E isso corrobora para percebermos a importância da sociedade na seara trabalhista.

Assim, não é novidade que as relações de trabalho são parte importante de uma sociedade. E, por fazer parte da sociedade, as mudanças no âmbito laboral ocorrem constantemente, alterando, desta forma, a maneira como lidamos com essas atividades. Francisco M. M. Lima, na década de 1990, já dizia que a sociedade moderna está sempre fabricando relações diferentes, a fim de “descaracterizar o emprego” (LIMA, 1994). Tanto mais hoje, com a exponencial evolução tecnológica.

Assim, Francisco M. M. Lima entende que “a caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego” (LIMA, 1994). Ainda que, muitas vezes, os termos relação de emprego e relação de trabalho se confundam, como ensina Maurício Godinho Delgado (2019, p. 334):

Em face da relevância, projeção e tendência expansionista da relação empregatícia, reduzindo espaço às demais relações de trabalho ou

assimilando às suas normas situações fáticas originariamente não formuladas como tal, firmou-se, na tradição jurídica, a tendência de designar-se a espécie mais importante (*relação de emprego*) pela denominação cabível ao gênero (*relação de trabalho*).

Portanto, é essencial a “caracterização da relação empregatícia” para o Direito do Trabalho, a fim de tornar possível encontrar a “relação jurídica básica que deu origem”, e garantir o adequado uso dos institutos justralhistas pertinentes (DELGADO, 2019).

No cenário em que nos encontramos, a saber, em meio a uma crise de saúde por conta da pandemia de COVID-19, vemos uma drástica mudança nas relações trabalhistas. Note que “Estamos inseridos num momento histórico em que o mercado domina e regula tudo; tudo é mercado...” (BRANCO, 2019).

Ocorre, na atualidade, como vislumbrado anos atrás, um aumento da mercantilização da força de trabalho (MARX, 2017), e categorias como a dos entregadores por aplicativo estão no centro de algo que pode acabar gerando um ambiente propício para a exploração dessa mão de obra, com exposição a condições de trabalho precárias e intensas. Tudo para que se atenda às demandas da sociedade.

Isto é perceptível quando vemos relatos assim: “Eu tive um acidente que precisou de pontos quando eu trabalhava para a Take Eat Easy. Quando eu telefonei para a empresa, eles me perguntaram se o prato estava em bom estado, mas não se eu estava bem” (ETUI, 2017, p.18).

O que se sabe, por meio de pesquisas e entrevistas<sup>1</sup> com trabalhadores da área, é que a carga de trabalho tem aumentado e a remuneração tem seguido no sentido inverso, exigindo do entregador uma carga cada vez maior de trabalho para garantir-lhe uma remuneração satisfatória<sup>2</sup>, quando não, mínima necessária para sua subsistência.

---

<sup>1</sup>Mais detalhes acerca das condições de trabalho dos entregadores na pandemia, recomenda-se a entrevista: DO.TRABALHADOR. *Entregadores e condições de trabalho na pandemia*. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ljt439vuy5o>. Acesso em: 30 out. 2021.

<sup>2</sup>dentre outros, ABÍLIO *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região*, v. 3,

Ainda falando da queda na remuneração, levando em conta os dados obtidos na pesquisa, Abílio *et al.* p. 9, compreenderam que:

A expressiva queda na remuneração apontada pelos respondentes leva às seguintes conclusões: (i) como alegado pelas próprias empresas, houve aumento significativo do número de pedidos de cadastros de trabalhadores nos últimos meses e, dos respondentes, 9,4% tornaram-se entregadores durante a pandemia; (ii) o valor da hora de trabalho e/ou a bonificação foram diminuídas durante a pandemia, a despeito do crescimento significativo do número de entregas. É possível, então, aventar a possibilidade de que as empresas estejam promovendo o rebaixamento do valor da força de trabalho daqueles que já se encontravam nesta atividade antes da pandemia, prática que seria amparada pelo aumento do contingente de trabalhadores de reserva e adoção de forma nociva de uma política de aumento do número de entregadores.

Chama atenção, também, o limbo jurídico em que esses profissionais se encontram atualmente, causado principalmente pela falta de regulamentação. E, ainda que se tente dar uma aparência melhor para a situação, com nomes como “economia de compartilhamento” ou ainda dizendo que esses profissionais são empreendedores, é meramente uma forma de tentar minimizar as condições precárias que essa estrutura laboral pode trazer (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018).

