



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
MONOGRAFIA JURÍDICA

**ANÁLISE JURÍDICA ACERCA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**  
A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NOS APLICATIVOS DE MOTORISTAS E  
DE ENTREGAS E A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO

ORIENTANDO: VICTOR HUGO RODRIGUES DA SILVA  
ORIENTADOR: PROF.: DOUTOR NIVALDO DOS SANTOS

GOIÂNIA-GO

2022

VICTOR HUGO RODRIGUES DA SILVA

**ANÁLISE JURÍDICA ACERCA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**  
A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NOS APLICATIVOS DE MOTORISTAS E  
DE ENTREGAS E A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO

Monografia apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Doutor Nivaldo dos Santos.

GOIÂNIA-GO

2022

VICTOR HUGO RODRIGUES DA SILVA

**ANÁLISE JURÍDICA ACERCA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**  
A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NOS APLICATIVOS DE MOTORISTAS E  
DE ENTREGAS E A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO  
EMPREGATÍCIO

Data da Defesa: 17 de maio de 2022

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof.: Doutor Nivaldo dos Santos

Nota:

---

Examinadora Convidada: Profa.: Doutora Cleudes Maria Tavares Rosa

Nota:

Este trabalho é dedicado a todas as pessoas que são explorados e afetados pela precarização do trabalho.

Quero agradecer à minha mãe, ao meu pai, à minha irmã, à minha avó e ao meu avô por terem me ajudado a chegar até aqui, amo vocês. Agradeço também aos meus amigos e aos professores que me guiaram a longo da minha jornada.

# ANÁLISE JURÍDICA ACERCA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

## A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NOS APLICATIVOS DE MOTORISTAS E DE ENTREGAS E A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Victor Hugo Rodrigues da Silva

### RESUMO

A presente monografia tem por objetivo analisar o fenômeno contemporâneo da *uberização* do trabalho e como este advento contribui para a precarização do trabalho, com foco na realidade brasileira. Para melhor compreender a problemática, foram estudados os modelos de funcionamento dos aplicativos de motoristas e entregas mais populares no país, bem como, quais são os problemas mais frequentes enfrentados pelos trabalhadores com estas plataformas digitais. Serviram de fonte de informações e dados diversas publicações em *sites*, doutrina de Direito do Trabalho e legislação, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 14.297/2022. Ao final, a análise dos requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício indicou que eles podem estar presentes na relação entre motorista e, ou entregador e aplicativo, tal teoria pôde ser corroborada com a apresentação de diversos julgados da Justiça do Trabalho brasileira que reconheceram o vínculo.

**Palavras-chave:** Uberização. Trabalho. Precarização. Vínculo empregatício. Aplicativos.

**LEGAL ANALYSIS ABOUT THE UBERIZATION OF WORK**  
THE PRECARIZATION OF WORK IN THE APPLICATIONS OF DRIVERS AND  
DELIVERIES AND THE POSSIBILITY OF RECOGNITION OF THE  
EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Victor Hugo Rodrigues da Silva

**ABSTRACT**

The present monograph aims to analyze the contemporary phenomenon of the uberization of work and how this advent contributes to the precarization of work, focusing on the Brazilian reality. To better understand the problem, the operating models of the most popular driver and delivery apps in the country were studied, as well as the most frequent problems faced by workers with these digital platforms. Several publications on websites, labor law doctrine, and legislation, especially the Consolidation of Labor Laws (CLT) and Law No. 14.297/2022, served as a source of information and data. In the end, the analysis of the essential requirements for the configuration of the employment relationship indicated that they may be present in the relationship between driver and, or delivery person and application, such theory could be corroborated with the presentation of several judgments of the Brazilian Labor Court that recognized the relationship.

**Keywords:** Uberization. Work. Precarization. Employment relationship. Applications.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1 O FENÔMENO DA <i>UBERIZAÇÃO</i> DO TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>11</b>
1.1 Conceito de <i>uberização</i> do trabalho .....	12
1.1.1 A <i>uberização</i> contribui para a precarização do trabalho na contemporaneidade.....	16
<b>2 OS APLICATIVOS DE MOTORISTAS E ENTREGAS MAIS POPULARES NO BRASIL.....</b>	<b>22</b>
2.1 O funcionamento do aplicativo <i>Uber</i> para motoristas.....	26
2.1.1 O funcionamento do aplicativo <i>Ifood</i> para entregadores.....	30
2.1.1.1 Os problemas enfrentados pelos motoristas e entregadores com as empresas <i>Uber</i> , <i>Ifood</i> e similares .....	33
<b>3 OS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....</b>	<b>39</b>
3.1 Análise da lei de proteção ao entregador por aplicativo .....	42
3.1.1 Proposta da União Europeia para conceder direitos trabalhistas a trabalhadores por aplicativos .....	46
3.1.1.1 Decisões judiciais que reconheceram a existência do vínculo empregatício entre os motoristas e entregadores e os aplicativos .....	48
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>57</b>

## INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos contribuíram imensamente para a evolução da humanidade, diversas máquinas, sistemas de software e aplicativos surgiram nas últimas décadas com o objetivo de facilitar a vida do homem no mundo contemporâneo, que é cada vez mais dinâmica e atribulada, sendo assim, qualquer mecanismo a fim de ajudar na realização de demandas cotidianas e economizar tempo, é bem-vindo.

Dentre essas inovações tecnológicas recentes, sem sombra de dúvidas, uma das mais presentes na contemporaneidade são os aplicativos de motorista particular, como por exemplo, o *Uber* e o *99 pop*, que causaram uma verdadeira revolução ao tirar o monopólio dos Táxis na prestação de serviços de transporte de passageiros. Com preços mais baixos, pouca ou nenhuma regularização estatal e motoristas disponíveis à palma da mão, não foi difícil para essas empresas atraírem milhões de usuários e indivíduos interessados em trabalhar nessas plataformas.

Nesta mesma toada, surgiram também aplicativos de entrega de comidas e itens de supermercados, a título de exemplo, podem ser citados o *Uber Eats*, o *99 food*, o *Ifood*, o *Cornershop*, dentre outros. Estas plataformas oferecem um vasto catálogo de restaurantes, supermercados e demais lojas todas ao dispor dos clientes quando quiser e em qualquer lugar.

Conforme já fora supramencionado, tais aplicativos não só atraíram e atraem milhões de usuários, como também milhares de profissionais dispostos a prestar sua força de trabalho no transporte de passageiros e entrega de comidas em domicílio. Com a crise econômica que assola o Brasil nos últimos anos, em especial com a pandemia da *COVID-19* e os altíssimos índices de desemprego, não é uma surpresa que pessoas busquem novas oportunidades de trabalho, ainda que em trabalhos informais ou de subempregos.

Apesar de contribuírem para facilitar a vida na sociedade atual, há uma dura realidade de exploração dos trabalhadores em tais aplicativos. Não há o reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas, muito embora, os requisitos das relações de emprego possam estar presentes na realidade. Em decorrência de não haver relação de emprego, são os próprios motoristas e entregadores que arcam com os prejuízos que

eventualmente possam vir a ter com os seus veículos, com sua saúde, e em caso de doenças ou acidentes no decorrer de suas atividades, não obtém qualquer auxílio das plataformas a qual fazem parte.

Diante disso, é de extrema relevância pesquisas acadêmicas a fim de analisar a realidade do ponto de vista jurídico, mais especificamente do direito do trabalho. A precarização do trabalho é um tema de extrema relevância, em especial no Brasil, que vêm cada vez mais precarizando relações de trabalho e mitigando direitos trabalhistas. Espera-se com este trabalho fazer uma análise profunda acerca do fenômeno da *uberização do trabalho* e seus efeitos sociais e jurídicos, levando a reflexões do que pode ser feito para melhorar a realidade que se apresenta.

Durante a elaboração deste trabalho de conclusão de curso o fenômeno da *uberização* do trabalho no modelo jurídico brasileiro será estudado de forma profunda, com uma investigação dos seus limites e como ele contribui para a precarização do trabalho, serão delimitados os modelos dos aplicativos já mencionados utilizados para motoristas e entregadores, além disso será feito um mapeamento de como a Justiça do Trabalho brasileira julga as demandas trabalhistas envolvendo o assunto.

É notório que algumas formas de organização do trabalho contribuem para a sua precarização e, na contemporaneidade uma dessas formas é a *uberização* já que, os motoristas e entregadores por aplicativos são negativamente afetados pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, muito embora, na prática, ocorra a subordinação com todos os requisitos legais.

Para a realização desta pesquisa será utilizado o método dedutivo, sendo assim, de forma racional serão analisadas informações e premissas para chegar a conclusões lógicas acerca da *uberização* do trabalho. A pesquisa teórica para chegar a essas conclusões será feita com uma pesquisa teórica profunda, utilizando da legislação, livros, doutrinas, bancos de dados, material jurídico disponível na *internet*, pesquisa jurisprudencial, revistas e periódicos, tudo a fim de explorar este tema tão importante atualmente, pois, a precarização do trabalho está intrinsecamente ligada à dignidade da pessoa humana, ou a falta desta, que é o princípio norteador do ordenamento jurídico brasileiro.

Em sua estrutura, este trabalho irá tratar inicialmente da conceituação da *uberização* do trabalho, bem como, a explanação de como ela contribui para

a precarização do trabalho no Brasil. Em seguida, serão estudados os modelos e o funcionamento dos aplicativos de motoristas e entregas mais populares no país, com a exposição dos problemas neles existentes.

Para dar prosseguimento, serão conceituados os requisitos para a configuração do vínculo empregatício, em seguida será analisada a lei de proteção ao entregador por aplicativo (Lei nº. 14.297/2022) e a proposta da União Europeia para conceder direitos trabalhistas a trabalhadores por aplicativos.

Ao final, será feita uma análise de decisões da Justiça do Trabalho brasileira que reconheceram o vínculo empregatício entre as empresas donas dos aplicativos e os trabalhadores.

## 1 O FENÔMENO DA *UBERIZAÇÃO* DO TRABALHO NO BRASIL

Para a elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso, faz-se necessário socorrer a autores de artigos científicos publicados na *internet* ou em livros. Diante da atualidade e relevância do tema, foram feitas buscas de autores que discorreram com a responsabilidade técnica e com a devida profundidade acerca do fenômeno da *uberização do trabalho*, para que assim, pudesse ter um bom arcabouço teórico.

Primeiramente, para a discussão acerca do advento da *uberização* do trabalho, a princípio, serão usadas como fonte de pesquisa artigos publicados na *internet*, tais como o de Raimundo de Castro, intitulado “O que é Uberização do trabalho?”, disponível no *site* Castro Digital, bem como o de Vivian Costa, nomeado “Uberização e precarização do trabalho e suas consequências”, disponível no *site* da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, ambos de 2020.

Prosseguindo, para a análise acerca dos requisitos do vínculo empregatício, será utilizada a obra do autor consolidado no ramo do Direito do Trabalho, intitulada ‘Direito do Trabalho’ publicada em 2019 pelo Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região e professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, Sérgio Pinto Martins.

Espera-se que, tendo como base teórica as obras supracitadas, bem como outras analisadas ao longo desta pesquisa, discorrer com seriedade, responsabilidade e qualidade sobre o tema da *uberização* do trabalho, e como a falta do estabelecimento de vínculo empregatício contribui para a precarização do trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos.

## 1.1 CONCEITO DE *UBERIZAÇÃO* DO TRABALHO

O advento da internet e das novas tecnologias da informação causaram uma verdadeira revolução na forma de viver em sociedade, houve profundas transformações nas dinâmicas sociais, a fim de facilitar a vida das pessoas. Nesse sentido:

O mundo passou por grande desenvolvimento e transformação tecnológica nos últimos 50 (cinquenta) anos, onde muita coisa foi modificada na vida dos seres humanos. A tecnologia causou mudanças significativas em nossas vidas, pois ela está presente em praticamente todos os processos da vida do ser humano: a tecnologia está nas escolas, está nos escritórios, está no campo nas lavouras e na produção de alimentos etc. A tecnologia oferece para as pessoas: mais agilidade, conforto e eficiência na realização dos processos. (CULTURA MIX, 2012, ONLINE)

O transporte e a mobilidade urbana não ficaram alheios a estas transformações, por isso, ter veículo próprio, utilizar o serviço dos táxis ou ainda fazer uso do transporte público deixou de ser as únicas opções para a locomoção e mobilidade urbana, é que de acordo com informações da ABERJE — Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (2021), o transporte individual privado integrou a Política Nacional de Mobilidade Urbana em 2012. Ainda segundo a Associação, empresas que prestavam serviços de transporte particular no mundo passaram a ter o Brasil como rota de incorporação, sendo a mais famosa delas, a Uber, que chegou no país em 2014.

A Uber é uma empresa que recebe motoristas parceiros em sua plataforma para realizar viagens de pessoas que solicitam corridas através de seus celulares. O serviço é extremamente popular no país, já que, também a ABERJE — Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (2021) cita dados da pesquisa do portal Opinion Box (2021) que concluiu o seguinte “78% dos usuários de *smartphone* no país já realizaram viagem de carro por meio do aplicativo e, destes, 69% dizem usar a Uber com mais frequência”.

É notável a grande praticidade dos serviços da Uber e empresas semelhantes, como a *99 Pop*, já que suas plataformas em aplicativos de celular estão literalmente à palma da mão das pessoas, podendo ser usados a qualquer dia e qualquer horário, dependendo apenas da disponibilidade de motoristas na região.

Além de atrair usuários do serviço, a empresa também atrai trabalhadores que se interessam a prestar seus serviços de motorista para os

usuários. Tal interesse é sintetizado pelo *site* Carta Capital (2019) “O modelo de trabalho é vendido como atraente e ideal, pois propaga a possibilidade de se tornar um empreendedor”.

Além desta ideia propagada, outro fator que faz com que a Uber e outras empresas semelhantes atraiam mão de obra está nos altíssimos índices de desemprego no país, pois, segundo dados do IBGE — Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, citados pelo *site* Correio Brasiliense (2021), a crise econômica que já assolava o Brasil foi impulsionada pela pandemia da *covid-19* resultando em uma taxa de desocupação de 13,8% no segundo trimestre de 2021, o número corresponde a 13,1 milhões de brasileiros desempregados.

Diante deste cenário e da dificuldade em conseguir empregos formais, muitas pessoas enxergam na Uber uma possibilidade de trabalho. A problemática, porém, advém do fato de que, esses motoristas não possuem qualquer vínculo empregatício com a empresa, não estando resguardados assim pelos direitos trabalhistas constantes na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e demais legislações correlatas.

É a partir disso que surge o termo *Uberização* do Trabalho, o termo deriva do nome da empresa e é conceituado da seguinte forma: “é a modernização das relações de trabalho decorrente da popularização dos aplicativos de contratação de serviços.” (CASTRO, 2021, ONLINE)

Ainda segundo Castro (2021), o fenômeno da *Uberização* informaliza as relações de trabalho, pois, os trabalhadores não possuem vínculo de emprego com a empresa, e por isso são chamados de parceiros ou empreendedores, e não de empregados.

Novamente analisando a publicação do *site* Carta Capital (2019) depreende-se que o fenômeno em análise se dá com a grande exploração da mão de obra de trabalhadores por poucas e grandes empresas, frisando também como a principal característica do modelo a inexistência de vínculo empregatício, isso porque as empresas não possuem nenhuma responsabilidade com os motoristas, que novamente são chamados de “parceiros cadastrados”.

A publicação da Carta Capital (2019) também credita outros fatores que despertam o interesse dos motoristas em trabalhar nos aplicativos, como a ideia propagada de o trabalhador ser um autônomo e sem ter que cumprir carga horária fixa.

