



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**ANÁLISE JURÍDICA DA RELAÇÃO CONTRATUAL ENTRE APLICATIVOS DE  
DELIVERY E SEUS ENTREGADORES.**

ORIENTANDO: Álvaro Oliveira César

ORIENTADOR: Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

GOIÂNIA-GO  
2024

ÁLVARO OLIVEIRA CÉZAR

**ANÁLISE JURÍDICA DA RELAÇÃO CONTRATUAL ENTRE APLICATIVOS DE  
DELIVERY E SEUS ENTREGADORES.**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Dr. Gil César Costa de Paula

GOIÂNIA-GO  
2024

ÁLVARO OLIVEIRA CÉZAR

**ANÁLISE JURÍDICA DA RELAÇÃO CONTRATUAL ENTRE APLICATIVOS DE  
DELIVERY E SEUS ENTREGADORES.**

Data da Defesa: 29 de maio de 2024.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof.: Dr. Gil César Costa de Paula Nota\_\_

---

Examinadora Convidada: Prof.: Ma. Maria Nívia Taveira Rocha Nota\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por cada segundo de minha vida que possibilitou a chegar até aqui, sempre trilhando e abençoando meus caminhos. A toda minha família, em especial, à minha mãe Lusmaia Maria de Oliveira e ao meu pai Janyr Henrique Ferreira César que sempre sacrificou cada recurso e meu deu forças para trilhar o caminho acadêmico, e todos que certa forma direta ou indireta me deu forças para nunca desistir dos meus sonhos.

Agradeço também aos advogados Drs. Thiago Ferreira, Lorena Silvério, Júlio Inácio, Rafael Monteiro, Diogo Goulão, Gilvan Anastácio, que, desde o 3º período da minha graduação acreditaram em mim e me ofereceram uma oportunidade de estágio que foi determinante para me ajudar a enxergar o Direito além do curso e na minha aprovação recente no Exame da Ordem.

A todos os amigos que me deram a honra de conhecê-los na Pontifícia Universidade Católica de Goiás, em especial a meus amigos Tallys Henrique e Thaisson Dias, por sempre estarem ao meu lado na universidade, me apoiando.

Ao meu orientador, professor Gil César Costa, que não mediu esforços para auxiliar na elaboração deste trabalho, demonstrando mais uma vez ser um profissional muito qualificado.

A todos, meus sinceros agradecimentos.

## SUMÁRIO

RESUMO.....	6
INTRODUÇÃO.....	6
<b>1 FORMAS DE TRABALHO.....</b>	<b>8</b>
1.1 A CONCEITUALIDADE.....	8
1.2 EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO.....	8
1.3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	10
<b>2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1 A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	11
2.2 A DIFERENCIAÇÃO DAS DEMAIS FORMAS DE TRABALHO.....	13
2.3 OS ENTREGADORES TAXADOS COMO AUTÔNOMOS.....	15
<b>3 RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE APLICATIVOS DE DELIVERY E ENTREGADORES.....</b>	<b>17</b>
3.1 ANÁLISE DO VÍNCULO JURÍDICO À LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	17
3.2 DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	20
3.3 DIREITO COMPARADO.....	23
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>24</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>25</b>

## ANÁLISE JURÍDICA DA RELAÇÃO CONTRATUAL ENTRE APLICATIVOS DE DELIVERY E SEUS ENTREGADORES.

Álvaro Oliveira César<sup>1</sup>

Este artigo relatou uma análise minuciosa sobre a espécie da relação jurídica do contrato firmado entre empresas proprietárias de aplicativo de *delivery* com os respectivos entregadores parceiros. Para realizar o estudo, foram analisados os requisitos essenciais para configuração da relação empregatícia presentes na Consolidação das Leis do Trabalho além da análise jurisprudencial da justiça especializada brasileira e internacional. Os resultados demonstraram que, apesar da profissão não ser regulamentada no Brasil, a jurisprudência especializada está acompanhando o entendimento pacificado internacional, no sentido de reconhecer a presença explícita dos elementos caracterizadores da relação empregatícia na relação entre aplicativos de *delivery* e seus entregadores.

**Palavras-chave:** Vínculo empregatício. Aplicativos de *delivery*. Entregadores. *Ifood*. “Uberização”.

### INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por escopo analisar a relação jurídica dos contratos firmados entre plataformas de *delivery* e seus respectivos entregadores, tendo em vista a crescente demanda por trabalhos informais em decorrência das evoluções constantes das formas de trabalho.

Destaca-se, neste sentido, que, no limiar da Quarta Revolução Industrial, marcada pela ascensão de tecnologias disruptivas e pela digitalização de inúmeros setores econômicos, emerge um fenômeno laboral que desafia as fronteiras tradicionais do direito do trabalho: a relação entre plataformas de *delivery* e entregadores.

Para isso, será feita uma análise em dispositivos específicos da legislação trabalhista vigente bem como da doutrina especializada e majoritária. Além disso, será analisado as decisões recentes da Justiça do Trabalho brasileira e de Cortes internacionais sobre a possibilidade de caracterização da relação de emprego.

---

<sup>1</sup> Álvaro Oliveira César, graduando no curso de Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

Sendo assim, inicialmente, é imprescindível que se analise a evolução do conceito e das formas de trabalho além da forma como este direito é consagrado na legislação brasileira. A partir disso, passa-se ao estudo específico do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, eis que é de grande relevância o estudo dos requisitos elencados no dispositivo retro para a posterior análise da relação contratual objeto deste trabalho.

Posteriormente, o foco do trabalho migrará para a análise das diversas formas de trabalhos admitidas pela legislação trabalhista pátria, haja vista que será importante compreender todas as formas de trabalho para avaliar as argumentações das plataformas de *delivery* de que os entregadores são autônomos.

Assim, após elencadas todas as características da relação de emprego bem como da diferenciação das formas de trabalho, será analisado qual forma de trabalho é traduzida na relação entre a plataforma de *delivery* e seus entregadores. Ressalta-se que, a análise se debruça sobre a natureza jurídica dessa relação, frequentemente mascarada sob o véu da autonomia e da flexibilidade. Busca-se desvendar se, sob a ótica dos princípios e dispositivos do Direito do Trabalho, tais relações podem ser enquadradas como vínculo empregatício.