A situação deles está em um patamar pior do que aqueles afetados pela terceirização, que se popularizou muito – onde um funcionário é contratado para prestar serviço, mas as responsabilidades referentes a esse funcionário (salário, férias, direitos trabalhistas, etc.) ficam principalmente com um terceiro que fornece essa mão de obra (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007) – pois há uma regulamentação desse sistema. Diferente do que ocorre com os entregadores por plataformas digitais.

Para compreendermos a complexidade do assunto, precisamos entender o que torna alguém um empregado, ou seja, o que determina que uma relação é, de fato, uma relação de emprego. E logo no princípio da CLT, a saber, em seus artigos 2º e 3º, já observamos os elementos que se mostram necessários estarem presentes para que se caracterize a relação de emprego. Na ausência de qualquer um desses elementos, fica descaracterizada a relação de emprego (LEITE, 2021).

Um elemento de grande relevância nesse cenário é a subordinação, que “tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções” (DELGADO, 2019). Dentro dessas novas percepções, temos a dimensão estrutural da subordinação (DELGADO, 2019). É uma nova maneira de observar a ocorrência, ou não, da subordinação.

A forma como se controla um empregado hoje mudou, e o que poderia ser considerado liberdade, na verdade esconde o controle e dependência da estrutura empresarial para conseguir trabalho. Isso aponta para a presença da subordinação, na relação existente com os entregadores, por conta dessa dependência e controle com relação a plataforma digital (CARELLI, 2018).

Ademais, Oitaven *et al.* p. 44, pontua que:

[...]na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não na tradicional forma de subordinação, em sua dimensão de ordens diretas, mas a verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesta mesma linha, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 353) ensina o seguinte:

“não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.”

Tudo isto deixa claro que, para esses autores, a subordinação vai além da mera dependência econômica, ou ainda derive apenas de uma relação hierárquica vertical clássica, onde a parte mais fraca da relação deve obediência à parte mais forte.

Alguns autores não buscam apenas uma renovação no entendimento da subordinação nos dias atuais, mas sim focam sua atenção na criação de uma nova categoria de trabalhador.

Como ainda não há um entendimento pacífico quanto ao status dos profissionais de entrega por aplicativo, haja vista não haver definição doutrinária sobre a existência de vínculo empregatício, e nem ser possível a identificação, de forma

definitiva, como trabalho autônomo, uma nova categoria seria uma possível solução para garantir segurança jurídica a esses profissionais.

Assim, Oitaven *et al.* p.23, aponta o seguinte:

[...]propõe-se a criação de uma relação de trabalho especial, que deveria abranger os seguintes elementos: (i) autonomia do trabalhador para desenvolver a sua atividade; (ii) liberdade para o trabalhador fixar o seu horário de trabalho, bem como para delimitar a jornada de trabalho; (iii) permissão para prestar serviços para diversas plataformas ou aplicativos; (iv) responsabilização dos trabalhadores pelos danos causados aos clientes e à reputação da plataforma ou do aplicativo; (v) salário mínimo pelo tempo em que o trabalho é prestado; (vi) reembolso dos gastos realizados para o trabalhador aderir à plataforma ou ao aplicativo; (vii) aplicação subsidiária do direito do trabalho. Tratar-se-ia de uma nova espécie de trabalhadores 'quase independentes'.

Não obstante, faz-se necessário salientar que não há consenso acerca da criação de uma nova categoria de trabalhador. A complexidade dessa tarefa, e a dificuldade de posicionamento do trabalhador em sua relação com a empresa, dificultam um posicionamento incontroverso sobre o assunto.

E a criação de uma nova categoria não afastaria, por exemplo, a necessidade de judicialização para dirimir dúvidas quanto ao alcance desta possível inovação.

Tal situação põem em risco os trabalhadores na economia de compartilhamento existente no presente século, o que pode ensejar uma permissividade, ainda que de forma não intencional, a exploração do trabalhador, ferindo, inclusive, um dos princípios mais basilares de nossa sociedade, a garantia e proteção à dignidade da pessoa humana (OITAVEN, 2018).

