



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

STARTUPS E A RELAÇÃO TABALHISTA NO BRASIL

ORIENTANDA: MARIANA MELO

ORIENTADORA: PROF^a. MESTRE ISABEL DUARTE VALVERDE

GOIÂNIA
2020

MARIANA MELO

STARTUPS E A RELAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

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).

Profa. Orientadora: PROFa. MESTRE ISABEL DUARTE VALVERDE

GOIÂNIA
2020

MARIANA MELO

STARTUPS E A RELAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Isabel Duarte Valverde Nota

Examinador Convidado: Prof. Titulação e Nome Completo Nota

Dedico esse trabalho aos meus pais, Márcia e Wederson, aos meus irmãos e meu namorado que sempre me ajudam e dão o total suporte para tudo que faço.

Agradeço:

Primeiramente a Deus por ter me dado saúde e sabedoria para enfrentar todos os obstáculos de uma formação.

A minha orientadora Isabel Duarte que com paciência e dedicação soube me escutar e me orientar na troca do tema para que eu pudesse realizar um trabalho bem feito.

Aos meus pais, Márcia e Wederson por acreditarem no meu potencial e nunca medirem esforços para investir nos meus estudos, na minha formação pessoal e profissional.

Aos meus irmãos Caíque, Vinícius e Luana que sempre me apoiaram e me ajudaram.

Ao meu namorado Rogério Gomes por todo o incentivo, pelas correções textuais e pelas noites em claro que passou ao meu lado para que esse artigo pudesse ser concluído.

Aos meus avós do coração Rogerio Gomes e Carla Morais e à minha sogra Mariana Morais por todo o apoio, incentivo e por acreditarem no meu potencial durante todos esses anos.

À duas pessoas importantíssimas Lucas Azevedo e Lucilene Azevedo pelas caronas e por todas as vezes que me escutaram e me aconselharam.

À todas as minhas amigas por todas as leituras, opiniões e ajuda para que esse trabalho fosse concluído.

E, por fim, a todos os meus familiares que sempre estiveram presente me apoiando direta ou indiretamente.

SUMÁRIO

RESUMO	7
INTRODUÇÃO	7
1 <i>STARTUPS</i>. CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS.....	9
2 <i>STARTUPS</i> DE SUCESSO.....	12
3 <i>STARTUPS</i> E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	14
3.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.....	14
3.2 AS <i>STARTUPS</i> E O CONFLITO COM A RELAÇÃO DE EMPREGO.....	18
CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	22

.

STARTUPS E A RELAÇÃO TRABALHISTA

Mariana Melo¹

RESUMO

As *startups* surgiram por consequência do desenvolvimento tecnológico global, advindo como uma empresa emergente com o objetivo de desenvolver um novo modelo de negócio. Com o desenvolvimento da internet e dos meios de comunicação, propagando os meios de compra e venda de produtos e/ou serviços, deu-se início a divergências sobre legislações vigentes a respeito do tema, fazendo-se necessário a instituição de lei específica, porém, ainda, insuficiente para suprir as demandas judiciais referentes a relação de emprego/ trabalho em um ramo totalmente novo. Enfim, restam demonstradas as características para que haja a construção de uma relação trabalhista no meio das *startups*.

Palavras-chave: *Startups*; Trabalhista; Pesquisa; Relação de Emprego; Entregador.

IIINTRODUÇÃO

Atualmente, vive-se em um mundo mais conectado, onde as informações são encontradas facilmente através de mecanismos de pesquisa e com a utilização de um *smartphone*. Um exemplo deles é o *Google*, onde encontra-se tudo aquilo que é necessário para informação.

Diante desse cenário, iniciou-se uma nova sociedade, onde as pessoas podem utilizar-se de diversos meios para capacitação, relacionamento, além de estudos e trabalho, indo muito adiante também com outras atividades que a internet nos possibilita.