Segundo a Carta Capital (2019), entre 20% e 30% dos valores cobrados nas viagens são repassados às empresas que possuem as plataformas, sobrando pouco lucro para os motoristas, já que as viagens possuem preços baixos e são eles que arcam com a gasolina, despesa com manutenção dos veículos, *internet* móvel para aceitar as corridas, dentre outros gastos.

Outro fator característico da *uberização* do trabalho que é tratado pelo texto da Carta Capital (2019), é o controle de qualidade dos serviços prestados pelos motoristas parceiros. A avaliação da qualidade das viagens realizadas é feita pelos clientes, sem ônus para a empresa que fornece o serviço. Essa avaliação é realizada por “estrelas”, que podem ser de 1 a 5, a depender de quão bom foi o serviço prestado, na opinião do passageiro.

O texto ressalta que essa modalidade de avaliação causa uma pressão psicológica nos motoristas, que precisam encontrar formas de satisfazer o cliente. Segundo a Carta Capital (2019), “duas avaliações negativas são suficientes ao descredenciamento, já que têm que manter uma média de 4,6 pontos, numa escala de 1 a 5 estrelas, para continuar com a parceria.”

Em síntese, levando em consideração os diversos artigos citados, o fenômeno da *Uberização* do trabalho no contexto dos motoristas de aplicativos pode ser conceituado como a adesão de trabalhadores a uma plataforma que serve como uma ponte entre os usuários/clientes aos motoristas, sendo que, estes não possuem qualquer vínculo empregatício com a empresa que faz a conexão entre as partes.

Porém, neste momento faz-se necessário frisar que apesar de até agora o conceito de *uberização* ter sido tratado apenas sob a ótica do serviço de transporte individual de passageiros, esse fenômeno não se restringe a este serviço, a escolha por fazer a conceituação neste sentido foi puramente para se explicar de onde deriva a palavra, ou seja, da empresa de transporte privado, a Uber.

Ocorre que, atualmente, cada vez mais outros serviços vêm sendo “*uberizados*”, seguindo a mesma sistemática do que ocorre com os motoristas: a ideia propagada de ser um empreendedor, ser “o próprio chefe”, quando na verdade o que ocorre é a precarização do trabalho decorrente do não reconhecimento do vínculo empregatício.

Dentre esses demais serviços “uberizados” está o de entregadores de comidas e compras de supermercado, através de aplicativos como o *Ifood*, *Uber Eats* (plataforma da Uber de entrega de refeições de restaurantes), *Cornershop*, entre outras. A justificativa para a existência desses aplicativos segue na mesma linha das plataformas de transporte individual privado: a modernização.

A vida na sociedade contemporânea é extremamente dinâmica e atribulada, com as pessoas tendo cada vez mais obrigações e responsabilidades com o trabalho, os estudos, o cuidado doméstico, além de diversas outras. Por isso, fez-se necessário a criação de ferramentas que otimizassem o tempo.

Sendo assim, os aplicativos de entrega são bem-vindos, pois, como ocorre com os de transporte, os usuários possuem à palma da mão a possibilidade de comprar de diversos restaurantes e mercados sem ter que sair de casa, pagando um baixo valor pela entrega.

Para os usuários existem as vantagens de usar esses serviços pela comodidade e custo-benefício. Por outro lado, o que atrai os entregadores para prestar seus serviços nessas plataformas são as mesmas razões já tratada até aqui, ou seja, o alto índice de desemprego agravado pela crise econômica advinda da pandemia de *covid-19*, a ideia distorcida de empreendedorismo, a dificuldade de conseguir empregos formais e a flexibilidade de tempo de serviço.

Ocorre que, assim como os motoristas, os entregadores não possuem vínculo empregatício, também tem que arcar com os custos dos veículos, mais comumente motocicleta, combustível, *internet*, e são avaliados pelos clientes com 1 a 5 “estrelas”.

Por fim, após ser feita a conceituação da *Uberização* do trabalho a partir da ideia de diversos autores, bem como a explicação de que o termo se aplica para além dos motoristas, a exemplo dos entregadores, no tópico seguinte serão analisados os impactos causados por este fenômeno no mundo do trabalho.

### 1.1.1 A UBERIZAÇÃO CONTRIBUI PARA A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Conforme fora discutido no início do tópico anterior, as transformações sociais causadas pelas novas tecnologias, em especial pelos aparelhos, máquinas sofisticadas e a *internet* impactaram diversos campos da sociedade, dentre eles o do trabalho.

A integração dos elementos tecnológicos na produção capitalista impactou a relação do empregador com o seu trabalho. Veja-se:

Com a transformação do capitalismo, a inserção das máquinas e da produção em massa que ocorre de maneira mais rápida e eficiente, os espaços ocupados pelo trabalhador que vende a sua força de trabalho, começam a mudar também. (LAGES, 2020, ONLINE)

Ainda segundo Lages (2020), com a introdução das máquinas e da inteligência artificial, o trabalhador perdeu parte do espaço que ocupava nas fábricas e passou a empregar sua mão de obra em trabalhos informais e precarizados. A autora cita a *internet* como a principal causa dessas transformações, já que com ela surgiu o termo por ela denominado como “economia compartilhada”.

Para Lages (2020), a economia compartilhada parece, a princípio, uma maneira de consumo mais consciente, em que as pessoas aparentemente compartilham e reaproveitam recursos inutilizados. O papel da *internet* na economia compartilhada é o de conexão:

O uso da Internet e de plataformas que auxiliam esse tipo de consumo funcionam muitas vezes através da conexão *peer-to-peer*, que faz a ligação entre o prestador de serviços (aquele que deseja fazer alguma comercialização de determinado serviço) e a pessoa que deseja adquiri-lo. (BIANCHI, PACHECO, MACEDO, 2020, p. 134-156)

Lages (2020) expõe que a economia compartilhada parte da ideia de uma economia sustentável, em que o trabalhador pode facilmente se cadastrar nas plataformas de serviços e ter nelas seu trabalho principal ou apenas uma renda extra. Ocorre que, para Lages (2020), o sucesso das empresas que operam essas plataformas provém da desregulamentação das relações de trabalho, fazendo assim, surgir o fenômeno da *uberização* do trabalho, no qual, o trabalhador tem uma visão deturpada acreditando ser um empreendedor, seu “próprio chefe”.

Para Lages (2020), alguns dos principais malefícios de plataformas como o *Ifood*, *Uber*, *Uber Eats*, *Rappi*, para os trabalhadores é a exigência do

cumprimento de um horário mínimo de serviço prestado por meio dos aplicativos, e que, caso esta exigência não seja respeitada, os motoristas e entregadores podem ser penalizados, ou até mesmo desligados das plataformas. Além disso, é citada a terceirização da avaliação dos serviços prestados, uma vez que quem avalia a qualidade das corridas e entregas são os usuários, e não as empresas.

Sobre o modelo de avaliações:

O fluxo de avaliações também funciona como um meio de certificação do trabalho, estabelecendo para o consumidor relações de confiança que não passam mais pelas esferas públicas de certificação do trabalho e das empresas. (ABILIO, 2019, p.3)

Para entrar nas plataformas como *Uber*, *Cornershop*, *99 pop*, o trabalhador não encontra muitos obstáculos, porém, uma vez cadastrados “A empresa demite, corta, tira da lista, sem nenhuma informação prévia ou justificativa. É o mais absoluto descompromisso com os trabalhadores” (Fontes, 2020). Em contraste com a facilidade no seu ingresso nas plataformas, ao sofrer sanções ou ser desligado dos aplicativos “O trabalhador não tem contato com a empresa. E quando tenta, não consegue” (FONTES, 2020, ONLINE).

Outra problemática do fenômeno em análise é a inexistência do vínculo empregatício entre a empresa e o trabalhador, apesar de ele ser explorado nas plataformas:

Na uberização, ocorre uma grande exploração da mão de obra por essas grandes empresas que dominam o mercado; enquanto os trabalhadores raramente possuem algum direito ou garantia, uma vez que há pouca ou nenhuma legislação específica ou responsabilidade com as pessoas cadastradas. (LAGES, 2020, ONLINE)

De acordo com Lages (2020), para se eximir de suas responsabilidades, as empresas alegam que são apenas uma “ponte” entre os usuários e os trabalhadores e que estes são apenas “parceiros cadastrados”, e não seus funcionários, o que justificaria a não existência de direitos trabalhistas e o fato de que são os trabalhadores que devem arcar com os gastos com a manutenção dos veículos, *internet* móvel, aparelhos de celular, combustível etc.

Ainda por se tratar de um trabalho onde o trabalhador não possui vínculo direto com a empresa, ele não possui uma renda fixa, nem jornada de trabalho estabelecida, o que faz com que todos os dias se tornem extremamente desafiadores, pois, o motorista ou entregador não sabe quanto receberá, nem se o valor será suficiente para o seu sustento e de sua família.

Para Lages (2020), essas incertezas criam um “incentivo perverso”, em que, para tentar faturar mais no dia, o trabalhador passa muitas horas

conectado às plataformas, em jornadas excessivas. O tal “incentivo perverso” pode ser o início do fim do que se entende por jornada de trabalho, é o que acredita Fontes (2020) “Essas empresas atuam como se a jornada de trabalho fosse infinita.”

O excesso de horas trabalhadas, a incerteza de quanto receberá ao final do dia, a preocupação com a avaliação dos usuários, o medo das penalizações e desligamento das plataformas podem, de acordo com Lages (2020) causar *burnout*, que são episódios de grande estresse causado pela pressão excessiva do trabalho, podendo gerar graves danos à saúde dos trabalhadores. Lages (2020) aponta o *burnout* como a principal razão de a *Uber* ter limitado a carga horária dos trabalhadores nos aplicativos a 12 horas, porém, tal iniciativa não busca simplesmente proteger a saúde dos motoristas e entregadores, mas reduzir acidentes e doenças que poderiam levar a disputas trabalhistas.

Lages (2020) aponta que a crise econômica e social intensificada pela pandemia causada pela *COVID-19* gerou desempregos e maior dificuldade de conseguir empregos formais, fazendo com que uma grande parcela dos trabalhadores ociosos enxergue no trabalho por aplicativo uma forma de recuperar sua renda, ainda que, sejam trabalhos informais e precarizados por todos os motivos já expostos ao longo deste tópico.

O fenômeno da *uberização* vem sendo cada vez mais contestado, não só no Brasil, mas, como no mundo todo e para Lages (2020), o Direito é um fator social essencial na discussão, devendo exercer um papel de mediador “não só exercendo o poder de coercibilidade Estatal, direcionando um sentido de normas trabalhistas existentes às práticas presentes, como criando novas estruturas de regulação dessas atividades”.

Para Lages (2020) deve ser implementada uma “agenda social capaz de permitir uma prática capitalista, sem descuidar do mínimo de direitos necessários à saúde do trabalhador”.

O futuro aponta para uma precarização cada vez maior do trabalho, diante da crescente mitigação dos direitos trabalhistas e incorporação da automação nas empresas, diante deste cenário, os trabalhadores, na opinião da historiadora, devem lutar pelos seus direitos ao lado de outros grupos que também sofrem opressões estruturais na sociedade.

Uma massa de trabalhadores que agora não tem um ponto de luta em comum, precisará lutar contra todas as formas de agressão que sofre. E, portanto, lutas antirracistas, feministas, de acesso à terra e à moradia, por exemplo, devem aumentar de maneira escalada. (FONTES, 2020, ONLINE)

Diante das fragilidades existentes no cenário da *uberização*, que para a Carta Capital (2019) “permite que o mercado sugue as forças do trabalhador, sem qualquer tipo de estigma ou embaraço: trata-se da banalização da precarização das relações de trabalho”, não é surpreendente a existência de lides entre os motoristas e entregadores com as empresas como a *Uber*. No país, cada vez mais vem surgindo processos na Justiça do Trabalho de trabalhadores requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício, ao passo que as empresas se defendem com o argumento de que apenas conectam os usuários aos prestadores de serviços.

Mendonça (2020) traz em sua publicação a análise de um julgado da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de fevereiro de 2020. A referida decisão entendeu, por unanimidade, negar o reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista e a *Uber*. A autora destaca que apesar de o efeito da referida decisão ser aplicado apenas ao caso julgado, ela abre um precedente desfavorável aos motoristas, pois, foi o primeiro precedente de uma instância superior a julgar o tema. “Até então, casos relacionados haviam tramitado em instâncias mais baixas e regionais, com decisões conflitantes a respeito do tema.” (MENDONÇA, 2020, ONLINE)

Muito embora os tribunais das instâncias inferiores não obrigatoriamente terem que julgar com o mesmo entendimento, pode se tornar uma tendência, além disso, “O parecer também acontece poucos dias depois da Justiça trabalhista de São Paulo negar uma ação civil pública que pedia vínculo empregatício entre a plataforma iFood e os seus entregadores.” (MENDONÇA, 2020, ONLINE)

O acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) está em descompasso com o entendimento de diversos países desenvolvidos, pois, Mendonça (2020) traz a avaliação de Rodrigo Carelli, procurador do Ministério Público do Trabalho no Rio De Janeiro:

Na Califórnia (EUA), onde o aplicativo nasceu, já existe uma lei que considera o vínculo entre a plataforma e os empregados. Assim como em Portugal. Na França, a Justiça também está encaminhando para esse entendimento. Na Alemanha nem se fala mais nisso, já é uma questão decidida. (CARELLI, 2020, ONLINE)

Mendonça (2020) também traz em sua publicação os posicionamentos de alguns ministros do TST, como Breno Medeiros, o relator do recurso que gerou o acórdão aqui tratado, para o ministro, o vínculo empregatício entre o motorista e a *Uber* não pode ser reconhecido, pois, o motorista tem a faculdade de escolher quanto tempo deseja ficar conectado à plataforma fazendo as corridas, além disso, reitera a *Uber* seria apenas uma mediadora entre motoristas e usuários, e que a maior parte do valor das corridas, cerca de 75% a 80% (setenta e cinco por cento a oitenta por cento) ficaria com o motorista. “O TST afirmou também que o pagamento recebido pelo motorista não é um salário, mas uma parceria comercial na qual o dinheiro é dividido entre a plataforma e os motoristas.” (MENDONÇA, 2020, ONLINE)

Enquanto a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (2020) representa um precedente desfavorável aos trabalhadores por aplicativo, a *Uber* comemorou divulgando uma nota em que

Diz já ter conseguido vitória em 75 acórdãos em tribunais regionais e 240 sentenças em varas trabalhistas em todo o país. Na ação, a Uber defendeu que não é uma empresa de transporte, mas uma plataforma tecnológica. (MENDONÇA, 2020, ONLINE)

A publicação de Mendonça (2020) menciona que, ao final do parecer, os ministros do TST apontaram o que seria o caminho necessário para solucionar o tema, a criação de uma lei específica para regulamentar a relação entre os motoristas e entregadores e as empresas como a *Uber*, *Ifood* e afins. A autora consultou a opinião do advogado do escritório do Martinelli Advogados. O profissional relembra que, direitos civis, a exemplo do divórcio, só foram conquistados após décadas, e que a ocorrência do fato social da *uberização* fará com que ele seja regularizado em algum momento:

A chegada desses aplicativos trouxe novas relações, o que não significa que eles não merecem alguma nova regra de proteção. Mas é normal que, primeiro aconteça o fato social para que depois ele seja regularizado. Até a década de 60 não havia o divórcio, mas as pessoas já se separavam e não acreditavam que o casamento precisava ser para sempre. (CASTRO, 2020, ONLINE)

Por outro lado, nem todos os especialistas acreditam que seja necessária a criação de uma lei específica para regulamentar o tema, Mendonça (2020), novamente traz à tona o posicionamento de Rodrigo Carelli, procurador do Ministério Público do Trabalho no Rio De Janeiro, para este membro do *parquet*, com a atual legislação do trabalho já seria possível estabelecer relação de emprego entre os motoristas e as empresas.