Tudo isso deixa claro que, nossa legislação não tem acompanhado a evolução social. É importante então, que este tema seja amplamente debatido a fim de encontrar a melhor solução possível, que seja capaz de atender tanto aos empregadores, quanto aos trabalhadores, que são a parte mais vulnerável nessa relação.

## **1 - TIPOS DE RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Para entender a situação em que se encontram os entregadores por aplicativo, é necessário que vejamos as coisas de forma ampla. Não há como estudar uma situação justrabalhista, sem antes observar as relações de trabalho que a envolvem.

Quando falamos de relação de trabalho, temos por conceito que ela é um “vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviço a outrem” (ROMAR, 2018). Sendo assim, a relação de trabalho é percebida como apenas o gênero, dentro do qual há algumas espécies de relações jurídicas que são baseadas em uma obrigação de fazer essencialmente fundada no trabalho humano (ROMAR, 2018).

Dentre essas espécies, cada uma tem sua razão de ser, suas características, seus fundamentos e objetivos. Agora, veremos rapidamente algumas dessas espécies, a fim de compreendermos um pouco mais sobre elas e aprendermos a diferenciá-las.

### **1.1 – Trabalhador Autônomo**

Nesta espécie de relação de trabalho vigora, como o próprio nome já traz, a autonomia do trabalhador, ou seja, não existe a subordinação. No entanto, seria muito simplório defini-los apenas desta forma.

O trabalhador autônomo é aquele que exerce suas atividades de forma onerosa, pessoalmente, com autonomia e habitualidade, característica que o diferencia do trabalhador eventual (ROMAR, 2018). Com isso podemos ver que a independência e a habitualidade são marcos característicos neste tipo de relação de trabalho (ROMAR, 2018).

Além disso, Bezerra Leite vai dizer que “o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias” (2021, p. 218). Deixando claro que ele tem o controle da execução de seus serviços.

Nesta mesma direção vai Carla Romar ao dizer que a ausência da subordinação na prestação de serviço é essencial para que esteja caracterizado o trabalho autônomo (ROMAR, 2018). E, quanto a isso, por parecer um entendimento

muito acertado, devemos mantê-lo na memória pois será relevante neste trabalho mais adiante.

Uma outra característica neste tipo de relação é a forma como ela é regulada. Ainda que as relações trabalhistas sejam essencialmente reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou mesmo, em alguns casos, por leis específicas. Isso não necessariamente ocorre com os autônomos, que podem ser regulados, substancialmente, pelo Código Civil ou, até mesmo, pelo Código de Defesa do Consumidor (LEITE, 2021).

Por fim, é relevante pontuar que o fato de o autônomo não ser subordinado ao tomador de serviço, não significa dizer que este tomador não possa interferir de qualquer forma no serviço. Contudo, essa interferência deve se limitar a orientações gerais acerca do serviço a ser prestado (ROMAR, 2018), sob o risco de caracterizar uma relação de emprego.

## **1.2 – Trabalhador Eventual**

Essa relação de trabalho é marcada, justamente, pela eventualidade da prestação do serviço. Entende-se que “os serviços por eles prestados não são essenciais ou complementares aos fins da empresa” (LEITE, 2021, p. 224).

Este tipo de relação guarda muitas similaridades com a relação de emprego (*stricto sensu*), estando presente a maioria dos pressupostos característicos dela. Todavia, excetua-se, por óbvio, o elemento da habitualidade inerente ao empregado.

Cabe salientar que, embora possa haver a subordinação na relação de trabalho eventual, não é uma regra. Pode haver, “do ponto de vista teórico e prático”, a prestação de trabalho eventual com a presença da autonomia (DELGADO, 2019).

Algumas teorias visam fazer a distinção entre o empregado e o trabalhador eventual. Por meio de diferentes abordagens, essas teorias focam em determinadas elementos para identificar a eventualidade. E partindo dessas teorias, combinando os elementos resultantes, Maurício G. Delgado ensina que é possível caracterizar o trabalho eventual usando as seguintes ponderações (2019, P. 404-405):

a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho vinculada a evento certo, determinado e episódico quanto à regular dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços; e) ademais, a natureza do trabalho também não seria afinada aos fins normais do empreendimento.