Antigamente, uma pesquisa simples poderia demorar horas, dias ou meses para ser concluída. As pessoas tinham que revirar uma biblioteca atrás de livros ou enciclopédias enormes, um processo bem cansativo e lento. Em 1996, Larry Page e Sergey Brin renovaram o mundo de buscas e pesquisas, criando uma plataforma onde a informação está há um clique de distância. É difícil imaginar, hoje, um estudante sem o *Google* para fazer uma pesquisa.

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, marianamelomm9@gmail.com

Dessa maneira, surgiram novos modelos de empresas e de negócios, sejam eles as *startups*, buscando inovação em qualquer área ou ramo de atividade, e tendo esse modelo de empresa ganhando força mundial, pois tem como objetivo facilitar a vida de seus usuários, por exemplo empresas como o Google, Facebook, Nubank, IFood e Uber, que têm em comum as ideias inovadoras que trouxeram ao mercado, revolucionando o cenário mundial, cada um com o seu nicho específico.

De acordo com dados coletados pela Agência Brasil, no ano de 2018, estimava-se que em todo país havia cerca de 62 mil empreendedores e 6 mil *startups*, tendo, naquele ano, dobrado o número de registros feitos em seis anos (Brito, Débora, online; acessado em 08/10/2020).

Na atualidade temos a sociedade limitada como o modelo de sociedade mais escolhido pelos empreendedores na formação de um quadro societário de uma empresa, sendo dividida por quotas, e suas características e facilidades se amoldam melhor aos pequenos e médios empreendimentos.

Porém, com o passar dos anos as *startups* vêm ganhando cada vez mais visibilidade no âmbito jurídico brasileiro. Em 2019 foi criada a Lei complementar 167 que instituiu no artigo 64-A, nos parágrafos 1º e 2ºA o conceito e as características das *startups*.

Entende-se que as *startups* são formadas por um conjunto de empreendedores que se unem para colocar em prática uma ideia inovadora, buscando o desenvolvimento de um negócio que gera valor para seus clientes, mas tem-se como questionamento a respeito do enquadramento desse novo modelo de empresa.

Cumpra-se destacar que um ponto importante na estruturação de uma *startup* é escolher o modelo societário correto. No Brasil existem 3 tipos societários normatizados pelo Código Civil, além da novidade que traz a Lei n.º 13.874/2019, conhecida como Lei da Liberdade Econômica, que é a Sociedade Unipessoal Limitada.

Além disso, é importante ressaltar os desafios encarados pelo Direito atual no que tange a questão das relações de trabalho nos aplicativos de entregas, ou *delivery*, termo da língua inglesa que vem se popularizando, já que o mundo moderno possui um dinamismo nunca antes visto na história humana, obrigando as legislações a se atualizarem continuamente.

Assim, o artigo será dividido em três seções. Na primeira seção discorrerá acerca da análise das *startups*, trazendo seu conceito, estrutura, tipos societários, e a forma como é vista no ordenamento jurídico brasileiro atual.

Na sequência, a segunda seção analisará exemplos de *startups* que lograram êxito com suas ideias e contribuem para a nossa sociedade atual, com dados e estatísticas atualizados sobre cada uma dessas empresas.

Já na terceira seção, por fim, será discutido sobre as relações de trabalho e como elas se enquadram nesse novo modelo de negócio, diferenças entre prestação de serviço e relação empregatícia, bem como uma análise aprofundada sobre qual o tipo de relação trabalhista presente entre os aplicativos de entrega e o entregador de comida.

Dessa maneira, esse trabalho tem como objetivo conceituar as *startups*, citando alguns de seus maiores casos de sucesso, além de elucidar as problemáticas acerca da complexidade do vínculo entre essas empresas e os trabalhadores, debatendo a dificuldade da norma jurídica em se atualizar conforme o surgimento dessas novas tendências mundiais, através de dados e pesquisas bibliográficas.

Além disso, a pesquisa utilizará métodos científicos para melhor compreensão acerca do tema. Para isso será utilizado o método analítico dedutivo, visto que utilizaremos de doutrinas, leis, jurisprudências, artigos e notícias para a construção de uma pesquisa científica sobre o objeto de estudo.