Por fim, será feito um estudo, em conjunto, das decisões da Justiça do Trabalho brasileira e das jurisprudências internacionais que tem reconhecido recentemente a presença de relação de emprego no contrato firmado entre as partes. Neste sentido, imperioso destacar que essas decisões refletem uma compreensão mais profunda das dinâmicas de trabalho contemporâneas, sinalizando uma tendência global de reavaliação das relações laborais mediadas por tecnologia e reforçando a necessidade de uma legislação trabalhista que acompanhe a evolução do mercado.

Para a elaboração do presente trabalho será utilizada a pesquisa bibliográfica, de modo que servirão de base as doutrinas, jurisprudências, leis e artigos científicos referentes ao assunto. Já o método utilizado será o dedutivo, para que assim possa-se analisar a abrangência do direito à saúde e o modo como tal direito deve ser entendido mediante o corpo legal brasileiro.

## 1 FORMAS DE TRABALHO

### 1.1 A CONCEITUALIDADE

O conceito de 'trabalho', conforme ressalta Albornoz (1994, p. 10), é originário da língua latina, sendo designado originalmente para descrever um instrumento de tortura, que consistia em três paus aguçados e amarrados no centro, no qual era os escravos amarrados e torturados.

De igual modo, em conformidade com as lições de Back (2012, p. 38), na idade medieval o conceito de 'trabalho' permaneceu idêntico, haja vista que, no ponto de vista bíblico, o trabalho é encarado como um castigo de Deus em decorrência da desobediência do homem, razão pela qual era necessário encarar todo labor árduo na terra para alcançar o reino dos céus.

Contudo, diferente dos períodos anteriores, a partir da idade moderna, o trabalho passou a ser visto como algo 'positivo' e determinante para a ascensão de uma soberania, tendo em vista a visão capitalista da época.

Neste sentido leciona Smith (1994, p.41):

O maior aprimoramento das forças produtivas do trabalho, e a maior parte da habilidade, destreza e bom senso com os quais o trabalho é em toda parte dirigido ou executado, parecem ter sido resultados da divisão do trabalho.

Por outro lado, esclarece Gorz (2003. p.21):

é uma atividade que se realiza na esfera pública, solicitada, definida e reconhecida útil, por outros além de nós e, a este título remunerada. É pelo trabalho remunerado que pertencemos a esfera pública, adquirimos uma existência e uma identidade sociais (isto é, uma profissão).

Embora haja diversos conceitos e entendimentos referente ao termo 'trabalho', a doutrina especializada atual do Direito do Trabalho trata essa denominação como gênero das mais diversas espécies de trabalho consagradas pelo direito pátrio brasileiro.

### 1.2 EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO

Conforme o entendimento de Neves et al. (2017) e Pereira (2021), o trabalho é considerado uma atuação do homem na modificação sobre os diferentes objetos ou processos relacionados a vida. Neste sentido, há de se assumir que as

primeiras formas de trabalho se iniciou com o surgimento dos primeiros seres humanos na Terra.

A era pré-histórica, que deu-se entre 2,6 milhões de anos até 10 mil a.C., foram registradas as primeiras formas de arte bem como da criação das primeiras armas e ferramentas, podendo, neste sentido, ser considerada as formas de trabalho pioneira.

Já no período entre 10 mil a.C. a 4 mil a.C., a humanidade passou de nômade para sedentária, sendo denominada essa transição de Revolução Neolítica. Durante este período a humanidade desenvolveu diversas formas de trabalho, tais como a agricultura, pecuária, tecelagem e comércios.

Por sua vez, na idade média, a sociedade feudal era dividida entre senhores (donos de terras) e os servos, que eram camponeses, trabalhavam em troca de moradia e proteção, baseando-se o trabalho diretamente nas atividades rurais.

Neste sentido leciona Duby (1987 p.19):

Todos os homens, mesmo os mais ricos, os bispos, os próprios reis, e os raros especialistas, judeus ou cristãos, que nas cidades exercem o ofício do comércio a longa distância, todos eles permanecem rurais, e sua existência é ritmada pelo ciclo das estações agrícolas, a sua subsistência depende da terra-mãe, dela retirando no imediato todos os recursos.

Ainda na sociedade pré-industrial surgiu a “locação” da mão de obra, similarmente aos padrões atuais, na qual os indivíduos prestavam serviços ou construía obras em troca de remuneração.

Por sua vez, a última mudança significativa que houve nas relações de trabalhos ocorreu no advento da Revolução Industrial Inglesa, no século XVIII. Neste período apareceu a figura da sociedade industrial e do proletariado assalariado, que, em seu turno, laborava em condições precárias de trabalho.

Neste sentido, dispõe o Governo Brasileiro (2011) em artigo publicado:

Além disso, as condições de trabalho naquele período eram muito precárias. As primeiras máquinas utilizadas na produção fabril eram experimentais e, em razão disso, os acidentes de trabalho eram comuns. Os operários, desprovidos de equipamento de segurança, sofriam com constantes explosões e mutilações e não recebiam nenhum suporte de assistência médica, nem seguridade social.

### 1.3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho atual, conforme já abordado, surgiu com a Revolução Industrial na Inglaterra, onde apareceu a figura do empregado (proletariado) e empregador (sociedade industrial).

No Brasil, a primeira legislação trabalhista foi criada em 1934, no governo de Getúlio Vargas, garantindo aos trabalhadores direitos básicos, como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias e liberdade sindical.

Neste sentido, Leciona Groff (2008, p. 114):

No rol das normas de proteção social do trabalhador, constavam: proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; salário mínimo capaz de satisfazer às necessidades normais do trabalhador; limitação do trabalho a oito horas diárias, só prorrogáveis nos casos previstos em lei; proibição de trabalho a menores de 14 anos, de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e a mulheres; repouso semanal, de preferência aos domingos; férias anuais remuneradas; indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; assistência médica sanitária ao trabalhador; assistência médica à gestante, assegurada a ela descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego; instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; regulamentação do exercício de todas as profissões; reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; e obrigatoriedade de ministrarem as empresas, localizadas fora dos centros escolares, ensino primário gratuito, desde que nelas trabalhassem mais de 50 pessoas, havendo, pelo menos, 10 analfabetos.