Assim, é possível perceber que a ausência de habitualidade na realização do trabalho é o ponto crucial para fazer a distinção entre o trabalhador eventual e o empregado, por exemplo. Sendo a capacidade de fazer essa diferenciação de extrema importância para esse estudo.

### **1.3 – Trabalhador avulso**

Este tipo de assemelha-se a outros tipos de trabalho, com algumas distinções. O trabalhador avulso tem características próximas ao eventual, pois está presente a não habitualidade na prestação do serviço. Contudo, tem como distinção a existência de um intermediador entre o trabalhador e o tomador de serviço. Tarefa realizada obrigatoriamente pelo sindicato da categoria (LEITE, 2021).

Uma característica que pode se confundir com outro tipo de trabalhador é o fato de o trabalhador avulso ter os mesmos direitos do empregado, como prevê o art. 7º, XXXIV da Constituição Federal. Ainda assim, isso não o torna um trabalhador com vínculo empregatício, ou seja, o avulso não se torna um empregado, apenas possui os mesmos direitos destinados a eles.

Bezerra Leite vai defini-los como trabalhadores subordinados, que executam suas atividades com intermédio do sindicato, e que percebem sua remuneração nos termos também percebidos pelos empregados comuns, com acréscimo do que estiver previsto nas normas coletivas específicas (2021, p. 227).

### **1.4 – Empregado**

Quando se trata do empregado, é preciso partir do que diz a legislação atinente a ele, ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). E logo em seu início, a CLT busca definir quem será considerado como empregado para os fins da lei. O art. 3º da CLT define o empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Diante disto, pode-se inferir que, para que haja o vínculo de emprego é necessário que a atividade seja desempenhada por pessoa física, de maneira não eventual, com a presença da subordinação, e com onerosidade. Ademais, pelo previsto no art. 2º da CLT, esse trabalho deve ser prestado de forma pessoal.

Com a conjugação desses elementos, diz Maurício D. Godinho, em uma relação socioeconômica, faz surgir a relação de emprego juridicamente (2019, p. 338). Entretanto, a ausência de qualquer desses elementos, descaracteriza uma possível relação de emprego, como asseveram diversos doutrinadores como, por exemplo, Carla Tereza M. Romar (2018).

Ainda que, no presente trabalho, não seja possível fazer uma análise aprofundada desses elementos, é importante observar como funciona cada um deles.

#### 1.4.1 - Trabalho por pessoa física

Esse elemento denota que “a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural” (DELGADO, 2019), ou seja, não é possível a caracterização de emprego quando o serviço é prestado por uma pessoa jurídica.

#### 1.4.2 – Pessoalidade

Ainda que esse elemento seja muito ligado ao anterior, não se pode confundir os dois, pois ainda que o trabalho seja exercido por pessoa física, não necessariamente será prestado com pessoalidade.

A pessoalidade estará presente quando o contrato de trabalho for “*intuitu personae* com relação ao empregado” (LEITE, 2021). Entendendo-se, assim, que a relação de trabalho existente entre empregado e empregador é permeada pela infungibilidade do prestador do serviço, não sendo permitida, em regra, sua substituição.

Cabe salientar também que a pessoalidade está relacionada apenas ao empregado, não existindo esse elemento no tocante ao empregador.

#### 1.4.3 – Não eventualidade

Para a configuração de relação de emprego, faz-se necessário a prestação do serviço de forma habitual, repetitiva, rotineira, se prolongando no tempo continuamente (ROMAR, 2018). Contudo, deve ser considerado também o tipo de serviço que está sendo prestado e como ele se relaciona com as atividades econômicas do empregador.

No estudo do trabalho eventual foi pontuado que há diversas teorias que visam estabelecer onde ocorre realmente a eventualidade, a fim de descaracterizar uma relação de emprego. E essas teorias analisam justamente esses fatores.

#### 1.4.4 – Onerosidade

Este elemento aponta para a remuneração que é devida pelo empregador ao empregado, pela prestação do trabalho. Sendo certo que o foco é o prestador de serviço e não o empregador.

Para analisar a onerosidade é preciso observar dois planos, o objetivo e o subjetivo. Sendo o plano objetivo aquele onde há o pagamento da remuneração estabelecida pelo contrato feito. Já o plano subjetivo é aquele onde se identifica a intenção, pelo empregado, de receber a devida remuneração pelos serviços prestados (ROMAR, 2018).