O presente tema se faz de suma importância por se tratar de um assunto recorrente atualmente, devido ao crescente aumento de empresas *startups* e os conflitos dessas empresas na seara trabalhista. A partir disso é necessário discutir melhor sobre o conceito jurídico desse novo modelo de negócio, bem como, sobre as relações trabalhistas existentes no ordenamento jurídico brasileiro atual para que cada vez mais os trabalhadores e empresas possam ter seus direitos e deveres respeitados, evitando, dessa forma, conflitos jurídicos.

1 *STARTUP*. CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

Startup é um termo em inglês que, de acordo com a *OXFORD Languages*, significa “*a new established business*”, tendo como tradução literal “um novo negócio”. Acontece que, hoje em dia, uma *startup* é muito mais que apenas um negócio inicial, pois as empresas que se intitulam *startups* têm um sério compromisso de trazer algo novo para o mercado e fazer diferença no meio social em que vai ser inserida.

É preciso considerar que na verdade não existe um conceito universal de *startup*, pois cada doutrinador a interpreta de uma forma distinta. Steve Blank e Bob Dorf (2012, p. 21), por exemplo, consideram que “Uma *startup* é uma organização construída para encontrar um modelo de negócio repetível e escalável”.

Um outro ponto a evidenciar é que o autor da obra “*Startup Enxuta*”, Eric Ries (2012, p.26) elucida *startup* como, “(...) uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza.”

Ainda em sua obra, esclarece que *startups* não se tratam apenas de empresas de tecnologias, senão vejamos:

Passei a perceber que a parte mais importante dessa definição é o que ela omite. Não diz nada a respeito do tamanho da empresa, da atividade ou do setor da economia. Qualquer pessoa que está criando um novo produto ou negócio sob condições de extrema incerteza é um empreendedor, quer saiba ou não, e quer trabalhe numa entidade governamental, uma empresa apoiada por capital de risco, uma organização sem fins lucrativos ou uma empresa com investidores financeiros decididamente voltada para o lucro.(2012, p. 26)

Acrescenta-se, ainda, que Lucas Bezerra considera *startup* uma junção dos conceitos dos autores Blank e Ries. *Startup* para ele é “empreendedores que, em condições de elevada incerteza, buscam atingir um modelo de negócios que seja escalável e repetível.”

O fato é que, apesar de termos várias *startups* de sucesso ligadas a produtos tecnológicos, a tecnologia não é uma particularidade fundamental para que uma empresa seja caracterizada como *startup*. Contudo, como a *startup* depende de uma ideia inovadora, para ser caracterizada como tal, é quase impossível criar algo novo sem que isso envolva a tecnologia.

A Associação Brasileira de *Startups* definiu inovação, escalabilidade, repetitividade, flexibilidade e rapidez como as principais características que diferenciam as *startups* de uma empresa tradicional. A inovação é o ato de apresentar um serviço, produto, modelo de negócio novo ou o fato de você inovar aquele serviço que já existe.

A título de exemplo pode-se citar o *Ifood*. A empresa não inventou o delivery, contudo a plataforma inovou o serviço de entrega, tornando-o mais rápido, prático e acessível, além de possibilitar a criação e crescimento de muitos restaurantes e de gerar emprego para os entregadores.

Uma empresa repetível deverá conseguir vender o seu produto para todos os tipos de clientes sem precisar mudar em nada a sua estrutura. O Ifood e o Netflix são repetíveis, pois aquele possui em sua plataforma todos os tipos de restaurantes, e este possui em seu portfólio todas as categorias de filmes, séries e documentários; dessa maneira possuem produtos para todos os tipos de idades e gostos.