Nessa mesma perspectiva, a Assembleia Constituinte de 1946 acrescentou à legislação uma série de direitos antes ignorados: reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural.

De igual modo, a Constituição Federal de 1967 trouxe mais mudanças, a saber: a aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana; proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas.

Não obstante, a referida Carta Magna ainda limitou a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno; incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego.

No mesmo sentido, expõe Groff (2008, p. 122):

Em matéria de direitos sociais, houve os seguintes retrocessos: a redução para 12 anos da idade mínima de permissão de trabalho; a supressão da estabilidade, como garantia constitucional, e o estabelecimento do regime de fundo de garantia, como alternativa; as restrições ao direito de greve; e a supressão da proibição de diferença de salários, por motivo de idade e nacionalidade, a que se referia a Constituição anterior.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43), promulgada em 1943 e atualmente vigente, reuniu todas as leis trabalhistas existentes à época bem como ampliou alguns direitos já consagrados, e reuniu em um único diploma normativo.

A propósito, é o que leciona Assis (2013, p. 5):

O modelo estruturado para o Direito do Trabalho, no período, foi reunido em um único diploma normativo, a CLT. Não obstante a nomenclatura de Consolidação, que sugere a reverência e compilação da legislação existente anteriormente, na verdade, é instrumento normativo que ampliou, muito, o contexto normativo então existente, o que faz dela, por natureza, um código do trabalho

Já a Constituição Cidadã, promulgada em 1988 e atualmente vigente, em seu art. 7º, consagrou diversos direitos trabalhistas conquistados e elencados na CLT bem como inovou em outros aspectos, destacando-se a proteção contra a dispensa sem justo motivo, piso salarial, licença-maternidade, licença-paternidade e jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Destaca-se que a Constituição Federal de 1988, conforme leciona Nascimento (2013, p. 43), valorizou o direito coletivo com a proibição da interferência do Poder Público na organização sindical e numerou uma série de direitos individuais dos trabalhadores e inibe o pluralismo sindical.

## **2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

### **2.1 A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

A relação de emprego representa apenas uma das modalidades dentro do gênero 'relação de trabalho', que é uma expressão mais abrangente englobando todas as relações jurídicas que envolvem a obrigação de realizar atividades laborais.

Para ocorrer a configuração de uma relação de emprego, tem-se que preencher todos os requisitos fáticos e jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

A propósito:

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.

Neste sentido, em análise aos dispositivos retro, a relação de emprego se configura quando estão presentes os requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT, isto é, tem-se por configurada a relação de emprego quando ocorre a prestação de serviços de forma não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante remuneração.

Leciona, neste sentido, Resende (2019, p. 74):

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a personalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Isto posto, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços.

Assim, em análise à doutrina especializada do Direito do Trabalho, primeiramente, é imprescindível que o serviço seja realizado por pessoa física, inexistindo relação empregatícia cujo serviços foi desempenhado por pessoas jurídicas.

Ademais, para a configuração da relação de empregado é necessário que o serviço tenha natureza não-eventual, razão pela qual, a alteração deste requisito implica em outras formas de trabalho, tais como a relação de trabalho 'intermitente' e 'eventual'.

## 2.2 A DIFERENCIAÇÃO DAS DEMAIS FORMAS DE TRABALHO

É notório que, nas últimas décadas, observou-se uma transformação significativa no panorama do emprego. Notou-se uma redução notável nas posições de trabalho formal e o aparecimento e crescimento de modalidades alternativas de emprego, como trabalhos esporádicos, autônomos ou em cooperativas.

Neste sentido, explica Fernandes e Helal (2010, p. 21) que “o surgimento de novas formas de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais no capitalismo, que procura garantir competitividade às empresas por meio da flexibilização do trabalho”.

Assim, partindo dessa premissa, com o avanço tecnológico e do capital, muitos trabalhadores partiram para outro viés, pois, com o advento do desemprego em massa, muitos trabalhadores tiveram que recorrer às plataformas de *delivery*, tais como: *Ifood*, *Uber Eats*, *Rappi*, etc.

Ressalta-se que, a legislação brasileira prevê diversas formas de trabalho, sendo o emprego convencional, trabalho eventual, autônomo, temporário, diarista, avulso, voluntário e estágio profissional.

Em primeiro lugar, conforme já explicitado anteriormente, a relação de emprego convencional é aquela que é prevista no art. 3º da CLT, no qual dispõe que, para ser considerado empregado é preciso preencher os seguintes requisitos: serviço prestado por pessoa física, de forma não eventual, sob subordinação e mediante recebimento de salário.

Por outro lado, o trabalho eventual é aquele prestado sobre um serviço específico, ocasional e esporádico, não havendo vínculo empregatício direto com a contratante. Neste tipo de contrato, geralmente, não há exclusividade, e o trabalhador eventual tem mais autonomia e flexibilidade, sendo remunerado por serviço prestado.

À vista disso, leciona Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 311):

Trabalho eventual é aquele que depende de acontecimento incerto, casual, fortuito em relação à atividade da empresa. A base da teoria é o Direito mexicano, em que a eventualidade é apreciada em relação à atividade do empregador, se o serviço for de necessidade acidental o trabalho é eventual, se permanente (contínua ou intermitente) será não eventual ou habitual.

O trabalho autônomo, em seu turno, é aquele prestado de maneira regular, exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo empregatício, assumindo os riscos inerentes a seu trabalho.

Destaca-se ainda, nesse íterim, que, na relação de trabalho autônomo, em que pese possa haver os requisitos do art. 3º da CLT, a principal

diferença entre a relação de emprego comum é a ausência do requisito 'subordinação' hierárquica entre as partes.

Já o trabalho temporário, regulado pela Lei nº 6.019/74 e pelo Decreto nº 73.841/74, é o contrato entre uma empresa prestadora de mão de obra e o trabalhador, a fim de executar serviços à um tomador, sem que implique no reconhecimento do vínculo de emprego.