#### 1.4.5 – Subordinação

A subordinação é um dos elementos mais emblemáticos da relação de emprego, sendo o de maior destaque quando o objetivo é descaracterizar essa relação. Isso é confirmado por Maurício G. Delgado ao afirmar que a subordinação é o principal elemento que diferencia a relação de emprego das outras relações de trabalho (2019, p. 348).

Esse elemento é percebido quando o poder de direção do trabalho é passado, pelo empregado, ao empregador (ROMAR, 2018). Maurício G. Delgado diz, nessa mesma linha, que a subordinação é derivada de contrato “entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho” (DELGADO, 2019). Ou seja, o empregado, propriamente dito, não é subordinado (dependente), mas sim sua atividade laboral que é “controlada” pelo empregador.

Note que esse elemento vem se adaptando com o passar do tempo, haja vista as alterações nas relações de trabalho que vêm ocorrendo e a forma como o campo do Direito tem observado isso. E, assim, a doutrina vem trazendo, essencialmente, três dimensões da subordinação, a saber, a subordinação clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica é a mais comum, que é vista normalmente nas relações de emprego, onde o empregado passar o controle de sua atividade ao empregador, ou seja, ele “compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa” (DELGADO, 2019).

A dimensão objetiva é percebida quando há a “integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2019). Isto quer dizer que o empregado, e o serviço executado por ele, tem grande integração com os objetivos empresariais, sendo essa relação pedra angular dessa dimensão.

E quando falamos da subordinação estrutural, Maurício G. Delgado vai apontar que o importante é que o empregado “esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços” (2019, p. 353), não importando se o trabalhador se alinha aos objetivos do empreendimento, ou ainda, se recebe ordens diretas ou não. Ou seja, basta que o trabalhador faça parte da estrutura de funcionamento do empreendimento.

Diante disto, é preciso entender que uma dimensão não necessariamente exclui a outra, podendo haver complementação entre elas, a fim de facilitar o enquadramento de novas realidades de trabalho à relação de emprego, quando devido.

Assim, Maurício G. Delgado vai trazer que (2019, p. 353):

“é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).”

Não obstante a tudo que já foi dito, há doutrinadores que também relacionam a alteridade como um dos elementos de caracterização da relação de emprego. Isto posto, entende-se por alteridade a percepção de que os riscos do empreendimento são assumidos pelo empregador, e nunca pelo empregado, haja vista, na mesma proporção, os frutos dos serviços prestados pertencerem a esse mesmo empregador.

Entendendo que já dispomos de informações suficientes acerca dos contratos de trabalho, passemos adiante nesse estudo, sem nos determos em análises mais aprofundadas acerca de mais esse elemento.

## **2 - OS ENTREGADORES E A NORMATIZAÇÃO BRASILEIRA**

Tendo em vista as modernizações que a sociedade vem presenciando, muito por conta dos avanços tecnológicos, é natural imaginar que isso alcançaria os meios de trabalho em algum momento.

Em se tratando de relações de trabalho, é preciso entender como se dá a relação justralhista dos motofretistas, objeto de estudo desse trabalho, que laboram através de plataformas digitais como Uber, Ifood e Loggi.

Hodiernamente surge a chamada Indústria 4.0, que é baseada, principalmente, no conceito da *gig economy*, onde predominam os contratos de curta duração (BRANCO, 2019). Tendo como uma forma de trabalho dessa nova economia o trabalho sob demanda, essencialmente via aplicativos.

Esse trabalho sob demanda traz consigo uma inovação, que é a possibilidade de ter serviços, triviais ou não, sendo concentrados nos aplicativos, que ficam responsáveis pela filtragem da qualidade de execução, estabelecendo padrões mínimos aceitáveis.

Temos a Uber como um grande exemplo desta nova modalidade, que tem alcançado altos patamares no que tange a inovação nas relações de trabalho. Nota-se isso, também, pelo termo criado para esse tipo de relação onde o prestador do

serviço (o motorista) oferece sua força de trabalho (o transporte de pessoas) por meio de plataformas digitais, situação que ficou conhecida como uberização do serviço.

