

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**HENRIQUE LOPES MAZZON**

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO SOB A ROUPAGEM DE  
EMPREENDEDORISMO: UMA ANÁLISE SOBRE OS  
ENTREGADORES-CICLISTAS DE APLICATIVO**

**FRANCA**

**2020**

**HENRIQUE LOPES MAZZON**

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO SOB A ROUPAGEM DE  
EMPREENDEDORISMO: UMA ANÁLISE SOBRE OS  
ENTREGADORES-CICLISTAS DE APLICATIVO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais,  
Universidade Estadual Paulista “Júlio de  
Mesquita Filho”, como pré-requisito para  
obtenção do Título de Bacharel em Direito.  
Área de concentração: Direito do Trabalho.  
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida.**

**FRANCA**

**2020**

M478e Mazzon, Henrique Lopes

A exploração do trabalho sob a roupagem de empreendedorismo :  
uma análise sobre os entregadores-ciclistas de aplicativo / Henrique  
Lopes Mazzon. -- Franca, 2020

79 p.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) -  
Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências  
Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. Trabalho precário. 3. Relação de  
emprego. I. Título.

**HENRIQUE LOPES MAZZON**

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO SOB A ROUPAGEM DE  
EMPREENDEDORISMO: UMA ANÁLISE SOBRE OS  
ENTREGADORES-CICLISTAS DE APLICATIVO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Presidente:** \_\_\_\_\_

**Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**1º Examinador:** \_\_\_\_\_

**2º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Franca, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a meus pais, Vitor e Márcia, incessantes fontes de inspiração e motivação.

Agradeço a meu irmão, Guilherme, cuja brilhante mente contribuiu para este trabalho.

Agradeço à república CãoGuru, sólida fortaleza de amizades e segurança.

Agradeço aos meus amigos e amigas, fraternas bases de afeto e lealdade.

Agradeço a toda minha família, cujo incentivo aos estudos foi primordial.

Agradeço ao meu avô Plácido Mazzon, em especial, ex-juiz classista e líder sindical.

Agradeço a meu orientador, Victor Hugo, formidável exemplo de professor.

Obrigado pelo imprescindível apoio ao longo desta jornada.

*“Cada um seguia sozinho seu caminho, cego pelas  
próprias esperanças e esforços. Cada um  
acreditava que, partindo do nada, de mãos vazias,  
podia ascender na vida e, por essa razão,  
continuavam a tatear no escuro.”*

*“Esses homens engolem cascas de cereais e  
transpiram sangue. Vendem toda a força de seu  
trabalho pelo menor preço. São a escória da  
sociedade, abaixo de todos os homens e das leis, e  
como tal devem suportar as maiores amarguras da  
vida.”*

*Lao She – “O garoto do riquixá”*

MAZZON, Henrique Lopes. **A exploração do trabalho sob a roupagem de empreendedorismo**: uma análise sobre os entregadores-ciclistas de aplicativo. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2020. 79 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

## RESUMO

Atualmente, no cenário brasileiro, observam-se profundas e desafiadoras transformações nas relações de trabalho na esteira do denominado fenômeno da “uberização”. As empresas de serviços sob demanda via aplicativos têm se popularizado entre os consumidores nas metrópoles brasileiras e atraído milhares de cidadãos desempregados, oferecendo rápida obtenção de renda e flexibilidade de jornada. Surgem, então, os chamados trabalhadores por aplicativo, que até maio de 2020 representavam 15% dos trabalhadores informais, isto é, aproximadamente 4,7 milhões de pessoas. Esses entregadores oferecem serviços de delivery de produtos, bens e refeições por meio de plataformas digitais, tais como a “iFood”, a “UberEats”, a “Rappi”, a “Loggi”, sendo os entregadores-ciclistas aqueles que enfrentam as condições de trabalho mais adversas. Longas jornadas de trabalho diárias e semanais, com extenuantes quilometragens pedaladas; baixa remuneração; e ausência de regulamentação e garantias juslaborais são algumas das dificuldades enfrentadas por estes trabalhadores. Assim, o presente trabalho tem como objetivo compreender, primeiro, o caminho percorrido pelo Direito do Trabalho ao longo da história diante de movimentos de flexibilização, para então examinar as condições laborais e contratuais da categoria às quais estão submetidos os entregadores-ciclistas; verificar como estas novas formas de trabalho, por meio da instrumentalização de ferramentas jurídicas e tecnológicas, proporcionam a precarização e a exploração do trabalho humano, especificamente o trabalho sob demanda via plataformas digitais desempenhado pelos entregadores-ciclistas; e examinar a possibilidade de enquadramento desta relação jurídica como vínculo empregatício. Para tanto, adota-se, como método de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, como método de abordagem, o dedutivo, visando, a partir do exame dos aspectos inerentes às condições laborais e contratuais dos entregadores-ciclistas via plataformas digitais, identificar possíveis elementos tendentes à precarização e à exploração desses trabalhadores. Ao final, conclui-se que o trabalho sob demanda, especificamente neste caso os entregadores-ciclistas, opera sob uma roupagem de empreendedorismo e sobre a indefinição jurídica desta nova categoria, surgida graças ao desenvolvimento tecnológico, de modo que os trabalhadores são subordinados estruturalmente às empresas-aplicativo e sujeitos a condições precárias de trabalho, podendo constituir vínculo empregatício.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. condições de trabalho. exploração. entregadores-ciclistas. uberização.

MAZZON, Henrique Lopes. **Work exploitation disguised as entrepreneurship: an analysis of bike delivery couriers**. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2020. 79 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

### **ABSTRACT**

In the wake of the so-called “uberization” phenomenon, labor relations in Brazil are currently going through profound and challenging transformations. On-demand service apps have seen growing popularity in Brazilian metropolises and attracted thousands of unemployed people offering fast return rates and flexible working hours. These new “on-demand workers”, as they are called, represent 15% of informal workers in Brazil, which corresponds approximately to 4.7 million people, as of May 2020. Delivery apps such as iFood, UberEats, Rappi and Loggi rely on couriers to provide their services, and amongst those, bikers face the most adverse conditions. Long daily and weekly working hours, exhausting pedaled distances, low payment, absence of labor legislation or guarantee, are some of the hardships faced by these workers, as shown by recent data. This paper aims at comprehending, first, the path taken by Labor Law throughout history in the face of flexibilization movements, then, examining the labor and contractual conditions that shape this new type of work and at verifying how technological and legal tools induce the deterioration and exploitation of human labor, specifically on-demand bike couriers labor, such as analyzing the possibility of framing this legal relationship as an employment bond. The method of bibliographic research was adopted for procedure, and the deductive method for approach, aiming to identify possible elements that tend to work exploitation. Ultimately, it concluded that work on demand, specifically in this case bike couriers, operates under the guise of entrepreneurship and on the legal uncertainty about this new category, which arose thanks to technological development, consequently those workers are structurally subordinated to these apps and subject to precarious working conditions, which may constitute an employment bond.

**Keywords:** Labor Law. work conditions. work exploitation. delivery couriers. uberization.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 OBJETIVO .....</b>	<b>14</b>
2.1 Objetivo geral.....	14
2.2 Objetivos específicos.....	14
<b>3 MÉTODOS E MATERIAL .....</b>	<b>15</b>
<b>4 BREVE PANORAMA HISTÓRICO DA FLEXIBILIZAÇÃO E DA DESREGULAMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....</b>	<b>16</b>
4.1 O processo de formação do direito do trabalho no Brasil e no mundo .....	16
4.2 Dos recentes movimentos de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho à atual conjuntura nacional .....	21
4.3 A nova realidade do mercado de trabalho: a Revolução Industrial 4.0, a Gig economy e o fenômeno da “uberização” .....	25
<b>5 A RELAÇÃO JURÍDICA EMPRESA-ENTREGADOR E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>30</b>
<b>5.1 A relação jurídica e suas condições contratuais .....</b>	<b>32</b>
5.1.1 As (im)posições das empresas-aplicativo na relação jurídica com os entregadores .....	32
5.1.2 Cadastro dos entregadores.....	34
5.1.3 Investimentos dos entregadores.....	35
5.1.4 Riscos assumidos pelos entregadores .....	36
5.1.5 Cálculo de valores e pagamento pelos serviços.....	37
5.1.6 Métodos de gerenciamento.....	38
5.1.7 Desligamento da plataforma .....	40
<b>5.2 As condições dos serviços de entrega via aplicativos.....</b>	<b>42</b>
5.2.1 As condições ambientais de trabalho dos entregadores .....	42
5.2.2 A jornada de trabalho e a remuneração dos entregadores.....	46
<b>6 AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS .....</b>	<b>51</b>
<b>6.1 A narrativa do empreendedorismo e a mitigação da autonomia .....</b>	<b>51</b>
<b>6.2 A relação de emprego .....</b>	<b>56</b>
6.2.1 Trabalho efetuado por pessoa física .....	58
6.2.2 A pessoalidade do trabalhador .....	59
6.2.3 A onerosidade.....	60

<i>6.2.4 A não eventualidade</i> .....	<i>61</i>
<i>6.2.5 A subordinação</i> .....	<i>63</i>
<b>6.3 A (des)proteção trabalhista</b> .....	<b>68</b>
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	<b>71</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>73</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O atual cenário econômico brasileiro enfrenta diversas dificuldades, das quais se destaca a lenta recuperação do crescimento do PIB, cuja taxa acumulada de crescimento não ultrapassa 1,6% desde o primeiro trimestre de 2018, decaindo a 1,1% no quarto trimestre de 2019 (IBGE, 2019). Também se pronunciam, sobremaneira, os dados apresentados pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua), referentes ao ano de 2019, no âmbito do trabalho, na qual se registrou que o desemprego atingiu 11,6 milhões de pessoas no quarto trimestre de 2019 e a informalidade (soma dos trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar) atingiu 41,1%, o maior nível desde 2016 no Brasil (IBGE, 2019).

Destacou a analista da pesquisa, Adriana Beringuy, que mesmo com a queda no desemprego em vários estados, observa-se que a taxa de informalidade é superior ao crescimento da população ocupada. No Brasil, do acréscimo de 1,819 milhão de pessoas ocupadas, um milhão é de pessoas na condição de trabalhador informal. Em praticamente todo o país, quem tem sustentado o crescimento da ocupação é a informalidade (LOSCHI, 2020).

Além disso, em 2017, ano da aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que promoveu mudanças profundas na organização do trabalho, como a facilitação da contratação de autônomos através do novo art. 442-B da CLT, pela primeira vez na história o número de pessoas que trabalham sem carteira assinada e por conta própria superou o contingente das que trabalham com carteira assinada (ABÍLIO; SABINO, 2019).

É neste contexto de recessão econômica, de alta taxas de desemprego e de informalidade que emerge a 4ª Revolução Industrial, em função do desenvolvimento científico e tecnológico, introduzindo novos sistemas de gestão de mão de obra, no âmbito da chamada *gig economy*, ou também conhecida como economia de compartilhamento – “*sharing economy*” – (SACHS, 2015 apud KALIL, 2017), cujas consequências têm trazido importantes efeitos sobre a realidade dos trabalhadores e mudanças no mundo do trabalho (BRANCO, A.; BRANCO, M.; BRANCO, P., 2019).

Define-se *gig economy* como “o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes”. Conceito diretamente ligado ao fenômeno na *uberização* do trabalho, cujos contornos jurídicos se afastam sensivelmente das tradicionais relações de emprego reguladas pela CLT nos artigos 2º e 3º, ao alterar a maneira da prestação do serviço (FELICIANO; PASQUELATO, 2019).

A *gig economy* possui duas dimensões de trabalho: o *crowdwork* e o “*work-on-demand*”. O chamado *crowdwork* (“trabalho de multidão”, em tradução livre) é o trabalho executado por meio de plataformas virtuais que colocam em contato um indefinido número de organizações, empresas e indivíduos, potencialmente proporcionando conexões entre clientes e trabalhadores em escala global (STEFANO, 2015).

A natureza das tarefas realizadas nas plataformas de *crowdwork* podem variar consideravelmente. Frequentemente envolve microtarefas, isto é, atividades extremamente particularizadas, muitas vezes servis e monótonas, que ainda requerem alguma forma de julgamento além da capacidade da inteligência artificial. Em outros casos, maiores e mais significativos trabalhos podem ser contratados, como a criação de uma logomarca, ou o desenvolvimento de um website ou de um projeto inicial de uma campanha de marketing (STEFANO, 2015 apud FELICIANO; PASQUELATO, 2019).

A respeito do “*work-on-demand*”, os trabalhos são relacionados, sobretudo, a atividades de trabalho tradicionais como transporte, limpeza ou realizar pendências, mas também a algumas formas de trabalho administrativo, disponíveis em diferentes aplicativos para telefones celulares. As empresas detentoras destes aplicativos normalmente intervêm em estabelecer padrões mínimos de qualidade do serviço e na seleção e gestão da força de trabalho (STEFANO, 2015 apud FELICIANO; PASQUELATO, 2019).

O termo pode ser traduzido como trabalho sob demanda via aplicativos, a fim de identificar um dos novos modelos de gerenciamento da mão de obra surgidos com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação. Segundo Baboin (2017), o funcionamento é baseado na ideia de disponibilização de trabalho humano de maneira flexível, atuando conforme a necessidade dos clientes, geralmente por meio de um aplicativo ou *site* de internet.

O aplicativo com modelo “*work-on-demand*” mais conhecido é o da empresa “Uber”, que atua no setor de transporte privado de pessoas, no qual o cliente solicita um carro para fazer uma viagem e o motorista parceiro que estiver próximo ao local e disponível, aceita o trabalho (KALIL, 2017).

O funcionamento basicamente é articulado entre três polos: a) a empresa detentora do aplicativo, que determina os preços e os padrões mínimos de qualidade; b) os chamados parceiros da empresa (motoristas), que dispõem sua mão de obra para realizar o serviço oferecido; c) os clientes, que através de um aplicativo para celular consomem ou contratam os serviços ou os produtos disponíveis. (ALMEIDA; MARTINS, 2017). Desta maneira, por meio do aplicativo, o prestador de serviços e o consumidor combinam oferta e demanda. A

empresa por sua vez remunera o parceiro pelo serviço realizado, mas retém parte do valor para obtenção de seu próprio lucro.

Este modelo tem se expandido, sendo conhecido atualmente como “uberização” econômica (ALMEIDA; MARTINS, 2017). O “fenômeno Uber” foi tão bem sucedido e se disseminou de tal modo, que a expressão “uberização” passou a designar tais alterações estruturais não apenas no ramo de transportes, mas em vários outros segmentos (FELICIANO; PASQUELATO, 2019).

Novas empresas têm surgido e adotado o trabalho sob demanda via aplicativos como base em diferentes ramos, tais como “UberEats”, “iFood”, “Rappi”, “Loggi”, as quais vêm ganhando cada vez mais espaço e notoriedade no mercado de trabalho com atuação nas principais cidades brasileiras (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Tais empresas-aplicativo empreendem sua atuação na área de entrega de mercadorias, abrangendo desde as compras de supermercado à entrega de pizzas, dos documentos de escritório à logística do *e-commerce* (ABÍLIO; SABINO, 2019). Diferente da “Uber” e da “99” do ramo do transporte privado cujos parceiros são motoristas, essas empresas utilizam da mão de obra de entregadores, que podem ser motociclistas ou ciclistas.

O grupo de entregadores-ciclistas, em específico, recebe destaque em função do seu proeminente aumento em 5,4 vezes, registrado entre 2018 e 2019, conforme demonstrou a pesquisa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicleta – Aliança Bike (2019) na cidade de São Paulo, sobretudo em razão do crescimento das entregas por aplicativo nos últimos dois anos.

Assim sendo, tal como surgiu a categoria dos chamados motoristas por aplicativo em decorrência do fenômeno da “uberização” (ALMEIDA; MARTINS, 2017) surge também a categoria dos motociclistas e ciclistas entregadores por aplicativo com suas próprias demandas. Uma vez que o trabalho sob demanda gerenciado através de plataformas digitais tem ocupado cada vez mais espaço no mercado de trabalho, fomenta-se o debate acadêmico, doutrinário e jurisprudencial no âmbito do Direito do Trabalho (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Emerge, então, o debate sobre as condições de trabalho destes entregadores-ciclistas, pois dados recentes (ALIANÇA BIKE, 2019) demonstraram que 57% dos entregadores-ciclistas na cidade de São Paulo trabalham de segunda a domingo por, em média, 9 horas e 24 minutos por dia à disposição do aplicativo, com ganho mensal médio abaixo do salário-mínimo vigente. Bem como, o debate sobre o limbo jurídico referente à indefinição da natureza contratual estabelecida entre o parceiro (entregador) e a empresa-aplicativo, podendo, assim, se encaixar dentro do conceito de desregulamentação trabalhista, conforme

leciona Delgado (2019), que consiste na retirada do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa, neste caso, a lei civil.

Além disso, aprofunda-se a problemática quando se observa a difusão da narrativa de empreendedorismo projetada sobre o trabalho dos entregadores inseridos no modelo da “uberização”, sob a retórica da autonomia e da flexibilidade de jornada, conforme consta no website da empresa Rappi “Fique online quando quiser” (RAPPI, 2020a) e no da empresa iFood “Fazer o seu próprio horário” (IFOOD, 2019a), de modo a se distanciar da configuração da relação de emprego, afastando os entregadores das proteções juslaborais asseguradas aos demais trabalhadores e acentuando a precarização do trabalho.

Portanto, diante do quadro de desemprego e de informalidade que marca a realidade brasileira atual, é necessário analisar as novas figuras encontradas no mercado de trabalho, nesse caso empresas-aplicativo, bem como examinar a lógica que dispensa tratamento jurídico-trabalhista aos entregadores-ciclistas e a consequente precarização laboral.

Assim, o objetivo do presente estudo é analisar o trabalho sob demanda via aplicativos desempenhado pelos entregadores-ciclistas, de modo a concluir se tal prestação consiste em empreendedorismo ou em exploração do trabalho suscetível a precarização.

Nesse sentido, busca-se demonstrar como o modelo de negócio de trabalho sob demanda via aplicativos, por meio das novas formas de gerenciamento do trabalho, de controle de qualidade, de distribuição e de precificação, pode representar novas formas de exploração e precarização do trabalho, ao ser examinado profundamente e despido da roupagem de empreendedorismo. Ademais, verifica-se a possibilidade de proteção juslaboral através do enquadramento desta relação jurídica como vínculo empregatício, com base na análise anterior, à luz dos princípios e normas trabalhistas e dos conceitos desenvolvidos sobre o fenômeno da uberização.

Para tanto, adota-se, como método de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, como método de abordagem, o dedutivo, visando, a partir do exame dos aspectos inerentes às condições laborais e contratuais dos entregadores-ciclistas via plataformas digitais, identificar possíveis elementos tendentes à precarização e à exploração desses trabalhadores e verificar a possibilidade de enquadramento como vínculo empregatício.

Por fim, o presente trabalho encontra-se estruturado em três tópicos. O primeiro traça o percurso histórico do Direito do Trabalho diante de movimentos de flexibilização, de processos de regulamentação e desregulamentação trabalhistas e de desafios impostos por

avanços tecnológicos. O segundo aborda a relação jurídica entre entregadores-ciclistas e empresas-aplicativo, de modo a examinar todos seus aspectos e nuances, subdividido em duas análises que compreendem a perspectiva formal e factual das condições de trabalho desta categoria. E, finalmente, o terceiro trata das consequências jurídicas decorrentes da análise anterior, desvelando a roupagem de empreendedorismo e verificando a possibilidade de constituição de vínculo empregatício entre empresa e entregador.

## **2 OBJETIVO**

### **2.1 Objetivo geral**

Analisar o trabalho sob demanda via aplicativos desempenhado pelos entregadores-ciclistas, de modo a concluir se tal prestação consiste em empreendedorismo ou em exploração do trabalho suscetível a precarização.

### **2.2 Objetivos específicos**

a) Analisar o trabalho sob demanda via aplicativos desempenhado pelos entregadores-ciclistas;

b) Analisar o funcionamento das empresas-aplicativo que utilizam do modelo de trabalho sob demanda;

c) Examinar a relação contratual estabelecida entre os entregadores-ciclistas e as empresas-aplicativo, à luz do ordenamento juslaboral brasileiro;

d) Analisar as condições de trabalho às quais são submetidos os entregadores-ciclistas na cidade de São Paulo; e

e) Examinar se tal prestação está sujeita às proteções juslaborais, bem como se consiste em empreendedorismo ou em exploração do trabalho suscetível a precarização, bem como quais os impactos sociojurídicos da modalidade identificada em face desses trabalhadores.