É uma visão romântica pensar que eles são todos empreendedores. Os motoristas trabalham em um empreendimento alheio, a Uber. E os clientes são da plataforma. Os motoristas não são autônomos. (CARELLI, 2020, ONLINE)

A fim de expor os efeitos do fenômeno da *uberização* do trabalho, Mendonça (2020) termina sua publicação fazendo menção ao posicionamento do Instituto Locomotiva sobre o tema:

São trabalhos que não consideram as leis trabalhistas, as horas extras. Se o motorista fica doente, ele simplesmente perde dinheiro. Ao se tornarem todos microempresários eles contribuem com uma previdência menor, o que pode tornar cada vez mais insustentável o sistema previdenciário, e a própria aposentadoria deles. (INSTITUTO LOCOMOTIVA, 2020, ONLINE)

Depreende-se, com a exposição dos posicionamentos apresentados neste tópico que o fenômeno da *uberização* do trabalho é uma realidade não só no Brasil, como no mundo todo. Por se tratar de um modelo novo de trabalho, é compreensível a divergência sobre o tema, se analisado pela ótica do sistema capitalista, a *uberização* liga trabalhadores a empresas privadas que prestam um serviço de baixo custo aos usuários, sem regulamentação estatal e sem arcar com despesas trabalhistas. Por outro lado, analisado pela perspectiva social, pode-se deduzir, a partir das ideias de especialistas sobre o tema que foram aqui apresentadas, que o modelo da *uberização* contribui com a precarização do trabalho na contemporaneidade.

Esta precarização é causada pela necessidade de trabalhar muitas horas para conseguir ter lucro suficiente para sobreviver, a forma de avaliação do serviço, a incerteza de quanto irão faturar a cada dia, mas principalmente, a dificuldade de obter o reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça do Trabalho.

Ao longo deste tópico, foram expostas razões que fazem com que a *uberização* contribua para a precarização do trabalho na contemporaneidade, também foram apontados caminhos sugeridos por especialistas para a amenização ou solução da problemática. Por sua vez, o capítulo seguinte tratará da análise do funcionamento dos aplicativos de motoristas e entregas mais usados no país, bem como, as problemáticas existentes neles.

## 2 OS APLICATIVOS DE MOTORISTAS E ENTREGAS MAIS POPULARES NO BRASIL

Conceituado o fenômeno da *uberização*, bem como sua contribuição para a precarização das relações de trabalho, neste momento, será exposto quais são os aplicativos de motoristas e entregas mais utilizados no Brasil, para que posteriormente sejam delimitados os seus modelos para os trabalhadores e as maiores problemáticas existentes em suas plataformas.

Para Cordioli (2020) a chegada do aplicativo *Uber* ao Brasil em 2014 faz com que muitas pessoas não se lembrassem mais dos tempos anteriores à plataforma, em que era necessário realizar ligações para pedir pelo serviço dos táxis.

A autora menciona a facilidade de acesso ao aplicativo da *Uber* como uma das principais razões para que os táxis passassem a ser preteridos pelos brasileiros.

Desde então, um celular com acesso à internet se transformou numa importante ferramenta para viabilizar a locomoção das pessoas. Hoje, a maioria dos brasileiros já usa os aplicativos de transporte. Eles são o segundo meio de transporte mais utilizado pelas pessoas, perdendo apenas para os veículos próprios. (CORDIOLI, 2020, ONLINE)

Citando dados da pesquisa Viva Real de 2018, Cordioli (2020) cita que 52% dos brasileiros fazem uso dos aplicativos de motoristas para se locomoverem.

Os aplicativos de transporte surgiram como uma alternativa ao transporte público e ao uso individual de um veículo. Por conta disso, empresas como 99, Uber e Cabify passaram a fazer parte do dia a dia de muitos brasileiros. Elas mudaram os hábitos dos consumidores nos últimos anos. (CORDIOLI, 2020, ONLINE)

Contudo, Cordioli (2020) ressalta que, apesar dos 52% de brasileiros que utilizam aplicativos de motoristas para se deslocarem no cotidiano, a mesma pesquisa da Viva Real de 20218 concluiu que, para 63% dos brasileiros, o veículo próprio ainda é o maior meio de locomoção.

Na sequência estão os aplicativos, com 52%. Depois deles, vêm os ônibus (48%), caminhada (44%), metrô (35%), táxi (17%), trem (10%), bicicleta (9%), motocicleta (5%) e caminhão (0,2%). A pesquisa também mostra que a Geração Y é a mais adepta ao uso de transportes públicos: 59% usam ônibus e 38% usam o metrô. Já os Babyboomers permanecem fiéis ao carro próprio: 68% usam o próprio automóvel para se deslocar. No recorte por cidade, a preferência dos cariocas pelo principal concorrente dos *apps* de carona é destaque — 26% afirmaram usar os táxis. Em São Paulo, mais da metade dos entrevistados (52%) usa o metrô, que se coloca à frente dos ônibus (50%). (CORDIOLI, 2020, ONLINE apud VIVA REAL, 2018)

Cordioli (2020) prossegue com seu artigo afirmando o que já fora anteriormente tratado, o fato de a *Uber* ser uma plataforma que faz uma ligação entre motoristas e passageiros, num sistema de economia compartilhada. A autora explica que a economia compartilhada se baseia no uso comum de bens, de forma onerosa ou gratuita, e que sua diretriz é “o uso, e não a propriedade dos bens”. (CORDIOLI, 2020, ONLINE)

Especificamente no caso de automóveis, haveria 3 formatos de economia compartilhada. Sendo eles:

car sharing: sistema de economia compartilhada onde um grupo de indivíduos compartilha entre si uma frota de veículos, por determinado tempo; ridesharing: quando pessoas se utilizam de veículos que já estejam a caminho da região a que pretendem chegar (a tradicional “carona”); for-profit ridesharing: utilização de um sistema tecnológico de contratação de compartilhamento dos veículos, que permite que o motorista receba uma contrapartida financeira pelo transporte. (CORDIOLI, 2020, ONLINE)

Cordioli (2020) classifica empresas como a *Uber* no tipo *for-profit ridesharing* de economia compartilhada, uma vez que o motorista parceiro recebe dos passageiros o pagamento das corridas realizadas.

Trazendo pesquisa do instituto Ibope Inteligência (2017), a autora cita que dentre os aplicativos de motoristas, a *Uber* é a mais popular, sendo a preferida de 54% dos consumidores.

A *Uber* é usada, sobretudo, por homens jovens entre 25 e 34 anos, moradores do Nordeste e das classes A e B. Em segundo lugar vem a 99, com 12% de preferência. A maioria dos usuários da 99 estão no Sudeste e pertencem à classe A. Em terceiro e quarto lugar, quase empatados, aparecem EasyTáxi, com 5% da preferência dos entrevistados, e Cabify, com 4%. (CORDIOLI, 2020, ONLINE apud IBOPE INTELIGÊNCIA, 2017)

Conforme os dados citados, a *Uber*, a mais popular do ramo, “está disponível em mais de 500 cidades em 70 países”. (CORDIOLI, 2020, ONLINE)

Cordioli (2020) menciona as três opções disponíveis para o usuário da plataforma, a começar pela *uberX*, que é a mais econômica para viagens individuais, a *uberPOOL*, em que as viagens são compartilhadas por mais de uma pessoa, mas que possuem destinos iguais ou semelhantes, o que, faz com que o valor da corrida ao ser dividido entre todos os passageiros fique menor. Por fim, cita a *uberBLACK*, com viagens em carros mais sofisticados e regalias, o que torna a viagem mais cara.

Em segundo lugar na lista dos aplicativos do ramo de locomoção, está a *99pop*, a maior concorrente da *Uber* no Brasil.

Talvez o grande diferencial do 99 seja o valor de suas tarifas que, de acordo com a disponibilidade de carros, pode oferecer uma economia relevante frente ao Uber. Além disso, motoristas relatam que os ganhos oferecidos pelo 99 tendem a ser maiores devido à menor margem exigida pelo serviço em relação a seus concorrentes. (SOUSA, 2021, ONLINE)

Abaixo da *99pop*, encontra-se a *EasyTáxi*. Segundo Cordioli (2020), a empresa presta serviços de táxis e de motoristas particulares, para a autora, a *EasyTáxi* é a melhor empresa de táxis da atualidade, quanto à sua disponibilidade, a plataforma opera “em São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife e em outras 100 cidades brasileiras”. (CORDIOLI, 2020, ONLINE)

Em seguida, de acordo com a pesquisa do Instituto Ibope Inteligência (2017), a *Cabify* era a quarta empresa de motoristas particulares mais popular do país, contudo, de acordo com informações do portal *UOL* (2021), a *Cabify* deixou de atuar no Brasil em 14 de junho de 2021, informando em nota que o motivo de sua saída do país é a dificuldade de se manter rentável no Brasil.

Fontes da empresa explicam que a *Cabify* tem um forte compromisso com a busca de rentabilidade e que, como resultado de um constante processo de análise neste mercado, tomou a decisão de encerrar o serviço a partir de 14 de junho. (CABIFY, 2021, ONLINE)

Por fim, a quinta colocada na lista está a *BlaBlaCar*, que segundo Cordioli (2020), é uma plataforma de carona em que o usuário “pode escolher entre pegar carona, ou ser o motorista e compartilhar seu trajeto com alguém que possui a mesma rota que você.” (CORDIOLI, 2020, ONLINE).

Após ser analisada a lista com os cinco aplicativos de motoristas mais populares do Brasil, serão citados em diante, os três aplicativos de entregas, também chamados de *delivery*, mais populares no Brasil.

De acordo com Lima (2020) esses aplicativos fazem muito sucesso no país, já tendo sido baixados milhões de vezes nas lojas oficiais, como a *Google Play* e *App Store*.

Lima (2020) destaca que, poder pedir comida de casa não é novidade, pois, as pessoas já podiam ligar aos estabelecimentos e realizar seus pedidos, sendo assim, o diferencial dos aplicativos está na sua praticidade, pois, não é preciso falar com ninguém, tudo é realizado através das plataformas.

A autora destaca que os aplicativos de entregas seriam essenciais durante a pandemia:

Os aplicativos de entrega são uma ótima opção para quem não quer sair de casa. Sendo essenciais em períodos de pandemia, como a do

coronavírus. Pois, como medida preventiva, a OMS aconselhou as pessoas a ficarem em casa, para que assim o vírus pudesse ser contido. (LIMA, 2020, ONLINE)

O líder do ramo de entregas, de acordo com Lima (2020) seria o *Ifood*, pois, a plataforma disponível no *Android* e *IOS* oferece grande opção de restaurantes. Lima (2020) destaca que pelo *Ifood* o usuário realiza o pedido sem realizar ligação e pode acompanhar a entrega pelo aplicativo.

Em sequência, Lima (2020) cita a *Uber Eats*, derivada da *Uber*, que também possui variedade de estabelecimentos que oferecem seus cardápios para entrega.

Prosseguindo, Lima (2020) destaca a *Apptite*, para a autora, o diferencial do aplicativo seria a disponibilidade de restaurantes renomados e com refeições *gourmets*.

Pois bem, tendo em vista os artigos publicados pelos autores mencionados neste tópico, foi possível listar os aplicativos de motoristas particulares e de entregas mais populares no país.

Com base no que foi estudado, é possível concluir que tais aplicativos são extremamente populares no país, pelos motivos já tratados, como a praticidade e economia para o usuário.

Portanto, para dar continuidade à análise acerca do fenômeno da *uberização* do trabalho e suas consequências para o trabalhador, nos tópicos seguintes serão delimitados o funcionamento, para os trabalhadores, dos aplicativos *Uber*, o mais popular para motoristas particulares, bem como, do *Ifood*, o aplicativo de entrega mais utilizado no país.

## 2.1 O FUNCIONAMENTO DO APLICATIVO *UBER* PARA MOTORISTAS

Conforme demonstrado no tópico anterior, a *Uber* é atualmente, e desde a sua chegada no Brasil, o aplicativo de motoristas particulares mais popular no país, motivo pelo qual, esta foi a plataforma escolhida para ter seu funcionamento detalhado de forma pormenorizada.

Inicialmente, serão analisados os requisitos necessários para que alguém venha a ser um motorista parceiro da empresa. Importante destacar quede acordo com a Uber Brasil (2018) algumas regras podem variar de acordo com a legislação de cada município, feita esta ressalva, a seguir serão expostos apenas as condições a nível nacional.

Oliveira (2021) informa que é preciso que o motorista tenha Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com categoria B, ou superior e definitiva, com a observação EAR — Exerce Atividade Remunerada, além de um *smartphone*, quanto ao veículo, que de acordo com a Uber Brasil (2018) pode ser próprio ou alugado, é preciso ter quatro-portas e ar-condicionado, sendo que o ano da fabricação do carro é uma exigência determinada por cada cidade. “A entrega dos documentos é feita por *upload* digital diretamente no site da empresa.” (MORENO, 2016, ONLINE)

De acordo com Moreno (2016), a idade mínima para ser motorista parceiro da empresa é de 21 (vinte e um) anos. Em seu *site* oficial, a empresa informa, para fins de segurança que:

Todos os motoristas parceiros cadastrados na Uber passam por checagem de antecedentes criminais. Essa verificação é feita por uma empresa especializada que, a partir dos documentos fornecidos para cadastramento na plataforma, consulta informações de diversos bancos de dados oficiais e públicos de todo o País. (UBER, 2018, ONLINE)

Algumas exigências também podem variar de acordo com a modalidade de viagem, pois, na *Uber X*, a opção mais econômica para o passageiro, “pede-se apenas que veículo tenha ano de fabricação 2008 ou superior, ao menos quatro portas, ar-condicionado e capacidade de levar até cinco ocupantes” (MORENO, 2016, ONLINE), enquanto que para a *Uber Black*, é exigido que o veículo tenha “ao menos quatro portas, ar-condicionado e cinco lugares como no X, mas pede-se ainda que o veículo tenha bancos com

revestimento de couro, seja classificado como sedã ou SUV e cor preta.”  
(MORENO, 2016, ONLINE)

Elencados os requisitos necessários para ser um motorista parceiro da *Uber*, será explanado o funcionamento da plataforma para os motoristas, principalmente no que diz respeito ao pagamento:

A *Uber* paga os motoristas conforme as viagens realizadas. Os valores são calculados por quilometragem rodada e por tempo de trajeto, pagos semanalmente às segundas-feiras.

Alguns motoristas parceiros podem ter o Flex Pay, que permite transferências a qualquer hora (mas que demora até três dias úteis para compensar) ou a Uber Conta, que permite transferências instantâneas.  
(OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Segundo Oliveira (2021), o motorista da *Uber* ganha por quilômetro rodado, bem como, pelo tempo decorrido nas viagens, os valores pagos dependem de cidade para cidade.

Sobre o valor calculado por quilômetro e tempo, a *Uber* Brasil (2018) informa que, os valores das viagens podem ser multiplicados a depender da demanda por corridas em cada lugar e que os motoristas podem verificar essa variável antes mesmo de aceitar a corrida solicitada pelo usuário. A empresa alerta que essa variação de valor ocorre, geralmente, aos fins de semana, à noite, e nos horários de pico.