Contudo, nossa atenção deve se voltar para os motofretistas que realizam entregas, principalmente de alimentos, através de aplicativos de empresas como a Ifood. Onde, nessa nova modalidade de trabalho, os entregadores firmam um contrato com as plataformas digitais para, através delas, receberem ordens de entrega, de produtos ou alimentos, em troca de determinada remuneração.

No contrato estabelecido, são previstos os critérios que o entregador precisa atender para fazer parte da organização, e o descumprimento a algum critério pode acarretar em desligamento do motofretista.

Outro ponto relevante, é o fato de o trabalhador passar por constantes avaliações dos clientes, podendo, também, ser desligado pela plataforma em caso de terem uma certa quantidade de avaliações negativas.

Outra sombra sob seu trabalho é a limitação existente quanto ao número de entregas que o motofretista pode recusar, podendo ser desligado da plataforma caso rejeite um determinado número de chamados.

Esses profissionais, que recebem uma porcentagem do valor gerado por suas entregas, também não têm o poder de decidir seu *quantum* remuneratório, ficando essa decisão a cargo da própria plataforma.

Essa fragilidade que é “imposta” aos profissionais envolvidos nesse modelo de serviço sob demanda é um traço característico do fenômeno da uberização, que tem se difundido exponencialmente nesse novo modelo de indústria, e é perceptível que a nossa legislação não tem conseguido acompanhar essas mudanças na mesma velocidade.

Tudo isso evidencia que a liberdade tão anunciada por essas plataformas, não se traduz em verdadeira autonomia de trabalho. Por isso devemos olhar para essa situação com base no princípio da primazia da realidade, não considerando o que está descrito no contrato, mas sim, no que efetivamente ocorre com os profissionais.

Essas plataformas digitais tendem a se apresentar como uma empresa de tecnologia que auxilia o entregador a encontrar chamados. Contudo, o que ocorre com

essas plataformas é a prestação de serviço de entrega, sem que o motofretista tenha muito poder de decisão sobre as chamadas.

Essas empresas têm o controle de todo o processo de trabalho, ainda que por meio do algoritmo. São elas que tratam com os tomadores de serviço, definem os preços e o quanto é repassado para o entregador e também monitoram o trabalhador para que atendam ao padrão que a empresa deseja, sem que ele possa interferir nesse processo. Ou seja, são empresas de transporte baseadas em tecnologias digitais (CHAVES, 2020).

E com a ausência de uma legislação para regular essas relações laborais, expõem-se o trabalhador a situações precárias de trabalho, e a uma grande insegurança jurídica. Além disso, torna muito difícil garantir os direitos fundamentais que são atinentes ao trabalhador, garantidos, principalmente, pelo art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Outra problemática que existe diz respeito às decisões judiciais conflitantes quanto a definição do tipo de relação jurídica que existe entre os profissionais de entrega por aplicativo e as plataformas digitais. Pois alguns tribunais entendem pela relação de emprego, já outros não veem dessa forma, não reconhecendo o vínculo empregatício.

Essas divergências nas decisões só reforçam as preocupações referentes à insegurança jurídica em que se encontram esses profissionais de entrega. Criando, assim, o cenário ideal para que se desrespeite direitos básicos desses trabalhadores, não havendo a devida preocupação com a dignidade do trabalho humano, levando a uma “coisificação” do trabalhador.

Pois esses profissionais, como Chaves Junior vai dizer, laboram em um ambiente extremamente volátil, que se move em alta velocidade, com alta rotatividade onde, sendo chamados de colaboradores ou parceiros, acabam assumindo alguns riscos do negócio (quando não deveria ser assim), mas sem qualquer poder diretivo sobre o empreendimento.

Igualmente, Antunes lança luzes neste debate ao alertar que:

“em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a época da informalização do trabalho, dos terceirizados, precarizados,

subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, do ciberproletariado” (ANTUNES, 2015, p. 127).

### **3 – POSSÍVEIS INOVAÇÕES LEGAIS**

Analisando o que vimos até este momento, pode-se dizer que são muitos os elementos que indicam a existência de uma relação de emprego entre o motofretista e a plataforma virtual. Ainda que seja muito diferente este novo tipo de controle que essas plataformas exercem sobre os entregadores, no final, eles continuam sendo profissionais subordinados à empresa mesmo que através de uma nova forma de subordinação.