### **3 MÉTODOS E MATERIAL**

Para a coleta de dados, como método de procedimento, emprega-se o método de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, visando à abordagem da modalidade de trabalho sob demanda via aplicativos desempenhado pelos entregadores-ciclistas.

Tal técnica consiste no contato direto da bibliografia já tornada pública em relação ao tema, o que propicia o exame sob nova abordagem, permitindo o reforço paralelo na análise da pesquisa e a manipulação de informações (LAKATOS; MARCONI, 2003). Assim, utilizam-se materiais já publicados, como, por exemplo, doutrinas, legislação, artigos, dissertações, teses, matérias publicadas em jornais/revistas/sites, entre outras fontes de pesquisa.

Para a análise dos dados, adota-se o método dedutivo, a fim de se extrair particularidades de premissas gerais relacionados ao fenômeno em estudo (FONSECA, 2009); ou seja, a partir da análise do trabalho sob demanda via aplicativos desempenhado pelos entregadores-ciclistas e do sistema de proteção juslaboral brasileiro, concluir se tal prestação consiste em empreendedorismo ou em exploração do trabalho suscetível a precarização e quais os impactos sociojurídicos da modalidade identificada em face desses trabalhadores.

## 4 BREVE PANORAMA HISTÓRICO DA FLEXIBILIZAÇÃO E DA DESREGULAMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Diante de tal controvérsia acadêmica, doutrinária e jurisprudencial, de antemão há de se traçar brevemente o percurso percorrido, ao longo do tempo, pelo Direito do Trabalho ante movimentos de flexibilização e processos de regulamentação e desregulamentação trabalhistas, a fim de oxigenar a análise proposta por meio da compreensão histórica.

### 4.1 O processo de formação do direito do trabalho no Brasil e no mundo

No decurso da história, o trabalho assumiu diferentes papéis e formatos dentro da estrutura da sociedade e do modo de produção vigente. Na Grécia Antiga, para filósofos como Platão e Aristóteles, o trabalho possuía sentido pejorativo e envolvia apenas a força física (MARTINS, 2000). O trabalho possuía um sentido material, isto é, era visto como mercadoria, fator responsável pela inclusão dessa relação laboral no contexto da propriedade. Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade de um senhor, não como sujeito de direito, de modo que é inviável falar em um Direito do Trabalho em meio à escravidão (BARROS, 2016).

Sobretudo no contexto romano, paralelamente ao trabalho escravo, havia aqueles que exerciam atividade com autonomia, como os artesãos. No entanto, o aumento da população e da complexidade das relações sociais e humanas fizeram com que os senhores passassem a utilizar a mão de obra arrendada de homens livres de baixo poder aquisitivo (BARROS, 2016). O trabalho passou então a ser objeto de locações de obras (*locatio conductio operis*) e serviços (*locatio operarum*), mediante pagamento, originando o trabalho subordinado (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

Na Idade Média posteriormente, o trabalho escravo decaiu não somente no período feudal (século V a século XI), como também no período urbano (século XI a século XV) (BARROS, 2016). Contexto em que o artesanato constituiu um fenômeno da economia urbana, sendo em grande parte o regime de produção da Idade Média, com o corporativismo em face do trabalho (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

Surgiram, então, as corporações de ofício, lideradas pelos mestres artesãos que contratavam trabalhadores mediante pagamento, primeiro como aprendizes, para depois se tornarem companheiros. Todavia, o trabalho profissional só podia ser exercido pelos membros da corporação, cujo número de membros era limitado. O trabalho tinha de passar

obrigatoriamente pelas hierarquia da profissão, ou seja, como aprendiz, como companheiro e como mestre. A liberdade de trabalho, portanto, era muito limitada (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

As corporações de ofício atingiram seu apogeu no século XIII e decaíram a partir do século XV. Os abusos praticados pelos mestres, geradores de greves e revoltas dos companheiros, a incapacidade de adaptação do trabalho às novas demandas socioeconômicas, a tendências monopolizadoras, entre outros, foram fatores mais que suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil. Por fim, a crise do regime artesanal foi acelerada pela inovação tecnológica, designada como Revolução Industrial, impulsionada também pela Revolução Francesa de ideários liberais (BARROS, 2016).

A Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando profundamente as relações sociais. As relações de trabalho presididas pelos critérios heterônomos das corporações de ofício foram substituídas por uma regulamentação essencialmente autônoma. Surgiu então uma liberdade econômica sem limites (BARROS, 2016).

O novo regime consagrou a liberdade para exercício das profissões, artes ou ofícios, e conseqüentemente, para as livres contratações (BARROS, 2016). Assim, a prática de que “contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual (CASSAR, 2017). Constatava-se que o empregador ainda era o senhor do trabalho, podendo extinguir a relação contratual a qualquer momento sem nenhuma responsabilidade (MARTINS, 2000).

A realidade dos trabalhadores foi marcada pela imposição de condições de trabalho pelo empregador, pela exigência de jornadas excessivas, pela exploração do trabalho de mulheres e menores, por acidentes de trabalho sem amparo, por baixos salários, entre outros (NASCIMENTO, 2014).

Neste contexto, o Direito Comum (Civil) não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada pela explosão do mercado de trabalho ocorrida em virtude da invenção da máquina a vapor, de tear, da luz e da conseqüente Revolução Industrial. A mecanização do trabalho já não mais exigia o longo processo de aprendizagem, tal como no artesanato. Qualquer operário estaria apto para o trabalho e, por conseqüência, sua mão de obra estaria mais barata, uma vez que seu poder de barganha era ínfimo diante da numerosa massa de trabalhadores existente (CASSAR, 2017).

O Direito do Trabalho, portanto, surge em decorrência de tais problemas sociais ocasionados pela Revolução Industrial do século XVIII, através da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, diante da nova fisionomia do processo de produção de bens, na Europa e em outros continentes, proporcionada pelo desenvolvimento da ciência (NASCIMENTO, 2014).

É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano, pois, à época, prevalecia a liberdade contratual no mercado, por meio da qual o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes (CASSAR, 2017).

Sendo assim, pode-se notar o caráter tutelar do Direito do Trabalho, a fim de proteger o trabalhador de cláusulas abusivas e estabelecer o contrato mínimo de trabalho. O Direito do Trabalho então exerce uma função social, posto que visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo (CASSAR, 2017).

Neste sentido, como instrumento de regulação de instituições e relações humanas que atende a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico, o Direito do Trabalho se destaca exatamente por elevar esse caráter teleológico que caracteriza o fenômeno do Direito. Este valor consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea (DELGADO, 2019).

No Brasil, de 1500, ano da chegada dos colonizadores portugueses, a 1888, ano da abolição da escravidão pela Lei Áurea, há poucos registros de legislações referentes ao trabalho, tais como: a regulação do contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros em 1830, a normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispondo sobre justas causas de ambas as partes e o Código Comercial de 1850 com alusões ao conceito de aviso-prévio (BARROS, 2016). A Constituição do Império de 1824, por sua vez, inspirada nos ideais liberais da Revolução Francesa, assegurou ampla liberdade para o trabalho e extinguiu as Corporações de Ofício (CASSAR, 2017).

Após a proclamação da República, a legislação trabalhista no Brasil encontrou espaço para se desenvolver somente com o início da industrialização, processo que expandiu a relação assalariada. No entanto, não havia limitações legais à exploração do trabalho humano e as condições de trabalho dos operários eram insalubres com salários baixos e extensas jornadas de trabalho. Tal quadro correspondia ao Estado de inspiração liberal, uma vez que a

intervenção estatal era vista como cerceamento à liberdade dos contratantes (CAMPANA, 2000).

No entanto, crescia o número de greves, organizadas por movimentos de trabalhadores, visando melhores salários e redução da jornada. Surgem, então, normas regulamentadoras da relação de trabalho (CAMPANA, 2000).

A Constituição de 1891 garantiu o livre exercício de qualquer profissão e assegurou a liberdade de associação, o que embasou o Supremo Tribunal Federal (STF) a considerar lícita a organização de sindicatos (CASSAR, 2017, p. 18). No mesmo ano, o Decreto nº 1.313 instituiu regras de proteção ao trabalho de menores (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998). O Decreto nº 979 de 1903 permitiu aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Em 1907, foi promulgada a lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos (BARROS, 2016).

O Código Civil de 1916, entretanto, não atendia às exigências principais da evolução social, apesar de alguns institutos dentre os contidos nas normas sobre locação de serviços servirem de base para a ulterior elaboração do direito do trabalho (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

O Estado liberal entrou em declínio, não somente pelas mudanças geradas pela industrialização e pelos movimentos de trabalhadores, mas também em função da crise capitalista de 1930, propiciando o desenvolvimento do chamado Estado social, ou Intervencionista, de Bem-estar ou Providência. A solução para superar a crise econômica foi a intervenção estatal na economia, a política keynesiana (CAMPANA, 2000).

A partir de 1930, a expansão do Direito do Trabalho no Brasil foi resultado de vários fatores, na esteira das conquistas alcançadas até então, tais como: a política trabalhista de Getúlio Vargas, que passou a ter maior aceitação, com a intervenção do Estado nas relações de trabalho; a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.433 de 1930; a implementação de medidas de proteção ao trabalhador nacional, lei conhecida como Lei dos Dois Terços, por meio dos Decretos nº 19.482 de 1930 e nº 19.740 de 1931 (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

Ademais, inúmeros decretos do Poder Executivo foram aos poucos aumentando a intervenção do Estado na regulação do trabalho e proteção do trabalhador, tais como: a instituição da Carteira Profissional pelo Decreto nº 21.175, de 1932; a regulamentação da duração da jornada de trabalho em diversos setores como no comércio, na indústria, nas farmácias, nas casas de penhores, nos bancos e casas bancárias, os transportes terrestres, nos hotéis etc., entre 1932 e 1934; a regulamentação do trabalho das mulheres e dos menores nos

estabelecimentos industriais e comerciais, em 1932; entre outros. Foi a Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, que instituiu o salário mínimo, sendo publicada a primeira tabela em 1940 (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

Nota-se que, a despeito do crescimento das normas de proteção ao trabalhador e de regulação do trabalho, as leis trabalhistas foram crescendo de forma desordenada e esparsa, pois cada profissão possuía uma norma específica, fato que, além de prejudicar muitas outras profissões sem proteção legal, trazia inúmeros inconvenientes em função da fragmentação e da falta de sistematização (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

Em 1943, foi promulgado o diploma mais importante para a disciplina (BARROS, 2016), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT, proposta pelo Governo, não somente reunia os textos legais num só diploma, mas também acrescentava inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998).

A partir de então, inúmeros direitos trabalhistas atingiram patamares constitucionais, sendo assegurados pelas vindouras Constituições, conforme se verifica a seguir.

A Constituição de 1946 assegurava que a ordem econômica deveria ser organizada de acordo com os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. Além disso, dispunha sobre os preceitos da legislação do trabalho que, além de outros, visem à melhoria da condição dos trabalhadores, bem como assegurou o princípio da isonomia e direitos trabalhistas, tais como a participação do trabalhadores nos lucros da empresa, a remuneração do descanso semanal e de feriados, o direito de greve. O aspecto mais inovador consiste na integração da Justiça do Trabalho aos quadros do Poder Judiciário, pois anteriormente era órgão administrativo (BARROS, 2016).

A Constituição de 1967, por sua vez, introduziu a cogestão e o regime do FGTS, reduziu a idade mínima de trabalho para 12 anos, ao contrário dos outros textos, o direito da greve foi proibido nos serviços públicos e atividades essenciais, entre outros (BARROS, 2016).

Ulteriormente, a Constituição da República de 1988 dispôs, nos incisos de seu art. 7º, os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, a começar pela equiparação entre empregados urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (BARROS, 2016).

Destacam-se inovações, entre inúmeras importantes outras: a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; a generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal; a criação de uma indenização prevista para os

casos de dispensa arbitrária; a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%; o aumento em 1/3 da remuneração das férias; a ampliação da licença da gestante para 120 dias; a criação da licença-paternidade, de 5 dias; a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos; a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados (NASCIMENTO, 2014).

Ao analisar a história do trabalho e do Direito do Trabalho, tanto no mundo, quanto no contexto brasileiro, pode-se observar que, pelo menos no plano do Direito Individual do Trabalho, regulatório do contrato de emprego, a ordem justralhista emerge como importante instrumento civilizatório, atingindo nível constitucional, no que tange à utilização da força de trabalho no mercado laborativo do país (DELGADO, 2019).

A intervenção estatal na regulamentação do trabalho se inspirou em normas que lhe atribuem critérios próprios, não encontrados em outro ramo do Direito. Tais normas representam os princípios peculiares do Direito do Trabalho, como o da proteção, centralizado numa garantia de condições mínimas de trabalho, sustentadas por um outro princípio, o da irrenunciabilidade (BARROS, 2016).

Esse garantismo nasceu, no Brasil, com o Direito do Trabalho como exigência social da proteção dos operários de fábrica, de modo que se solidificou diante da evidente necessidade de garantir cidadania ao trabalhador e ganhou moldura jurídica com a Consolidação das Leis do Trabalho (1943), baseado no princípio protetor do direito do trabalho, e, por fim, a Justiça do Trabalho se tornou o epicentro da sua aplicação (NASCIMENTO, 2014).

#### **4.2 Dos recentes movimentos de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho à atual conjuntura nacional**

No âmbito do Direito do Trabalho, destacam-se atualmente dois temas correlatos: a flexibilização e a desregulamentação trabalhistas.

Define-se a flexibilização trabalhista como:

[...] a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhista ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada pela norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2019, p. 71-72).

Já a desregulamentação trabalhista “[...] consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa” (DELGADO, 2019, p. 74). Entretanto, conforme Delgado (2019, p. 75), há exemplos de tentativa desregulatória feita por meio de construções doutrinárias e jurisprudenciais, capaz de produzir indissimulável desvalorização do trabalho humano.

No Brasil, esses dois temas pautaram a discussão política em dois momentos específicos: nos anos de 1990, com o advento do neoliberalismo ao país, e a partir de 2016, com a derrubada do governo constitucional, quando houve abrupta e profunda retomada do ideário neoliberalista. Nesta última conjuntura, tais temas penetraram fortemente na política pública, culminando na reforma trabalhista feita pela Lei n. 13.467/2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 (DELGADO, 2019).

No início de 1970, tais alterações se deram em razão da crise econômica, da alta dos preços do petróleo, da inovação tecnológica, das mudanças radicais na organização da produção, da competitividade com países orientais, da necessidade de combater o desemprego, entre outros (BARROS, 2016).

O argumento de que o Direito do Trabalho clássico impunha obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais, em detrimento da produtividade e concorrência empresariais, impulsionou diversos veios discursivos e fórmulas interpretativas e normativas visando a maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista (DELGADO, 2019).

O Estado social entra igualmente em crise no mundo e a política neoliberal emerge com o objetivo de garantir a acumulação da capital, adotando o discurso sobre a desregulamentação dos direitos trabalhistas como única solução possível para a competitividade das empresas privadas e para os avanços tecnológicos. A doutrina neoliberal de Hayek foi inaugurada pelos governos da primeira-ministra Margaret Thatcher, em 1979, no Reino Unido, e por Ronald Reagan, presidente dos Estado Unidos, em 1980 (CAMPANA, 2000).

A modificação global ou parcial dos institutos e do próprio direito do trabalho passa a integrar também a pauta de debates relevantes no Brasil dos anos 1990. Tais debates são motivados por ideais de natureza majoritariamente econômica, a partir das estrangeiras teses neoliberais, segundo os quais é imperioso adaptar o país aos padrões da concorrência

internacional, pois supostamente o direito do trabalho brasileiro é excessivamente rígido. As propostas apontam, portanto, para a redução dos direitos trabalhistas e a instituição das negociações coletivas de trabalho exclusivamente por empresas (SIQUEIRA NETO, 1997).

O intenso desenvolvimento da globalização integra um processo que traduz uma nova cultura no quadro das transformações do capitalismo liberal. Trata-se de um fenômeno, resultado inevitável da tecnologia nas áreas da informática e das comunicações, que também impõe profundas modificações ao mercado de trabalho diante de sua volatilidade, do aumento da competição, do estreitamento das margens de lucro, da necessidade de maior produção, da divisão internacional do trabalho e da subordinação de países mais pobres aos mais ricos (CASSAR, 2017).

Neste contexto neoliberal, o Estado do Bem-Estar Social, vigente durante parte do século XX, cuja concepção era mais solidária e protetiva do empregado, entrou em crise nos anos de 1960. No Brasil, em 1990, adotou-se uma política neoliberal, abandonando o conceito de Estado de Bem-Estar Social, privilegiando grandes grupos econômicos e preterindo pequenas e médias empresas (BARROS, 2016).

Neste sentido, tais teses neoliberais presumem que a flexibilização das normas de Direito do Trabalho representa o necessário ajuste à competitividade e ao crescimento, considerando-a como premissas para o desenvolvimento da economia e da elevação do nível de vida. Sob tais ideias, investe-se contra toda forma de regulamentação estatal e contratual que possa restringir a autonomia empresarial e aumentar de qualquer maneira o custo do trabalho, supostamente visando aumentar o emprego, a inversão ou a competitividade internacional. Diante deste novo panorama mundial, as teses neoliberais se fortalecem, consubstanciando-se no forte apoio da flexibilização do Direito do Trabalho (SIQUEIRA NETO, 1997).

Apesar de inúmeras publicações acadêmicas sugerissem reformas trabalhistas e houvesse muitas tentativas, como forma de combate ao desemprego, acompanhadas da promessa de formalização, no Brasil, a legislação trabalhista não sofreu mudanças profundas nos anos 1990 e 2000, preservando a estrutura da regulação do trabalho (FILGUEIRAS, 2019).

Posteriormente, foi com a crise econômica de 2008 que as promessas de redução do desemprego através de reformas trabalhistas ganharam impulso no cenário global (ADASCALITEI; MORANO, 2015 apud FILGUEIRAS, 2019). No Brasil, por sua vez, o processo de reforma das leis trabalhistas foi engendrado em 2016, no mesmo sentido dos ideários neoliberais, resultando na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, sob a justificativa do

combate ao desemprego, da diminuição da informalidade e do aquecimento da economia (FILGUEIRAS, 2019).

A Lei nº 13.467/2017 implementou inúmeras medidas de desregulamentação e flexibilização trabalhistas. Delgado (2019, p. 76-78) ressalta os seguintes aspectos: a) a exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários lapsos temporais que o trabalhadores já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, parágrafos 1º e 2º da CLT); b) eliminação das horas *in itinere* da CLT (novo texto do parágrafo 2º do art. 58 da CLT, com a revogação do parágrafo 3º desse mesmo preceito legal); c) exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do parágrafo 4º do art. 71 da CLT); d) incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442-B da CLT); e) permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas (novo art. 507-B da CLT); f) alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista; e g) a clara exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista implementada (novo art. 611-A da CLT).

Em 2017, ano da aprovação da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que promoveu mudanças profundas na organização do trabalho, como a facilitação da contratação de autônomos através do novo art. 442-B da CLT, pela primeira vez na história o número de pessoas que trabalham sem carteira assinada e por conta própria superou o contingente das que trabalham com carteira assinada (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Pronunciam-se sobremaneira os dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua), referentes ao ano de 2019, no âmbito do trabalho, na qual o desemprego atingiu 11,6 milhões de pessoas no quarto trimestre de 2019 e a informalidade (soma dos trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar) atingiu 41,1%, o maior nível desde 2016 no Brasil (IBGE, 2019).

O cenário econômico ainda enfrenta diversas dificuldades, das quais destacam-se a lenta recuperação do crescimento do PIB, cuja taxa acumulada de crescimento não ultrapassa 1,6% desde o primeiro trimestre de 2018, decaindo a 1,1% no quarto trimestre de 2019 (IBGE, 2019).