Oliveira (2021) menciona em seu artigo que “o site Motorista Elite possui um simulador de ganhos para plataformas de transporte, como a *Uber*, que leva em consideração a média de lucro de vários motoristas”.

Utilizando do *site* mencionado, Oliveira (2021) chegou à conclusão que, um motorista que trabalha com o próprio veículo durante 8 (oito) horas por dia ganha em média R\$ 143,00 (cento e quarenta e três reais), e caso trabalhe por 12 (doze) horas ao dia, este valor pode chegar a R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais), sem contar com o gasto em combustível e *internet*.

Mensalmente, a BLU365 (2018) afirma que nas grandes metrópoles, como São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, dentre outros:

A empresa garante que os ganhos giram em torno de R\$5.000 mensais, trabalhando 44 horas semanais, isto é, 8 horas por dia de segunda a sexta e mais 4 horas no sábado. Isso seguindo o planejamento mais tradicional de carga horária. (BLU365, 2018, ONLINE)

BLU365 (2018) ressalta que “para entender como são os ganhos, é importante compreender a taxa cobrada pela plataforma. A categoria *Uber X* cobra 25% do total da corrida e a *UberBlack* cobra 20% do total para a empresa.”

BLU365 (2018) rememora, porém, que conforme já fora tratado no capítulo anterior, é o próprio motorista que arca com as despesas do veículo, combustível, *internet*, dentre outros, e que, diferentemente do que ocorre com os taxistas, pelo menos em alguns Estados, não há abatimento do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), nem desconto para compra de veículos nas concessionárias, que na capital de São Paulo, pode chegar a até 30% (trinta por cento). O autor, porém, faz um contraponto:

A contrapartida dos impostos é que a legislação é mais branda para o Uber comparada a táxi. Não existem taxas para órgãos públicos ou necessidade de licenças para atuar, como o alvará de funcionamento no caso dos taxistas. Mas há outras exigências que envolvem gastos importantes para quem deseja operar um carro Uber. (BLU365, 2018, ONLINE)

Prosseguindo, para os motoristas que não possuem ou não querem utilizar o próprio veículo para realizar as viagens, a *Uber* permite que os carros sejam alugados e de acordo com Oliveira (2021), a empresa possui parceria com locadoras de carros visando fazer com que os motoristas obtenham descontos nos aluguéis.

O aluguel compensa para quem não quer se preocupar com questões como IPVA ou manutenção do carro. Algumas empresas oferecem também opções de seguro.

Para quem tem veículo próprio, é preciso calcular se os gastos com documentação, seguro, revisões e desgaste são maiores ou menores que o valor do aluguel. (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Em seu artigo, Oliveira (2021) menciona passo a passo, como funciona o aplicativo *Uber Driver*, que é o usado pelos motoristas.

Segundo Oliveira (2021), ao acessar o aplicativo, o motorista clica em “Iniciar”, a partir daí, quando um usuário próximo a ele solicita uma viagem, ele receberá uma notificação, que pode ser aceita ou ignorada. Se aceitar, o aplicativo mostrará um mapa indicando o caminho a ser percorrido até o encontro do passageiro, o motorista deve então clicar em “Navegar”. Caso necessário, o motorista pode entrar em contato com o passageiro, por ligação ou mensagem, através do próprio aplicativo.

Ao chegar no local de embarque, um contador de espera terá início até o passageiro entrar no carro. Quando o embarque tiver sido feito, clique em “Começar”. Toque novamente em “Navegar” e o aplicativo irá direcionar vocês até o destino. (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Oliveira (2021) continua afirmando que finalizada a corrida, o motorista deve clicar em “Encerrar viagem”, neste momento, o aplicativo o informará se o pagamento será feito em dinheiro ou se o passageiro pagou a viagem através de cartão cadastrado na plataforma. Assim como o motorista é

avaliado pelo passageiro, o inverso também ocorre quando a viagem é encerrada. Se quiser parar de dirigir, o motorista pode clicar na opção “Ficar *offline*”.

O autor também adverte que, conforme o que também fora tratado no capítulo anterior, “A plataforma permite que você fique online no máximo 12 horas por dia. Na parte superior da tela, você pode clicar para ver seus ganhos diários e semanais.” (OLIVEIRA, 2021, ONLINE), o autor também menciona a opção “Definir destino”, “que fica na parte inferior da tela. Motoristas usam essa opção quando querem pegar corridas que vão para determinado endereço, como perto da própria casa, e assim encerrar o dia.” (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Quanto ao meio de contato do motorista com a *Uber* para obter algum tipo de suporte:

O motorista parceiro pode acessar o aplicativo Uber Driver, ir ao menu principal e selecionar a opção "Ajuda". Também é possível tirar as principais dúvidas no site da Central de Ajuda da Uber. Em caso de emergência, você pode ligar para o 0800 006 8068. (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Oliveira (2021) ainda menciona uma novidade que surgiu durante a pandemia causada pelo vírus da *COVID-19*, a partir de solicitações dos motoristas, trata-se da *Uber Flash*, uma modalidade com a finalidade específica de transportar objetos pessoais dos usuários, desde que os itens não ultrapassem 10kg (dez quilogramas) e custem no máximo R\$ 500,00 (quinhentos reais). “O valor pago aos condutores é equivalente ao de uma corrida de UberX.” (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Delimitado o funcionamento do aplicativo *Uber*, especificamente para os motoristas, desde o momento do seu cadastro, com a análise da documentação e dos requisitos necessários para ingressarem na plataforma, passando pelas modalidades existentes, além da sistemática e forma de pagamento aos motoristas, pretendem-se, no tópico seguinte, entender como funciona o aplicativo *Ifood* para os entregadores.

### 2.1.1 O FUNCIONAMENTO DO APLICATIVO *I*FOOD PARA ENTREGADORES

Com base nas pesquisas relatadas no início deste capítulo, foi possível concluir que o aplicativo de entregas mais popular no Brasil é o *I*food, uma plataforma de *delivery* de comida, itens de supermercado e farmácia. Sendo assim, a partir de então será analisado o funcionamento do referido aplicativo para os entregadores.

Inicialmente, será tratado o ingresso dos futuros entregadores na plataforma. Segundo Dias (2019), quem deseja trabalhar como entregador no *I*food precisa fazer o *download* do aplicativo 'Ifood para Entregadores'.

Ao realizar o cadastro na plataforma e fornecer dados pessoais, o entregador fica apto a aceitar pedidos de entrega aos clientes do iFood. É possível trabalhar de forma autônoma ou vinculado a um estabelecimento.

Ao se cadastrar, o entregador tem a opção de escolher a cidade onde deseja realizar as entregas e quais delas deseja realizar, além de consultar débitos e créditos de corridas e acessar o serviço de suporte do iFood. (DIAS, 2019, ONLINE)

Faz-se necessário apontar a ressalva feita por Dias (2019), qual seja, o aplicativo do *I*food para os entregadores está disponível apenas para o sistema *Android*, por isso, não é possível realizar o *download* através de um *Iphone*, já que o aparelho opera pelo sistema IOS.

Dias (2019) informa que a documentação necessária para ser um entregador na plataforma inclui a Carteira Nacional de Habilitação (CNH), o documento do veículo, o número do Cadastro de Pessoa Física (CPF) e os dados da conta bancária onde serão feitos os pagamentos pelas entregas, além de ter mais de 18 (dezoito) anos.

Para fazer o cadastro no aplicativo, é preciso preencher dados como nome, CPF, e-mail e número de celular. Você receberá uma senha provisória por e-mail. Ao acessar a conta no app com a senha provisória, a plataforma solicita a criação de uma nova credencial.

Em seguida, defina o tipo de entrega que deseja fazer. Existem duas opções: autônomo, em que você trabalha de acordo com seu próprio horário e em qualquer região de atendimento do iFood; e fixo em restaurante, que é a opção para quem já trabalha junto a algum comércio parceiro do iFood. (DIAS, 2019, ONLINE)

O Portal do Entregador Ifood (2020) assevera que não é exigido queo futuro entregador faça o pagamento de nenhuma taxa para trabalhar na plataforma, e que a compra de materiais, tais como, *bag* ou jaqueta, é opcional. Dias (2019) garante que o *I*food está disponível em todos os estados brasileiros, porém, em municípios específicos. Os horários de atendimento dependem de cada cidade, a exemplo:

São Paulo: Domingo a quinta, das 7h00 às 23h59. Sexta e sábado, das 7h00 às 01h59.

Rio de Janeiro: Todos os dias da semana, das 7h00 às 23h59.

Outras cidades: Todos os dias da semana, das 11h00 às 23h59. (DIAS, 2019, ONLINE)

Explana a forma de o entregador se cadastrar na plataforma, bem como, listados os requisitos e documentações necessários para fazer parte do aplicativo *Ifood* para entregadores, a seguir será estudada a sistemática do aplicativo, além de quanto e como os trabalhadores de *delivery* recebem pelas entregas realizadas.

De acordo com Dias (2019), é o próprio entregador, de forma autônoma, quem escolhe os locais e horários em que deseja realizar as entregas.

Dias (2019) informa que para o entregador aceitar uma entrega, é preciso que seu aparelho celular tenha no mínimo 20% (vinte por cento) de bateria e esteja com a localização ativada no modo de alta precisão. Dias (2019) explica que as entregas solicitadas aparecem na tela inicial do aplicativo, para aceitar, o entregador deve arrastar o botão preto para a esquerda, caso queira recusar, basta arrastar o botão vermelho para a direita. Importante mencionar que na hipótese de a oferta permanecer muito tempo na tela do aplicativo, sem que o entregador reaja, ela desaparecerá.

Segundo Dias (2019), caso o entregador aceite a entrega, irá aparecer na tela algumas informações, como o nome do estabelecimento, o endereço do restaurante, além de uma previsão de chegada até o local. Quando chegar ao restaurante:

O entregador deve abrir o aplicativo e selecionar o botão "Cheguei" quando se apresentar ao restaurante para coleta do pedido. Essa ação só pode ser feita se você estiver no estabelecimento, o que é confirmado pelo app por meio da sua localização. (DIAS, 2019, ONLINE)

Na posse da entrega,

é preciso concluir a etapa de coleta no aplicativo e dar início ao trajeto de entrega ao cliente. Ao chegar no local, o entregador novamente deve acionar o botão "Cheguei" no app — o que também serve de notificação para o cliente retirar o pedido. Ainda é necessário que o profissional abra mais uma vez a plataforma para selecionar que essa etapa foi concluída, para que novas chamadas fiquem disponíveis. (DIAS, 2019, ONLINE)

Realizada a entrega, os entregadores são avaliados pelos usuários e de acordo com Dias (2019), caso as entregas forem realizadas em desacordo com os padrões de qualidade esperados pela empresa, esta pode bloquear os entregadores por tempo indeterminado, sendo assim, o aplicativo ficará inativo

até o trabalhador resolver as pendências. “Apps que forjam a localização do entregador, GPS inativo, relógio errado e baixa bateria do *smartphone* são alguns dos principais motivos de bloqueio do iFood Entregador”. (DIAS, 2019, ONLINE)

Caso o entregador entenda que houve algum erro, ou ainda tenha alguma dúvida, ele poderá entrar em contato com o suporte do *Ifood*.

Em caso de dúvida, é possível abrir uma chamada com o suporte do iFood. Para fazer isso, clique nos três pontinhos da tela inicial e escolha a opção "Suporte". No menu dessa categoria, na seção "Meus Tickets", você consegue consultar antigos chamados e dúvidas. (DIAS, 2019, ONLINE)

Caso o entregador deseje editar o seu perfil, há essa possibilidade, “Na tela inicial, clique no boneco no canto superior direito para acessar e editar seus dados cadastrais. É possível alterar dados como telefone, e-mail, região de entrega e dados bancários.” (DIAS, 2019, ONLINE)

À medida que o entregador realiza as entregas através da plataforma, é possível verificar o seu saldo no aplicativo, para saber quanto faturou com seus serviços. Para realizar a consulta dos lançamentos, é preciso que o entregador “clique nos três pontinhos na tela inicial. Aparecerão duas opções: "Extrato" e "Suporte". Em "Extrato", você consulta os detalhes de todos os lançamentos vinculados à sua conta.” (DIAS, 2019, ONLINE)

Dias (2019) esclarece que o entregador pode ver seus lançamentos em detalhes, como por exemplo, se os pagamentos foram feitos por crédito ou débito, também é possível filtrar o extrato para buscar lançamentos em datas específicas. Os entregadores recebem quinzenalmente pelos serviços prestados “O pagamento aos entregadores é feito de 15 em 15 dias, por meio da conta bancária fornecida nos dados cadastrais.” (DIAS, 2019, ONLINE)

Porém, o valor que o entregador receberá é difícil de ser estimado, já que conforme trata Dias (2019), muitos fatores influenciam os lançamentos, como os números de pedidos nos restaurantes próximos, o tempo que o entregador passa conectado ao aplicativo, bem como, o número de entregas realizadas.

Delimitado o funcionamento, para os entregadores, do aplicativo de *delivery* mais popular do Brasil, no tópico seguinte serão discutidas as problemáticas existentes nas plataformas da *Uber* e do *Ifood* e como os trabalhadores são afetados por tais problemas.

### 2.1.1.1 OS PROBLEMAS ENFRENTADOS PELOS MOTORISTAS E ENTREGADORES COM AS EMPRESAS UBER, IFOOD E SIMILARES

Após a citação de listas que elencaram os aplicativos de motoristas particulares e de entregadores mais populares no Brasil, e da análise do funcionamento dos principais, quais sejam, a *Uber* e o *Ifood*, faz-se necessária uma discussão dando conta dos principais problemas enfrentados pelos trabalhadores com essas empresas.

Como fora mencionado anteriormente, a *Uber* chegou ao Brasil em 2014 e causou uma verdadeira revolução no que diz respeito à mobilidade urbana, contudo, segundo Aprígio (2021), cada vez mais, a empresa vem acumulando polêmicas no país. Essas polêmicas se agravaram com a pandemia causada pelo vírus *COVID-19*.

Em 2014, o aplicativo *Uber* chegou ao Brasil e revolucionou a forma como as pessoas se locomoviam. Com a facilidade de chamar um motorista pelo celular, esse serviço se popularizou e ganhou cada vez mais adeptos. Contudo, em meio a uma pandemia com os preços de combustíveis cada vez mais altos, está mais difícil ser motorista de aplicativo. (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Maia (2021) destaca que os problemas dos motoristas com a *Uber* não são exclusividade do Brasil, pois, a pandemia agravou o desempenho dos aplicativos de motoristas no mundo todo, porém, a situação no país é agravada pelo alto valor dos combustíveis, mencionando que a gasolina, por exemplo, já chegou a R\$ 7,00 (sete reais) o litro.

Diante da alta dos combustíveis, além de outros custos que os motoristas precisam arcar, como manutenção dos veículos e *internet*, os motoristas estão analisando a fundo se é favorável aceitar uma corrida, é o que aponta Maia (2021).

Oliveira (2021) entrevistou um motorista da *Uber* que trabalha na cidade de Goiânia para entender as dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores na plataforma:

Rodrigo Vaz é motorista de aplicativo há 6 anos e nunca enfrentou tantas dificuldades para conseguir ter uma renda. Trabalhando o dia inteiro, sem nem parar para almoçar, Rodrigo afirma que antes, em Goiânia, havia cerca de 40 mil motoristas do *Uber*, mas que agora esse número não deve chegar nem a 10 mil. Apenas em 2021, o preço do litro da gasolina foi reajustado seis vezes ultrapassando a casa dos R\$ 5 em quase todos os postos. Com esse reajuste, Rodrigo contou que hoje gasta para reabastecer o carro R\$215 e que antes da pandemia era cerca de R\$130. (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

De acordo com Oliveira (2021), com o aumento do valor dos combustíveis, bem como, das taxas que a *Uber* recolhe em cada viagem, os motoristas estão recebendo apenas de R\$ 3,00 (três reais) a R\$ 5,00 (cinco reais) por corrida e em razão do baixo lucro, alguns trabalhadores desistiram de ser motoristas no aplicativo.