Mas existe um problema com esse entendimento. Um reconhecimento definitivo desses profissionais como empregados, poderia fazer com que as plataformas digitais agissem como empresas convencionais e passassem a exigir, por exemplo, o cumprimento de um determinado horário de trabalho, eliminando, assim, o resquício de flexibilidade (ainda que controlada) que esses trabalhadores possuem.

A plataforma Ifood, por exemplo, possui um modelo de contrato onde o entregador que se candidata para essa modalidade se compromete a estar conectado na plataforma em horários específicos, com direito a uma folga na semana. Ou seja, depois de escolher essa modalidade, o entregador passa a ter um horário específico para trabalhar, podendo ser desligado da plataforma caso não esteja *online* nesse horário.

Outro problema que o reconhecimento de uma relação de emprego convencional, para esses casos, pode ocasionar é a possibilidade de as plataformas digitais exigirem exclusividade dos empregados, impedindo que os profissionais trabalhem para mais de uma plataforma simultaneamente.

Ademais, decisões jurisprudenciais conflitantes também podem gerar prejuízos para todos os envolvidos, na medida em que, se eventualmente fica decidido pelo reconhecimento da condição de empregado desses trabalhadores, eventuais

decisões anteriores os qualificando como autônomos se tornariam inadequadas, alterando todo escopo legal do envolvidos.

Assim, talvez uma melhor decisão seria a de desenvolverem outros meios de solucionarem esse problema da anomia, criando novas classificações laborais levando em conta as reais necessidades deste tipo de trabalhador. Haja vista que as previsões legais destinadas aos empregados não se adequam completamente a esse novo modelo de trabalho, adaptações precisariam ser feitas para encontrar uma saída mais oportuna.

Um modelo onde o trabalhador pode escolher seu horário de trabalho, garantindo uma flexibilidade, mas sem prejudicar a oferta de um rendimento mínimo, que poderia ser calculado por hora de trabalho seria uma sugestão. Contudo, o complicador seria o modo de cálculo, pois seria contabilizado o tempo *online* ou o tempo em efetivo atendimento a uma chamada?

E este é apenas um problema que precisaria ser resolvido quando fossem pensar em um novo modelo de trabalho. Assim como a necessidade de regular as formas de extinção do contrato, que hoje podem acontecer por conta de avaliações baixas feitas pelos usuários das plataformas.

Um ponto que precisa ser tratado numa eventual inovação legal é a forma como certos riscos do negócio são repassados ao entregador, que fornecem veículo próprio, celular e internet, sendo responsáveis integralmente por esses ativos. Em um novo modelo, poderia ser criado a possibilidade de compartilhamento dos riscos, ou ainda, criando responsabilidade para as plataformas de reembolsar gastos feitos exclusivamente na prestação do serviço.

Outro problema seria como lidar com as negociações coletivas, tendo em vista que os trabalhadores geralmente não se conhecem, não criando vínculos entre si, o que dificultaria, por exemplo, na escolha de um representante para o grupo. Soma-se a isso, a possibilidade de trabalho para diferentes plataformas simultaneamente, o que complicaria ainda mais as negociações, podendo gerar normas diferentes para cada plataforma. Ainda assim, temos visto o surgimento de diversas entidades sindicais voltadas para esse ramo de atividade (CABRAL, PAULA. 2020).

Diante de tudo visto até aqui, nota-se a dificuldade em chegar em um denominador comum, devido a complexidade na criação de um novo modelo de

trabalho. Onde uma regulamentação prematura pode criar normas não adequadas à indústria 4.0, como alguns chamam, dos empregos baseados no universo digital. E uma regulamentação tardia pode não conseguir resguardar os trabalhadores antes de mais problemas serem criados.

Assim sendo, fica claro a necessidade de mais estudos sobre o tema, com ainda mais profundidade. A análise sociológica dessa situação também se mostra importante, pois as condições de trabalho afetam diretamente a qualidade de vida do empregado.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com tudo que foi visto, é possível perceber a variedade de relações de trabalho existentes na legislação trabalhista. Contudo, é também perceptível que nossa normatização não tem sido rápida o suficiente para abarcar as inovações tecnológicas que têm criado novos sistemas de trabalho.

Isso é preocupante, na medida em que, pela ausência de controle ou de uma legislação específica, muitos profissionais ficam em uma situação de vulnerabilidade e risco, principalmente pela insegurança jurídica que enfrenta.