Ao contrário das promessas da reforma trabalhista de 2017, os índices do mercado de trabalho, sobretudo referentes a emprego e formalização, não atingiram níveis positivos, tampouco retornaram a patamares anteriores à crise econômica desencadeada em 2015. Todavia, é necessário ponderar que há influência de múltiplos fatores, especialmente os

econômicos, mas que, por outro lado, os dados demonstram que a reforma trabalhista de 2017 não tem estimulado a recuperação, pelo contrário, as tem agravado. (KREIN; OLIVEIRA, 2019).

### **4.3 A nova realidade do mercado de trabalho: a Revolução Industrial 4.0, a *Gig economy* e o fenômeno da “uberização”**

É neste contexto de recessão econômica, de alta taxas de desemprego e de recorde na informalidade que, concomitantemente, em função do desenvolvimento científico e tecnológico, emerge a 4ª Revolução Industrial, introduzindo novos sistemas de gestão dentro da chamada *gig economy*, ou também conhecida como economia de compartilhamento (“*sharing economy*”) (SACHS, 2015 apud KALIL, 2017), cujas consequências têm trazido importantes efeitos sobre a pessoa do trabalhador e mudanças sobre o mundo do trabalho (BRANCO, A.; BRANCO, M.; BRANCO, P., 2019).

Define-se *gig economy* como “[...] o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes” (FELICIANO; PASQUELATO, 2019).

A *gig economy* possui duas dimensões de trabalho: o “*crowdwork*” e o “*work-on-demand*”. O chamado *crowdwork* (em tradução livre “trabalho de multidão”) é o trabalho executado por meio de plataformas virtuais que colocam em contato um indefinido número de organizações, empresas e indivíduos, potencialmente proporcionando conexões entre clientes e trabalhadores em escala global (STEFANO, 2016).

A natureza das tarefas realizadas nas plataformas de *crowdwork* podem variar consideravelmente. Frequentemente envolve microtarefas, isto é, atividades extremamente particularizadas, muitas vezes servis e monótonas, que ainda requerem alguma forma de julgamento além da capacidade da inteligência artificial. Em outros casos, maiores e mais significativos trabalhos podem ser contratados, como a criação de uma logomarca, ou o desenvolvimento de um website ou de um projeto inicial de uma campanha de marketing (STEFANO, 2016).

A respeito do *work-on-demand*, os trabalhos são relacionados sobretudo a atividades de trabalho tradicionais como transporte, limpeza ou realizar pendências, mas também a algumas formas de trabalho administrativo, disponíveis em diferentes aplicativos para telefones celulares. As empresas detentoras destes aplicativos normalmente intervêm em

estabelecer padrões mínimos de qualidade do serviço e na seleção e gestão da força de trabalho (STEFANO, 2016).

O termo pode ser traduzido como trabalho sob demanda via aplicativos, a fim de identificar um dos novos modelos de gerenciamento da mão de obra surgidos com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação. Segundo Baboin (2017), o funcionamento é baseado na ideia de disponibilização de trabalho humano de maneira flexível, atuando conforme a necessidade dos clientes, geralmente por meio de um aplicativo ou site de internet.

O aplicativo com modelo *work-on-demand* mais conhecido é o da empresa “Uber”, que atua no setor de transporte privado de pessoas, no qual o cliente solicita um carro para fazer uma viagem e o motorista parceiro que estiver próximo ao local e disponível, aceita o trabalho (KALIL, 2017).

O funcionamento basicamente é articulado entre três polos: a) a empresa detentora do aplicativo, que determina os preços e os padrões mínimos de qualidade; b) os chamados parceiros da empresa (motoristas), que dispõem sua mão de obra para realizar o serviço oferecido; e c) os clientes, que através de um aplicativo para celular consomem ou contratam os serviços ou os produtos disponíveis (ALMEIDA; MARTINS, 2017).

Desta maneira, por meio do aplicativo, o prestador de serviços e o consumidor combinam oferta e demanda. A empresa, por sua vez, remunera o parceiro pelo serviço realizado, mas retém parte do valor para obtenção de seu próprio lucro.

Este modelo tem se expandido, sendo conhecido atualmente como “uberização” econômica (ALMEIDA; MARTINS, 2017). O “fenômeno Uber” foi tão bem sucedido que passou a designar tais alterações estruturais não apenas no ramo de transportes, mas em vários outros segmentos (FELICIANO; PASQUELATO, 2019).

Novas empresas têm surgido e adotado o trabalho sob demanda via aplicativos como base em diferentes ramos, tais como “UberEats”, “iFood”, “Rappi”, “Loggi”, as quais vêm ganhando cada vez mais espaço e notoriedade no mercado de trabalho com atuação nas principais cidades brasileiras (ABÍLIO; SABINO, 2019). Além disso, surgem relevantes discussões a respeito do trabalho em plataformas que tem modificado profundamente as relações de trabalho subordinado como conhecemos (SALADINI, 2020).

Tais empresas-aplicativo empreendem sua atuação na área de entrega de mercadorias, abrangendo desde as compras de supermercado à entrega de pizzas e refeições, dos documentos de escritório à logística do *e-commerce* (ABÍLIO; SABINO, 2019). Diferente da

“Uber” e da “99” do ramo do transporte privado cujos parceiros são motoristas, essas empresas utilizam da mão de obra de entregadores, que podem ser motociclistas ou ciclistas.

O número de ciclistas-entregadores, em específico, recebe destaque em função do seu proeminente aumento em 5,4 vezes, registrado entre 2018 e 2019, conforme demonstrou a pesquisa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicleta – Aliança Bike (2019) na cidade de São Paulo, sobretudo em razão do desemprego, da ausência de processo seletivo, da flexibilidade de horário e do crescimento da demanda por entregas via aplicativos nos últimos dois anos.

Assim sendo, tal como surgiu a categoria dos chamados motoristas por aplicativo em decorrência do fenômeno da “uberização” (ALMEIDA; MARTINS, 2017), surge também a categoria dos motociclistas e ciclistas entregadores por aplicativo com suas próprias demandas.

Desta maneira, uma vez que o trabalho sob demanda gerenciado através de plataformas digitais tem ocupado cada vez mais espaço no mercado de trabalho, fomenta-se o debate acadêmico, doutrinário e jurisprudencial no âmbito do Direito do Trabalho (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Ocorre que o fenômeno da “uberização” do trabalho impõe contornos jurídicos que se afastam sensivelmente das tradicionais relações de emprego, reguladas pela CLT nos artigos 2º e 3º, ao alterar a maneira da prestação do serviço (FELICIANO; PASQUELATO, 2019). Por consequência, os entregadores não são considerados, em tese, como empregados, tendo seus contratos tipificados como de natureza cível, ou seja, desassistidos pelas normas trabalhistas.

Emerge, então, o debate sobre a indefinição da natureza contratual estabelecida entre o parceiro (entregador) e a empresa-aplicativo, uma vez que se observam várias ações judiciais movidas contra as empresas-aplicativo perante a Justiça do Trabalho, pleiteando direitos trabalhistas e o reconhecimento do vínculo de emprego. No entanto, a Justiça do Trabalho ainda não consolidou jurisprudência sobre o tema, de maneira que a categoria dos cicloentregadores permanece em um limbo jurídico-laboral.

Nota-se o surgimento de uma nova categoria de trabalhadores, classificados como autônomos, cujos contornos jurídicos impostos pelas empresas visam se afastar ao máximo da configuração celetista de vínculo empregatício, conforme demonstra a própria declaração do presidente e cofundador da Rappi Brasil (GREG NEWS, 2020). Tal postura coincide frontalmente com o conceito de desregulamentação trabalhista feita através de mecanismos

interpretativos da legislação (DELGADO, 2019), na esteira da recente proliferação de discursos neoliberais, que visam à flexibilização das relações de trabalho.

Além disso, a problemática se agrava quando observadas as degradantes condições de trabalho às quais os entregadores-ciclistas estão submetidos. Conforme a pesquisa da Aliança Bike (2019), dos entregadores-ciclistas na cidade de São Paulo: 57% trabalham de segunda a domingo por, em média, 9 horas e 24 minutos por dia à disposição do aplicativo, com ganho mensal médio abaixo do salário-mínimo vigente.

Aprofunda-se a discussão quando observada a difusão da narrativa do empreendedorismo, projetada sobre o trabalho dos entregadores-ciclistas, ao propor um suposto autogerenciamento, sem nenhuma relação de subordinação. Conforme consta no website da empresa Rappi: “Fique online quando quiser” (RAPPI, 2020a), da empresa iFood: “Fazer o seu próprio horário” (IFOOD, 2019a), a retórica da autonomia e da flexibilidade de jornada se perfaz.

Ademais, a própria Rappi promove o cadastro de seus entregadores parceiros a partir do CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas) de uma empresa na modalidade de Microempreendedor Individual (MEI), por meio de uma parceria com outra empresa-aplicativo: a SmartMEI (SMARTMEI, 2020). A iFood também anunciou, em setembro de 2020, a possibilidade de os entregadores submeterem cadastro sob a condição de pessoa jurídica na modalidade de MEI (IFOOD, 2020c). A Loggi, por sua vez, somente aceita entregadores que possuam o cadastro como MEI (LOGGI, 2020).

Nota-se a tentativa de distanciar a configuração da relação de emprego, afastando os entregadores das proteções juslaborais asseguradas aos demais trabalhadores e acentuando a precarização do trabalho.

Tais empresas de entregas por aplicativo não possuem limite e controle de jornada para seus entregadores-ciclistas e ainda estimulam os trabalhadores a atuar por quanto tempo desejarem, ao premiar aqueles que desempenharem jornadas diárias de mais de 12 (doze) horas ininterruptas e sem recusar nenhuma entrega (MACHADO, 2019).

Tal flexibilidade se torna o centro das relações de trabalho no contexto da sociedade tecnológica. A estrutura do emprego tradicional é desmontada, de tal modo que os direitos e garantias não atendem mais as demandas da nova realidade. Surgem novos postos de trabalho mais diversos e fluídos, adaptados à veloz evolução tecnológicas (MARTINS, 2019).

Nesse sentido, questiona-se como o modelo de negócio de trabalho sob demanda via aplicativo, por meio das novas formas de gerenciamento do trabalho, de controle de qualidade, de distribuição e de precificação, na esteira dos movimentos de flexibilização das

leis trabalhistas, pode representar novas formas de exploração e precarização do trabalho (ABÍLIO; SABINO, 2019, p. 111).

Observam-se, portanto, duas frentes que promovem mudanças estruturais no trabalho. De um lado, os direitos trabalhistas conquistados, sobretudo a partir do desenvolvimento do Estado de Bem-estar Social, são atacados pelo capital. Por outro, a noção do trabalho é ressignificada, mudando do Estado de Bem-estar Social (pautado por uma carreira previsível, trabalho em tempo integral, por um longo período de tempo e regido por um contrato de trabalho definido com direitos e obrigações para ambos os lados) para um modelo mais flexível, adaptado ao ambiente da internet e da competitividade econômica fruto da globalização (MARTINS, 2019).

## **5 A RELAÇÃO JURÍDICA EMPRESA-ENTREGADOR E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Considerando que objeto do presente estudo é a análise do trabalho sob demanda via aplicativos desempenhado por entregadores-ciclistas, de antemão há de se dissecar o sistema e o funcionamento desta nova atividade.

O presente tópico visa, portanto, examinar a relação empresa-entregador sob duas perspectivas, contrastando-as. Primeiro, analisam-se os aspectos jurídicos presentes desde as condições contratuais, abrangendo os métodos de gerenciamento e os critérios de desligamento, até o procedimento de cadastro e a efetivação da entrega. Segundo, examinam-se as condições factuais na realização da entrega pelos entregadores-ciclistas, ou seja, as condições ambientais de trabalho, as jornadas, a quilometragem pedalada, os ganhos mensais médios, entre outros.

Inicialmente, é necessário ressaltar que os dados e as informações apresentados a seguir foram reunidos a partir de pesquisas sobre o tema realizadas por diferentes instituições, bem como com base em publicações nos veículos de imprensa e nas informações públicas das próprias empresas envolvidas.

Há de se registrar que os dados e as informações coletados dizem respeito às principais empresas do ramo, as quais apresentam, entretanto, diferentes graus de publicização de suas informações, de modo que a presente análise está sujeita a tal variação. Além disso, a presente análise parte da visão macro sobre a realidade dos entregadores-ciclistas, não se restringindo a determinada empresa, não somente pela impossibilidade de obtenção de informações retidas pelas empresas, mas, sobretudo, porque a não exclusividade é característica típica desta atividade, considerando que 70,5% dos entregadores, entre ciclistas e motociclistas, são cadastrados em pelo menos duas das principais plataformas do ramo: iFood, Rappi, UberEats e Loggi (ABÍLIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020).

Observa-se que as empresas envolvidas continuam mantendo alto grau de sigilo sobre os dados a respeito do contingente de trabalhadores, dos perfis socioeconômicos, das condições de trabalho, da remuneração, dos critérios na extração e processamento de dados de trabalhadores e usuários, das regras de distribuição de trabalho, dos valores de entregas, da bonificação, dos critérios de desligamento, dentre outros (ABÍLIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020).

Conforme anteriormente exposto, o fenômeno da “uberização” estabeleceu um novo modelo de negócio fundado no trabalho sob demanda via aplicativos (“*work-on-demand*”), cuja estrutura básica tem sido utilizada em áreas além do transporte privado de passageiros, tal como a entrega de bens em geral, mais comumente de refeições.

O modelo introduzido pela empresa “Uber”, no ramo do transporte privado de passageiros, adotado também por outras empresas do mesmo ramo como a “99”, a “Cabify” etc., baseia-se em três polos essenciais: os passageiros (usuários), o motorista parceiro e o aplicativo (plataforma digital da empresa, que proporciona a conexão entre os motoristas e os passageiros) (ALMEIDA; MARTINS, 2017).

Nota-se que essa estrutura, marca do fenômeno da “uberização”, fundamenta-se na concepção – apresentada a seguir – de que a empresa responsável pelo fornecimento do aplicativo, ou seja, a plataforma por meio da qual ocorrerá a relação comercial entre cliente (usuário) e motorista (ou entregador).

Ao ser aplicada em outros mercados, como a entrega de refeições ou bens e a realização de contratos de mandato, em tese, é mantido tal distanciamento entre a plataforma (aplicativo) e a relação jurídica estabelecida sobre a entrega.

A empresa-aplicativo permanece, em tese, como mera plataforma que possibilita a conexão entre o cliente (usuário) e, neste caso, o entregador. Todavia, adentra a estrutura, como quarto polo, um estabelecimento comercial cadastrado à plataforma, na qual oferece seus produtos.

Desta forma, obtém-se a seguinte estrutura, formada por quatro polos: o consumidor, a empresa-aplicativo, os entregadores e os estabelecimentos comerciais. O consumidor (usuário) acessa a plataforma (empresa-aplicativo), na qual os estabelecimentos comerciais (por exemplo: restaurantes, mercados, lojas etc.) disponibilizam seus produtos, para que um entregador, cadastrado à plataforma, realize a entrega do produto (refeição ou bem). Neste ponto, é necessário distinguir as diferentes relações jurídicas estabelecidas entre os referidos polos para que se possa enxergar com clareza qual a influência de uma sobre outra.

A supramencionada estrutura, portanto, estabelece uma relação quadrilátera, cujos elementos articulam-se, cumprindo com suas predeterminadas funções, para atingir a mesma finalidade: a concretização da relação de compra e venda.

Diante disso, é necessário examinar, sob as perspectivas tanto formal quanto material, as condições de trabalho sobre as quais se fundamenta a relação jurídica estabelecida entre entregador e empresa-aplicativo, bem como as ferramentas utilizadas na composição de tal estrutura quadrilátera, a fim de que se possa, doravante, verificar como as ferramentas

jurídicas e tecnológicas são utilizadas pelas empresas e se a prestação do serviço de entregas está sujeita às proteções juslaborais brasileiras, bem como se consiste em empreendedorismo ou em exploração do trabalho suscetível a precarização, bem como quais os impactos sociojurídicos da modalidade identificada em face desses trabalhadores.

## 5.1 A relação jurídica e suas condições contratuais

Apresentam-se, a seguir, os pontos fulcrais característicos do negócio jurídico em estudo, a fim de se compreender sob quais termos e condições tais relações se compõem. Examina-se, portanto, a posição da empresa na formação de relações jurídicas por meio de sua plataforma, bem como os moldes nos quais se estabelece e se desenvolve a relação jurídica entre empresa e entregador, desde o procedimento de cadastro, até os métodos de pagamento e de gerenciamento, tendo em vista os riscos, os investimentos e as responsabilidades assumidos por cada parte.

### 5.1.1 As (im)posições das empresas-aplicativo na relação jurídica com os entregadores

Em geral, as empresas-aplicativo de serviços de entrega, tais como a iFood e a Rappi, firmam a relação jurídica com os entregadores através de termos de uso, cujas cláusulas a qualificam como de natureza comercial. Todavia, observa-se que tal contrato firmado não admite a negociação de termos, de condições, de cláusulas, de percentuais etc., por parte do entregador, o qual opta entre: aderir à totalidade dos termos ou não celebrar o contrato, no momento do cadastro na plataforma.

As empresas comumente se autodefinem como meras fornecedoras de plataformas intermediárias que possibilitam o encontro de interesses entre: estabelecimentos comerciais, entregadores cadastrados e clientes finais (ABÍLIO, 2017).

É assim que a cláusula 2.2.3 dos Termos de Uso da iFood caracteriza a empresa e sua competência:

Os entregadores reconhecem e concordam que o iFood não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao iFood tão somente disponibilizar uma **plataforma Tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas – assim, a atividade de entrega**, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores. (IFOOD, 2020a, grifo nosso)

Na cláusula terceira, nos Termos e Condições de uso da plataforma Rappi, o texto afirma a concepção de que a empresa apenas fornece a plataforma (aplicativo) pela qual a relação jurídica entre consumidor, entregador e estabelecimento parceiro será firmada:

A RAPPI não realiza a compra de produtos por conta própria, não armazena produtos e tampouco é vendedora de produtos, sendo **uma plataforma de tecnologia somente para intermediação, que permite a interação entre Consumidores e Mandatários**. (RAPPI, 2020b, grifo nosso)

Vale ressaltar que, nos termos e condições de uso da Rappi, a relação jurídica é tipificada como contrato de mandato celebrado por meios eletrônicos, cujas partes são: o mandatário (entregador), o consumidor (usuário) e os parceiros (estabelecimentos comerciais). No documento, a empresa Rappi é definida como a Operadora da Plataforma (aplicativo web e móvel). (RAPPI, 2020b)

Pode-se notar que as empresas-aplicativo se empenham ao máximo em se afastar das relações jurídicas estabelecidas por meio de seus sistemas. Partem da lógica de que funcionam somente como ambiente onde serão realizadas relações comerciais, eximindo-se de responsabilidades decorrentes e endossando a concepção de autonomia dos entregadores.

No entanto, não há como se olvidar do fato de que as próprias empresas-aplicativo impõem limites, condições e restrições aos usuários, sejam eles estabelecimentos comerciais parceiros, clientes ou, como neste caso, entregadores-ciclistas.

Neste sentido, nos termos de uso da iFood, o item iii, da cláusula 2.4.1, determina que a iFood estabelece “[...] critérios mínimos acerca da qualidade na execução das atividades de entrega.” (IFOOD, 2020a)

Trata-se de uma norma contratual que deve ser analisada tanto em relação à sua existência, ou seja, se a presença de critérios mínimos por si só cerceia a autonomia dos entregadores, quanto em relação à sua extensão, pois a regra estabelece um limite até o qual a empresa pode impor restrições, condições e sanções, mas que está sujeito à discricionariedade da própria empresa.

Por se tratar de uma definição de ordem subjetiva, cujas balizas são traçadas através da semântica, a hermenêutica por trás do uso de adjetivos (“mínimos”) requer minucioso e profundo exame, cujo resultado determinará se as imposições feitas pelas empresas sobre os entregadores desvirtuam a suposta natureza comercial da relação jurídica.