Assim tem-se como conceito:

Repetibilidade: o modelo de negócios de uma *startup* deve ser repetível, ou seja, deve ser possível replicar ou reproduzir a experiência de consumo de seu produto ou serviço de forma relativamente simples, sem exigir o crescimento na mesma proporção de recursos humanos ou financeiros. (ABSTARTUPS, 2017)

A *startup* deverá ser escalável, ou seja, deverá ser uma empresa que tenha potencial e estrutura para um crescimento rápido, constante e dinâmico, que poderá atingir níveis nacionais e até mesmo globais em um curto espaço de tempo.

Por fim, uma *startup* deverá ser capaz de adaptar rapidamente as demandas do mercado, sempre se atualizando e implementando novos jeitos de atender melhor o seu cliente, de maneira rápida e eficaz.

O conceito de *startup* também encontra respaldo na legislação brasileira, Lei Complementar 167, de 2019, que normatizou o conceito de *startup* como sendo empresas de caráter inovador que visam aperfeiçoar sistemas, métodos ou modelos de negócio, de produção, de serviços ou de produtos, já existentes ou totalmente novos, assim explanado:

Art. 65-A. (...)

§ 1º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se **startup** a empresa de caráter inovador que visa a aperfeiçoar sistemas, métodos ou modelos de negócio, de produção, de serviços ou de produtos, os quais, quando já existentes, caracterizam **startups** de natureza incremental, ou, quando relacionados à criação de algo totalmente novo, caracterizam **startups** de natureza disruptiva.

§ 2º As **startups** caracterizam-se por desenvolver suas inovações em condições de incerteza que requerem experimentos e validações constantes, inclusive mediante comercialização experimental provisória, antes de procederem à comercialização plena e à obtenção de receita. (2019)

O referido artigo caracteriza as *startups* como empresas que se desenvolvem em um cenário de tamanha incerteza e estão sempre se atualizando e fazendo novos experimentos.

O autor da obra “*Startup Enxuta*”, Eric Ries (2012, p.26) conceitua elucida *startup* como, “(...) *uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza.*” Ainda em sua obra esclarece que *startups* não se trata apenas de uma empresa e tecnologias, ele vai além, vejamos:

Passei a perceber que a parte mais importante dessa definição é o que ela omite. Não diz nada a respeito do tamanho da empresa, da atividade ou do setor da economia. Qualquer pessoa que está criando um novo produto ou negócio sob condições de extrema incerteza é um empreendedor, quer saiba ou não, e quer trabalhe numa entidade governamental, uma empresa apoiada por capital de risco, uma organização sem fins lucrativos ou uma empresa com investidores financeiros decididamente voltada para o lucro.

Para Lucas Bezerra, (2017, p. 10) a *startup* é uma junção dos conceitos dos autores Blank e Ries. *Startup* para ele é “empreendedores que, em condições de elevada incerteza, buscam atingir um modelo de negócios que seja escalável e repetível.”

Ademais, a *startup* é dividida em duas categorias, sendo elas as *startups* Disruptivas, relacionadas a criação de um produto, negócio ou ideia que não parte de um predecessor, e as *startups* Incrementais que partem do processo de incremento, adição ou desenvolvimento aprimorado de um tipo de ideia, produto ou negócio predecessor.

Considerando tais colocações, fica fácil perceber a necessidade de atualizações jurídicas continuamente para acompanhar o crescimento meteórico das *startups* no mundo atual, pois cada vez mais essas empresas vão ganhando espaço no cenário dos negócios e, com isso, vão surgindo novos problemas que requerem normatização no ordenamento jurídico brasileiro.

O Facebook revolucionou os meios de comunicação, com mais de 2,5 bilhões de usuários mensais, essa *startup* facilitou o modo das pessoas compartilharem suas vidas e suas histórias (AHLGREN, Matt. Online; acessado em 08/10/2020).

Além de tudo, diante do cenário burocrático de instituições financeiras, foram criados os bancos digitais, facilitando a vida de milhares de pessoas. O pioneiro foi o Nubank, facilitando a vida dos usuários por um preço abaixo do que é cobrado pelos bancos físicos.