Isso é muito visível quando falamos dos motofretistas, os profissionais que, fazendo uso de motocicletas, são responsáveis pela entrega de alimentos e objetos por meio de aplicativos. Essa categoria vem sofrendo, principalmente no decorrer da pandemia de Covid-19, diversos ataques ao seu modo de trabalho.

O aumento da demanda por seus serviços não tem sido acompanhado por um aumento nos rendimentos. Tem ocorrido justamente o oposto, precarização do trabalho e redução dos ganhos.

Não obstante, esses profissionais também sofrem com a falta de regulamentação de seu modo de trabalho. A falta de definição normativa, quanto ao tipo de relação de trabalho que integram, os deixam em um limbo jurídico que não permite que saibam quais são seus direitos, ou mesmo seus deveres.

O presente trabalho, com o uso de pesquisa bibliográfica como metodologia, desenvolvida através do estudo de livros e doutrinas, auxiliado também por pesquisas, artigos na área e sítios confiáveis na internet que versam sobre o tema, demonstrou a situação preocupante e perigosa, que pode até impedir que os profissionais que integram essa categoria consigam acesso a direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Há quem entenda que os entregadores por aplicativo têm um vínculo de emprego com as plataformas digitais. Portanto, para esse grupo, eles teriam todos os direitos advindos de uma relação de emprego formal.

Outros, sustentam que não há subordinação, logo, não haveria que se falar em relação de emprego. Para esse grupo, esses profissionais são autônomos, que têm liberdade para, por exemplo, estabelecerem seu horário de trabalho.

Não obstante, existe quem não coloca esses profissionais em nenhuma dessas categorias. Muitos até entendem que deveria ser criado um novo modelo de relação de trabalho que poderia suprir as lacunas legais ora existentes. Contudo, não há, ainda, uma definição de que medida deve ser tomada para contornar essa situação.

No fim, o que temos é um cenário de muitas incertezas e preocupações, onde não se sabe como isso vai terminar. Pois este artigo nunca teve como objetivo trazer uma solução específica. Contudo, ele deve ser usado como mais um meio de refém para a compreensão da situação desses entregadores, contribuindo assim, dentro de suas limitações, com a comunidade acadêmica.

Salientando que, apesar de toda essa problemática, é importante continuarmos observando o rumo que esses movimentos vão tomar, para que esses entregadores, em algum momento, possam ter alguma definição e/ou garantia jurídica acerca de sua situação no âmbito trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO *et al.* **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19.** Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 3, 2020. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>. Acesso em: 19/03/2022.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 16. ed. São Paulo, SP: Ed. Cortez, 2015.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. **As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista.** Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020.** Diário Oficial da União. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm). Acesso em: 30 de out. de 2021.

CABRAL, Angelo Antonio; PAULA, Guilherme Lima Juvino de. Sujeitos coletivos de trabalho e o trabalho no século XXI: organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n.1, p.119-135, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175710>. Acesso em: 13 abr. 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia,

subordinação, liberdade e dependência. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681>. Acesso em: 02 abr. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas**. 30/07/2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018>. Acesso em: 30 de out. de 2021.

CHAVES JÚNIOR, José. CHAVES JUNIOR, J. E. R.; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. **Plataformas digitais e vínculo empregatício? A cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência. Plataformas digitais e vínculo empregatício? A cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência**. *Revista Eletrônica Jota*, p. 1-5, 26 ago. 2020. Disponível em: <https://trab21blog.wordpress.com/2020/08/26/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-a-cartografia-dos-indicios-de-autonomia-subordinacao-e-dependencia-artigo-de-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior-murilo-carvalho-sampaio-oliveira-e-r>. Último acesso em: 12 mar. 2022.

COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/185756>. Acesso em: 30 mar. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed., São Paulo: LTr, 2019.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI). **Le travail dans l'économie digitale**: continuité et ruptures. Working Paper n.03, Bruxelas, 2016. 56p.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI). **Où va le travail humain à l'ère numérique?** HesaMag #16, Bruxelas, 2017.51p.

GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/195276>. Acesso em: 29 abr.2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 6ª ed., São Paulo: LTr, 1994.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. 2ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª ed., 20ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2017.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5º ed. São Paulo, Saraiva, 2018.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total**. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.