Portanto, no âmbito da relação contratual firmada entre empresa e entregador, observa-se que, por um lado, as empresas colocam-se na posição de meras plataformas tecnológicas intermediárias, distanciando-se das relações firmadas por meio dos aplicativos, na tentativa de

reforçar a lógica da autonomia dos entregadores. Por outro lado, estabelecem termos e condições aos entregadores que não são negociáveis, por meio dos quais impõem critérios de qualidade aos entregadores, classificados como “mínimos”, sem definição objetiva, sujeitos à discricionariedade da própria empresa.

### *5.1.2 Cadastro dos entregadores*

É no ato do cadastramento que os entregadores aceitam, ou não, os termos e as condições de uso do aplicativo (plataforma). Apesar de simples, o procedimento de cadastro é etapa necessária para a realização de entregas, que estabelece requisitos aos entregadores.

Na iFood, não há processo seletivo, nem treinamento, basta um simples cadastro para se registrar como entregador, momento em que deve escolher qual modal (meio de transporte) será utilizado nas entregas. O entregador deve informar seus documentos pessoais e seus dados bancários, bem como enviar fotos (IFOOD, 2019c).

Nesta etapa, por sua vez, a Rappi, além de promover palestras de orientação aos entregadores (DIAS, 2019), exige a utilização de CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas), constituído como MEI (Microempreendedor Individual) em nome do entregador (CRUZ, 2018), sem a devida previsão nos Termos e Condições de Uso, como condição ao entregador para obter acesso a seus ganhos semanais, conforme explicação apresentada pela própria empresa no site Reclame Aqui (RECLAME AQUI, 2019).

Ao passo desta condição, registrou-se crescimento de 165% no número de registros de Microempreendedores Individuais (MEIs) no setor de entregas rápidas no ano de 2018, em comparação com o ano anterior. Conforme a Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Trabalho da Prefeitura de São Paulo, é a maior alta percentual de todos os cadastros como MEI, em sua totalidade, representando mais de 24 (vinte e quatro) mil cadastrados neste setor na cidade de São Paulo (FONSECA, 2019).

A facilidade no cadastramento representa um dos maiores atrativos do setor, conforme demonstra a pesquisa realizada pela Aliança Bike (2019). Para 31% dos entregadores entrevistados, a principal vantagem de fazer entregas por aplicativos é “Emprego rápido, sem processo seletivo”, sobretudo aos jovens de até 27 anos, que representam 75% dos entregadores.

No entanto, há de se considerar que, de acordo com os dados apresentados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua), do IBGE, referentes ao ano de 2019, a desocupação no país, apesar da queda ao longo do ano, continua elevada, atingindo

a taxa de 11% no quarto trimestre (de outubro a dezembro), cuja distribuição se concentra em 31,3% entre as pessoas de 18 a 24 anos e em 34,8% de pessoas entre 25 a 39 anos (IBGE, 2019).

Sendo assim, pode-se observar que os jovens enfrentam as maiores taxas de desocupação e representam a maioria dos entregadores, de tal modo que o desemprego figura como motivação de 59% dos entregadores para fazer entregas por aplicativo (ALIANÇA BIKE, 2019).

Além disso, os dados da Pnad Contínua, referentes ao primeiro trimestre de 2020, apontaram o aumento da taxa de desocupação para 12,2%, cuja distribuição se concentra em 32% entre as pessoas de 18 a 24 anos e em 33,7% de pessoas entre 25 a 39 anos (IBGE, 2020). É neste cenário que, durante a pandemia COVID-19 em 2020, plataformas como iFood e Rappi registraram expressivo aumento no cadastro de entregadores durante os meses de isolamento social (SALOMÃO, 2020).

Apesar de a quantia de entregas durante esse período também ter aumentado, registrando crescimento de 30% (BOND, 2020), registrou-se que a maioria dos entregadores (58,9%) relatou queda remuneratória durante a pandemia COVID-19, em comparação com o momento anterior, conforme aponta a pesquisa publicada na Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano (ABÍLIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020).

Portanto, se por um lado o procedimento de cadastro seja considerado simples e rápido, por outro lado a atividade de entregas se apresenta em um contexto de altos índices de desemprego e condiciona seus interessados aos termos estabelecidos pelas empresas, semelhantes a um contrato de adesão, sem garantias juslaborais.

### *5.1.3 Investimentos dos entregadores*

Com o cadastro realizado, além do modal escolhido (meio de transporte), os entregadores precisam dispor, pelo menos, de um *smartphone* com acesso à internet, ou seja, com um pacote de dados suficiente, e de uma mochila térmica. São itens não disponibilizados pelas empresas-aplicativo, considerados investimentos básicos custeados pelos entregadores.

Conforme a pesquisa realizada pela Aliança Bike (2019), 67% dos entregadores-ciclistas precisaram comprar a mochila térmica e alterar o plano de dados do seu celular para fazer entregas, além de outros acessórios como, por exemplo, bateria portátil para o celular, equipamentos para a bicicleta, capa de chuva, entre outros.

Incluem-se, também, as despesas com alimentação, manutenção e mecânica, vestimentas adequadas, equipamentos de proteção e segurança, seguros de saúde e contra acidentes ou furtos e roubos, entre outros. A iFood, inclusive, prevê expressamente que determinados investimentos são obrigação do entregador, conforme a cláusula 2.5 e o item vi, da cláusula 4.1, de seus Termos de Uso (IFOOD, 2020a).

#### *5.1.4 Riscos assumidos pelos entregadores*

Além dos investimentos financeiros despendidos, os termos contratuais impõem aos entregadores a responsabilidade sobre inúmeros eventos.

A cláusula 2.2.3 dos Termos de Uso da iFood determina que quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativos à atividade de entrega são de responsabilidade exclusiva dos entregadores (IFOOD, 2020a).

Ademais, conforme a cláusula 10.1, a iFood não é responsável por quaisquer danos, prejuízos ou perdas, de qualquer forma causados ao entregador, inclusive decorrentes de caso fortuito ou força maior, por falhas na própria plataforma (aplicativo) da empresa (IFOOD, 2020a).

Além disso, a cláusula 7.1.2 permite que a iFood realize a retenção de quaisquer valores devidos nas hipóteses que julgar como suspeita plausível com provas mínimas de dano e/ou prejuízo sofridos pela empresa, pelos clientes, pelos estabelecimentos parceiros e/ou terceiros, em decorrência de ação ou omissão do entregador durante a execução da entrega (IFOOD, 2020a).

Na seção “DEFINIÇÕES” dos Termos e Condições de Uso da Plataforma Rappi (2020b), a Rappi, por sua vez, determina que o mandatário (entregador) é obrigado a cumprir com o encargo nos termos estabelecidos, definindo o cumprimento do encargo sob conta e risco do consumidor, mas sem garantir a remuneração (contraprestação) do entregador.

Nota-se que, por se tratar de um contrato tipificado expressamente como mandato celebrado por meios eletrônicos, a Rappi coloca-se à margem do acordo. Assim, afasta-se de responsabilidade, incumbindo o encargo ao entregador e o risco ao consumidor. De modo que endossa a concepção, conforme alude a própria cláusula 13 dos Termos e Condições de Uso, de que constitui apenas uma plataforma tecnológica que permite o encontro entre consumidores e fornecedores para configuração de relações de consumo (RAPPI, 2020b).

Verifica-se, portanto, que não somente inexistente possibilidade de negociação das cláusulas contratuais por parte dos entregadores, mas também que o contrato empresa-

entregador, por si só, incumbe alta carga de responsabilidade aos entregadores, atribuindo-lhes vultuosos riscos do negócio, seja de forma direta, como no caso da iFood, através das cláusulas mencionadas, ou de forma indireta, como no caso da Rappi, sem oferecer mínimas garantias de contraprestação aos entregadores.

Observa-se uma completa inversão da alteridade, pois os riscos do negócio são amplamente assumidos pelos entregadores, obrigados a fornecer desde o meio de transporte ao equipamento necessário para armazenamento do produto a ser entregue, as chamadas “bags”, as quais, na maioria das vezes, estampam a própria marca da empresa para a qual presta serviços. Ou seja, além de tudo, o trabalhador realiza um trabalho não pago de fomento da marca (ABÍLIO, 2019).

#### *5.1.5 Cálculo de valores e pagamento pelos serviços*

Após a confirmação do cadastro e a habilitação na plataforma, o entregador deve se colocar *online* e disponível para a realização de entregas dos produtos dos estabelecimentos parceiros, adquiridos pelos clientes finais, conforme a própria cláusula 2.6.1 dos termos de uso da iFood (IFOOD, 2020a).

Uma vez disponível e em espera, a plataforma, que gerencia as entregas através de seu algoritmo próprio, envia o pedido de entrega ao entregador, informando o ponto de coleta e o ponto de entrega, a distância a ser percorrida e o valor total que o entregador receberá. Cabe, então, ao entregador aceitar ou recusar (COMO FAZER..., 2019).

Por meio de um algoritmo próprio, a plataforma calcula o valor a ser pago pela entrega, conforme a própria cláusula 7.1 dos Termos de Uso da iFood (IFOOD, 2020a). Vale ressaltar que não há espaço para o entregador negociar o valor que receberá pelo serviço de entrega, em ambas as plataformas mencionadas. Trata-se de característica típica do modelo de “uberização”.

O cálculo feito pelos algoritmos não é disponibilizado pelas empresas, de modo que não há como saber ao certo qual valor recebido por quilômetro pelo entregador e qual a porcentagem retida pelas empresas.

Neste cenário, conforme retratado pelo documentário “GIG – A Uberização do Trabalho” (2019), produzido pela organização não governamental Repórter Brasil, o valor recebido pelos entregadores pelas entregas realizadas diminuiu vertiginosamente na medida em que tais empresas vêm dominando o mercado.

No caso da iFood, o pagamento pelos serviços prestados pelos entregadores é manejado por meio da plataforma, a qual deposita o valor na conta bancária indicada pelo entregador, cuja periodicidade é escolhida pela empresa (IFOOD, 2020a).

Ademais, a Rappi condiciona o pagamento semanal das entregas ao cadastro de seus entregadores perante o CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas) na modalidade de MEI (Microempreendedor Individual), por meio de uma parceria com outra empresa-aplicativo: a SmartMEI (SMARTMEI, 2020). Deve-se ressaltar não haver previsão alguma nos Termos e Condições de Uso da plataforma Rappi a respeito desta condição, de modo que foi possível constatar tal fato a partir de diversas reportagens e artigos jornalísticos, tal como anteriormente disposto.

Observa-se, portanto, que embora as empresas-aplicativo promovam a concepção de autonomia e de autogerenciamento, os entregadores não têm sequer acesso aos métodos de cálculo dos valores das entregas (algoritmo), tampouco há abertura para negociação dos respectivos termos, porcentagens e condições.

#### *5.1.6 Métodos de gerenciamento*

Como observado, as empresas-aplicativo de serviços de entrega colocam-se constantemente à margem das relações jurídicas travadas através de seus aplicativos, a fim de reforçar a lógica do autogerenciamento, autonomia e liberdade dos entregadores.

Seja como a iFood, por meio de narrativas como “Está procurando uma nova forma de ganhar dinheiro sem chefe e com liberdade para fazer o seu próprio horário?” (IFOOD, 2019a). Seja como a Rappi, classificando as relações jurídicas celebradas por meio de sua plataforma como contrato de mandato, cujo encargo, determinado exclusivamente pelos clientes, deve ser cumprido pelo entregador (RAPPI, 2020b).

Apesar da difusão da narrativa de autogerenciamento dos entregadores e da expressa tipificação como contrato de natureza cível, as empresas instituem diferentes métodos de avaliação, de estratificação, de bonificação, entre outros, como analisado a seguir.

Questiona-se, então, se tais métodos constituem novas formas de subordinação trabalhista aos quais estão submetidos os entregadores. Neste caso, a suposta autonomia dos entregadores estaria suprimida e a não intervenção das empresas, desvirtuada. De modo que o próprio caráter comercial da relação jurídica estabelecida entre empresa e entregador pode ser alterado.

É típico do modelo da “uberização” a delegação de métodos de avaliação dos parceiros aos clientes. No caso da Uber, mutuamente motorista e passageiro se classificam de 1 a 5 “estrelas” e as notas compõem a média das últimas 500 viagens realizadas. Em caso de notas altas, os motoristas podem ingressar em programas de vantagens. Em caso de notas abaixo da média estabelecida pela empresa, os motoristas podem ser desligados ou suspensos temporariamente da plataforma (MARTINS, 2019).

Observa-se que o sistema constitui um sólido controle de qualidade na plataforma, por meio do qual a empresa simultaneamente atende a um padrão de comportamento entre os motoristas e exclui eventual responsabilidade por ter avaliado, por si só, os motoristas (MARTINS, 2019). À vista disso, o mesmo método é aplicado pelas empresas-aplicativo do ramo de transporte e entrega de bens e mercadorias.

Nas cláusulas 2.8 e 2.9 dos Termos de Uso da iFood, há expressa determinação de que os entregadores aceitam a possibilidade de avaliação das entregas realizadas por parte dos estabelecimentos parceiros e dos clientes. Além disso, nas cláusulas 9.3 e 9.3.1 está prevista a possibilidade de a iFood descadastrar definitivamente ou inativar temporariamente o acesso de entregador à plataforma, sem notificação prévia, quando obtiver recorrentes avaliações negativas (IFOOD, 2020a).

Nota-se que não há direito a qualquer indenização ou compensação, nem clareza sobre a quantidade de avaliações negativas, tampouco possibilidade de revisão da decisão ou das próprias avaliações dos clientes.

Desta forma, constantemente ameaçado pela possibilidade de ter o acesso restringido por não aceitar determinado número de corridas, ou até mesmo de ser excluído da plataforma por não atingir uma pontuação considerada pela empresa como razoável (como se observa claramente no documentário “GIG – A Uberização do Trabalho”, produzido por Repórter Brasil), o entregador/motorista se vê obrigado a atender inúmeras exigências para garantir o melhor atendimento, o qual não é formalmente definido, mas possui padrões permanentemente operantes (ABÍLIO 2019).

Além do método de avaliação por estrelas, a iFood também determina que seus parceiros (entregadores) respeitem o Código de Conduta, a Política de Privacidade e de Confidencialidade da empresa (IFOOD, 2020a).

A Rappi também utiliza do sistema de avaliação por estrelas dos entregadores, entretanto, sem previsão expressa em seus Termos e Condições de Uso (RAPPI, 2020b). Ademais, a empresa adota o sistema de níveis para classificação dos entregadores, por meio

do qual, quanto mais entregas realizadas, o entregador sobe do nível 1 ao 4 e obtém acesso a mais tipos de pedidos e métodos de pagamento (RAPPI, 2019a).

Além disso, a iFood incentiva a permanência dos entregadores em locais estratégicos por meio de bônus financeiro, podendo ganhar até R\$ 190,00 (cento e noventa reais) a mais se ficar por 12 (doze) horas no local (MACHADO, 2019). Tais “promoções” incentivam a realização de mais entregas, até mesmo durante a pandemia COVID-19 enquanto os governos tomavam medidas de isolamento em março de 2020, conforme apontou o The Intercept (BRAGA; LARA; RIBERIO, 2020), apesar de a empresa ter anunciado o fim dos bônus em julho de 2019 (ALDANO, 2019).

Conforme Abílio (2017), o sistema de avaliação dos aplicativos constitui uma espécie de gerente coletivo formado pela multidão de consumidores; de maneira que os trabalhadores têm seu trabalho permanentemente vigiado, controlado e gerenciado, por meio de dados produzidos por sua própria atividade e a dos consumidores.

Assim, os consumidores representam uma vigilante multidão sobre o padrão de qualidade do trabalho, mas quem define o que é a qualidade e as formas da produtividade do trabalho são as próprias empresas (ABÍLIO, 2017).

Tais sofisticados sistemas de controle de qualidade, distribuição e precificação dos serviços representam, portanto, novas formas de subordinação, fruto da atual revolução tecnológica (ABÍLIO, 2019).

Contata-se, portanto, que apesar da narrativa de autogerenciamento e de autonomia dos entregadores, estes estão submetidos à extensa estrutura das empresas-aplicativo, que abrange as avaliações dos clientes, o sistema de estratificação, os programas de bonificação. Não há acesso aos métodos de distribuição de entregas, possibilidade de revisão ou clareza sobre os critérios de descadastramento, sujeitos à discricionariedade da empresa. Desta forma, abre-se a possibilidade às empresas-aplicativo de mapear todo o processo de trabalho desta multidão de trabalhadores e instaurar uma nova forma de gerenciamento e controle sobre os trabalhadores (ABÍLIO, 2019).

#### *5.1.7 Desligamento da plataforma*

Conforme mencionado, além do controle estabelecido através da avaliação por estrelas, as empresas também determinam hipóteses de desligamento dos entregadores parceiros de forma definitiva ou temporária.

Nos termos de uso da iFood (2020), as hipóteses estão definidas na cláusula 9.3:

9.3. O iFood poderá descadastrar definitivamente ou inativar temporariamente o acesso do Entregador à Plataforma, conforme o caso, sem notificação prévia, quando o Entregador: (i) fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da Plataforma; (ii) obtiver recorrentes avaliações negativas dos Clientes Finais ou dos Estabelecimentos Parceiros; (iii) causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou ao próprio iFood, devido a atos ou omissões na utilização da Plataforma ou na realização das Entregas; (iv) em função de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; (v) por modificação da Plataforma, do cadastro do Entregador ou do modal utilizado por ele que implique em impossibilidade das realização das Entregas pelo Entregador; (vi) por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; e (vii) pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique em risco de segurança do trânsito. (IFOOD, 2020a).

Nota-se que os itens do dispositivo estabelecem hipóteses de desligamento sem critérios objetivos, de modo que a tipificação de casos concretos fica sujeita à discricionariedade da empresa, sem garantir a possibilidade de recorrer da decisão. Como, por exemplo, no segundo item, em que não são estabelecidas quantas avaliações negativas são necessárias para descadastramento.

Ademais, a cláusula 9.3.1 dos mesmos termos institui que o entregador não tem direito a qualquer indenização ou compensação em função de desligamento, definitivo ou temporário, do seu acesso à plataforma (IFOOD, 2020a).

A empresa Rappi, por sua vez, não dispõe em seus termos e condições de uso sobre hipóteses de desligamento do entregador. No entanto, conforme mencionado anteriormente, a empresa utiliza do método de gerenciamento através de avaliações por estrelas feitas pelos usuários (clientes e estabelecimentos parceiros) e do sistema de estratificação (ranqueamento) dos entregadores.

As empresas não demitem, mas têm o poder do desligamento, variando de bloqueio temporário a permanente, caso o entregador recuse determinado número de entregas, caso participe de manifestações políticas contra a empresa ou caso seja denunciado por má conduta (ABÍLIO, 2019). Trata-se, portanto, de um controle exercido pelas empresas, através das hipóteses de desligamento, cujos termos não apresentam critérios objetivos para tipificação, de modo que a identificação fica sujeita à discricionariedade das empresas.

## 5.2 As condições dos serviços de entrega via aplicativos

Analisados os elementos jurídico-contratuais que circundam os serviços de entrega desempenhados pelos ciclistas, passa-se então ao exame das condições da atividade. Trata-se de uma análise que perpassa tanto o conteúdo em matéria labor-ambiental, cuja circunscrição abrange estudos e regramentos jurídicos sobre o meio ambiente do trabalho (DELGADO, 2019), quanto direitos trabalhistas básicos em relação à duração da jornada, à justa remuneração, à segurança do trabalho, à seguridade social, entre outros.

### 5.2.1 As condições ambientais de trabalho dos entregadores

A respeito do meio ambiente do trabalho, a importância da referida matéria se dá, pois o trabalhador, muitas vezes, passa mais tempo no ambiente de trabalho do que em sua própria residência. Por isso, a necessidade de o ambiente de trabalho ser saudável, adequado, seguro e digno (CASSAR, 2017).

Foi com o avanço do trabalho no mundo e a Revolução Industrial que o trabalhador passou a experimentar ainda maior sofrimento e consequências de sua função operária. Com o desenvolvimento das máquinas e o avanço do capitalismo, os trabalhadores foram submetidos a condições de miserabilidade com jornadas extenuantes sem o mínimo de proteção, sofrendo inúmeros acidentes e mortes (CASSAR, 2017).