Este é o disposto no art. 2º da Lei nº 6.019/74:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Por outro lado, a relação de diarista é aquela que possui os requisitos similares ao previsto no art. 3º da CLT, diferenciando-se no elemento 'não-eventualidade', tendo em vista que só configura a relação diarista se o serviço for prestado até 2 (duas) vezes na semana, conforme prevê expressamente o art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015.

O trabalhador avulso é aquele intermediado pelo sindicato prestar serviços a tomadores diversos, sem pessoalidade, em sistema de rodízio, geralmente em cidades portuárias. Assim, os avulsos não são empregados, mas, mesmo assim têm os mesmos direitos trabalhistas dos demais trabalhadores com vínculo de emprego, conforme prevê o art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal.

Já o trabalho voluntário, conforme sugere o próprio nome, é aquele caracterizado como um trabalho sem retorno financeiro e sem vínculo empregatício, isto é, sem remuneração e sem carteira assinada.

Neste sentido, é o que dispõe o art. 1º da Lei nº 9.608/98:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Explica-se que, o serviço voluntário é caracterizado pela sua natureza não remunerada e a proibição de qualquer compensação financeira, a fim de manter

sua essência conforme estabelecido por lei, restando nulo qualquer contraprestação pecuniária pelos labores prestados.

Por fim, o estágio refere-se ao trabalho efetuado pelo estudante, que, sob a supervisão da empresa contratante, realiza atividades em uma entidade jurídica que o proporcione uma experiência educacional e profissional, englobando aspectos sociais, profissionais e culturais, por meio do envolvimento em contextos práticos de vida e trabalho.

É o que explicita o art. 1º da Lei nº 11.788/2008:

Art. 1º. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Em suma, destaca-se que, as relações de trabalhos vivem em constantes transformações profundas, em razão da evolução tecnológica e de capital, gerando formas de trabalho precárias e sem direitos.

### 2.3 OS ENTREGADORES TAXADOS COMO AUTÔNOMOS

Concordante ao já exposto, à medida da evolução da economia e da tecnologia, tornou-se evidente que houve uma mudança considerável na dinâmica do mercado de trabalho.

A quantidade de empregos formais diminuiu substancialmente enquanto surgiram e se expandiram novas formas de emprego, *in casu*, a relação de serviços prestado por entregadores de aplicativo de *delivery*.

Em primeiro lugar, insta destacar que, apesar do termo ‘Uberização’ fazer uma referência à plataforma *Uber*, a qual expressa as novas configurações nas relações trabalhistas, não se limita a tão-somente ao referido aplicativo, mas sim expande-se às formas de trabalho prestado para empresas de transporte de aplicativos em geral.

Neste sentido, a combinação de ‘terceirização’, ‘informalidade’ e ‘flexibilidade’, aliada à crescente tendência de plataformas de trabalho não reguladas,

constitui o que se denomina ‘uberização’. Esse fenômeno leva a condições laborais que fazem lembrar as primeiras manifestações do capitalismo.

No entanto, no universo do capitalismo, onde o trabalho e o trabalhador assumem características peculiares de mercadoria, o uso da tecnologia ao mesmo tempo em que torna ainda mais precária as condições empregatícias mantêm uma sofisticada sensação de liberdade e autonomia devido ao fato de não haver patrão.

Neste sentido, Abílio (2017) pontua que:

Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho”, adverte. Para ela, a perspectiva é ainda inteiramente aliada com a ideia de empreendedorismo de si. “Trata-se então da consolidação da transformação do trabalhador em um nanoempreendedor de si próprio.

Em análise às colocações da autora, ressalta-se que, os trabalhadores inseridos no modelo de ‘uberização’ não possuem gerencia e fiscalização sobre seu próprio trabalho,.

Assim, a título de exemplo, destaca-se que os entregadores não possuem um rendimento mensal garantido tampouco têm poder para estabelecer seus próprios preços. Desta forma, os trabalhadores são remunerados com base em tarifas estipuladas pelas plataformas tomadora de serviço, contudo, muitas vezes o trabalhador sequer tem clareza sobre o método de cálculo dessas tarifas.

Em contraste, o conceito de ‘uberização’ sugere uma adaptação flexível do trabalho, que se ajusta conforme as exigências dos trabalhadores e as flutuações da demanda em diferentes áreas do mercado, contudo, a referida ‘flexibilização’ gera a precarização do trabalho, necessitando da intervenção do Poder Judiciário para dirimir essas lides.

Neste sentido, conforme restará exposto em tópico próprio, existem diversas decisões favoráveis ao entregador no cenário internacional que reconhece que a atividade econômica primordial das empresas de *delivery* é a prestação de serviços de entrega, e não uma plataforma digital mera intermediadora de serviços, restando configurado o vínculo empregatício nestes países.

Há de se destacar que, as empresas de aplicativos de *delivery*, quando acionadas na Justiça do Trabalho, costumeiramente alegam que tratam-se de empresas que apenas intermediam a relação jurídica entre o cliente (bar, restaurante, etc...) e o consumidor final, sendo que os alimentos /mercadorias são entregues pelo prestador de serviço autônomo/parceiro.

Contudo, diferentemente dos argumentos expostos para desconfiguração da relação empregatícia, cumpre destacar que o contrato firmado entre o entregador parceiro e a empresa de *delivery* não há nenhuma liberdade para impor qualquer condição ou sugerir alterações no pactuado.

Outro fator importante que demonstra a ausência de autonomia do entregador é a falta de possibilidade de escolha do entregador pelo cliente, sendo que, é a própria plataforma que faz essa triagem automaticamente, e não há possibilidade de qualquer contato direto entre o motoqueiro, o restaurante e o consumidor final, restando cristalino os poderes diretivos, regulamentar e disciplinar do empregador.

### **3 RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE APLICATIVOS DE DELIVERY E ENTREGADORES**

#### **3.1 ANÁLISE DO VÍNCULO JURÍDICO À LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Em análise ao artigo 3º da CLT, no qual expressa os requisitos essenciais para configuração da relação de emprego, a partir do estudo das condições para que haja a caracterização da relação de emprego, sendo eles: subordinação, onerosidade, pessoalidade, não eventualidade, é possível verificar que a utilização desses critérios exige do jurista ampla criatividade para fazer uma releitura frente às novas configurações do trabalho.