Em alguns casos, desistir foi a melhor opção. No caso de Adriano Almeida, ele desistiu de ser motorista da *Uber* após ver sua renda que era de R\$2000 por mês passar a ser de R\$500. “Hoje não dá mais lucro, o dinheiro fica todo no abastecimento”, disse Adriano que trabalhou por três anos no ramo e desistiu há 5 meses depois de conseguir um outro emprego. (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Os motoristas entrevistados por Oliveira (2021) afirmaram que um dos principais problemas enfrentados com a *Uber*, é o fato de a plataforma não reajustar o valor das corridas para harmonizar com o que é gasto para abastecer os carros. “Os motoristas continuam pagando mais pelo combustível e recebendo de menos.” (OLIVEIRA, 2021, ONLINE)

Como visto, Maia (2021) destaca que o aumento do custo para abastecimento em descompasso com a alta taxa recolhida pela *Uber* a cada viagem, está fazendo com que os motoristas tenham que selecionar melhor as corridas que aceitam, ponderando se terão lucro. Isso está gerando uma grande problemática atualmente, qual seja, o cancelamento de corridas.

Um dos passageiros disse, em entrevista, que teve um pedido de corrida cancelado por 12 vezes consecutivas. Após o aceite, os passageiros também afirmam que tem sido comum enviar súlicas aos motoristas para que o transporte não seja rejeitado —isso tem sido muito recorrente, sobretudo, entre as passageiras que circulam pelas cidades à noite. (MAIA, 2021, ONLINE)

Diante dos constantes cancelamentos de corridas pelos motoristas da *Uber*, Maia (2021) afirma que desde o primeiro semestre de 2021, tem aumentado o número de reclamações de passageiros usuários da *Uber* na capital Recife, Pernambuco.

Para Aprígio (2021) o aumento das queixas por parte dos usuários faz com que muitos busquem novamente o serviço dos táxis, que foram muito ameaçados por empresas como a *Uber* a partir de meados da última década.

De acordo com um levantamento da plataforma *Vá de Táxi*, o crescimento da demanda de passageiros por esse meio de transporte cresceu 37% somente no Recife entre janeiro e junho de 2021. Para a plataforma, esse crescimento é resultado da migração dos usuários dos aplicativos de transporte individual devido à queda na qualidade do serviço oferecido pelos apps como *Uber* e 99. (APRÍGIO, 2021, ONLINE)

Analisando a problemática do cancelamento de corridas, que segundo os motoristas ocorre pelo baixo lucro que obtém com as viagens, em comparação às altas taxas cobradas pela *Uber*, Aprígio (2021) investigou nas redes sociais um grupo no *Facebook* chamado “Uber e 99 POP Recife —Motoristas e Clientes” que possui 116,7 (cento e dezesseis mil e setecentos) membros, em que vários motoristas “protestam” contra as cobranças elevadas da *Uber* e *99 Pop*, por exemplo. “É possível encontrar reclamações apontando cobranças de até 52% nas taxas” (APRÍGIO, 2021, ONLINE)

Prosseguindo, Aprígio (2021) menciona outro fator que vem fazendo com que a *Uber* e outras plataformas semelhantes percam sua força no mercado, este fator são decisões judiciais desfavoráveis à empresa.

Em uma, o TRT do Rio Grande do Sul condenou a companhia ao pagamento de indenização por dano social, no valor de R\$ 1 milhão, e reconheceu a relação de emprego entre um motorista e a *Uber*. Em outra, o TRT do Ceará determinou que a plataforma indenize em R\$ 676 mil, por danos morais e materiais, a mãe de um motorista assassinado durante uma corrida pelo motorista. (APRÍGIO, 2021, ONLINE)

Aprígio (2021) pondera que apesar de majoritariamente, as ações judiciais de motoristas contra a *Uber* tenham decisões favoráveis à empresa, os julgados mencionados, dos Tribunais Regionais do Trabalho do Rio Grande do Sul e do Ceará, podem, futuramente, ser usadas como argumentos jurisprudenciais para os motoristas litigantes obterem o reconhecimento de seus direitos trabalhistas.

Com presença constante nos tribunais brasileiros e derrotas recentes capazes de influenciar na jurisprudência acerca dos serviços da empresa, a *Uber* se vê alvo de quem questione sua legalidade, como o mineiro Wagner Oliveira, o primeiro motorista a ser expulso da plataforma no Brasil, além de ser o primeiro a levar a empresa aos tribunais do país. (APRÍGIO, 2021, ONLINE)

Diante de todos os problemas expostos, Aprígio (2021) acredita que no Brasil, a *Uber* esteja em uma situação similar ao de países em que foi banida, ou se retirou, após perdas sequentes na Justiça. Aprígio (2021) afirma que a *Uber* está enfrentando dificuldades no cenário global, sendo cada vez mais questionada em diversos países “e as sentenças da Justiça brasileira são mais um revés para as operações globais da empresa” (APRÍGIO, 2021, ONLINE)

Entretanto, não são apenas os motoristas por aplicativos de empresas como a *Uber* e a *99 Pop* que enfrentam problemas com as respectivas plataformas, pois, os entregadores cadastrados em empresas de *delivery*, como

o *Ifood* e a *Uber Eats* também possuem grandes desafios para exercerem suas atividades, conforme será tratado adiante.

Inicialmente, Grandchamp (2019) afirma que a entrega de comida por aplicativos tem sido cada vez mais comum, pois, mais estabelecimentos estão fazendo uso dos *apps*, além disso, muitas pessoas desempregadas e que possuem dificuldades de se inserir no mercado de trabalho enxergam nas plataformas de *delivery* uma oportunidade de renda.

Porém, Grandchamp (2019) pondera que os entregadores por aplicativos possuem jornadas de trabalho exaustivas, e alguns trabalhadores chegam a dormir na rua, pois, suas casas são longe das regiões onde mais tem pedidos de entrega no horário de pico. Todas estas situações periclitantes a quais os entregadores se submetem são para conseguir renda e manter a si e a sua família. Além disso, por não serem empregados, os entregadores não possuem qualquer garantia em caso de acidente na realização do seu trabalho:

Quanto ao trabalhador sem o registro de emprego, um dos fatores gravemente afetado é que nesta hipótese, caso ele sofra algum tipo de acidente no desempenho da atividade, não receberá nenhum auxílio, nem mesmo da previdência, já que por não ser empregado, não poderá se afastar “pela Caixa” e permanecerá à mercê da própria sorte. (GRANDCHAMP, 2019, ONLINE)

Grandchamp (2019) informa que o *Ifood* se atentou à questão da jornada exaustiva dos entregadores e criou postos de descanso com água, café e banheiro para os entregadores, além de lugares para carregarem seus celulares, porém, o autor ressalta que tal medida não é suficiente para eliminar a precariedade do trabalho. “O mais correto mesmo seria o registro de emprego, seja em contratos comuns ou ainda a contratação pela via intermitente, e a constante fiscalização da empresa sobre a atividade exercida.” (GRANDCHAMP, 2019, ONLINE)

Em virtude de tamanha precarização, Grandchamp (2019) afirma que o Ministério Público do Trabalho ajuizou, em face de empresas como o *Ifood*, ação civil pública, sob a justificativa de a atuação das empresas serem ilegais, podendo causar sérios danos aos entregadores. Para o autor, os entregadores por aplicativos estão em uma espécie de “limbo jurídico”:

Desta feita, deve-se ter muita cautela na contratação deste tipo de serviço por parte das empresas prestadoras do serviço, já que esta atividade ainda não está devidamente regulamentada, o que deixa esses trabalhadores em um verdadeiro limbo jurídico, desamparados de normas de saúde e segurança e as empresas sem saber muito bem o que fazer. (GRANDCHAMP, 2019, ONLINE)

Este “verdadeiro limbo jurídico” apontado pelo autor se configura pela ausência de regulamentação da atividade desenvolvida pelos entregadores por aplicativos, pois, conforme visto no capítulo anterior, por não serem considerados empregados, e sim “entregadores parceiros”, estes trabalhadores não possuem vínculo empregatício com as empresas, não tendo assim, nenhum direito trabalhista reconhecido.

Prosseguindo, além da problemática em torno da não regulamentação das atividades e do não reconhecimento do vínculo empregatício, a atividade desenvolvida pelos entregadores por aplicativos ganhou novos desafios e agravantes durante a pandemia causada pelo *coronavírus*.

Trânsito intenso, aumento de carga horária e baixa remuneração. Esses são os desafios que os entregadores de comida enfrentam nos tempos de isolamento social. Eles alegam passar dificuldades na pandemia do novo coronavírus, em um momento em que o país registra o segundo maior número de mortes no mundo (atrás apenas dos Estados Unidos). (CARAVAGGIO, João Paulo; MARINHEIRO, Vinícius Leal; VITORIANO, Matheus Jhonathan, 2021, ONLINE)

Analisando dados da Mobills, Caravaggio, Marinheiro e Vitoriano (2021), afirmam que durante a pandemia, com as diversas medidas sanitárias adotadas a fim de diminuir a propagação do vírus da *COVID-19*, os gastos com entregas de aplicativos como *Ifood*, *Uber Eats* e *Rappi* aumentaram 149%, e nesse cenário a situação dos entregadores chama atenção, pois, estes profissionais:

Trabalham diariamente entregando comida para milhares de pessoas, de moto ou de bicicleta tendo que, às vezes, percorrer grandes distâncias. Por mais que sintam que o trabalho está mais valorizado na pandemia, as condições pioram drasticamente, com jornadas extensas e pouco rendimentos. (CARAVAGGIO, João Paulo; MARINHEIRO, Vinícius Leal; VITORIANO, Matheus Jhonathan, 2021, ONLINE)

Segundo Caravaggio, Marinheiro e Vitoriano (2021), para a maior parte dos entregadores por aplicativo a realidade que se instaurou com a pandemia é a de trabalhar mais e ganhar menos, pois, aumentou o número de pedidos de *delivery*, contudo, diante da crise econômica, os restaurantes e lanchonetes precisaram cortar custos, o que por sua vez, diminuiu a renda dos *motoboys*.

A fim de entender a realidade dos entregadores por aplicativo, a BBC News Brasil (2021) fez um levantamento da plataforma Quero Bolsa com base nos dados da Pnad-Covid e chegou à conclusão de que em maio de 2021, havia 42 (quarenta e dois) mil brasileiros com Ensino Superior trabalhando com

*delivery*, este número corresponde a 15% (quinze por cento) dos brasileiros com graduação ou pós-graduação.

Diversos profissionais foram afastados de seus respectivos empregos e tiveram que procurar outras fontes de renda para se sustentar. Uma delas foi a de entregador, seja diretamente com o estabelecimento ou através de aplicativos de *delivery*, indica o levantamento. (BBC NEWSBRASIL, 2021, ONLINE)

Importante destacar que a BBC News Brasil (2021) revela o mesmo que os autores anteriores, ou seja, que durante a pandemia a remuneração dos entregadores diminuiu. O artigo da BBC News Brasil (2021) chegou a esta conclusão após analisar dados da pesquisa elaborada em conjunto pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), Universidade de Juiz de Fora (UFJF), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Universidade Federal do Paraná.

Antes da pandemia a remuneração era baixa, uma vez que 47,4% dos respondentes afirmaram que auferiam até R\$ 520,00 por semana. Ainda durante a pandemia, houve aumento de 100% dos que auferiam menos do que R\$ 260 por semana; e, finalmente, quase 50% dos respondentes apontaram queda no bônus concedido pelas empresas detentoras de plataformas de entrega", afirma a publicação. (BBC NEWS BRASIL, 2021, ONLINE)

De acordo com Moncau (2021), o aumento de horas trabalhadas, a baixa remuneração pelas entregas e outros problemas, como a coleta dupla, que ocorre quando o entregador realiza mais de uma entrega por vez e recebe a taxa mínima de apenas uma entrega, além do bloqueio injustificado, ou seja, quando o aplicativo exclui o *motoboy* do aplicativo sem motivação, levaram a manifestações, no mês de outubro de 2021 em cidades do interior de São Paulo, como Paulínia, Jundiaí e São Carlos, além de Maceió, capital do Alagoas.

Após serem discutidas as principais problemáticas existentes em plataformas como a *Uber* e *Ifood*, e como os profissionais são afetados pela precarização desse sistema, o capítulo a seguir tratará dos requisitos para a configuração do vínculo empregatício, além da análise da recente lei de proteção ao entregador por aplicativo e da proposta da União Europeia para conceder direitos trabalhistas aos trabalhadores por aplicativos, bem como, quais são os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca do fenômeno da *Uberização* do trabalho.

### 3 OS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Diante do exposto nos tópicos anteriores, é possível depreender que os trabalhadores por aplicativos enfrentam, uma grande precarização em suas atividades laborais e, segundo vários dos especialistas citados anteriormente, a principal causa desta precarização é a inexistência do vínculo empregatício entre o trabalhador por aplicativo e a empresa dona das plataformas.

É que, como se verá ao final deste capítulo, o reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas e entregadores em aplicativos ainda é alvo de debates doutrinários e quando lides são levadas à Justiça do Trabalho não há uma jurisprudência pacífica em relação à matéria, até o momento.

Quanto à definição do tema:

Vínculo empregatício nada mais é que a relação havida entre o empregado e o empregador, de acordo com os ditames trabalhistas elencados na Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), ou seja, com a presença dos requisitos necessários para configurar essa relação. (BOCO ADVOCACIA E CONSULTORIA, 2020, ONLINE)

Porém, antes de discorrer acerca dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, faz-se necessária uma breve conceituação do contrato de trabalho:

O contrato de trabalho é considerado como certa relação jurídica entre empregado e empregador, de trato sucessivo, no qual o seu objetivo jurídico é a contraprestação de serviço com uma remuneração por essa atividade desempenhada. Os sujeitos da relação contratual derivam da relação do empregado e o empregador. (ANDRADE, CALCINI, 2020, ONLINE)

Ainda segundo Andrade e Calcini (2020), no referido contrato, que pode ser tácito ou expresso, empregador e empregado estipulam as condições de trabalho, jornada, salário e demais direitos e obrigações das partes contratantes.

E, como é comum no direito contratual, Andrade e Calcini (2020) alertam para a existência de alguns requisitos necessários para que o contrato de trabalho seja considerado válido.

Sobre o tema, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleceu o seguinte:

**Art. 3º** - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943)

Portanto, os requisitos essenciais para que um trabalhador seja considerado empregado são: “não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.” (BARROSO, 2016, ONLINE)

Barroso (2016) esclarece que direitos trabalhistas como o pagamento do FGTS, 13º salário, férias, aviso prévio, cumprimento de carga horária, dentre outros, somente são adquiridos pelo trabalhador se estarem presentes os requisitos do vínculo empregatício.

Após a conceituação do vínculo empregatício, bem como a constatação de sua grande importância para que o empregado tenha seus direitos garantidos, é preciso discorrer acerca de cada um dos requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Primeiramente, o requisito da não eventualidade, também chamado de continuidade ou habitualidade, diz respeito ao fato de o contrato de trabalho gerar “uma continuidade na prestação de serviço, o que mantém uma regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador.” (BARROSO, 2020, ONLINE)

Barroso (2020) frisa que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não estabelece uma periodicidade específica para que o trabalho seja considerado não eventual, podendo assim, ser exercido diariamente, semanalmente, quinzenalmente, ou ainda, mensalmente, a única regra é ser habitual.