Após crescente insatisfação popular, iniciaram-se as intervenções estatais visando minimizar as agruras experimentadas pelos trabalhadores. Com o passar dos séculos, a classe trabalhadora conquistou paulatinamente a positivação de direitos relativos à saúde e à segurança do trabalho, com destaque à Organização Mundial do Trabalho, criada em 1919, focada em promover a uniformização internacional do Direito do Trabalho, proporcionando a evolução das normas protetivas do trabalhador com alcance na justiça social e na dignidade do trabalho (CASSAR, 2017).

Diante disso, as condições ambientais do trabalho representam fatores imprescindíveis na determinação da saúde e da segurança do trabalho.

Segundo o inciso I do art. 3º da Lei nº 6.938/1981 (Lei Nacional do Meio Ambiente), entende-se por meio ambiente “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.” Trata-se de conceito legal demasiadamente amplo, aberto, permitindo variadas hipóteses de enquadramento (CASSAR, 2017).

Portanto, pode-se estabelecer que:

O meio ambiente do trabalho deve priorizar a incolumidade física, psíquica e social do empregado e demais trabalhadores (terceirizados) e, por isso, deve ser salubre, saudável, digno e íntegro. Logo, não se limita ao local, ao endereço, ao ambiente interno, mas também ao serviço, mesmo que externo, às ferramentas, aos instrumentos do trabalho, à forma de execução das tarefas e ao modo como é tratado o trabalhador pelos colegas e superiores hierárquicos. (CASSAR, 2017, p. 963)

Conforme Barros (2016), a integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível contra o empregador e que, além de acidente do trabalho e enfermidades profissionais, as deficiências nas condições de trabalho geram tensão, fadiga e insatisfações, fatores que são nocivos à saúde.

Ciente disso, a CLT, desde 1943, dispõe sobre segurança e higiene do trabalho, no Capítulo V, do Título II, do art. 154 ao 201. Incluem-se também as normas constitucionais, internacionais e outras fontes, principalmente as Portarias e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (BARROS, 2016).

Apesar de atividade laborativa expor naturalmente o trabalhador a diversos fatores de risco à saúde e à higidez física (CASSAR, 2017), a Constituição Federal de 1988 estabeleceu no art. 225 que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

A regra contida no dispositivo constitucional, embora de forma implícita, estendeu tal proteção ao meio ambiente do trabalho. Observa-se o notável avanço conferido ao patamar constitucional, que garante ao trabalhador o direito à saúde e a um meio ambiente equilibrado e saudável (CASSAR, 2017).

A importância da saúde do trabalhador, física ou mental, representa, portanto, um direito fundamental previsto no art. 7º, inciso XXII, da CRFB/1988, em normas internacionais, na própria CLT e em diversas instruções normativas emitidas por órgãos do Poder Executivo (CASSAR, 2017).

No entanto, apesar da previsão constitucional da proteção à saúde e à segurança do trabalhador e do direito a um meio ambiente equilibrado, o Brasil enfrenta graves dificuldades na concretização de tais direitos, de modo que inexiste harmonia entre a norma e a realidade do meio ambiente de trabalho (CASSAR, 2017).

Precárias condições de trabalho podem ser observadas na realidade dos entregadores-ciclistas, conforme demonstra a “Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo”, realizada pela Aliança Bike (2019), na cidade de São Paulo.

Na pesquisa, perguntando em resposta única aos entregadores sobre os problemas enfrentados no dia a dia, obtiveram as respostas: a falta de segurança no trânsito (40%), a falta de infraestrutura adequada (30%), a falta de segurança pública (roubos, furtos) (19%), a falta de sinalização (11%) e outros (20%). (ALIANÇA BIKE, 2019)

Os entrevistados também apontaram, em pergunta de resposta múltipla desta vez, outros problemas enfrentados, sendo os mais mencionados: o tempo perdido entre as chamadas (31%), o medo de ser assaltado (20%), a distância entre o local de residência e o trabalho (18%) e o medo de ser confundido como bandido (18%). (ALIANÇA BIKE, 2019)

A respeito de opções que fariam diferença, em resposta múltipla, as mais mencionadas foram: local de apoio com água, banheiro, tomada e oficina (35%); seguro de invalidez temporária (35%); e seguro para a bicicleta (19%). (ALIANÇA BIKE, 2019)

Neste ponto, a respeito das condições de trabalho, observa-se que as principais dificuldades enfrentadas pelos entregadores-ciclistas se referem, sobretudo, à falta de segurança no trânsito (acidentes), à falta de infraestrutura básica (água, banheiro, local de descanso etc.), à falta de seguridade social (invalidez temporária) e à falta de segurança pública (roubos, furtos).

Há de se fazer a ressalva sobre a segurança pública e a segurança do trânsito. Apesar de se tratarem de condições ambientais inerentes ao trabalho externo que colocam em risco a integridade física e a saúde dos entregadores, as medidas de proteção total não se encontram ao alcance das empresas. Todavia, deve ser observado sobretudo o princípio constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, presente no art. 7º, XII.

Portanto, é dever de todos cumprir tais determinações e tentar, ao máximo, reduzir os riscos inerentes ao trabalho, de modo que cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente, prevenir, tomar precauções, treinar seus trabalhadores, adotar as normas pertinentes, adquirir equipamentos de proteção, instituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), fiscalizar a utilização pelos empregados do uso correto dos equipamentos, de sua ergonomia e dos equipamentos de proteção individual (CASSAR, 2017).

Todavia, no caso em tela, os entregadores-ciclistas dependem dos próprios recursos e se encontram à mercê da própria sorte, com pouquíssimo (ou nenhum) amparo fornecido

pelas empresas-aplicativo, uma vez que teoricamente possuem vínculo de natureza civil e não trabalhista.

Além disso, são os próprios entregadores que arcam com a obtenção da bicicleta e sua manutenção, do telefone celular, do plano de dados de internet, da mochila térmica, de vestimentas adequadas (capacetes, jaquetas). Neste sentido, a pesquisa da Aliança Bike (2019) mostrou que: 83% dos entrevistados utilizam bicicleta própria, 14% bicicleta alugada e 3% a emprestam; também que 59% trocaram o plano de *internet* do celular e 67% compraram mochila térmica.

Como são tratados como meros parceiros, os entregadores-ciclistas, apesar do trabalho externo nas vias públicas, não recebem adicional de periculosidade sobre o serviço, tampouco adicional noturno.

Pela definição da Norma Regulamentadora nº 16, aprovada pela Portaria nº 1.565 de 2014, do Ministério do Trabalho, a atividade laboral dos entregadores de bicicleta não se enquadra como perigosa, pois se considera a utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas, em conformidade com o parágrafo 4º, do art. 193 da CLT.

Ressalta-se que a inclusão dos motociclistas como trabalhadores em atividade de risco surgiu em razão da insegurança no tráfego pelas vias públicas, conforme o próprio parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados sobre o Projeto de Lei nº 2.865, de 2011, que deu origem à referida norma (BRASIL, 2012).

No entanto, diante do significativo aumento em 5,4 vezes do número de entregadores-ciclistas na cidade de São Paulo em apenas um ano (ALIANÇA BIKE, 2019), há de se observar atentamente a periculosidade presente nessa realidade, pois a Região Metropolitana de São Paulo registrou quase dois acidentes com vítimas por dia envolvendo ciclistas em 2019 (BINI; BRIONE; FAVALL; MANUSCO; MORENO; SOARES, 2020) e as mortes de ciclistas aumentaram 64% na cidade de São Paulo em 2019 (REIS; SILVA, 2020).

Além disso, conforme Abílio (2019, p. 123-124):

[...] o trabalho realizado em sobrejornada, com extrema utilização da força física, sujeito às intempéries e exposto à violência do trânsito inegavelmente pressupõe maior risco ao adoecimento profissional ou a acidentes de trabalho. Tal afirmação pode ser inferida no Decreto nº 6.481/2008, ao afirmar que os serviços externos que impliquem em manuseio e porte de valores expõem os ‘office-boys’, mensageiros ou contínuos a acidentes de trânsito e à violência, podendo ocasionar desde traumatismos, ferimentos a ansiedade e estresse.

Portanto, pode-se observar que os entregadores-ciclistas estão submetidos a condições ambientais de trabalho desprovidas de proteção mínima à própria saúde, destituídos de infraestrutura de apoio com banheiros, água, locais de descanso, tomadas, abrigo, entre outros, que poderia ser fornecida pelas empresas como forma de redução dos riscos à saúde dos entregadores, à luz do art. 7º, XII da Constituição Federal, além da falta de segurança pública e no trânsito.

### 5.2.2 A jornada de trabalho e a remuneração dos entregadores

Além disso, a própria remuneração pelo serviço de entrega é alvo de controvérsias. Não é disponibilizado pelas empresas como é feito o cálculo do valor das entregas por meio dos algoritmos. Todavia, conforme mostra o documentário “GIG – A uberização do trabalho” (2019), inúmeros entregadores relatam que os valores das entregas vêm caindo drasticamente com o passar dos anos e aumento do número de entregadores parceiros.

Também a respeito da remuneração, conforme demonstrado pelo Intercept Brasil (BRAGA; LARA; RIBEIRO, 2020), as empresas-aplicativo utilizam de métodos de bonificação para estimular os entregadores a permanecerem por mais tempo disponíveis para fazer entregas em uma noite de temporal. A reportagem também apontou que mesmo durante o isolamento social determinado pelas autoridades em função da pandemia COVID-19, as empresas estimularam os entregadores.

A BBC Brasil também relatou que a plataforma iFood incentiva a permanência dos entregadores no local por meio de bônus financeiro, se o entregador ficar 12 (doze) horas, ganha R\$ 190,00 (cento e noventa reais) pelo período, além do dinheiro das entregas. Inclusive, o entregador pode perder o bônus diário, caso fique “*offline*”, recuse alguma corrida ou se distancie da área de cobertura, isto é, deve aceitar todas as entregas. (MACHADO, 2019)

Tais mecanismos incentivam o desempenho de longas e extenuantes jornadas por parte dos entregadores-ciclistas. Tal como se observa nos dados apresentados pela pesquisa da Aliança Bike (2019), a jornada diária média é de 9 horas e 24 minutos, sendo que 25% trabalhavam até 8 horas por dia, 50% até 10 horas e 75% até 12 horas. Além disso, sobre a jornada semanal, até 11% dos entregadores realizavam entregas 5 dias por semana, até 24%, 6 dias por semana e até 57%, 7 dias por semana. Nota-se que esta atividade representa a principal fonte de renda dos entregadores, não se tratando, portanto, de atividade intermitente.

Conforme Abílio (2019), constata-se, também, que a demanda por entregas de refeições se concentra no horário de almoço e jantar. De modo que os custos de deslocamento e o desgaste físico do retorno a sua moradia, geralmente na periferia, condicionam os entregadores a permanecerem, nestes locais de alta demanda durante este intervalo, disponíveis às empresas-aplicativo sem serem utilizados, isto é, um tempo de trabalho praticamente não remunerado (MACHADO, 2019).

Foi registrado aumento no tempo de trabalho diário durante a pandemia COVID-19, no ano de 2020. Antes da pandemia, 57% dos entregadores afirmaram trabalhar mais de nove horas por dia, passando a ser de 62% durante a pandemia. Além disso, sobre a jornada de trabalho semanal dos entregadores durante a pandemia, 51,9% dos entregadores relataram trabalharem 7 dias por semana durante a pandemia e 26,3%, 6 dias por semana. Assim, 78,1% dos entregadores entrevistados na pesquisa realizada têm seu tempo de trabalho transversal à sua semana por seis ou sete dias (ABÍLIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020), sendo que, em 2019, 57% trabalhavam até 7 dias por semana (ALIANÇA BIKE, 2019).

Conforme Abílio (2019): “[...] o labor exercido por 12 horas ininterruptas, com intenso esforço físico e sujeito às variações climáticas, provoca extrema fadiga e é capaz de reduzir o desempenho e a atenção necessária à execução do trabalho.”

As exaustivas jornadas se traduzem, por conseguinte, em excessivos quilômetros pedalados, conforme demonstra a pesquisa da Aliança Bike (2019), sendo em média 40 quilômetros pedalados por dia somente para realização de entregas, pois se acrescem 10,3 quilômetros pedalados em média do deslocamento entre a residência dos entregadores e os locais de maior concentração de entregas.

Além disso, a pesquisa da Aliança Bike (2019) registrou que os entregadores-ciclistas realizam por dia em média 9 entregas e que possui ganho médio mensal de R\$ 992,00 (novecentos e noventa e dois reais), ou seja, ganho abaixo do salário mínimo vigente. Verifica-se, portanto, que a razão pela qual os entregadores permanecem tantas horas em dedicação aos aplicativos é justamente a baixa remuneração auferida.

Desta forma, tal flexibilidade de horários serve principalmente para os entregadores aumentarem seus rendimentos, a custo de se exporem a longas jornadas de trabalho, sem a garantia de remuneração superior ao próprio salário mínimo, já que a média salarial dos que trabalham mais de 12 horas por dia remonta R\$995,30. (ABÍLIO, 2019).

É necessário frisar que, durante a pandemia COVID-19 em 2020, apesar de as empresas-aplicativo terem registrado crescimento de 30% nas entregas (BOND, 2020), a

maioria dos entregadores (58,9%), neste caso ciclistas e motociclistas, relatou queda remuneratória durante o período (ABÍLIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020).

Assim sendo, pôde-se observar, durante a pandemia, que houve diminuição do valor da hora de trabalho e/ou das bonificações, apesar do aumento do número de entregas, de modo que a elevação na carga horária de trabalho não foi acompanhada de aumento remuneratório (ABÍLIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020).

Nota-se que, tal como exposto, não somente as empresas estimulam o cumprimento de jornadas extenuantes, mas também que concedem remuneração baixíssima e não apresentam nenhum tipo de limitação da jornada, em respeito à saúde do entregador. Conforme a pesquisa da Aliança Bike (2019), um entregador-ciclista de aplicativo típico trabalha todos os dias da semana, 9 a 10 horas por dia, com ganho mensal médio de R\$ 992,00 (novecentos e noventa e dois reais).

As empresas passam a impor a fixação de um valor essencialmente baixo do trabalho, de modo que a concorrência entre os aplicativos tende a rebaixar mais ainda o valor da força de trabalho. Por consequência, exigem-se mais horas de trabalho do entregador “parceiro”, pois para alcançar a subsistência, precisará, muitas vezes, ultrapassar os limites constitucionais da jornada de trabalho. Sendo assim, o algoritmo das empresas consegue aumentar tanto a disponibilidade do serviço a seus clientes, quanto à dependência dos entregadores (SLEE, 2018 apud ABÍLIO, 2019).

Portanto, pode-se observar que os entregadores-ciclistas além de estarem submetidos a condições degradantes, com extenuantes jornadas (diárias e semanais) e baixa remuneração, sem proteção contra invalidez temporária, estão também subordinados a condições contratuais não negociadas, arcando com consideráveis investimentos e riscos, bem como sujeitos às determinações das plataformas sobre o algoritmo do valor das entregas, aos métodos de gerenciamento e de distribuição e às hipóteses discricionárias de desligamento.

Trata-se de dificuldades enfrentadas por toda categoria (entregadores motociclistas e ciclistas) que se tornaram demandas de projeção nacional com as recentes manifestações organizadas pelos entregadores. A chamada “Greve dos entregadores”, ou “Breque dos Apps”, ocorrida no dia 1º de julho de 2020, paralisou milhares de entregadores em inúmeras metrópoles brasileiras (MACHADO, 2020). Mobilizações como esta já haviam sido registradas, como em novembro de 2018, em que também se exigia maior valor de frete e se denunciava a precarização das condições de trabalho (G1, 2018).

Os entregadores reivindicaram melhores condições de trabalho e de pagamento, o fim dos bloqueios indevidos, o sistema de estratificação dos entregadores, o fornecimento de equipamentos de higiene e de proteção individual contra a COVID-19, auxílio em função de acidente, entre outros, convocando os consumidores a não fazerem pedidos pelos aplicativos naquela data (RIBEIRO, 2020).

Conforme recentes dados divulgados, a respeito de medidas preventivas contra a COVID-19 adotadas pelas empresas, 57,7% dos entregadores, sendo ciclistas e motociclistas, relataram não terem recebido nenhum apoio por parte das empresas. No entanto, 96% dos entregadores responderam que tomaram alguma medida protetiva por conta própria, sendo as mais citadas: 88,9% o uso de álcool-gel, 74,8% o uso de máscara e 54,4% a realização de entregas sem contato (ABÍLIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020).

Acrescenta-se mais um custo arcado pelos entregadores e mais um risco assumido, pois a garantia de renda – Seguro de vida COVID-19 oferecido pela iFood (IFOOD, 2020) – em caso de contágio somente vale para os entregadores liberados na plataforma iFood até 15 de março de 2020, ou seja, não há garantia de renda para milhares de entregadores cadastrados durante a pandemia, em que se registrou aumento de 30% em cadastros (BOND, 2020) em busca de obtenção rápida de renda diante das dificuldades impostas pela pandemia.

Neste contexto, os entregadores foram incumbidos de mais riscos e custos, além das já examinadas condições degradantes às quais estão submetidos. Diante de todo exposto, questiona-se se que as adversas condições de trabalho enfrentadas pelos entregadores-ciclistas decorrem justamente de toda estrutura empresarial típica dos moldes da “uberização”.

Por meio da força física e da bicicleta como meios de trabalho, as empresas-aplicativo atuam sobre o vácuo jurídico de regulação deste trabalho, desprovido de normas de segurança e de proteção ao trabalhador, de taxação e de definição de limites da atuação dos próprios aplicativos (ABÍLIO, 2019).

Os entregadores estão à margem da legislação trabalhista, destituídos das garantias juslaborais e sujeitos às adversas condições de trabalho mencionadas em função de tal flexibilidade, tão propagandeada pelas empresas do ramo. Trata-se de uma típica característica do fenômeno da “uberização”, proporcionada pelo próprio avanço tecnológico, cujas ferramentas conduzem justamente ao distanciamento da legislação trabalhista.

Destarte, observam-se degradantes condições de trabalho examinadas no presente capítulo. Tanto no que diz respeito às condições imateriais, ou seja, às cláusulas contratuais que conferem vultoso poder discricionário às empresas e incumbem desproporcionais

investimentos e riscos aos entregadores, à impossibilidade de negociação contratual, aos algoritmos determinados unilateralmente pelas empresas no cálculo de valor e na distribuição de entregas, ao gerenciamento indireto através dos sistemas de avaliação, estratificação e bonificação. Quanto no que diz respeito às condições materiais, ou seja, à baixa remuneração, às exaustivas jornadas, aos extenuantes quilometragens pedaladas, à insuficiência ou ausência de equipamentos de proteção.

Todavia, tendo em vista que os entregadores, neste caso ciclistas, estão desassistidos pelas normas trabalhistas e que a proteção justralhista se dá justamente através da tipificação dos contratos estabelecidos entre empresas e entregadores como vínculo de emprego, a problemática se aprofunda, pois há primeiro que se verificar se as normas trabalhistas alcançam ou não os entregadores de aplicativo. Trata-se da principal óbice nas discussões, acadêmicas e jurisprudenciais, sobre a garantia de condições dignas de trabalho aos entregadores.

Está-se diante de uma desregulamentação trabalhista, não em virtude de alteração legislativa ou de construção jurisprudencial, mas em razão da imprevisibilidade do Direito sobre as novas formas de relação jurídica travadas em sociedade, neste caso oriundas sobretudo a partir do desenvolvimento tecnológico.

A regulação trabalhista da categoria pode se dar ou através de alteração legislativa ou por meio de construção jurisprudencial. Ambas as hipóteses podem ser observadas na atualidade. Tanto chegam às Varas do Trabalho por todo país demandas trabalhistas pleiteando o reconhecimento de vínculo de emprego; quanto surgem tentativas regulatórias no Congresso Nacional, como o Projeto de Lei nº 3.748 de 2020, após as aludidas mobilizações e paralisações nacionais da categoria (BARROS, 2020).

Neste sentido, a partir do presente exame das condições factuais sobre as quais tais relações jurídicas se fundam, passa-se à análise ampla da problemática, isto é, verificar como as ferramentas jurídicas e tecnológicas são utilizadas pelas empresas e se a prestação do serviço de entregas está sujeita às proteções juslaborais brasileiras, bem como se consiste em empreendedorismo ou em exploração do trabalho suscetível a precarização, bem como quais os impactos sociojurídicos da modalidade identificada em face desses trabalhadores.