Para a análise jurídica da presente relação, é necessário analisar profundamente os requisitos previstos no art. 2º e 3º da CLT com a forma de trabalho exposta bem como às decisões e estudos que versem sobre o tema.

Reitera-se, neste sentido, os requisitos essenciais previstos na legislação trabalhista brasileira para a configuração da relação de emprego:

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.

Primeiramente, é importante ressaltar que o contrato estabelecido entre o entregador e a empresa que gerencia o aplicativo, é um contrato de adesão. Nesse tipo de acordo, o entregador, atuando como parceiro/prestador de serviço, não possui autonomia para negociar termos ou propor modificações ao que foi acordado.

Ademais, há de se destacar que os valores das entregas são fixados automaticamente pelo aplicativo, não havendo o entregador nenhuma ingerência na fixação de preços para a entrega.

Não obstante, em análise aos termos e condições do usuário entregador, acaso o motoboy rejeite alguma entrega, este sofrerá repreensões pelo aplicativo, podendo até ter seu acesso ao aplicativo bloqueado em caso de muitos não aceites ou cancelamentos de corridas/entregas bem como por avaliações baixas.

A propósito, é o que dispõe a Cláusula 9.3 dos Termos e Condições de Uso para entregadores:

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

Outro aspecto importante para a configuração da relação empregatícia é a ausência do contato direto para negociação dos valores e serviços entre o entregador, o estabelecimento e o cliente, necessitando, obrigatoriamente, ao acesso à plataforma digital para a comunicação entre as partes.

Cumpra destacar que, tais fiscalizações e gerenciamento realizados pelas plataformas de *delivery* sobre seus entregadores constituem os poderes inerentes ao empregador, quais sejam: direção, regulamentar e punitivo.

Desta forma, não obstante a presença de todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, as plataformas de *delivery* valem-se ainda de todos os poderes que tem o empregador, tendo em vista que, na hipótese do motoqueiro não preencher as expectativas da empresa, esta pode, de forma unilateral, romper o contrato das partes.

Neste sentido, em análise às lições de Romita (2015, p. 44), tem-se por cristalino a execução dos poderes exclusivos do empregador pelas plataformas de *delivery* sobre seus subordinados:

Ditames legais, portanto, garantem ao empregador intervir na esfera jurídica do empregado, dele dependente, para dirigir, para comandar. Poder jurídico exerce, então, o empregador: poder de comando, ou poder de direção, a revestir caráter teleológico, pois é exercido com a finalidade de alcançar os fins perseguidos pelo empreendimento e assegurar a continuidade do exercício da atividade empresarial.

Mediante o exercício do poder regulamentar, o empregador elabora o regulamento interno, ou regulamento da empresa, no qual são fixadas regras destinadas a reger a organização da empresa ou do estabelecimento. Por força do poder disciplinar, o empregador está autorizado a infligir punições de ordem disciplinar ao empregado, em caso de violação, por parte deste, das obrigações derivadas do contrato ou das fontes de direito do trabalho.

Neste sentido, verifica-se que as empresas intermediárias de serviço utilizam de subterfúgio legal para explorar novas formas de trabalho em que o suposto prestador de serviços (entregador) não tem nenhum benefício e não possui liberdade contratual para pactuar com autonomia.

Trata-se, portanto, de trabalhadores subordinados como outro qualquer, submetidos aos direcionamentos da empresa digital, trabalhando muitas horas diárias em favor da plataforma, cuja atividade é gerida pela empresa proprietária do serviço de *delivery* digital.

Não obstante, as empresas que intermediam a relação entre restaurante, cliente e entregador, para alcançar seus objetivos comerciais, determinam que o entregador utilize seu próprio veículo, arque com todas as despesas pelo exercício de sua atividade, tais como combustível, celular, além de toda manutenção do veículo.

Assim, tem-se que as empresas deste ramo repassam aos trabalhadores todos os custos do empreendimento, ferindo diretamente o princípio da alteridade, prevista no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

De igual forma, em observância o princípio da primazia da realidade, em que pese as plataformas digitais de *delivery* alegarem que os entregadores possuem total autonomia sobre seus serviços, tem-se por evidente que as partes mantêm uma relação hierarquizada e totalmente precarizada, sem nenhuma proteção social e trabalhista dos entregadores.

Impende destacar, após tecidas essas considerações, que a empresa de aplicativos de *delivery* têm como objeto principal de sua atividade econômica a prestação de serviços de entrega de alimentos/mercadorias (DELIVERY), e para tanto, faz a gestão de uma multidão de trabalhadores, principalmente motoqueiros e ciclistas, para obter a satisfação das demandas de seus clientes.

### 3.2 DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em preâmbulo à análise minuciosa exposta anteriormente, destaca-se que a Justiça Especializada do Trabalho tem reconhecido cada vez mais a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego na relação entre as plataformas de *delivery* e seus respectivos entregadores.

Ressalta-se que, muito embora o modelo proposto pelas plataformas digitais promova uma maior autonomia e adaptabilidade ao motorista parceiro, sua inserção em um cenário de alta demanda por empregos levanta questões sobre o potencial de deterioração das condições de trabalho.

Diante dessa realidade, os tribunais se veem compelidos a reinterpretar os critérios tradicionais de emprego para adequar as leis existentes aos desafios emergentes do mercado de trabalho.

É o caso da decisão tomada pela 2ª Vara do Trabalho de São João do Meriti/RJ, que tramitou sob nº ATSum 0100573-66.2021.5.01.0322, que reconheceu o vínculo empregatício existente entre um entregador e a plataforma *Ifood*, condenando a empresa ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes,

quais sejam: ao pagamento de aviso prévio, férias, décimo terceiro, FGTS acrescido da multa de 40% e multa do art. 477 da CLT.

Face ao exposto, julgo o pedido para PROCEDENTE EM PARTE declarar o vínculo de emprego e condenar a Reclamada à satisfação das parcelas deferidas na fundamentação supra que este dispositivo passa a integrar, no montante de R\$ 10.714,33.