Prosseguindo, o requisito da subordinação, segundo Barroso (2020), está relacionado ao fato de o empregado ser submetido às regras estipuladas pelo empregador, como por exemplo, a jornada, o local, a forma e o modo de trabalho, em síntese, “o obreiro exerce sua atividade com dependência do empregador, por quem é dirigido.” (MARTINS, 2019, p. 176)

Continuando, o requisito da onerosidade, de acordo com Barroso (2020) estabelece que o empregado deve receber uma remuneração em dinheiro por parte do empregador por seus serviços prestados, existindo, portanto, obrigações recíprocas. Em suma, “o empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados.” (MARTINS, 2019, p. 176)

Por sua vez, o requisito da pessoalidade, para Martins (2019, p. 176) preconiza que o contrato de trabalho possui *intuitu personae*, e que por isso, é

estabelecida uma pessoa certa e determinada para realizar as atividades laborais, fazendo com que o empregado seja infungível. Por este motivo, “não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última” (MARTINS, 2019, p. 176).

Martins (2019, p. 176) ainda chama atenção para o fato de o empregado só poder ser pessoa física, pois, não existe contrato de trabalho com pessoa física na figura do empregado, o que ocorreria, nesta hipótese, seriam contratos de prestação de contas, empreitadas, dentre outros.

Por fim, o requisito da alteridade “significa que o empregador assume os riscos decorrentes do seu negócio, mas não os repassa ao empregado. Isto é, se o negócio vai bem ou mal, o salário do empregado será garantido.” (BARROSO, 2020, ONLINE), em outras palavras “é um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos.” (MARTINS, 2019, p. 176)

Portanto, foram tratados todos os requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício e, ao final deste capítulo, serão analisadas as jurisprudências que reconheceram o referido vínculo entre os motoristas e entregadores por aplicativos e as respectivas empresas.

### 3.1 ANÁLISE DA LEI DE PROTEÇÃO AO ENTREGADOR POR APLICATIVO

De acordo com Lopes e Santos (2022), a pandemia causada pelo vírus *COVID-19* gerou impactos significativos no mercado de trabalho, forçando o Estado a agir de forma imediata e emergencial a fim de tentar fazer com que empregos e rendas fossem preservados enquanto a pandemia perdurar.

Quanto ao estado de calamidade pública:

A Organização Mundial da Saúde, em 11 de março de 2020, declarou o surto da doença como pandemia, sendo certo que no Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, o Congresso Nacional reconheceu oficialmente a ocorrência do estado de calamidade pública até 31 de dezembro de 2020, o que permitiu a lúdima instituição de medidas provisórias e necessárias como providências paliativas à situação calamitosa que emanou no mundo inteiro. (LOPES, SANTOS, ONLINE, 2022)

Lopes e Santos (2022) apontam que diante do reconhecimento de tal estado, nos dois anos em que a pandemia já se estende, foram editadas variadas normas a fim de evitar o contágio da doença, impondo o isolamento social e a obrigatoriedade do uso de máscaras, por exemplo.

Conforme visto anteriormente, a pandemia do *coronavírus* contribuiu ainda mais para os altos índices de desemprego e para a precarização do trabalho dos motoristas e entregadores por aplicativos.

Diante disto, segundo Rosa (2022), fora proposto o Projeto de Lei (PL 1.665/2020) de autoria do deputado federal Ivan Valente (PSOL-SP), que tinha por objetivo garantir proteção aos entregadores por aplicativos. A PL fora aprovada pelo Senado em dezembro de 2021. Em seu relatório, o senador Randolfe Rodrigues (REDE-AP) foi favorável à medida.

Rosa (2022) informa que a nova lei nº 14.297/2022 fora sancionada, com vetos parciais pela Presidência da República em 05 de janeiro de 2022, tendo sido publicada no Diário Oficial da União em 06 de janeiro de 2022. Quanto aos vetos:

Por manifestação do Ministério da Economia, foi vetado dispositivo que previa fornecimento de alimentação aos entregadores, pelas empresas de aplicativos de entrega, no âmbito dos programas de alimentação do trabalhador. [...] O Ministério do Trabalho instruiu vetos a dois dispositivos que atribuíam às empresas a responsabilidade de prevenir o contato físico entre entregador e consumidor ou recebedor da entrega. Segundo a pasta, as empresas não têm domínio sobre essa etapa do processo, não podendo, assim, ser responsabilizadas. O Congresso tem 30 dias para apreciar o veto, a contar do protocolo do recebimento da mensagem e do início da sessão legislativa. Decorrido esse prazo sem deliberação, ela é incluída na ordem do dia e passa a

trancar as demais deliberações. Para a derrubada do veto é necessária a maioria absoluta, ou seja, 257 votos de deputados e 41 votos de senadores, computados separadamente. (ROSA, 2022, ONLINE)

Inicialmente, Lopes e Santos (2022) ressaltam que a Lei 14.297 possui caráter temporário, pois, sua vigência somente perdurará até o fim do estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) causada pela pandemia do *coronavírus*. É o que está disposto na referida lei em seu:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do *coronavírus* responsável pela covid-19. Parágrafo único. As medidas previstas nesta Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo *coronavírus* Sars-CoV-2. (LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022)

Prosseguindo, a tal Lei em seu artigo 2º, inciso I trata da definição da empresa de aplicativo de entrega “empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor.” Por sua vez, o inciso II do mesmo artigo define entregador como “trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.” (LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022)

Lopes e Santos (2022) frisam que a lei nº 14.297/22 não veio proteger todos os trabalhadores por aplicativos, mas apenas os entregadores, pois, esta foi a palavra expressa escolhida pelo legislador, sendo assim, não cabe, nem mesmo por analogia, expandir os efeitos da norma aos motoristas de plataformas *online*, por exemplo.

A mencionada lei estabelece também que:

Art. 3º A empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte.

De acordo com Lopes e Santos (2022) a imposição de a empresa de aplicativo dever contratar seguro, sem franquia, em benefício do entregador, tem como objetivo alcançar maior qualidade no ambiente laboral, na vida e segurança do profissional cadastrado, “pois esses trabalhadores não se despojam dos seus direitos fundamentais ao se submeterem a qualquer tipo de relação jurídica.” (LOPES, SANTOS, 2022, ONLINE)

O parágrafo único do artigo terceiro da lei analisada estabelece que quando o trabalhador realiza entregas para mais de uma plataforma e sofre um acidente, a empresa que deverá pagar o valor do seguro será aquela em que o entregador prestava o serviço no momento do acidente

Pois não raro haver entregadores por aplicativo que prestam, ao mesmo tempo, serviços a mais de uma plataforma e, com isso, deve-se investigar a quem ele porventura prestava serviços no momento do infortúnio para fins de responsabilidade da indigitada plataforma eletrônica. (LOPES, SANTOS, 2022, ONLINE)

Em continuidade, o artigo 4º da Lei nº 14.297/2022 impõe à empresa da plataforma de entrega a responsabilidade de prestar assistência financeira ao entregador afastado de suas atividades em razão de contaminação com o vírus *COVID-19*, tal assistência será de 15 (quinze) dias, podendo ser prorrogada por até duas vezes pela mesma quantidade de dias. Para receber a assistência, o entregador deve apresentar à empresa um laudo médico que comprove adoença. “O valor do auxílio deva ser calculado de acordo com a média dos três últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.” (LOPES, SANTOS, 2022)

Nessa ótica, permite-se resolver duas situações hipotéticas: se o trabalhador possui menos de três meses de prestação de serviço, a solução mais razoável para fins de montante do auxílio seria o cálculo pela média do que recebera enquanto em atividade e que se o comprovante médico do entregador atestar que ele necessita de mais do que 45 dias de afastamento (15 dias mais duas prorrogações de 15 dias trazidas na lei), ainda assim remanesceria a obrigação da empresa em prestar assistência em homenagem à sua função social, bem como em consideração ao estado de hecatombe vivenciado ante a pandemia da Covid-19 e, ainda, visando à manutenção do direito à subsistência do entregador. (LOPES, SANTOS, 2022, ONLINE)

Em sequência, o artigo 5º da Lei 14.297 impõe à empresa de entrega uma obrigação de cunho conscientizador, qual seja, informar ao entregador sobre os riscos e medidas de proteção ao *coronavírus*. O parágrafo único do artigo supramencionado fixa que cabe também à empresa disponibilizar máscaras, álcool gel, ou outro produto de higienização para o entregador utilizar durante o trabalho.

Isso mormente se levar em consideração que, no exercício do mister de retirada e entrega, o trabalhador tem contato com diversas pessoas em situações imprevisíveis (com ou sem máscara, vacinados ou não, negacionistas ou não) e está sujeito, como todos aqueles que não respeitam o isolamento social, ao risco de contágio. (LOPES, SANTOS, 2022, ONLINE)

De acordo com Lopes e Santos (2022), o artigo 6º, I e II da Lei 14.297 segue na linha de proteção à saúde do entregador ao impor que a empresa

deverá permitir que o trabalhador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento, bem como, tenha acesso a água potável.

Na sequência, o artigo 7º veio dispor do meio de pagamento a ser realizado pela empresa de entrega e a empresa fornecedora que deverá ser prioritariamente observada a forma de pagamento por meio da internet, o que vem facilitar o pagamento e comprovação deste. (LOPES, SANTOS, 2022, ONLINE)

A Lei nº 14.297/2022 traz em seu:

Art. 8º Do contrato ou do termo de registro celebrado entre a empresa de aplicativo de entrega e o entregador deverão constar expressamente as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica. (LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022)

Lopes e Santos (2022) apontam que o parágrafo primeiro do artigo acima impõe que caso a empresa queira excluir o entregador da plataforma, deverá haver comunicação prévia com no mínimo 3 (três) dias de antecedência, devendo constar no comunicado o que motivou a penalidade. Entretanto, o parágrafo segundo ressalva que o prazo previsto no parágrafo anterior não é aplicável “aos casos de ameaça à segurança e à integridade da plataforma eletrônica, dos fornecedores e dos consumidores, em razão de suspeita de prática de infração penal prevista na legislação vigente.” (LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022)

O artigo 9º, incisos I e II estipula penalidades caso ocorra o descumprimento do disposto na Lei 14.297/22, como:

I - a aplicação de advertência; e  
II - o pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 5.000,00 (cincomil reais) por infração cometida, em caso de reincidência. (LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022)

Por fim, em seu artigo décimo, a nova lei trata de dispor que os benefícios e conceituações nela previstos não são pressupostos para caracterizar a relação jurídica entre empresa e entregador.

Isso quer dizer que a natureza jurídica da relação existente entre os envolvidos na lide de prestação de serviços de entrega pode ser objeto de demanda paralela, não sendo pressuposto para o reconhecimento do dever de proteção da intermediadora que a Justiça do Trabalho se manifeste quanto à existência ou não do vínculo laboral. (LOPES, SANTOS, 2022, ONLINE)

Portanto, pode-se concluir que apesar de garantir benefícios ao entregador, a lei analisada não pôs fim à divergência quanto à existência ou não do vínculo empregatício entre empresa de entregas e entregador.

### 3.1.1 PROPOSTA DA UNIÃO EUROPEIA PARA CONCEDER DIREITOS TRABALHISTAS A TRABALHADORES POR APLICATIVOS

A problemática da *uberização* e da conseqüente precarização por ela causada não é exclusiva do país, pois:

Assim como no Brasil, a imagem cotidiana de entregadores com uma mochila nas costas distribuindo comida ou cumprindo tarefas é observada diariamente nas ruas de Madri, Paris, Bruxelas, Londres. São a fotografia mais reconhecível —e muitas vezes precarizada— da revolução trabalhista provocada pelas plataformas digitais. (GÓMEZ, 2021, ONLINE)

Sendo assim, a fim de tentar transformar esta realidade Cooban(2021) informa que a União Europeia lançou, em 09 de dezembro de 2021 uma proposta para que os trabalhadores por aplicativos sejam reclassificados de motoristas ou entregadores “parceiros” para empregados assalariados, gerando, por conseqüência, direitos trabalhistas. Porém, como pontua Gómez (2021), para se tornar lei, a proposta ainda precisa ser votada e aprovada pelo Parlamento.

Cooban (2021) informa que segundo a União Europeia, caso a proposta seja convertida em lei, entre 1,7 e 4,1 milhões de trabalhadores por aplicativos seriam beneficiados em todo o bloco. Além disso,

Se aprovadas, as propostas abririam multas de governos e pedidos de indenização de trabalhadores às empresas, e poderiam render até € 4 bilhões (US \$ 4,5 bilhões) a cada ano em receitas fiscais adicionais para os estados membros da UE, estima a Comissão. (COOBAN, 2021, ONLINE)

Entretanto, Cooban (2021) aponta que para os trabalhadores de plataformas digitais serem beneficiados pela diretiva e terem o vínculo empregatício reconhecido, é necessário atender a pelo menos dois destes quatro critérios:

A empresa define o pagamento, emite regras sobre aparência e conduta, limita capacidade de escolher tarefas e horários de trabalho, supervisiona o trabalho eletronicamente, impedindo-os de trabalhar para terceiros. (COOBAN, 2021, ONLINE)

Outro importante ponto tratado na proposta diz respeito ao ônus da prova, de acordo com Cooban (2021), caberá às empresas provarem que os critérios acima mencionados não foram satisfeitos. Além disso, “os empregadores também teriam que dizer aos trabalhadores exatamente como suas plataformas digitais os monitoram e atribuem tarefas.” (COOBAN, 2021, ONLINE)

Gómez (2021) informa que Nicolas Schmit, comissário da União Europeia para Empregos e Direitos Sociais afirmou que o objetivo do projeto não é impor obstáculo ao crescimento das plataformas digitais, porém, salienta que elas não podem contribuir para a precarização do trabalho.

As empresas integrantes da chamada “gig economy” reagiram negativamente à proposta da União Europeia:

Um porta-voz do Uber disse à CNN Business, em comunicado por e-mail, que a empresa estava “comprometida em melhorar as condições de trabalho para centenas de milhares de motoristas que confiam em nosso aplicativo para um trabalho flexível”. [...] “Mas estamos preocupados que a proposta da Comissão tenha o efeito oposto — colocando em risco milhares de empregos, incapacitando pequenas empresas na esteira da pandemia e prejudicando serviços vitais dos quais os consumidores europeus dependem”, acrescentou o porta-voz. (COOBAN, 2021, ONLINE)

Entretanto, em que pese a declaração da *Uber* transcrita acima, o elo fraco da relação entre empresa detentora do aplicativo e o trabalhador é este último, pois, seu labor já está em risco, se for levada em consideração o fato de não terem direitos trabalhistas reconhecidos, pois:

O Executivo do bloco europeu chega também a pôr números na precariedade quando aponta em um estudo que 55% desses trabalhadores ganham menos por hora trabalhada do que o valor estabelecido como salário mínimo no país correspondente. Ou quando aponta que esse coletivo trabalha 8,9 horas por semana sem receber remuneração alguma (esperando encomendas), contra 12,9 horas remuneradas. (GÓMEZ, 2021, ONLINE)

A proposta da União Europeia, entretanto, não é exatamente uma novidade no continente, pois, segundo o portal Valor Econômico (2021), após uma derrota significativa na Suprema Corte britânica, a *Uber* havia anunciado, em março do ano de 2021, que reconheceria o vínculo empregatício com os motoristas, garantindo a estes direitos trabalhistas.