## 6 AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Os dados e informações apresentados no tópico anterior demandam um estudo profundo sobre dois aspectos marcantes do trabalho dos entregadores-ciclistas: a narrativa de empreendedorismo e a suposta relação de trabalho autônomo. Tais aspectos carregam controvérsias acadêmicas e jurisprudenciais no âmbito do Direito do Trabalho e implicam em diferentes consequências jurídicas para a categoria.

Neste sentido, busca-se examinar como o desvelamento da roupagem de empreendedorismo pode propiciar condições jurídicas capazes de constituir vínculo de emprego entre empresa e entregador.

### 6.1 A narrativa do empreendedorismo e a mitigação da autonomia

Conforme exposto, depreende-se que a relação jurídica estabelecida entre empresas-aplicativo e entregadores-ciclistas se funda sobre desproporcionais condições contratuais e laborais, uma vez que incumbem vultosa carga de responsabilidade, investimentos e riscos do negócio ao entregador, sujeitos às imposições da plataforma através dos algoritmos e de determinações discricionárias.

Assim, uma vez que as relações jurídicas firmadas entre empresas e entregadores não constituem, em tese, contratos de trabalho de natureza empregatícia, abre-se o vasto campo das relações comerciais para implantação de outras ferramentas exploratórias, que inexistem dentro da seara trabalhista justamente em razão da intrínseca particularidade de proteção ao trabalhador.

De tal modo, são submetidos a extenuantes condições de trabalho – conforme detalhado anteriormente –, dado que o trabalhador, notadamente o elo mais frágil dessa relação, em meio a um brutal excedente de mão de obra, atraído pela demanda e movido pela necessidade, encontra nos aplicativos a sua maneira de se (re)inserir, mesmo que de forma precária, no mercado de trabalho brasileiro. (ABÍLIO; SABINO, 2019)

Acrescente-se que o desenvolvimento tecnológico das plataformas proporciona tamanha pormenorização e efemerização dos serviços de entrega que o vínculo direto entre entregador e empresa persiste, em tese, somente enquanto determinada entrega perdurar.

Por consequência, a prestação dos serviços de entrega se torna intensamente não exclusiva, de modo que, na condição de autônomos, os entregadores “trabalham” simultaneamente para muitas (ou todas) empresas-aplicativo e ao mesmo tempo não

“trabalham” para nenhuma. Cria-se, então, a narrativa de flexibilidade e de autonomia dos entregadores, a partir da qual estes são considerados, inicial e aparentemente, como trabalhadores autônomos.

É importante questionar quais as implicações na vida dos trabalhadores causadas por este formato de flexibilidade oferecido na “*gig economy*”, pois em grande parte dos trabalhos em que a flexibilidade é tida como um elemento benéfico, o que se observa em verdade é a precarização e a intensificação do trabalho.

As novas formas de organização do trabalho, dentro do modelo neoliberal vigente (DARDOT, 2016), visam justamente ao afastamento do direito do trabalho com a finalidade de promover uma concorrência sistêmica de todos os trabalhadores contra todos, incutindo-lhes a ideia de “empreendedorismo” e “liberdade”, que somente existem no discurso (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Projeta-se, então, sobre tal condição de trabalho autônomo a narrativa do empreendedorismo, tal como a frequente propaganda de um suposto autogerenciamento, sem nenhuma relação de subordinação. Conforme se apresenta no website da empresa Rappi: “Fique online quando quiser” (RAPPI, 2020a) e da empresa iFood: “Fazer o seu próprio horário” (IFOOD, 2019a). Sendo assim, dentro da lógica de suposta autonomia laboral geral e irrestrita, o indivíduo produtor da coisa consumida deixa de ser visto como trabalhador e passa a ser tratado como microempresário, o qual não necessita de nenhuma proteção trabalhista (BRANCO; BRANCO; BRANCO, 2019).

Todavia, tal autonomia responde aos sofisticados sistemas de controle de qualidade, distribuição e precificação dos serviços determinados pelas plataformas. Trata-se de uma nova forma de gerenciamento e controle sobre os trabalhadores, compreendendo as bonificações, determinação total sobre a distribuição dos serviços, bem como a possibilidade de mapear todo o processo de trabalho desta multidão de trabalhadores (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Conforme Abílio e Sabino (2019):

Linguisticamente, “empreendedorismo” tem por definição “caráter, faculdade ou realização de empreendedor ou empreendedorista”. “Empreendedorista”, por sua vez, é conceituado como “aquele que é capaz de desenvolver e levar a cabo novos empreendimentos, novas empresas” (FERREIRA, 2010). Sob o aspecto jurídico, Maria Helena Diniz estabelece que “empreendedor” é um termo do Direito Empresarial utilizado para definir “aquele que toma a seu cargo uma empresa” (DINIZ, 2005).

Além disso, conforme Schumpeter (1961), o capitalismo se baseia em um processo de destruição criadora, isto é, o desenvolvimento de novas técnicas de produção que suplantam

as anteriores, cujo agente básico é o empreendedor. Tal característica, no entanto, não é observada na figura e na realidade dos entregadores.

Não há, portanto, como considerar que os entregadores são empreendedores, uma vez que não possuem plena autonomia na tomada de decisão sobre as entregas, os respectivos valores, submetidos à gerência do algoritmo e às decisões discricionárias da plataforma.

A lógica de que os entregadores são empreendedores se desmancha facilmente quando observadas as condições de trabalho e as formas de gerenciamento e controle do trabalho praticadas pelas empresas. É vendida a ilusão de que o entregador (parceiro) irá ganhar dinheiro apenas trabalhando quando e quanto quiser, assim as plataformas dão uma nova roupagem ao conceito de empreendedorismo a fim de transferir aos trabalhadores os riscos inerentes ao próprio negócio, alterando as definições de alteridade (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Diante deste sofisticado e pernicioso *modus operandi*, a suposta noção de empreendedorismo se traduz em um autogerenciamento subordinado, isto é, os meios de produção, que são de responsabilidade e propriedade do trabalhador (bicicleta, mochila, celular), são em verdade instrumentos de trabalho, sendo que os meios de produção, detidos pelas empresas, de fato são os próprios meios técnicos para o gerenciamento algorítmico (ABÍLIO; SABINO, 2019).

A despeito da roupagem de empreendedorismo projetada sobre o trabalho de entregas sob demanda via aplicativo, observa-se que a suposta autonomia dos entregadores não é plena. Trata-se de característica típica do fenômeno da uberização (DAVIDOV, 2017 apud KALIL, 2019), tendo em vista que as plataformas determinam unilateralmente os valores das entregas e a remuneração semanal – ao controlar os preços, controla as jornadas –, bem como possuem um alto poder discricionário sobre o desligamento de entregadores e uma tecnologia (sistema de avaliações) capaz de monitorar o desempenho dos entregadores.

Neste ponto, constata-se a contradição deste novo modelo, pois se concede aos trabalhadores determinada quantia de autonomia, mas ao mesmo tempo tal liberdade é restrita justamente pela exclusiva e mera existência do algoritmo, conforme designa o estudo desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho sobre o modelo da empresa Uber (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 32), que pode ser perfeitamente aplicado ao presente estudo no que diz respeito aos entregadores-ciclistas, também considerados como uberizados.

Ao precificarem o produto de forma unilateral através dos algoritmos, as plataformas comandam um aspecto fundamental ao sucesso do negócio perante os clientes, acabando por minar a autonomia do parceiro. Considera-se que a ingerência dos preços por parte das

empresas-aplicativo sufoca a autonomia dos trabalhadores, de tal modo que a plataforma deveria assumir os riscos do negócio ao invés de transferi-los aos próprios parceiros (GOULART; FONSECA; SILVA, 2019), conforme se verifica em relação à Uber e se aplica precisamente ao caso do presente estudo.

Também sobre o caso da Uber, mas que se encaixa adequadamente ao presente estudo sobre as referidas empresas-aplicativo de entrega de refeições e bens, a suposta autonomia conferida aos motoristas consiste em uma falsa e ilusória sensação de liberdade concedida aos trabalhadores através de um sistema moderno de gerenciamento laboral desenvolvido pela plataforma (MARTINS, 2019).

Neste sentido, diante de tamanho grau de gerenciamento e controle das entregas por parte das empresas-aplicativo, não se sustenta a concepção de “critérios mínimos de qualidade”, tal como expressa a iFood (2020a), por exemplo, como limite para resguardar a tipificação como um contrato de trabalho autônomo.

Porquanto, conforme Baboin sobre a Uber, mas que se aplica precisamente às demais empresas do mesmo modelo:

Não se trata, como defendem alguns, de um mero intermediador de ofertas de serviço, como se fosse um classificado digital e instantâneo. A Uber é uma empresa que oferece mão de obra segundo padrões predefinidos e gerencia sua atuação, ainda que de forma mais flexível que nas empresas tradicionais. Essa flexibilidade não deve ser vista como ausência de subordinação, mas, ao contrário, representa sua mutação em face dos controles oferecidos pela evolução da tecnologia da informação e da comunicação. (BABOIN, 2017, p. 345)

É justamente a controvérsia sobre a autonomia dos trabalhadores sob demanda (motoristas e entregadores) que dá ensejo à indefinição jurídica da categoria no que se refere ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois atinge o requisito mais controverso: a subordinação. A falta de definição ocasiona então a judicialização do tema, de modo que o Judiciário vem proferindo entendimentos diversos sobre a matéria (MARTINS, 2019) pois a legislação brasileira atual permite que o trabalhador seja classificado ou como empregado, regido pela CLT, ou como trabalhador autônomo, regido pelo Código Civil.

Sendo assim, conforme aludido alhures, os trabalhadores sob demanda, sejam motoristas ou entregadores, parecem estar em uma área fronteira entre a relação de emprego a relação autônoma, (ALMEIDA; MARTINS, 2017), pois não se trata de definição pacificada na doutrina e jurisprudência.

A dicotomia do trabalho entre emprego ou autonomia é objeto de crítica no Direito do Trabalho há décadas, de modo que o surgimento de novas formas de trabalho, tal como o trabalho sob demanda via plataformas digitais, reascende o debate sobre a necessidade de novas regulações do mercado de trabalho (KALIL, 2019).

Tal dificuldade em classificar os trabalhadores sob demanda, no chamado capitalismo de plataforma, provocou o surgimento de variadas propostas, no Brasil e ao redor do mundo, a fim de proteger os trabalhadores e lhes proporcionar adequadas condições de trabalho (KALIL, 2019).

Está em tramitação atualmente no Brasil, perante a Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei 3.748 de 2020, que visa instituir e dispor sobre o regime de trabalho sob demanda, ou seja, a criação de uma categoria específica de contrato de trabalho para esta atividade (BRASIL, 2020). Outros países criam figuras intermediárias para enquadrar os trabalhadores situados na zona cinzenta entre subordinação e autonomia, tal como pretende o referido projeto de lei no Brasil (KALIL, 2020).

A regulação do trabalho no capitalismo de plataforma levanta questionamentos sobre a capacidade e a possibilidade de as categorias existentes no ordenamento jurídico brasileiro darem conta de novas realidades, bem como sobre a necessidade de inovar os desenhos regulatórios de proteção do trabalhador (KALIL, 2019).

Além da via legislativa, até o presente momento no Brasil são poucas as ações judiciais individuais de trabalhadores pleiteando reconhecimento de vínculo de emprego com as plataformas digitais. Existem algumas decisões que reconheceram e outras que negaram o vínculo empregatício (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

No caso de ações contra a empresa Uber, dados recentes apontam que dos 29 casos que versam sobre reconhecimento de vínculo empregatício, considerando, em apenas 3 houve decisão favorável aos motoristas, conforme mapeamento jurisprudencial feito perante o Tribunal Superior do Trabalho e os vinte e quatro tribunais Regionais do Trabalho. De modo que a judicialização do conflito não proporcionou melhores condições de trabalho aos motoristas (AQUINO; PASQUALETO, 2019).

Tal entendimento jurisprudencial, apesar de dizer respeito aos motoristas da empresa Uber, compreende também o dissenso de toda a categoria dos trabalhadores sob demanda, incluindo, portanto, os entregadores. Além disso, tal direcionamento jurisprudencial, mesmo que ainda sem sedimentação sólida, diverge frontalmente com o posicionamento apresentado pelo Ministério Público do Trabalho em seu estudo técnico sobre as plataformas digitais e a economia de compartilhamento:

De todo o exposto, em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 54)

Além da divergência doutrinário-jurisprudencial, ao longo do presente estudo observaram-se as exaustivas condições de trabalho sobre as quais estão submetidos os entregadores-ciclistas, muitas das quais não seriam permitidas pelo ordenamento juslaboral brasileiro, uma vez considerados empregados. Assim, o enquadramento do trabalhador como empregado é o meio pelo qual obtêm acesso a direitos trabalhistas, à medida que determina efeitos concretos e práticos sobre suas realidades (KALIL, 2019).

Os motivos que ensejaram o surgimento do Direito do Trabalho remanescem no capitalismo de plataforma. A desigualdade de poder econômico do trabalhador frente às plataformas, a assimetria de informações que coloca as empresas em situação privilegiada, a necessidade de trabalhar por longas jornadas para ser possível auferir renda para subsistência e os grandes obstáculos para promover ação coletiva dos trabalhadores são características das relações de trabalho no capitalismo de plataforma que justificam a intervenção do Direito do Trabalho para redistribuir renda e poder, tutelar a dignidade dos trabalhadores, tornar o trabalho mais democrático e viabilizar a organização coletiva. (KALIL, 2019, p. 207)

Portanto, diante de tamanha controvérsia, faz-se necessária, ao presente estudo, a análise da tipificação da relação de emprego conforme os requisitos consignados na Consolidação das Leis do Trabalho, com base na doutrina e jurisprudência da atualidade disponíveis sobre as relações jurídicas entre entregadores e plataformas digitais, bem como aquilo que couber sobre as relações jurídicas travadas entre motoristas e aplicativos.

## **6.2 A relação de emprego**

No ordenamento jurídico brasileiro, encontram-se dois institutos sobre quais se discute a classificação das relações de trabalho entre plataformas digitais e trabalhadores uberizados: o trabalho autônomo e o vínculo de emprego. Trata-se do ponto fulcral onde se encontra a principal controvérsia a respeito do trabalho sob demanda de plataformas digitais, pois, conforme Delgado (2019), a prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode se materializar conforme fórmulas relativamente diversas entre si.

Trata-se das duas principais expressões de trabalho livre, como categoria socioeconômica no país. Sendo que a grande diferença entre relação de emprego e o trabalho autônomo, é a dimensão da liberdade do trabalhador (KALIL, 2019), a ser analisada adiante.

No Brasil, a caracterização da relação de emprego conforme a CLT representa, conforme Kalil (2019), a porta de entrada da proteção justralhista, a qual garante salário mínimo, limitação da jornada de trabalho, tutela quanto á forma de extinção do contrato de trabalho, seguro-desemprego, fundo de garantia sobre o tempo de serviço, décimo terceiro décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença-maternidade e licença-paternidade, tutela quanto à segurança e saúde, registro em carteira de trabalho, dentre outros direitos, os quais, por sua vez, não são garantidos aos trabalhadores autônomos e eventuais.

Ao analisar a classificação do trabalho sob demanda, é necessário ter em vista três princípios basilares do Direito do Trabalho brasileiro: o princípio da proteção do trabalhador, o princípio da irrenunciabilidade e o princípio da primazia da realidade.

O princípio da proteção prescreve que o Direito do Trabalho estrutura uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia, o trabalhador, a fim de retificar, ou atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho, apontado como cardeal do Direito do Trabalho por importante parte da doutrina, pois influencia toda estrutura e características próprias deste ramo do Direito (DELGADO, 2019).

O fundamento deste princípio decorre justamente da própria razão de ser do Direito do Trabalho: o equilíbrio econômico entre os interesses do empregado e do patrão (CASSAR, 2017). Conforme Américo Plá Rodriguez, “[...] historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive às mais abusivas e iníquas.” (PLÁ RODRIGUEZ, 1978).

O princípio da irrenunciabilidade, embora atenuado pela negociação coletiva (art. 7º, incisos VI, XIII, e XIV da Constituição Federal), está vinculado à ideia de imperatividade, ou seja, a indisponibilidade de direitos, cujo objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois seria inviável a presença de normas que tutelam o trabalhador e que permitem que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter emprego ou de perdê-lo (BARROS, 2016).

O princípio da primazia da realidade considera que, para o Direito do Trabalho, prevalecem os fatos reais sobre as formas. Assim o que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito. Destina-se, portanto a proteger o trabalhador, tendo em vista que o

empregador poderia, com relativa facilidade, obrigar o trabalhador a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses (CASSAR, 2017).

Destarte, no Direito do Trabalho, deve-se buscar, preferencialmente, pela prática concreta efetivada ao longo da prestação dos serviços, independente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. Desta forma, o conteúdo do contrato ultrapassa o transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando todas as características presentes no cotidiano da prestação de serviços (DELGADO, 2019).

Tais princípios norteiam a presente análise sobre a classificação da relação de emprego dos entregadores-ciclistas, pois tutelam justamente anseios importantes encontrados na realidade desta categoria, isto é, a desproteção dos trabalhadores pelos direitos trabalhistas através de sua renúncia em face da disparidade entre os fatos reais e o conteúdo do contrato firmado com as empresas-aplicativo.

À luz destes princípios, em contraste com a configuração do instituto do trabalho autônomo, analisar-se-ão os requisitos celetistas necessários para caracterização do vínculo de emprego, consignados no art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943), sendo cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2019).

### *6.2.1 Trabalho efetuado por pessoa física*

Conforme Delgado (2019), considerando que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer etc.) importam à pessoa física, estes não podem, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas.

Neste sentido, há de se considerar que a realidade concreta pode compreender a utilização simulatória de roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma pessoa específica. À luz do princípio da primazia da realidade, uma vez demonstrado que o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, preenche-se o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2019).

No presente caso dos entregadores de aplicativo, observam-se ambas as hipóteses, tanto a constatação fática e contratual da prestação dos serviços de entrega ser feita obrigatoriamente pela pessoa física do entregador, quanto a constatação fática de simulação da roupagem da pessoa jurídica para encobrir a prestação efetiva de serviços por uma pessoa específica.

Na primeira hipótese, por exemplo, há a cláusula 3.5 dos Termos de uso do iFood, que determina expressamente a intransferibilidade e exclusividade do cadastro do entregador:

3.5. O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar em desativação imediata e definitiva da sua conta (IFOOD, 2020a).

Na segunda hipótese, a Rappi por sua vez, apesar da expressa classificação dos mandatários (entregadores) como pessoas físicas na sétima cláusula dos Termos e Condições de Uso (RAPPI, 2020b), possibilita o uso do CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas), constituído como MEI (Microempreendedor Individual) em nome do entregador (CRUZ, 2018), para que entregador tenha acesso a seus ganhos semanais, conforme declaração apresentada pela própria empresa no site Reclame Aqui (RAPPI, 2019b).

É relevante ressaltar que uma eventual imposição a um empregado para constituir uma pessoa jurídica para prestar serviços ao empregador se trata de uma fraude amplamente combatida pelos tribunais trabalhistas brasileiros. É a ilegalidade, com base no art. 9º da CLT, chamada de “pejotização”, cujo objetivo é justamente a precarização da mão de obra a partir da não observância de ditames legais que regem o vínculo de emprego (BABOIN, 2017).

Neste caso, observa-se que a prestação do serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, mesmo que cadastrada como MEI. Deste modo, resta preenchido o primeiro requisito para caracterização da relação de emprego em ambas as hipóteses levantadas.

### *6.2.2 A personalidade do trabalhador*

No tocante ao requisito da personalidade, conforme Delgado (2019), está vinculado ao requisito anterior, mas que possui importante diferença, pois o fato de o trabalho ser prestado por pessoa física não implica, necessariamente, que é prestado com personalidade. Trata-se da infungibilidade no que tange ao trabalhador, de modo que a relação jurídica acordada deve ser

*intuitu personae*, ou seja, o prestador de serviços não pode ser substituído intermitentemente por outro trabalhador no decorrer do contrato de trabalho.