Custas de R\$ 214,29 calculadas sobre o valor da condenação de R\$ 10.714,33, pela reclamada. Transitada em julgado a decisão, deverá a reclamada comprovar nos autos, os recolhimentos fiscais e previdenciários na forma da Súmula 368 e da OJ363 da SDI-1, ambas do C. TST, sendo a natureza das parcelas de acordo com o art. 28, § 9º da Lei 8212/91.

Dessa forma, empregado e empregador são devedores das contribuições previdenciárias, a teor do contido no artigo 11, parágrafo único, letras "a" e "c", da Lei nº 8212/1991, sendo cada um responsável pelo pagamento da sua quota parte (art. 195, I, a e II, da CRFB c/c arts. 43 e 44 da Lei n.º 8.212/91).

Não obstante, em entendimento similar, reconheceu a 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza/CE, em trâmite sob nº ATSum 0000531-27.2023.5.07.0013, também reconheceu o vínculo empregatício existente entre um entregador e a plataforma *Ifood*, condenando a empresa ao pagamento de todas as verbas rescisórias ao período laborado.

Ante o exposto e pelo mais que dos autos consta, rejeito a(s) preliminar(es)/impugnação arguidas pela reclamada, defiro o benefício da Justiça Gratuita ao reclamante, assim como decido julgar parcialmente PROCEDENTES os pedidos formulados na reclamação proposta por em face de MATEUS SILVA DE SOUSA para concluir que estão IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A, presentes todos os requisitos do contrato de trabalho estabelecidos no art. 3º da CLT, principalmente a subordinação jurídica nos termos do novel art. 6º da CLT, razão pela qual, com base no art. 9º da CLT, declaro a nulidade do contrato de parceria/prestação de serviços havido entre a reclamada IFOOD e o reclamante entregador para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, na modalidade CONTRATO INTERMITENTE, desde 25/12/2020 até 21/05/2023, na função de entregador, e salário A ré deverá realizar as anotações do contrato de trabalho de R\$ 1.800,00 por mês. conforme delineado na fundamentação.

Diante do reconhecimento da natureza da rescisão do contrato na modalidade sem justa causa, julgo procedente ainda os pedidos de pagamento das verbas rescisórias correspondentes: aviso prévio indenizado (30 dias) e projeção nas demais verbas; férias + 1/3 de todo o período; 13ºs de todo o período; FGTS + 40% de todo o período; e indenização por danos morais (R\$5.000,00).

Nesse mesmo teor, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, em análise ao recurso ordinário interposto pela plataforma *Ifood* nos autos de nº 0000584-35.2022.5.05.0195, também já confirmou a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício entre a empresa digital e seus respectivos entregadores.

A propósito:

Como é cediço, os requisitos caracterizadores da relação de emprego são trazidos pelos artigos 2º e 3º do Diploma Consolidado, quais sejam: a onerosidade, pessoalidade, não- eventualidade e subordinação, como traço da dependência econômica. Presentes tais requisitos, de forma concomitante, será o trabalhador um empregado da empresa.

A tese da defesa, em suma, é de que o autor foi contratado apenas para a prestação de serviço como "motoboy" autônomo.

Com efeito, admitida a prestação de serviço pela parte é reclamada é desta o ônus de provar a existência do fato modificativo da relação jurídica existente. Isso porque, incide no caso a presunção de existência de vínculo empregatício, por constituir esse tipo de relação o padrão genérico e dominante de contratação de trabalho no mundo contemporâneo.

A par da farta fundamentação constante da sentença, cujos fundamentos ora me valho, reitero que, nos termos da prova oral produzida, entendo que ficou demonstrada a subordinação direta do autor em relação à primeira ré, no modo como ali indicado, considerando que a 1ª reclamada gerenciava diretamente a prestação dos serviços, com a exigência de cumprimento de horários pré-definidos, além do monitoramento da entrega por meio de aplicativo de celular.

Demais disso, ficou demonstrada a prestação contínua dos serviços, conforme se denota inclusive dos relatórios de entrega juntados com a defesa (id. 730e671), além da onerosidade, no pagamento de remuneração periódica.

Advirto que a exclusividade não consiste em requisito necessário à configuração do vínculo empregatício, de modo que eventual prestação de serviços a outras empresas, o que sequer nem se verificou nos presentes autos, não constitui óbice para caracterizar a habitualidade, e conseqüentemente o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ora, o reclamante desenvolvia atividade inerente ao empreendimento da empresa recorrida, com subordinação jurídica, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, como fartamente comprovado, em consonância com os artigos 2º e 3º da CLT.

Neste sentido, à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma, o qual afasta a simulação perpetrada através de um contrato de prestação de serviços, penso que agiu com o acerto o MM. Juízo de Origem ao reconhecer a existência de um contrato de emprego entre às partes, razão pela qual nada há o que se reparar neste ponto.

Portanto, fica mantida a sentença, por seus próprios fundamentos.

Inclusive, em caso semelhante, o E. Tribunal Superior do Trabalho, em sede de apreciação do Recurso de Revista de nº 100353-02.2017.5.01.0066, decidiu em reconhecer o vínculo empregatício entre o aplicativo *Uber* e seu respectivo motorista em razão da presença de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Válido destacar o trecho da r. decisão:

(...)

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.

A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital.

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

- a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício;
- b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;
- c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante;
- d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internéticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.

Por outro lado, há de se ressaltar que, a jurisprudência não é completamente consolidada no sentido de reconhecer o vínculo empregatício entre entregadores e as plataformas digitais, havendo, neste sentido, diversos entendimentos que rejeitam o reconhecimento da relação de emprego.