Por fim, em suas considerações acerca do projeto apresentado pela União Europeia, o jornal Valor Econômico (2021) faz uma importante observação ao afirmar que:

A proposta pode ter um impacto no debate global sobre o reconhecimento dos direitos trabalhistas de funcionários de empresas de serviços por aplicativos, que defendem que elas sejam consideradas como trabalhadoras independentes. (VALOR ECONÔMICO, 2021, ONLINE)

Portanto, é possível aferir que diante da relevância da UE no mundo, o projeto pode influenciar outros países a reconhecer o vínculo empregatício para os trabalhadores por aplicativos. Por fim, o tópico seguinte analisará decisões dos Tribunais do Trabalho brasileiros que entenderam haver o vínculo.

### 3.1.1.1 DECISÕES JUDICIAIS QUE RECONHECERAM A EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS MOTORISTAS E ENTREGADORES E OS APLICATIVOS

Após a extensa explanação do tema da *uberização* do trabalho e a discussão de como tal fenômeno contribui para a precarização do trabalho no mundo contemporâneo, e da análise dos requisitos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício, é chegado o momento de trazer decisões judiciais da Justiça do Trabalho brasileira que reconheceram o referidovínculo.

Rememorando, os requisitos são a “não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.” (BARROSO, 2016, ONLINE), e são tratados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seus artigos 2º, *caput*, e 3º, *caput*:

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

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

Como visto anteriormente, empresas como a *Uber* e *Ifood* negam a existência dos requisitos acima mencionados, afirmando, em síntese, que são apenas uma “ponte” que faz a conexão entre os motoristas/entregadores e os clientes. Alegam ainda que os indivíduos que trabalham em suas plataformas são apenas “motoristas e/ou entregadores parceiros”.

Prosseguindo, por ainda não haver uma legislação específica sobre o tema, as disputas entre trabalhadores por aplicativos e empresas são levadas à apreciação do Poder Judiciário e ainda não há um entendimento pacífico quanto ao tema.

Por hora, traz-se abaixo decisões judiciais proferidas pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (13º região) e pelo TRT da 19ª Região (Alagoas) que reconheceram o vínculo empregatício para os trabalhadores em aplicativos:

AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE

EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades": negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE TELEMÁTICO. COMPROVAÇÃO.

ADICIONAIS DEVIDOS. Embora se reconheça que o motorista de UBER tem certa autonomia para se pautar no seu cotidiano e distribuição do trabalho, a empresa, por outro lado, tem total possibilidade de exercer controle telemático sobre sua jornada, já que a atividade é exercida mediante uso de plataforma digital, com equipamento em conexão online, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho, e, por conseguinte, afasta a hipótese contida no art. 62, I, da CLT. Assim, comprovado o labor em horas extras, devidos são os adicionais, na forma da Súmula 340 do TST. Recurso a que se dá parcial provimento. RECURSO PATRONAL. DESLIGAMENTO DO AUTOR DA PLATAFORMA DE SERVIÇOS SEM AVISO PRÉVIO. AUSÊNCIA DE DANOS MORAIS.

RESPONSABILIDADE CIVIL INEXISTENTE. Embora reprovável pela falta do aviso prévio, a conduta da reclamada de desligar o autor de sua plataforma de serviços de forma imotivada, não tem o condão de gerar danos morais passíveis de reparação. A situação se assemelha aquela vivenciada pelo empregado típico dispensado sem justa causa por seu empregador sem aviso prévio e sem o recebimento das verbas rescisórias. Nessa hipótese, a jurisprudência, inclusive do C. TST, é vasta no sentido de que não há responsabilidade civil na espécie. Entende-se que a dispensa imotivada sem o cumprimento do quanto previsto na legislação enseja consequências próprias, cuja reparação se dá no âmbito material, não implicando, por si só, em violação aos direitos da personalidade e nem no reconhecimento in re ipsa do abalo. Recurso provido no aspecto. (TRT-13 - RO: 00006996420195130025 0000699-64.2019.5.13.0025, Relator: Thiago de Oliveira Andrade, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/09/2020)

RECURSO ORDINÁRIO DA LITISCONSORTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIARIA. APLICATIVO DE ENTREGA DE REFEIÇÕES. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A RECLAMADA PRINCIPAL. Extrai-se da prova testemunhal, que existem duas formas de o entregador se cadastrar para receber os pedidos do Ifood, uma fazendo o cadastro como "nuvem", diretamente no aplicativo, e outra como "OL", operador logístico, por intermédio de empresa liberada para contratar entregadores, como é o caso da reclamada principal. Nestes casos, o pagamento é repassado à empresa contratada, que, por sua vez, estabelece a forma de pagamento com os seus colaboradores.

Reconhecido pelo juízo de primeiro grau todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, inclusive, em relação à subordinação, a possibilidade de aplicação de punições aos entregadores que se cadastrassem em outra plataforma ou que descumprissem determinação de cumprimento de jornada, sendo que os bloqueios dos entregadores eram realizados pela desenvolvedora do aplicativo, Ifood. A empregadora do reclamante é uma empresa de logística exclusivamente dedicada a efetuar as entregas de refeições, lanches e bebidas vendidas com a utilização da plataforma de propriedade da recorrente, sendo óbvio o benefício da atividade da primeira reclamada para o desenvolvimento de seu negócio. Mantida a responsabilidade subsidiária. Recurso não provido no particular. RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. INDEVIDOS. Merece reforma a sentença para excluir a condenação do reclamante no pagamento de honorários sucumbenciais, em face da declaração da inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT por esta Corte Regional, uma vez que o dispositivo celetista que permite o pagamento dos honorários advocatícios pelo beneficiário da Justiça Gratuita viola claramente a garantia constitucional do acesso à Justiça instituída pelo art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal. Recurso provido no particular. (TRT-19 RO: 00008304320195190002 0000830-43.2019.5.19.0002, Relator: Laerte Neves De Souza, Data de Publicação: 22/10/2020).

É possível observar que:

No primeiro julgado o Colegiado Julgador acatou parcialmente o pedido do Reclamante, reconhecendo a existência de vínculo trabalhista entre o motorista e a plataforma digital de transportes Uber, por configurar todos os elementos fáticos jurídicos da relação empregatícia. [...] Não diferente desta linha de raciocínio, o Colegiado Julgador do segundo julgado, acatou os pedidos do reclamante, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre o motociclista e a plataforma digital de entregas Ifood, por caracterizar todos os elementos fáticos jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, destacando ainda o cumprimento do requisito de subordinação pelo fato da aplicação de sanções aos trabalhadores por descumprimento de cláusula do contrato. (CASTRO, MATIAS E SANTOS JÚNIOR, 2021, p. 278 e 279)

Além dos julgados acima, tem-se a seguir a decisão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro que ao julgar o Recurso Ordinário número 0101291-19.2018.5.01.0015 entendeu estarem presentes todos os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do

trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neofordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT-1 RO: 0101291-19.2018.5.01.0015 RJ, Relatora:

Carina Rodrigues Bicalho, Data de Julgamento: 07/07/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 13/07/2021).

Quanto ao julgado acima, ainda é importante destacar que na visão da Relatora, levando em consideração o princípio da primazia da realidade sobre a forma, não importa a aparência da modalidade contratual se no caso concreto for possível identificar a subordinação jurídica do trabalhador perante a empresa.

Sobre a primazia da realidade:

Tal princípio dispõe que os fatos devem prevalecer sobre os documentos, ou seja, por mais que exista registro formal declarando determinada situação ou condição, este deve ser desconsiderado mediante a constatação de divergências entre ele e as circunstâncias fáticas e reais, mesmo que este possua a assinatura ou confirmação dos sujeitos da relação de emprego. (RAISSA, 2017, ONLINE)

Outro julgamento favorável a um motorista da *Uber* veio da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no Recurso Ordinário número 0020750-38.2020.5.04.0405. Veja-se:

UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. A chamada uberização das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, gig economy, crowdwork, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficaz do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade

da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido. LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL. A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho. Neste contexto, considerando a conduta reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Pagamento de indenização por dumping social que se impõe. (TRT-4 RORSUM: 0020750-38.2020.5.04.0405, Relator: Desembargador Marcelo José Ferlin D. Data de Julgamento: 23/09/2021, 8ª Turma).

Nota-se que no Acórdão supramencionado, além de reconhecer o vínculo empregatício, o Tribunal ainda condenou a *Uber* ao pagamento de indenização por *dumping social*.

O "dumping social" caracteriza-se pela adoção de práticas desumanas de trabalho, pelo empregador, com o objetivo de reduzir os custos de produção e, assim, aumentar os seus lucros. Trata-se de descumprimento reincidente aos direitos trabalhistas, capaz de gerar um dano à sociedade e constituir um ato ilícito. (NAMURA, 2015, ONLINE)

Pois bem, como visto nos julgados acima, os Tribunais Regionais do Trabalho de diversas regiões do Brasil já reconheceram a existência do vínculo empregatício entre as empresas proprietárias de plataformas digitais e os trabalhadores por aplicativos.

O que se verá adiante é que não apenas os Tribunais Regionais tiveram esse entendimento, pois, de acordo com Carvalho (2021), a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) formou maioria no sentido de reconhecer o vínculo de emprego entre a *Uber* e um motorista:

CERTIFICO que a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em Sessão Extraordinária Telepresencial hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, com participação dos Exmos. Ministros Mauricio Godinho Delgado, Relator, Alexandre de Souza Agra Belmonte e do Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Enéas Bazzo Torres, DECIDIU, após retorno de vista regimental dos Exmos. Ministros Alexandre de Souza Agra Belmonte e Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, suspender o julgamento do processo em virtude do pedido de prorrogação de vista regimental do Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. O Exmo. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira acompanhou o voto do relator. Observação 1: o Dr. Sólton de Almeida Cunha falou pela parte UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS. Observação 2: a Dra. Vivian Simões Falcão Alvim de Oliveira, patrona da parte UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS, esteve presente à sessão.

(TRT - RR: 100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/12/2021, Terceira Turma)

Carvalho (2021) informa que o relator do Recurso de Revista número 100353-02.2017.5.01.0066, o ministro Maurício Godinho Delgado, havia, em dezembro 2020, votado a favor do reconhecimento do vínculo empregatício. Depois de um ano, em dezembro de 2021:

O processo foi retomado com o voto do ministro Alberto Bresciani, que se despediu da corte, pois irá se aposentar no próximo dia 22 de dezembro. O magistrado acompanhou o voto do relator e permitiu, dessa forma, que se formasse maioria pelo reconhecimento do vínculo de trabalho entre motoristas e Uber, 99 e Cabify. (CARVALHO, 2021, ONLINE)

Contudo, apesar de a maioria da turma já ter entendido pelo reconhecimento do vínculo empregatício, ainda não houve um Acórdão, pois, segundo Carvalho (2021) o ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte pediu vistas do processo antes de decidir, o que levou à suspensão do julgamento.

A decisão foi comemorada pelo patrono do motorista:

João Paulo Vital Leão, advogado da causa, celebrou a decisão. “É o primeiro precedente da corte superior trabalhista. Obviamente, o TST precisa orientar os demais tribunais e essa é a primeira decisão favorável a eles. A pergunta é se será 2x1 ou 3x0, mas já formamos a maioria necessária.” Leão aguarda a publicação do acórdão, que só ocorrerá após o voto do terceiro ministro, para compreender a dimensão da decisão. “Certamente haverá uma motivação para que mais motoristas busquem a justiça. O que eles (TST) podem fazer é mandar o processo retornar para a vara, para debater quais verbas indenizatórias.” (CARVALHO, 2021, ONLINE)

Santos (2021) traz a opinião de duas especialistas no ramo do Direito do Trabalho acerca da decisão analisada. A primeira delas é Camila Correa Ribeiro, coordenadora da área trabalhista e sócia da SGMP Advogados, que classifica a decisão do TST como inovadora, pois, em julgamentos anteriores, as demais turmas do Tribunal Superior do Trabalho tinham entendimento contrário, ou seja, não reconheciam o vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo. Contudo, a advogada faz ressalvas:

Camila sustenta que ao mesmo tempo que o reconhecimento de vínculo vem acompanhado de benefícios, também traz limitações para a atividade e obrigações aos motoristas. “Isso porque, liberdade de horário, escolha de corridas e remuneração diferenciadas que são vistas como bons olhos nesta relação não se encaixam no modelo celetista”, diz. (SANTOS, 2021, ONLINE)

Outra especialista entrevistada por Santos (2021), foi Mariana Machado Pedrosa, especialista em Direito do Trabalho, sócia do Chenut Oliveira Santiago Advogados. Para a advogada, caso o entendimento do TST seja mantido, a discussão acerca do vínculo de emprego entre motorista e *Uber*

estará apenas começando no Tribunal Superior do Trabalho, pois, caso a “divergência seja concretizada será preciso, mediante a provocação de quem “perder”, recorrer à Seção de Dissídios Individuais do TST, responsável por uniformizar esse entendimento no TST.” (SANTOS, 2021, ONLINE)

Maria Machado Pedroso também afirmou para Santos (2021) que a matéria ainda pode ser apreciada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e que este pode ter um entendimento diverso daquele do TST, motivo pelo qual, para a especialista ainda há muito a se discutir acerca da matéria.

Por fim, é possível aferir que apesar de o julgamento ainda não ter sido concluído, por conta do pedido de vista do processo, a maioria já foi favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhador e aplicativo, o que abre um importante precedente na Justiça do Trabalho brasileira.

Tal precedente é uma “luz no fim do túnel” na problemática, pois, como reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas e entregadores por aplicativos, estes passariam a ter direitos trabalhistas, o que amenizaria a precarização causada pela *uberização* do trabalho.

## CONCLUSÃO

Nesta monografia fora analisado o fenômeno da *uberização* que apesar de ser um neologismo do nome da empresa *Uber*, não se limita a apenas esta plataforma. Em síntese, a *uberização* diz respeito às novas relações de trabalho que fazem parte da chamada “economia de compartilhamento” em que os trabalhadores prestam seus serviços aos clientes de uma determinada empresa, sem, contudo, ser considerado por ela um empregado, pois, a empresa seria apenas uma “ponte” entre cliente e trabalhador.

Após a análise e a conceituação do problema, houve um estudo de como esse advento contribui para a precarização do trabalho na contemporaneidade, com foco na realidade do Brasil, que enfrenta dificuldades econômicas e crises financeiras, muito acentuadas pela pandemia de *COVID-*

19. Desse estudo foi possível aferir que muitos trabalhadores nas plataformas digitais possuem relações precárias, principalmente por não terem nenhum direito trabalhista.

Também foi realizada uma pesquisa a fim de identificar quais são os aplicativos de motoristas e entregas mais populares no Brasil, que segundo dados, são a *Uber* e o *Ifood*. Estas duas plataformas tiveram seus modelos de funcionamento descritos nesta monografia.

Além disto, foram discutidos os principais problemas que os motoristas e entregadores enfrentam com os aplicativos, como, por exemplo, a grande quantidade de horas trabalhadas que contrasta com o pouco lucro percebido, pois, são os próprios profissionais que arcam com as despesas, como, por exemplo, combustível e *internet*, dentre outros. Outra queixa recorrente se dá ao fato de poder haver bloqueios e banimentos sem justificativa.

Como fora tratado, grande parte dos problemas decorrentes da *uberização* do trabalho estão relacionados ao fato de os motoristas e entregadores não serem considerados empregados das empresas, estas o chamam de “parceiros cadastrados”. Este posicionamento é sustentado pelo fato de, supostamente, os requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício não se fazerem presentes na relação entre trabalhador e aplicativo.