Assim sendo, observa-se que a estrutura das plataformas digitais determina a personalidade como elemento central de seu modelo de negócio, conforme alude Baboin (2017) a respeito da empresa Uber, mas que se aplica precisamente ao caso em tela, pois em ambos as situações se utiliza do sistema de avaliações específicas para cada trabalhador, sejam motoristas ou entregadores, tal como abordado anteriormente.

Além disso, conforme lecionam Almeida e Martins (2017) a respeito dos motoristas da Uber, cabendo aplicar ao presente caso, considerando que o requisito da personalidade aponta para a impossibilidade de substituição do prestador de serviços, o fato de o cadastro dos entregadores ser intransferível, isto é, não pode ser utilizado por outro, o trabalho desempenhado pelos entregadores ou motoristas, portanto, detém personalidade.

### 6.2.3 A onerosidade

Considerando que o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso, dado que envolve um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis (DELGADO, 2019). A onerosidade do contrato de trabalho é traduzida, portanto, através da remuneração quitada pelo empregador em favor do empregado, em decorrência do trabalho prestado (ALMEIDA; MARTINS, 2017).

Conforme Baboin (2017) a respeito da Uber e seus motoristas: “A onerosidade é elemento motivador para a existência do labor do motorista. O trabalhador conduz o veículo com a intenção de receber pelos transportes efetuados, em uma típica relação de venda da sua força de trabalho”. Trata-se de um conceito cuja aplicação é devidamente cabível ao presente caso, uma vez que também os entregadores conduzem suas bicicletas com a intenção de receber pelas entregas realizadas, de modo que configura perfeitamente a relação de venda de sua força de trabalho.

No caso em tela, conforme exposto anteriormente, as empresas definem unilateralmente os valores das entregas, sem discriminar o cálculo realizado nem as tarifas retidas em benefício próprio, para então depositar os valores devidos na conta bancária do entregador. Neste ponto, a onerosidade já pode ser verificada.

Ademais, as plataformas digitais concentram consigo os valores pagos pelos clientes para depois repassar aos trabalhadores, tanto no caso da Uber (ALMEIDA; MARTINS,

2017), quanto no caso das plataformas digitais de serviços de entrega de refeições e bens, tal como apontado anteriormente (IFOOD, 2020a).

Configura-se a onerosidade, pois o trabalhador não paga uma tarifa mensal fixa, por exemplo, para utilização da plataforma para exercer seu trabalho, pelo contrário, a empresa repassa os valores devidos aos trabalhadores conforme a quantia de serviços prestados, com base nas tarifas e porcentagens por ela definidas unilateralmente, conforme lecionam Almeida e Martins (2017) a respeito da Uber para com seus motoristas, mas que se aplica precisamente ao caso das empresas, como iFood e Rappi, para com seus entregadores.

Além disso, conforme Goulart, Fonseca e Silva (2019), ao oferecerem oportunidade de ganhos ao trabalhador, tal como os garçons recebem gorjetas, tais ganhos adquirem natureza remuneratória, suficiente para caracterizar a onerosidade, segundo o julgamento proferido em São Paulo a respeito da empresa Uber e seus motoristas (TRT2 - RO nº 1000123-89.2017.5.02.0038, 2018). A possibilidade de os clientes oferecerem gorjetas aos trabalhadores também é constatada no caso das empresas de entregas por aplicativo, de modo que, tal como se concluiu em relação à Uber, aplicando-se ao presente caso em tela, verifica-se a configuração da onerosidade.

#### *6.2.4 A não eventualidade*

Também chamado de habitualidade, o requisito da não eventualidade determina que, conforme Delgado (2019), o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período de tempo determinado), não sendo qualificado como esporádico. Entretanto, o conceito da não eventualidade é um dos mais controvertidos na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais do Direito do Trabalho.

Apesar do dissenso doutrinário, a doutrina majoritária compreende, conforme Barros (2016), que o pressuposto da não eventualidade significa que os serviços prestados necessários à atividade normal do empregador, isto é, segundo Cassar (2017), a necessidade permanente da mão de obra para o empreendimento, seja de forma contínua ou intermitente.

Assim sendo, considerando que as plataformas digitais dependem diretamente dos parceiros (entregadores ou motoristas) para o sucesso do empreendimento, uma vez que sem entregadores não há serviço de entregas, cumpre-se o requisito da necessidade permanente da mão de obra para o empreendimento.

Além disso, a partir de uma análise superficial, a presença da habitualidade pode parecer questionável, conforme Baboin (2017) a respeito dos motoristas da Uber, uma vez que

as empresas não estabelecem horários fixos de trabalho. Todavia, a habitualidade não se caracteriza pela existência de horários fixos e/ou predeterminados de trabalho, pois, conforme Delgado (2019), a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência, de modo que se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. Em outras palavras, a não eventualidade ocorre mesmo com a prestação de serviços de forma descontínua, bastando a identificação do ânimo de permanência do trabalhador, por tempo indeterminado e em atividades vinculadas à finalidade da empresa (BABOIN, 2017 apud KALIL, 2019).

Ademais, conforme Almeida e Martins (2017) a respeito da relação entre Uber e motoristas, o preenchimento deste requisito depende da análise de cada caso concreto, podendo ou não ser configurada. Aplicando-se ao caso em tela, os trabalhadores sob demanda, apesar de desobrigados contratualmente a cumprir jornada fixa, perfazem jornadas com habitualidade diária, tal como apontou o levantamento da Aliança Bike (2019), cujos resultados registraram que 57% dos entregadores-ciclistas trabalhavam de segunda a sábado e 64% trabalhavam mais de oito horas por dia.

Há de se ressaltar que a possibilidade de o trabalhador laborar em qualquer dia e horário deve ser analisada através da óptica da subordinação, diante da complexidade e das implicações no controle patronal da mão de obra (BABOIN, 2017), pois se observa que as empresas fixam um valor essencialmente baixo ao trabalho, que, por consequência, implica em mais horas de trabalho aos entregadores para alcançarem a subsistência, ultrapassando muitas vezes os limites constitucionais da jornada de trabalho (SLEE, 2018 apud ABÍLIO, 2019), isto é, o controle da jornada por meio da precificação resulta na não eventualidade da prestação dos serviços de entrega.

Além disso, não há como ignorar o possível dano existencial à vida dos trabalhadores, causado em função das longas e exaustivas jornadas, dado que foram impedidos de se relacionar em sociedade ou de construir um projeto de vida, assim viviam basicamente em função do trabalho, sem tempo livre suficiente para, por exemplo, cursar uma faculdade, prestar um serviço social, frequentar a igreja, o cinema, o estádio de futebol, o aniversário de um amigo, ou quaisquer outras atividades que dão sentido à realização profissional ou pessoal do trabalhador (ABÍLIO; SABINO, 2019).

### 6.2.5 A subordinação

A subordinação é o elemento fático-jurídico mais importante na caracterização da relação de emprego (KALIL, 2019). Entretanto, trata-se também do mais controverso ponto no que tange à caracterização da relação de emprego no capitalismo de plataforma (KALIL, 2019), pois é possível caracterizar o trabalho autônomo como vínculo empregatício com alguns dos requisitos, como a onerosidade e a pessoalidade. Todavia, a presença da subordinação afasta qualquer possibilidade de a atividade realizada pelo trabalhador ser classificada como trabalho autônomo (KALIL, 2019).

Segundo Delgado (2019, p. 348), a subordinação é o principal elemento na diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo. A subordinação consiste, afinal, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2019).

Conforme Cassar (2017), em função do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue ou em potencial, podendo ser dirigido, fiscalizado e punido pelo empregador. Sendo assim, “[...] a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.” (CASSAR, 2017, p. 253)

Há de se ressaltar que, no Direito do Trabalho, a subordinação deve ser vista através do prisma objetivo, ou seja, a subordinação atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. De modo que se considera incorreta, do ponto de vista jurídico, a perspectiva subjetiva, ou seja, compreender que a subordinação atua sobre a pessoa do trabalhador e que assim cria certo estado de sujeição (DELGADO, 2019).

Ocorre que o conceito clássico de subordinação não é suficiente para abarcar as inovações que o trabalho proporcionado pela tecnologia apresenta (ALMEIDA; MARTINS, 2017). A subordinação clássica (ou tradicional) consiste:

[...] na situação jurídica derivada do contrato de trabalho por meio da qual o trabalhador se compromete a obedecer ao poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de

subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias. (DELGADO, 2019, p. 352)

Além da clássica, a doutrina também considera também as subordinações objetiva e estrutural sem se excluírem entre si, pois a conjugação dessas três dimensões da subordinação permite superar recorrentes dificuldades, frutos dos novos fatos do mundo do trabalho, na tipificação da relação de emprego (DELGADO, 2019).

A subordinação objetiva é a que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e nos objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício (VILHENA, 1975 apud DELGADO, 2019). Conforme Vilhena (1975, p. 235), a subordinação comporta uma “[...] relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos [...]”.

A subordinação estrutural consiste na “[...] inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.” (DELGADO, 2007, p. 667). Independe se o trabalhador se harmoniza aos objetivos do empreendimento, ou se recebe ordens diretas da chefia, mas é fundamental que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços, qualquer que seja sua função ou especialização, desde que incorpore, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (DELGADO, 2019).

Dado que as mudanças na organização do trabalho indicam a diminuição do número de empresas que utilizam a forma tradicional de gerenciamento de mão de obra, para uma adequada análise sobre o conteúdo do controle, há de se verificar a capacidade de a empresa influenciar todos os aspectos do trabalho (CUNNINGHAM-PARMETER, 2016 apud KALIL; SILVA, 2019).

Neste sentido, à luz do princípio da primazia da realidade, no presente estudo sobre a relação jurídica estabelecida entre empresas-aplicativo e entregadores-ciclistas, verificou-se anteriormente a presença de uma incongruência entre o que previa a norma contratual e o que de fato ocorria na prática da prestação dos serviços. Porquanto, neste caso, a cláusula contratual 2.4.1, no item iii, dos Termos de Uso do App da iFood previa o mero suposto estabelecimento de “critérios mínimos de qualidade”, contudo, questiona-se se o que de fato ocorria era uma subordinação estrutural dos entregadores.

Conforme exposto no tópico 5 do presente estudo, observa-se que a relação entre empresa e entregadores é composta por elementos que, considerados conjuntamente, indicam a presença de subordinação estrutural dos entregadores perante as empresas, conforme discriminadas a seguir.

Considera-se, assim, a utilização de um algoritmo próprio por parte das empresas, responsável pela distribuição das entregas e pelo cálculo do valor repassado ao entregador, unilateralmente determinado pelas plataformas.

Trata-se do mecanismo central do capitalismo de plataforma, reprogramado constantemente a partir do desenvolvimento da atividade, responsável por moldar as tarefas realizadas pelos trabalhadores sem a necessidade de a empresa intervir diretamente. Verifica-se, assim, que a liberdade que os trabalhadores teriam nesse modelo é fictícia, pois respondem aos comandos do algoritmo (CARELLI, 2017 apud KALIL, 2019).

A subordinação algorítmica é característica típica do modelo de uberização. Verifica-se em relação à Uber que a impossibilidade de o trabalhador fixar o valor de seu trabalho representa claramente, conforme Baboin (2017), a relação de subordinação ante a empresa. Observa-se que o algoritmo das plataformas comanda todos os trabalhadores, distribuindo-os segundo a demanda e os impondo o preço do serviço, de modo que a precificação dirige o trabalho, sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Além disso, uma vez que as empresas impõem um valor essencialmente baixo ao trabalho, exigem-se mais horas de trabalho do entregador para alcançar sua subsistência, ultrapassando muitas vezes os limites constitucionais de jornada, de modo que o algoritmo é capaz de aumentar tanto a disponibilidade de serviço a seus consumidores, quanto a dependência do trabalhador (SLEE, 2018 apud ABÍLIO, 2019). Nota-se, portanto, que a precificação unilateral por parte das plataformas exerce também por consequência o controle sobre a jornada.

Desta forma, embora o modelo de negócio uberizado não exerça controle direto na jornada de trabalho do motorista, sem impor inclusive limites mínimos e máximos de trabalho, percebe-se que tais limites são impostos pela realidade social em que o trabalhador está inserido (BABOIN, 2017).

Outrossim, neste ponto, há de se ressaltar a contradição própria deste modelo, de que ao mesmo tempo se acena para a suposta autonomia dos trabalhadores, tal liberdade é impedida pela programação, pela exclusiva e mera existência do algoritmo, conforme apontado pelo Ministério Público do Trabalho a respeito da Uber, mas que se aplica

precisamente ao presente caso (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Ademais, se por um lado as empresas promovem a suposta autonomia dos entregadores, por outro lado, os entregadores não têm acesso aos cálculos dos valores das entregas feitos pelo algoritmo da plataforma, tampouco há possibilidade de negociação dos termos e tarifas.

Além da subordinação algorítmica, considera-se também o efetivo controle de qualidade exercido pelas empresas através do sistema de avaliação por estrelas. Segundo Goulart, Fonseca e Silva (2019) a respeito da presença deste sistema no modelo da Uber, estabeleceu-se um panóptico que atua em favor da empresa e a ajuda a manter o trabalhador sob o poder diretivo da empresa.

Neste sentido, considera-se que tal sistema de avaliações constitui uma espécie gerente coletivo formada pela multidão de consumidores (ABÍLIO, 2017), por meio do qual os trabalhadores estão permanentemente sob vigia, controle e gerenciamento por parte dos dados produzidos por sua própria atividade e a dos consumidores (ABÍLIO, 2019).

Conforme Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), a avaliação assume nítido caráter de controle, pois seu destinatário é a própria empresa e não os clientes, uma vez que não há possibilidade de o cliente escolher o motorista ou entregador, por sua pontuação. É o algoritmo da empresa que escolhe e encaminha o motorista ou entregador ao cliente. Não há, portanto, conforme Baboin (2017), eliminação da subordinação, mesmo que as avaliações sejam feitas pelos clientes, pois o sistema foi desenvolvido e é controlado pela própria empresa segundo seus próprios critérios.

Observa-se, portanto, que da mesma forma que não é obrigatória – mas é inescapável – a realização de jornadas estafantes, não há como fugir do padrão do serviço imposto pela empresa através do sistema de avaliações (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Conforme Abílio e Sabino (2019), o entregador ou motorista se vê obrigado a atender inúmeras exigências, as quais, entretanto, não são formalmente definidas, mas há padrões permanentemente operantes.

Este fator de controle diretivo indireto se aprofunda quando se observam as regras de desligamento determinadas pelas plataformas, cujos termos preveem a possibilidade de desligamento temporário ou definitivo do entregador sem notificação prévia, de forma não objetiva, sujeita a discricionariedade da empresa, conforme se verificou alhures.

Tal situação também é observada no caso dos motoristas da Uber, conforme Baboin (2017), em que os parâmetros de avaliação e a nota de corte foram determinados unilateralmente pela empresa, como forma de controle do trabalho. Além disso, a interpretação de tais dados é processada pela própria empresa, segundo seus objetivos

empresariais. Assim, acrescenta-se mais um elemento na configuração da subordinação, uma vez que se trata de um controle gerencial e estrutural.

Além disso, também foram observados métodos de estratificação dos entregadores através do sistema de níveis, através do qual os trabalhadores obtêm acesso a mais tipos de pedidos e métodos de pagamento conforme foram atingindo determinadas metas de entregas (RAPPI, 2019a). Bem como, métodos de incentivo à realização de mais entregas (BRAGA; LARA; RIBERIO, 2020) e à permanência em locais estratégicos por mais de doze horas (MACHADO, 2019), por meio de bônus financeiros.

Tais métodos podem ser observados no caso da empresa Uber, conceituados como uma forma de subordinação através da ideia de controle por ‘*stick*’ (porrete) e ‘*carrots*’ (premiação), em que aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são cortados ou punidos, já os que seguem a programação recebem premiações em forma de bônus e prêmios (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Diante da lógica de “*stick and carrots*”, a insegurança do trabalhador de ficar à mercê do mercado de trabalho – marcado por altos índices de desemprego e informalidade – o condiciona a aceitar os padrões determinados pelas empresas e fiscalizados pelos clientes. Destarte, observa-se uma estrutura social característica das relações de emprego típicas, com uma nova forma de exercer o poder diretivo, de maneira que o trabalhador permanece sob a dependência e os controles da empresa (GOULART; FONSECA; SILVA, 2019).

Há de se destacar que as empresas não demitem, mas possuem o poder do desligamento, temporário ou permanente, caso o trabalhador recuse determinado número de tarefas, ou se envolva em manifestações políticas contra a empresa, ou seja denunciado por má conduta (ABÍLIO; SABINO, 2019). Soma-se a isso o fato de que a iFood determina que seus entregadores respeitem o Código de Conduta, a Política de Privacidade e de Confidencialidade da empresa (IFOOD, 2020a).

Diante de todo exposto, as condições de trabalho apresentadas indicam a presença de subordinação estrutural, nos termos cunhados pela doutrina, sendo a “[...] inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.” (DELGADO, 2007, p. 667). Porquanto se observa que os entregadores estão inseridos na dinâmica das plataformas digitais, materializada pelos algoritmos, subordinados ao poder diretivo das empresas, constituído através dos sistemas de avaliação, de bonificação e de estratificação.

Deste modo, diante de tais condições de trabalho, que demonstram tal grau de submissão dos trabalhadores, examinar o trabalho de entregas realizado sobre uma bicicleta se mostra essencial para revelar a profundidade da exploração (ABÍLIO; SABINO, 2019). Nota-se, portanto, que os entregadores-ciclistas, sob a égide do modelo da uberização, estão tanto subordinados às empresas-aplicativo em função dos novos sistemas de gerenciamento de mão de obra proporcionado pelo avanço tecnológico, quanto submetidos às condições de trabalho exploratórias e extenuantes, sendo esta, consequência daquela.

Sendo estas as condições e a realidade da atividade laboral em análise, restam preenchidos todos os requisitos para enquadramento do vínculo empregatício entre empresas-aplicativo e entregadores-ciclistas, conforme discorrido ao longo deste capítulo.

### **6.3 A (des)proteção trabalhista**

Embora o presente estudo tenha demonstrado a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício na relação jurídica entre plataformas digitais e trabalhadores sob demanda, este posicionamento não está sedimentado nos tribunais trabalhistas pelo Brasil.

Tal como mencionado anteriormente, no caso dos motoristas da Uber, constatou-se que há uma tendência jurisprudencial para o não reconhecimento de vínculo empregatício, diante dos dados obtidos até setembro de 2018, conforme Aquino e Pasqualetto (2019). Já no caso de entregadores da plataforma Rappi, verificou-se a inexistência de unanimidade no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, conforme Jesus e Cunha (2020).

Conforme Pires (2019), a respeito do vínculo empregatício entre Uber e motorista, verificou-se que ainda resta nítida divergência de entendimentos, tanto na interpretação da realidade fática e dos novos contornos da organização do trabalho, quanto na conceituação e abrangência da subordinação jurídica. Tal cenário inegavelmente ocasiona insegurança jurídica, instabilidade, injustiça social e incoerência sistêmica, distanciando o Direito do Trabalho do cumprimento de seu desiderato.

Neste sentido, conforme Pinto (2017), o fato de as tarefas laborais não ocorrerem no espaço físico das empresas faz com que seja mais complexa a identificação dos elementos fático-jurídicos para reconhecimento da relação de emprego. Além de que as novas tecnologias e métodos de gerenciamento de mão de obra dificultam a subsunção da situação fática laboral aos conceitos consignados nos artigos 2º e 3º da CLT.

Diante de tal dificuldade em classificar os trabalhadores do capitalismo de plataforma com empregados ou autônomos, surgiram propostas com objetivo de proteger os

trabalhadores e de oferecer condições de trabalho adequadas. Todavia, a ideia de se criar uma categoria intermediária para classificar os trabalhadores não é unânime (KALIL, 2019).

Conforme Stefano, Aloisi e Silberman (2016), apesar de haver positivas motivações na tentativa de adequar a regulação do trabalho no capitalismo de plataforma, a maior dificuldade é possibilidade de esta nova categoria não ser capaz de dar conta das particularidades do trabalho sob demanda, pois definições legais são sempre escorregadias quando aplicadas na prática, de modo que se corre o risco de encontrar outra classificação sem remover o risco de fraude e litigância sobre o tema, caso os direitos conferidos aos trabalhadores nesta categoria não sejam capazes de fornecer proteção significativa.