A propósito, a título de amostragem, destaca-se os acórdãos proferidos nos processos de nº 0010825-95.2021.5.03.0183 e 0000467-19.2022.5.13.0002, dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª e 13ª Região, respectivamente:

RELAÇÃO DE EMPREGO - ENTREGADOR - IFOOD - PRESSUPOSTOS - NÃO CONFIGURAÇÃO. - A configuração do vínculo de emprego depende da demonstração, no caso concreto, da presença dos elementos fático-jurídicos previstos na legislação, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, de forma pessoal e não eventual, com onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de quaisquer deles impede o reconhecimento do vínculo empregatício, circunstância observada no caso em relação ao elemento subordinação. A autonomia do reclamante, cadastrado como entregador parceiro na plataforma da ré, Ifood, é cristalina, pois decide, livremente, sobre o início e término da jornada de trabalho, gerindo seu tempo e a forma da prestação de serviços, não lhe sendo exigido realizar número mínimo de entregas diárias ou trabalhar por número fixo de dias ou horas, podendo folgar sempre que desejasse, sem necessidade de justificar sua ausência, observando-se, ainda, a inexistência de punições próprias da relação de emprego. Trata-se, pois, de prestação de serviços autônomos, restando, assim, afastado o vínculo de emprego pretendido. (TRT-3 - ROT: 00108259520215030183 MG 0010825-95.2021.5.03.0183, Relator: André Schmidt de Brito, Data de Julgamento: 27/04/2022, Nona Turma, Data de Publicação: 28/04/2022. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 1465. Boletim: Sim.)

ENTREGADOR DE ENCOMENDA POR APLICATIVO. USO DE PLATAFORMA TECNOLÓGICA IFOOD. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. O trabalhador que faz uso de plataforma tecnológica disponibilizada por meio de aplicativo eletrônico do IFOOD para realizar entrega de encomendas não é considerado empregado, dada a notória falta de subordinação jurídica, em razão da ampla autonomia que possui para se ativar ao sistema de acordo com as próprias conveniências. Vínculo empregatício inexistente. Recurso não provido. (TRT-13 00004671920225130002, Data de Julgamento: 27/09/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 04/10/2022)

Neste sentido, com base nas crescentes Reclamações Trabalhistas propostas na Justiça do Trabalho quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício com as plataformas digitais bem como da divergência jurisprudencial, decidiu por bem o E. Supremo Tribunal Federal, em 01 de março de 2024, reconhecer a repercussão geral do tema e suspender todas as ações que versem sobre a questão, até a decisão definitiva da Suprema Corte, que, atualmente, encontra-se para julgamento *sine die*.

A propósito:

CONSTITUCIONAL. TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. ARTS. 5º, II E 170, IV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. QUESTÃO RELEVANTE DO PONTO DE VISTA SOCIAL, JURÍDICO E ECONÔMICO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral.

Desta forma, em que pese haver na relação contratual a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, todos os processos que versam sobre a matéria estão suspensos.

### 3.3 DIREITO COMPARADO

É pertinente destacar que o entendimento jurisprudencial em várias nações democráticas já vem reconhecendo a existência da relação de emprego entre plataformas de *delivery* e seus respectivos entregadores.

Observa-se, portanto, uma tendência para a regulamentação trabalhista dessas relações jurídicas, enfatizando a presença de subordinação e, conseqüentemente, visando diminuir a arbitrariedade e a precarização do trabalho humano neste setor.

Neste sentido, cite-se, em primeiro plano, que *Cour de Cassation*, órgão da cúpula da Justiça Comum Francesa, reconheceu em março de 2020 o vínculo empregatício entre a empresa de aplicativo e o motorista que se inscreve em seus serviços, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador para fixar preços e definir condições para a execução da prestação de serviços.

Não obstante, a Corte Suprema Espanhola também reconheceu, em 2021, a existência do vínculo empregatício entre um entregador ciclista e a empresa *startup Glovo*, sendo introduzido em 2022 a “lei de piloto” para garantir aos entregadores direitos trabalhistas equiparados aos assalariados.

De igual modo, a Suprema Corte Britânica, por unanimidade, definiu que motoristas da UBER são funcionários da empresa, na modalidade *workers*, fazendo jus a uma série de direitos trabalhistas, tais como: salário mínimo, férias remuneradas, aposentadoria, dentre outros.

No mesmo diapasão, em setembro de 2021, também reconheceu o Tribunal Distrital de Amsterdã que os motoristas que prestam serviços pessoal à empresa *Uber* são empregados da plataforma digital. Ressalta-se que tal decisão atingiu todos os motoristas da Holanda, haja vista que tratava-se de ação coletiva proposta no referido tribunal.

Por fim, a nona turma do *Bundesarbeitsgerichts*, equivalente ao Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu em dezembro de 2020 o vínculo de emprego de trabalhador com plataforma de microtarefas. Na referida decisão, concluiu o Tribunal pela presença da subordinação algorítmica, e um dos seus aspectos, a gamificação, como determinantes para cancelar a existência de vínculo de emprego.

Assim, torna-se claro que, cada vez mais a jurisprudência global está caminhando para confirmar a presença de uma relação empregatícia entre entregadores e as respectivas plataformas digitais. Isso é visto como uma modalidade emergente de utilização da força de trabalho, inserida no contexto da Quarta Revolução Industrial.

Desta forma, com o progresso tecnológico, emergem novos formatos de relações trabalhistas no mercado. Claramente, existe uma dinâmica onde uma empresa coordena e controla a atividade econômica, enquanto inúmeros trabalhadores oferecem seu trabalho, executando tarefas laborais para as plataformas digitais, buscando garantir o sustento próprio e de suas famílias, em uma condição de subordinação evidente.

## **CONCLUSÃO**

O presente estudo buscou analisar, de forma sucinta, analisar qual a natureza jurídica do contrato de trabalho firmado entre plataformas de *delivery* e seus entregadores parceiros.

Neste panorama, tem-se por incontroverso que ao longo da evolução da humanidade foram surgindo novas formas de trabalho, muitas destas revestidas de precariedade mascaradas de falsos empreendedorismo. Neste sentido, constata-se que, apesar da aparente liberdade e flexibilidade oferecidas pelas plataformas, muitos entregadores enfrentam uma realidade de precarização e falta de proteção trabalhista.

Enfatizou-se que, os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho demonstra que os entregadores possuem relação que ultrapassa a esfera cível, tendo em vista que os parceiros trabalham pessoalmente, de forma

subordinada, habitual e mediante recebimento de remuneração, preenchendo, portanto, os requisitos legais para reconhecimento da relação empregatícia.