Por isso, foram analisados os requisitos necessários para o estabelecimento do vínculo de emprego, quais sejam, a personalidade,

onerosidade, alteridade, não eventualidade e subordinação, previstos no artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho. Cada um deles foi descrito individualmente, a partir de conceitos de estudiosos no ramo do Direito do Trabalho. Mais adiante foi visto, a partir de análise jurisprudencial, que tais requisitos podem sim serem reconhecidos a favor de motoristas e entregadores.

A recente Lei de Proteção ao Entregador por Aplicativo, de número 14.297/2022 também foi analisada durante a confecção deste trabalho.

A nova norma diz respeito a uma série de medidas a fim de propiciar garantias aos entregadores por aplicativos, como, por exemplo, a obrigação da empresa de aplicativo ter que contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado. Importantes observações a esta lei dizem respeito ao fato de seu direcionamento ser apenas aos entregadores e, não também os motoristas, além disto, sua vigência apenas perdurará apenas até o fim da emergência de saúde pública decorrente do *coronavírus* responsável pela *COVID-19*.

Apesar de a *uberização* ter, ao longo desta monografia, sido estudada com foco na realidade brasileira, essa é uma problemática global, como pôde ser constatado com a recente proposta da União Europeia para conceder direitos trabalhistas aos trabalhadores por aplicativos. Como mencionado, ainda se trata de uma proposta, o projeto ainda necessita de aprovação pelo Parlamento. Contudo, caso se torne lei, implicará em uma grande transformação, não apenas na sociedade europeia, mas, provavelmente, em outras regiões do planeta, levando em consideração a grande influência da Europa.

Além de conceituar a *uberização* e entender como esse fenômeno contribui para a precarização das relações de trabalho, outra principal questão abordada nesta monografia jurídica fora a investigação de como a Justiça do Trabalho brasileira está julgando lides entre motoristas e/ou entregadores e os aplicativos.

Inicialmente, é imperioso asseverar que não existe um entendimento pacífico, contudo, foram analisados julgados de Tribunais Regionais do Trabalho de diversos Estados, bem como, do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceram a existência do vínculo empregatício. Sendo assim, é possível concluir, que a despeito da suposta autonomia do “motorista/entregador cadastrado”, o que ocorre em diversos casos é uma clara relação de emprego.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psico perspectivas: Valparaíso, v.18, n. 3, p. 41-51, novembro de 2019. Disponível em: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 27/10/2021.

ANDRADE, Maria Eduarda A.; CALCINI, Ricardo. **Reconhecimento do vínculo trabalhista**. Migalhas, 24/11/2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/336795/reconhecimento-do-vinculo-trabalhista>. Acesso em: 16/02/2022.

APRÍGIO, Marcelo. **Uber tem extenso histórico de problemas, e crise da empresa só se agrava**. Jornal do Commercio, Recife, 08/10/2021. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/economia/2021/10/13611494-uber-tem-extenso-historico-de-problemas-e-crise-da-empresa-so-se-agrava.html>. Acesso em: 02/12/2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. **Uber celebra 7 anos no Brasil**. Associação Brasileira de Comunicação Empresarial, 09/07/2021. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/uber-celebra-7-anos-no-brasil/>. Acesso em: 15/10/2021.

BARBOSA, Mariana. **Mais de 13 milhões de brasileiros sem trabalho**. Correio Brasiliense, Brasília, 30/09/2021. Disponível em: [www.correiobrasiliense.com.br/economia/2020/09/amp/4878921-mais-de-13-milhoes-de-brasileiros-sem-trabalho-html](http://www.correiobrasiliense.com.br/economia/2020/09/amp/4878921-mais-de-13-milhoes-de-brasileiros-sem-trabalho-html). Acesso em: 15/10/2021.

BARROSO, Sérgio Luiz. **Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício?** Jusbrasil, 2016. Disponível em: <https://sergioluizbarroso.jusbrasil.com.br/artigos/363586235/quais-sao-os-requisitos-para-formacao-do-vinculo-empregaticio>. Acesso em: 16/02/2022.

BBC NEWS BRASIL. **Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde**. BBC News Brasil, 01/07/2021.

Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>. Acesso em: 03/12/2021.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Alice Gomes. **A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social**. Revista Direitos, Trabalho e Política Social: [S. l.], p. 134-156, 17 jun. 2020. Disponível em: <http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>. Acesso em: 27/10/2021.

BLU365. **Motorista Uber: o que é, como funciona e por onde começar?** BLU365, 16/10/2018. Disponível em: <https://blu365.com.br/blog/motorista-uber/>. Acesso em: 17/11/2021.

BOCO ADVOCACIA E CONSULTORIA. **Quais são os requisitos para configurar o vínculo empregatício?** Boco Advocacia e Consultoria, Paraná, 13/10/2020. Disponível em: <https://trabalhista.bogoadvocacia.com.br/2020/10/13/quais-sao-os-requisitos-para-configurar-o-vinculo-empregaticio/>. Acesso em: 16/02/2022.

CARAVAGGIO, João Paulo; MARINHEIRO, Vinícius Leal; VITORIANO, Matheus Jhonathan, **Motoboys enfrentam riscos e desafios para trabalhar durante a pandemia**. Rudge Ramos Online, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 31/05/2021. Disponível em: <http://www.metodista.br/rroonline/motoboys-enfrentam-riscos-para-trabalhar-na-pandemia>. Acesso em: 03/12/2021.

CARTA CAPITAL. **A uberização das relações de trabalho**. Carta Capital, São Paulo, 09/08/2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 14/09/2021.

CARVALHO, Igor. **TST reconhece vínculo empregatício entre motoristas e Uber, 99 e Cabify: “Abriu o precedente”**. Brasil de Fato, São Paulo, 17/12/2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/12/17/tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-e-uber-99-e-cabify-abriu-o-precedente>. Acesso em: 24/02/2022.

CASTRO, Raimundo de. **O que é Uberização do Trabalho?** Castro Digital, 06/07/2020. Disponível em: <https://castrodigital.com.br/2020/07/o-que-e-uberizacao-do-trabalho.html>. Acesso em: 15/10/2021.

CASTRO, Weverton Freitas de; MATIAS, Gabriela Nogueira Xavier; SANTOS JÚNIOR, Jenner Pereira dos. **Reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos.** Revista de Direito da FAE, Curitiba, 24/06/2021. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/66>. Acesso em: 23/02/2022.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT). **Artigo 3 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634289/artigo-3-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 16/02/2022.

COOBAN, Anna. **UE quer que milhões de autônomos recebam férias remuneradas e salário-mínimo.** CNN Brasil, 09/12/2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/ue-quer-que-milhoes-de-autonomos-recebam-ferias-remuneradas-e-salario-minimo/>. Acesso em: 18/12/2022.

CORDIOLI, Carolina. **Os 5 Aplicativos de transporte mais acessados pelo celular.** Mais TIM, 13/04/2020. Disponível em: <https://maistim.com.br/blog/aplicativo-de-transporte/>. Acesso em: 10/11/2021.

COSTA, Vivian. **Uberização e precarização do trabalho e suas consequências.** Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, 03/12/2020. Disponível em: <http://portal.sbpcnet.org.br/noticias/uberizacao-e-precarizacao-do-trabalho-e-suas-consequencias/>. Acesso em: 27/10/2021.

CULTURA MIX. **As Mudanças Causadas pela Tecnologia.** Cultura Mix, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://tecnologia.culturamix.com/tecnologias/as-mudancas-causadas-pela-tecnologia>. Acesso em: 18/10/2021.

DIAS, MARIA. **Como o iFood funciona para o entregador? Veja perguntas e respostas.** TechTudo, 19/02/2019. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/02/como-o-ifood-funciona-para-o-entregador-veja-perguntas-e-respostas.ghtml>. Acesso em: 18/11/2021.

GÓMEZ, Manuel V. **Europa quer obrigar empresas de aplicativos a regularizar 4 milhões de ‘falsos autônomos’**. El País, Bruxelas, 09/12/2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2021-12-09/uniao-europeia-obrigara-empresas-de-aplicativos-a-regularizar-4-milhoes-de-falsos-autonomos.html>. Acesso em: 18/02/2022.

GRANDCHAMP, Leonardo. **Os riscos da atividade de entregadores de aplicativos**. Jornal Contábil, Araguari, 28/06/2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/os-riscos-da-atividade-de-entregadores-de-aplicativos/>. Acesso em: 03/12/2021.

GUIA DO ESTUDANTE. **O que é a uberização do trabalho?** Guia do Estudante, 19/07/2021. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho>. Acesso em: 15/10/2021.

LAGES, Isadora. **Uberização e precarização do trabalho: suas consequências na pandemia**. Instituto de Pesquisa em Direito & Tecnologia do Recife, 2020. Disponível em: <https://ip.rec.br/2020/07/01/uberizacao-e-precariizacao-do-trabalho-suas-consequencias-na-pandemia/>. Acesso em: 27/10/2021.

LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 17/02/2022

LIMA, Larissa Ariel. **Aplicativos de entrega: 10 famosos apps de delivery usados no Brasil**. Segredos do Mundo, 2020. Disponível em: <https://segredosdomundo.r7.com/aplicativos-de-entrega/>. Acesso em: 10/11/2021.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. **A proteção ao entregador por aplicativo: uma análise da Lei nº 14.297/2022**. Consultor Jurídico, 12/01/2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/opiniaio-protacao-entregador-aplicativo-lei-14297>. Acesso em: 17/02/2022.

MAIA, Dhiego. **Uber x motoristas: relação piora com expulsões, corridas canceladas e suposto uso de gabinete de vereador contra app**. Infomoney,

São Paulo, 03/10/2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/uber-x-motoristas-relacao-piora-com-expulsoes-corridas-canceladas-e-suposto-uso-de-gabinete-de-vereador-contrapp/>. Acesso em: 02/12/2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 175-177.

MENDONÇA, Heloísa. **Decisões judiciais abrem precedente para consolidar 'uberização' dos empregos por aplicativo no Brasil**. El País, São Paulo, 06/02/2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2020-02-06/decisoes-judiciais-abrem-precedente-para-consolidar-uberizacao-dos-empregos-por-aplicativo-no-brasil.html>. Acesso em: 28/10/2021.

MONCAU, Gabriela. **Greves de entregadores contra apps de delivery se espalham e já duram dias**. Brasil de Fato, São Paulo, 11/10/2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/10/11/greves-de-entregadores-contrapp-de-delivery-se-espalham-e-ja-duram-dias>. Acesso em: 03/12/2021.

MORENO, Thiago. **O que é preciso para ser motorista do Uber?** iCarros, 25/07/2016. Disponível em: [https://www.icarros.com.br/noticias/geral/o-que-e-preciso-para-ser-motorista-do-uber/21114.html?gclid=CjwKCAiA7dKMBhBCEiwAO\\_crFEJkD72sDWL88O5ipFxBdlkHGhh-xDq0rx9iTniNES7A56meW9RIShoCtckQAvD\\_BwE](https://www.icarros.com.br/noticias/geral/o-que-e-preciso-para-ser-motorista-do-uber/21114.html?gclid=CjwKCAiA7dKMBhBCEiwAO_crFEJkD72sDWL88O5ipFxBdlkHGhh-xDq0rx9iTniNES7A56meW9RIShoCtckQAvD_BwE). Acesso em: 17/11/2021.

NAMURA, José Roberto. **"Dumping Social" - Uma prática desconhecida pelas empresas**. Migalhas, 26/03/2015. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/217836/dumping-social-uma-pratica-desconhecida-pelas-empresas>. Acesso em: 23/02/2022.

OLIVEIRA, Gabriella. **Gasolina alta e baixo retorno financeiro levam motoristas de aplicativo a abandonar trabalho**. Jornal Opção, Goiânia, 14/07/2021. Disponível em: <https://www.jornalopcao.com.br/ultimas-noticias/gasolina-alta-e-baixo-retorno-financeiro-levam-motoristas-de-aplicativo-a-abandonar-trabalho-340684/>. Acesso em: 02/12/2021.

OLIVEIRA, Vinícius de. **Uber: o que é, como funciona o app para motoristas e como se cadastrar**. Tilt Uol, São Paulo, 06/06/2021. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/tilt/faq/uber-o-que-e-como-funciona-o-app-para-motoristas-e-como-se-cadastrar.htm>. Acesso em: 17/11/2021.

OPINION BOX. **Comércio Móvel no Brasil – setembro de 2020**. Opinion Box, 2020. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/pesquisas/comercio-movel-no-brasil-setembro-de-2020/>. Acesso em: 18/20/2021.

PORTAL DO ENTREGADOR IFOOD. **Como fazer entregas com o app iFood para Entregadores?** Portal do Entregador Ifood, 30/06/2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-fazer-entregas-com-o-app-do-ifood/>. Acesso em: 18/11/2021.

RAISSA, Tamiris. **Princípio da Primazia da Realidade: a prevalência dos fatos sobre as formas**. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <https://tamirisraissa.jusbrasil.com.br/artigos/406283049/principio-da-primazia-da-realidade-a-prevalencia-dos-fatos-sobre-as-formas>. Acesso em: 23/02/2022.

ROSA, Rovená. **Com vetos parciais, é sancionada lei que protege entregadores de aplicativos**. Senado Notícias, 06/01/2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/01/06/com-dois-vetos-e-sancionada-lei-que-protege-entregadores-de-aplicativos>. Acesso em: 17/02/2022.

SANTOS, Rafa. **TST precisa uniformizar jurisprudência sobre vínculo entre Uber e motorista**. Consultor Jurídico, 18/12/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-dez-18/tst-uniformizar-jurisprudencia-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 24/02/2022.

SOUSA, Fernando. **Conheça aplicativos de transporte parecidos com o Uber**. *TecMundo*, 09/04/2021. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/software/215160-conheca-aplicativos-transporte-parecidos-uber.htm>. Acesso em: 10/11/2021.

TILT UOL. **Cabify deixa de atuar no Brasil; empresa diz que busca rentabilidade**. Tilt Uol, São Paulo, 23/04/2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/23/cabify-anuncia-fim-das-operacoes-no-brasil.htm>. Acesso em: 10/11/2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO TRT 1 – **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1246593400/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1012911920185010015-rj/inteiro-teor-1246593421>. Acesso em: 23/02/2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO TRT 4 – **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA SUMARÍSSIMO**. Relator: Marcelo José Ferlin D. Ambroso. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1300311781/rorsum-207503820205040405>. Acesso em: 23/02/2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 13ª REGIÃO TRT 13 – **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**. Relator: Thiago de Oliveira Andrade. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933917795/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6996420195130025-0000699-6420195130025/inteiro-teor-933917805> Acesso em: 23/02/2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 19ª REGIÃO TRT 19 - **RECURSO ODRINÁRIO TRABALHISTA**. Relator: Laerte Neves De Souza. Disponível em: <https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1109231243/recurso-ordinario-ro-8304320195190002-0000830-4320195190002>. Acesso em: 23/02/2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – **RECURSO DE REVISTA**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst> Número do Processo: RR - 100353-02.2017.5.01.0066. Acesso em: 24/02/2022.

UBER BLOG. **Como funciona a Uber para motoristas parceiros**. Uber Blog, 22/05/2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-a-uber-para-os-motoristas-parceiros/>. Acesso em: 17/11/2021.

VALOR ECONÔMICO. **União Europeia lança regras para conceder direitos trabalhistas a funcionários de aplicativos**. Valor Econômico, 09/12/2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/mundo/noticia/2021/12/09/uniao-europeia-lanca-regras-para-conceder-direitos-trabalhistas-a-funcionarios-de-aplicativos.ghtml>. Acesso em: 24/02/2022.