Argumenta-se que a constituição de relação de emprego em relação aos trabalhadores uberizados inviabilizaria o modelo de negócio, impactando negativamente os próprios trabalhadores, os consumidores e a economia. Entretanto, se tal argumento for aceito, estar-se-ia concedendo um privilégio sem precedentes às empresas da “economia de compartilhamento”, de modo que se assumiria que a lei não vale para todos, criando-se um ambiente de concorrência desleal contra os demais setores da economia, ferindo o próprio princípio fundamental dos valores sociais da livre iniciativa, preceituado pela Constituição Federal (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Atualmente o desafio do Direito do Trabalho é justamente a ressignificação e ampliação do espectro de interpretação dos requisitos das relações de emprego, na tentativa de modernizá-lo e proteger a vontade constitucional de fixar um patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores brasileiros. Diante disso, verifica-se a necessidade de uma revisão na hermenêutica constitucional-trabalhista na proteção dos trabalhadores diante das novas formas de contrato de trabalho (BRANCO; BRANCO; BRANCO, 2019).

Neste sentido, deve-se considerar de antemão o princípio constitucional do valor social do trabalho, consignado no inciso IV do art. 1º da Constituição Federal, como norte para interpretação das normas jurídicas, sobretudo no que se refere ao art. 7º da Carta Magna, diante da necessidade de uma postura hermenêutica que sustente, em todos os níveis, o trabalho humano como um valor social a ser respeitado pelo Estado e por particulares (BRANCO; BRANCO; BRANCO, 2019).

Sendo assim, no que se refere à dimensão e o alcance do art. 7º da Constituição Federal, deve-se considerar que o rol de direitos dos trabalhadores inseridos nos respectivos incisos atinge também as relações de trabalho *latu sensu*, de modo que se assegurem condições minimamente dignas de trabalho e vida, inclusive os trabalhadores autônomos, neste caso os entregadores-ciclistas, pois se verifica que o legislador constituinte originário

utilizou a expressão “trabalhador” e não, “empregado” (BRANCO; BRANCO; BRANCO, 2019).

Observa-se, portanto, que em um cenário marcado por uma grave crise econômica e por altas taxas de desemprego e informalidade, os aplicativos assumem o papel de promovedores da atividade econômica, através da lógica do empreendedorismo, de modo a se aproveitar do enorme contingente de desocupados, desalentos e subutilizados, impondo um questionável tratamento jurídico em benefício próprio e reconfigurando setores inteiros. Por consequência, os trabalhadores, diante de um descomunal excedente de mão de obra, atraído pela demanda e movido pela necessidade, vê nos aplicativos uma forma de se (re)inserir, mesmo que de forma precária, no mercado de trabalho (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Trata-se de uma irrealidade classificar os trabalhadores uberizados como empreendedores, pois não detêm os meios de produção (algoritmos) e não possuem nenhuma influência sobre o modelo de gestão dos negócios, além de estarem submetidos a péssimas condições de trabalho, sem proteção social ou amparo legal-institucional do Estado, estando à mercê de determinações alheias às suas vontades, como a remuneração, a duração e a intensidade de sua jornada (ABÍLIO; SABINO, 2019).

Portanto, é imprescindível avançar no reconhecimento dos direitos trabalhistas do setor dos entregadores por aplicativo, bem como no dos demais trabalhadores uberizados, o que, conforme Abílio e Sabino (2019), apenas poderá acontecer por meio da atuação conjunta dos atores sociais envolvidos, do fortalecimento das instituições públicas de fiscalização e estabilização das relações de trabalho e do reconhecimento do direito de livre associação, sindicalização e negociação coletiva a partir de um sistema capaz de promover o desenvolvimento da atividade econômica com respeito aos princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização social do trabalho.

## 7 CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, analisou-se uma nova e desafiadora realidade insurgente no Direito do Trabalho: a precarização dos entregadores-ciclistas em meio à uberização do trabalho.

O presente estudo afluíu de três diferentes perspectivas. Primeiro, a partir da compreensão histórica dos movimentos de flexibilização dos direitos trabalhistas e dos caminhos que levaram à Indústria 4.0 e ao fenômeno da uberização. Verificou-se que a confluência de fatores – o desenvolvimento tecnológico e a ascensão do neoliberalismo – culminou no desenvolvimento da Indústria 4.0, também conhecida como *gig economy*, que determinou uma nova realidade nas relações de trabalho.

Posta essa realidade, passou-se a dissecar a realidade e as condições factuais a respeito dos trabalhadores uberizados, mais especificamente neste caso, os entregadores-ciclistas. A análise se pautou a partir de suas perspectivas, formal e material. Primeiro, foram examinadas a relação jurídica entregador-empresa e as respectivas condições contratuais, a respeito das quais se observou a presença de instrumentos contratuais que incumbem excessiva carga de responsabilidade sobre os entregadores e proporcionam vultoso poder discricionário às empresas, bem como a existência de métodos de gerenciamento e controle de mão de obra por parte das empresas. Segundo, foram analisadas as condições factuais sobre as quais estão submetidos os entregadores, verificando que tais trabalhadores estão submetidos a condições ambientais de trabalho precárias, condicionados a exercer jornadas e quilometragens extenuantes, com baixíssima remuneração.

Ulteriormente, diante disso, ao analisar as respectivas consequências jurídicas, verificou-se como oca a narrativa de empreendedorismo projetada sobre os entregadores por parte das empresas, cuja consequência se traduz na tentativa de retroalimentar o afastamento da proteção justralhista, a qual poderia se dar ou por uma regulamentação específica da categoria ou pela aplicação dos dispositivos celetistas aos novos fatos sociais. Neste sentido, observou-se a possibilidade de ambas.

Por fim, diante de todo exposto, contata-se que a exploração e a precarização do trabalho uberizado, que inclui os entregadores-ciclistas, objeto deste estudo, decorrem justamente da possibilidade, aberta pela tecnologia, de extensivo controle de mão de obra por meio de aplicativos e algoritmos, cujo conceito encontra controvérsias na legislação brasileira, o qual, aliado à narrativa de empreendedorismo, proporciona condições para o distanciamento da tutela justralhista, eximindo as empresas de responsabilidade.

Tal cenário pode ser sintetizado como: inovações tecnológicas que determinaram o surgimento de novas relações jurídicas, não previstas pela legislação em vigor, e que culminaram na exploração e precarização de trabalhadores diante da discrepância econômica entre empresas e trabalhadores, alinhadas à vertente política em alta.

Trata-se de um ambiente cujos elementos podem ser observados tanto na atualidade, conforme descrito acima, quanto à época da Revolução Industrial, no século XVIII, em que o domínio das máquinas a vapor e de tear provocou o surgimento do próprio conceito de relação de emprego, que culminou na exploração e precarização do trabalho dada inexistência de qualquer legislação trabalhista, em sintonia com o liberalismo econômico em voga na época.

Neste sentido, a compreensão histórica do surgimento do Direito do Trabalho leciona oportunamente sobre a importância da adaptação de institutos justralhistas ante a novos fatos sociais que impõem precárias condições laborais a milhões de cidadãos, fazendo jus à própria essência tutelar da legislação trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: A subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, São Paulo, 2017. Disponível em:

<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 15 set. 2020.

ABÍLIO, Ludmila C.; SABINO, André M. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê COVID-19, p. 1-21, 2020.

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente P. Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences. **OIT Research Department Working Paper**, Genebra, n. 5, 2015.

ALDANO, Mariana. Duas empresas de entregas por aplicativo anunciam fim de bônus por número de viagens a motoboys em SP. **TV Globo**, São Paulo, 18 jul. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/18/duas-empresas-de-entregas-por-aplicativo-anunciam-fim-de-bonus-para-motociclistas.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2020.

ALMEIDA, Victor Hugo de; MARTINS, Murilo. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan./jun. 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS - ALIANÇA BIKE. Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. São Paulo, 2019. Disponível em: [http://www.aliancabike.org.br/assets/\\_docs/09\\_08\\_2019\\_09\\_45\\_190807\\_relatorio\\_s2.pdf](http://www.aliancabike.org.br/assets/_docs/09_08_2019_09_45_190807_relatorio_s2.pdf). Acesso em: 04 jan. 2020.

AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. O fenômeno da uberização e as alternativas ao reconhecimento judicial do vínculo empregatício na tutela de direitos e melhoria das condições de trabalho. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: O FUTURO DO TRABALHO. 2019. Ribeirão Preto. **Anais [...]** Franca: UNESP, 2019, v. 3. p. 1277-1287. Disponível em: [https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/01-anais\\_ivrepensando\\_2019\\_final.pdf](https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/01-anais_ivrepensando_2019_final.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330, jan./mar. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Carlos Juliano. Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. **BBC**, São Paulo, 14 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>. Acesso em: 03 set. 2020.

BINI, Adriano; BRIONE, Adriane; FAVALL, Pedro; MANUSCO, Filippo; MORENO, Ana Carolina; SOARES, Will. São Paulo teve quase 2 acidentes com vítimas por dia envolvendo ciclistas em 2019. **G1**, São Paulo, 07 fev. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/02/07/sao-paulo-teve-quase-2-acidentes-com-vitimas-por-dia-envolvendo-ciclistas-em-2019.ghtml>. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRAGA, Nathália; LARA, Bruna de; RIBEIRO, Paulo Victor. 'Parceria' de Risco. **The Intercept**, Brasil, 23 mar. 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>. Acesso em: 28 maio 2020.

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**, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019.

BRASIL. Projeto de Lei 2.865/2011. Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP), Parecer do Relator, Dep. Márcio Marinho (PRB-BA), 06 jun. 2012. Altera o caput do art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades de transporte de passageiros e mercadorias e os serviços comunitários de rua, regulamentados pela Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 2011. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=999499&filename=Tramitacao-PL+2865/2011](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=999499&filename=Tramitacao-PL+2865/2011). Acesso em: 18 maio 2020.

BRASIL. Projeto de Lei 3.748/2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 09 out. 2020.

BOND, Letycia. Compras por aplicativos têm alta de 30% durante pandemia, diz pesquisa. **Agência Brasil**. São Paulo, 29 abr. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-04/compras-por-aplicativos-tem-alta-de-30-durante-pandemia-diz-pesquisa>. Acesso em: 03 jul. 2020.

CAMPANA, Priscila. O impacto no neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 37, n. 147, jul./set. 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2017.

CRUZ, Bruna Souza. Rappi e Glovo: qual a lógica por trás dos apps que entregam “qualquer coisa”. **UOL**, São Paulo, 25 abr. 2018. Tilt. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2018/04/25/uber-das-entregas-entenda-qual-e-a-logica-por-tras-da-rappi-e-glovo.htm>. Acesso em: 18 maio 2020.

COMO FAZER seu primeiro pedido com a RAPPI. São Paulo, 2019. 1 vídeo (1 min.53seg.). Publicado pelo canal Rappi Entregador. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=TOtoNv221\\_Q](https://www.youtube.com/watch?v=TOtoNv221_Q). Acesso em: 18 mar. 2020.

CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. **Boston University Law Review**, Boston, v. 96, 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. Boitempo, São Paulo, 2016.

DAVIDOV, Guy. The status of Uber drivers: a purposive approach. **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal**, v. 6, n. 1-2, nov. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 06, jun. de 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Maria. Como a Rappi funciona para o entregador? Veja perguntas e respostas. **TechTudo**, 13 mar. 2019. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/03/como-a-rappi-funciona-para-o-entregador-veja-perguntas-e-respostas.ghtml>. Acesso em: 18 maio 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras flexões. **Jota**, São Paulo, 2019. Disponível em: [https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019). Acesso em: 22 mar. 2020.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FIGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Remir, 2019.

FONSECA, Maria Hemília. **Curso de metodologia na elaboração de trabalhos acadêmicos**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009.

FONSECA, Mariana. Este é o MEI que mais cresce na cidade de São Paulo. **Exame**, 16 jul. 2019. Disponível em: <https://exame.com/pme/este-e-o-mei-que-mais-cresce-na-cidade-de-sao-paulo/>. Acesso em: 18 maio 2020.

G1. Motociclistas de aplicativo protestam e bloqueiam vias do Centro e da Zona Sul de SP. São Paulo, 07 nov. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2018/11/07/motociclistas-de-aplicativo-protestam-na-avenida-paulista.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2020.

GIG – A Uberização do Trabalho. Direção: Carlos Juliano Barros; Caue Angeli; Maurício Monteiro Filho. **Repórter Brasil**, Brasil, 2019. Disponível em: [https://www.nowonline.com.br/filme/gig-a-uberizacao-do-trabalho/862698?fbclid=IwAR2oVg2Sj39oeKeRKnjGmgH0zZmidaFHxw9jCwPnfgok\\_airUdsyD3-XwnA](https://www.nowonline.com.br/filme/gig-a-uberizacao-do-trabalho/862698?fbclid=IwAR2oVg2Sj39oeKeRKnjGmgH0zZmidaFHxw9jCwPnfgok_airUdsyD3-XwnA). Acesso em: 07 jun. 2020.

GOULART, João Paulo; FONSECA, Maria Hemília; SILVA, Paulo Ricardo Artequilino da. Formação de contrato de trabalho de prestadores de serviços a plataformas digitais. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: O FUTURO DO TRABALHO. 2019. Ribeirão Preto. **Anais [...]** Franca: UNESP, 2019. v. 3. p. 1209-1228. Disponível em: [https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/01-anais\\_ivrepensando\\_2019\\_final.pdf](https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/01-anais_ivrepensando_2019_final.pdf). Acesso em: 17 set. 2020.

GREG NEWS. GREG NEWS | DELIVERY. **HBO Brasil**, 17 abr. 2020. (33m). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=v3B9w6wWNQA&t=1253s>. Acesso em: 07 jul. 2020.

IFOOD. Promoções, veja como elas funcionam! Brasil, 02 ago. 2019. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/promocoes-do-app/>. Acesso em: 18 maio 2020.

IFOOD. O que é iFood para Entregadores? Brasil, 04 out. 2019. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/ifood-para-entregadores-o-que-e/>. Acesso em: 25 mar. 2020.

IFOOD. Passo a passo para cadastro no app do Entregador. Brasil, 04 out. 2019. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/passa-a-passo-cadastro/>. Acesso em: 18 maio 2020.

IFOOD. Entregador de bike, saiba como fazer. São Paulo, 26 dez. 2019. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/entregar-de-bike/>. Acesso em: 24 mar. 2020.

IFOOD. Termos de uso do app. **Portal do Entregador**, Brasil, 17 mar. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>. Acesso em: 24 mar. 2020.

IFOOD. Seguro de vida COVID-19. **Portal do Entregador**, São Paulo, 12 de ago. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/seguro-de-vida-ifood-em-casos-de-covid-19/>. Acesso em: 15 de set. 2020.

IFOOD. MEI: tire suas dúvidas sobre o registro. Brasil, 10 set. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/conheca-mei/>. Acesso em: 15 set. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sistema de Contas Nacionais Trimestrais – SCNT. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9300-contas-nacionais-trimestrais.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=pib#evolucao-taxa](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9300-contas-nacionais-trimestrais.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=pib#evolucao-taxa). Acesso em: 16 mar. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=destaques>. Acesso em: 16 mar. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua. Indicadores IBGE, Divulgação Especial, Medidas de Subutilização da Força de Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro, 15 maio 2020.

Disponível em:

[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilio\\_s\\_continua/Trimestral/Novos\\_Indicadores\\_Sobre\\_a\\_Forca\\_de\\_Trabalho/pnadc\\_202001\\_trimestre\\_novos\\_indicadores.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilio_s_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_202001_trimestre_novos_indicadores.pdf). Acesso em: 07 jul. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz (org.). **Economias de compartilhamento e o direito**. Curitiba: Jarubá, 2017.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. São Paulo, 2019. f. 366. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Os impactos da reforma nas condições de trabalho. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FIGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Remir, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LOGGI. Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo. Brasil, 11 jun. 2020. Disponível em: <https://www.loggi.com/termos-condutor-autonomo/>. Acesso em: 15 set. 2020.

LOSCHI, Marília. Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>. Acesso em: 16 mar. 2020.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. **BBC News Brasil**, São Paulo, 22 maio 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 04 jan. 2020.

MACHADO, Leandro. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. **BBC News Brasil**, São Paulo, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>. Acesso em: 06 jul. 2020.

MARTINS, Murilo. **Políticas públicas de garantia do trabalho e o setor brasileiro dos motoristas por aplicativo: um estudo da Uber na cidade de São Paulo**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. Franca, 2019. 238 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, São Paulo, n. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>. Acesso em: 10 abr. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

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.

PINTO, Maria Cecília Alves. As novas ferramentas tecnológicas de gestão de mão de obra e a necessária releitura do elemento fático-jurídico da não eventualidade na relação de emprego. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017

PIRES, Elise Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. **Repositório UFMG**, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCDEMA/1/disserta\\_o\\_de\\_mestrado\\_\\_\\_elisa\\_guimar\\_es\\_brand\\_o\\_pires.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCDEMA/1/disserta_o_de_mestrado___elisa_guimar_es_brand_o_pires.pdf). Acesso em: 16 out. 2020.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1978.

RAPPI. Informativo de níveis. **SouRappi**, São Paulo, 23 mar. 2019. Disponível em: <https://blogbra.soyrappi.com/niveis-novos-melhores-pra-voce/>. Acesso em: 28 maio 2019.

RAPPI. Ganhe dinheiro quando quiser. São Paulo, 2020. Disponível em: [https://soyrappi.com/?utm\\_source=appuser&utm\\_medium=applk&utm\\_campaign=rt&\\_ga=2.224570835.896996551.1585079710-443650043.1578158438](https://soyrappi.com/?utm_source=appuser&utm_medium=applk&utm_campaign=rt&_ga=2.224570835.896996551.1585079710-443650043.1578158438). Acesso em: 24 mar. 2020.

RAPPI. Termos e Condições de Uso da Plataforma “Rappi”. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-da-plataforma-rappi/>. Acesso em: 04 jan. 2020.

RECLAME AQUI. Entregador Rappi precisa de MEI. Réplica da Empresa. Brasil, 20 jul. 2019. Disponível em: [https://www.reclameaqui.com.br/rappi\\_179520/entregador-rappi-precisa-de-mei\\_C9eFyOLZdFgozHUZ/](https://www.reclameaqui.com.br/rappi_179520/entregador-rappi-precisa-de-mei_C9eFyOLZdFgozHUZ/). Acesso em: 28 maio 2020.

REIS, Vivian; SILVA, Murilo. Mortes de ciclistas aumentam 64% na cidade de São Paulo em 2019, segundo Infosiga. **G1**, São Paulo, 20 jan. 2020. Disponível em: <http://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/01/20/mortes-de-ciclistas-aumentam-64percent-na-cidade-de-sao-paulo-em-2019-segundo-infosi%E2%80%A6/>. Acesso em: 11 jun. 2020.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. Greve não para apps, mas mostra força de entregadores; nova data é votada. **UOL Tilt**. São Paulo, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/greve-nao-para-apps-mas-afeta-sistema-e-mostra-forca-de-entregadores.htm>. Acesso em: 02 jul. 2020.

SACHS, Benjamin. Uber, the gig economy, and labour. **On Labor**, Estados Unidos da América, 2015. Disponível em: <https://onlabor.org/uber-the-gig-economy-and-labor/>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. Os debates sobre a Revolução 4.0 na Semana Institucional da Magistratura do Trabalho do Paraná de 2019. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 9, n. 86, mar. 2020.

SALOMÃO, Karin. iFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia. **Exame**, São Paulo, 18 abr. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em: 09 jul. 2020.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, Socialismo e Democracia**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 11, n. 1, jan./mar. 1997.

SMARTMEI, 2020. Parceria SmartMEI & Rappi. **SmartMEI**. Disponível em <https://www.smartmei.com.br/rappi/>. Acesso em: 24 mar. 2020.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2018.

STEFANO, Valerio de. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. **International Labour Office**, Genebra, 2016.

STEFANO, Valerio de; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. **Regulating for Globalization**, 1 maio 2019. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>. Acesso em: 16 out. 2020.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975.