A jurisprudência nacional, de igual modo, está consolidando o entendimento no sentido de reconhecer a relação empregatícia entre plataformas digitais e seus respectivos entregadores. Destaca-se que, esses julgados nacionais, ante a inexistência de legislação sobre o tema, têm se demonstrados fundamentais para a proteção de direitos dos entregadores.

Não obstante, as Cortes da Alemanha, Holanda, Espanha, Reino Unido e França reconheceram recentemente a natureza empregatícia no contexto similar, revelando uma tendência mundial de progressão aos direitos dos trabalhadores parceiros de plataformas digitais.

Assim, esta pesquisa destacou a necessidade de uma legislação trabalhista que acompanhe as transformações do mercado de trabalho, garantindo proteção aos trabalhadores em um ambiente cada vez mais digitalizado e flexível. Neste sentido, o presente estudo serve como um guia para futuras decisões legais e políticas públicas que busquem equilibrar os benefícios da inovação tecnológica com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. Entrevistador: Ricardo Machado. São Leopoldo, edição 503, 24 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso 03 abr. 2024.

APOLINÁRIO, Lucimara Alves de Azevedo. Vínculo empregatício dos entregadores de aplicativo. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/vinculoempregaticio-dos-entregadores-de-aplicativo/1205682285>. Acesso em: 01 out. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Evolução das relações trabalhistas. Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. Lei Nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1974.

BRASIL. Lei Nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1978.

BRASIL. Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Interposto Pelo Reclamante. Acórdão Regional Publicado na Vigência das Leis Nºs 13.015/2014 e 13.467/2017. Relação de Emprego. Reconhecimento de Vínculo. Trabalhador Autônomo. Motorista Entregador de Aplicativo. Ifood. Impossibilidade. Transcendência Jurídica Reconhecida. Não Provimento. nº AIRR: 00003313520205100015. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 19 dez. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Editora Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo, Editora, 2011.

DUBY, George. Economia rural e vida no campo no Ocidente Medieval. Lisboa: Edições 70, 1987, p. 19-20.

FERNANDES, Danielle Cireno; HELAL, Diogo Henrique. In: DUARTE, Adriana Maria Cancellia; VIEIRA, Lívia Maria Fraga; OLIVEIRA Dalila Andrade (Orgs.). dicionário: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: GESTRADO/UFMG, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/?pg=dicionario-verbetes&id=429>>. Acesso em: 03 abr. 2024.

FREIRE JÚNIOR, Auer Baptista; BATISTA, Lorraine Andrade. Entregadores de comida e aplicativos digitais: quando caracteriza vínculo empregatício?. Revista Vox, Reduto, n. 13, p. 122-141, 13 set. 2022. Disponível em: <http://www.fadileste.edu.br/revistavox/index.php/revistavox/article/view/27>. Acesso em: 20 set. 2023.

GALLI, Rafael Altafin. DIREITO DO TRABALHO I. Rio de Janeiro: Seses, 2016.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Ifood. Entregador. Vínculo de Emprego. Requisitos Legais. Ausência de Prova nº ROT 0011740-41.2019.5.18.0008. Relator: EUGENIO JOSE CESARIO ROSA. Diário da Justiça Eletrônico. Goiânia, 01 jun. 2020.

GORZ, André. *Metamorfoses do Trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2003.

GROFF, Paulo Vargas. Direitos fundamentais nas constituições brasileiras. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 45, n. 178, p. 105-129, jun. 2008.

IFOOD. Portal do Entregador ifood. Termos e condições de uso iFood para entregadores. Disponível em: . Acesso em: 20 set. 2023.

MARTINS, Alex Geraldo Costa et al. Empresa de delivery ifood e suas relações de trabalho. *Revista Projetos Extensionistas, Pará de Minas*, v. 1, n. 2, p. 137-147, 10 dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.fapam.edu.br/index.php/RPE/article/view/494>. Acesso em: 20 set. 2023.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. *O trabalho nos tempos do coronavírus*. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

ORNELLAS, T. C. F. DE .; MONTEIRO, M. I.. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 59, n. 4, p. 552–555, jul. 2006.

PERINA, Thais Marcela Marchioro; MARCHIORO, Amália Marina. Inexistência de vínculo empregatício: Motorista x uber. *Akrópolis: MOTORISTA X UBER*, Umuarama, v. 27, n. 2, p. 192-203, 23 dez. 2019. Disponível em: <https://ojs.revistasunipar.com.br/index.php/akropolis/article/view/7680>. Acesso em: 20 set. 2023.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. 8. ed. Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 03 abril. 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. OS PODERES DO EMPREGADOR E OS DEVERES DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO, SEGUNDO DÉLIO MARANHÃO. *Revista Tst*, Brasília, v. 81, n. 3, p. 37-52, 2015. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96144/2015\\_romita\\_arion\\_poderes\\_empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96144/2015_romita_arion_poderes_empregador.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 03 abr. 2024.

RIO DE JANEIRO. 2ª Vara do Trabalho de São João do Meriti. Sentença nº 0100573-66.2021.5.01.0322. Rio de Janeiro, 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da; POSSÍDIO, Cyntia. *CLT comentada*. 2019. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

SMITH, Adam. *A Riqueza das Nações*. Rio de Janeiro: editora vozes, 1994.



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**  
**Pró-Reitoria de Graduação**  
**Escola de Direito, Negócios e Comunicação**  
**Curso de Direito**  
**Núcleo de Prática Jurídica**  
**Coordenação Adjunta de Trabalho de Curso**

2

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA**

O(A) estudante Álvaro Oliveira César, do Curso de Direito, matrícula 2020.1.0001.1038-8, telefone: (62) 98443-1480, e-mail alvarocezar03@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “Análise jurídica da relação contratual entre aplicativos de delivery e seus entregadores”, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 21 de fevereiro de 2024.

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** ALVARO OLIVEIRA CEZAR  
Data: 21/02/2024 19:25:12-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(s): autor(es): \_\_\_\_\_

Nome completo do autor: Álvaro Oliveira César

Assinatura do professor- orientador: \_\_\_\_\_

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** GIL CESAR COSTA DE PAULA  
Data: 13/03/2024 08:55:18-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Nome completo do professor-orientador: Gil Cesar Costa de Paula.