Importante frisar que antes de 2011, apenas alguns restaurantes faziam entregas de comida, e quando o faziam cobravam taxas altas, inviabilizando a compra. Assim, surgiu o *Ifood*, para facilitar a vida dos clientes, restaurantes e entregadores. Hoje, a plataforma disponibiliza inúmeros restaurantes, com os seus respectivos cardápios e cuida da parte de pagamento e entrega.

A *startup* facilitou a vida dos “restaurantes parceiros” e dos clientes. Na situação pandêmica que vivemos hoje o *Ifood* e demais aplicativos de entrega ganharam muita notoriedade, pois, por conta dessas plataformas, muitos restaurantes estão conseguindo manter suas atividades e muitas pessoas se resguardaram em casa, pois não precisam sair para comprar comida.

Já em relação a mobilidade urbana no Brasil, antes de 2014, era algo extremamente limitado e nada satisfatório. O cidadão tinha como opções de locomoção apenas o transporte público, ou táxis, caso não dispusesse de meios para comprar e manter um carro.

Dessa maneira, a Uber viu uma alternativa de melhorar a mobilidade urbana, oferecendo um serviço bom, rápido e acessível. A *startup* hoje possui mais de 22 milhões de usuários no Brasil e faz mais de 18 milhões de viagens/ entregas no mundo (Equipe Uber, online. 2020).

No ramo de *streaming*, que é uma forma de distribuição digital, seja de músicas, filmes ou séries, surgiu a Netflix, agindo como um catalisador da revolução digital na indústria do entretenimento. Até pouco tempo atrás, as pessoas só podiam assistir a filmes pela televisão ou pelo cinema. Hoje, vídeos estão disponíveis em TVs, computadores, *laptops*, *tablets* e celulares; ou seja, em qualquer lugar e a qualquer hora.

Assim, os vídeos são oferecidos sob demanda, ou “*On Demand*”, termo em inglês que está se popularizando cada vez mais. Com o streaming, tudo ganhou agilidade sem a necessidade de fazer demorados downloads ou aguardar que seu filme favorito entre na grade de alguma emissora de televisão. Em 2020, a companhia possui 182 milhões de usuários ao redor do mundo, contando com uma receita anual de US\$ 19 bilhões de dólares (COMPARITECH, 2020).

Assim, tem-se que uma *startup* é uma empresa criada para executar uma ideia inovadora que visa preencher uma lacuna presente na sociedade, melhorando a vida de seus parceiros, usuários e clientes.

3 *STARTUPS* E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Apesar de as *startups* possuírem um modelo de negócio inovador, se distinguindo das empresas tradicionais, elas não possuem tratamento normativo diferenciado no direito do trabalho, estando sujeitas à mesma legislação trabalhista que outras empresas. Sendo assim, a maneira pela qual o trabalhador será contratado dentro de uma *startup* não dependerá do tipo de negócio da empresa, mas sim das características trabalhistas que essa relação tem.

Uma *startup* pode ter em seu quadro corporativo diversos tipos de trabalhadores, como estagiários, prestadores de serviços e empregados. Dessa forma, o empreendedor deve estar atento as características de cada uma das relações trabalhistas, para que suas contratações não se tornem futuros processos na seara do trabalho.

O contrato de estágio está regulado na Lei nº 11.788/2008, Lei do Estágio, tendo como principal objetivo o aprendizado do estudante para prepará-lo para o mercado de trabalho. Nessa modalidade, a remuneração é facultativa, devendo o estagiário estar matriculado em uma instituição de ensino. Além disso, a carga horária é limitada a até 6 horas por dia durante 5 dias da semana, a depender do nível de ensino que o estagiário esteja inserido.

O prestador de serviço encontra respaldo legal no Código Civil e é comumente confundido com o empregado, que é regido pelas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Com a maior notoriedade que as *startups* ganharam ao longo dos anos, os debates acerca das relações de trabalho desse novo modelo de negócio se tornaram mais comuns e polêmicos, vejamos:

Entregadores de aplicativos fazem manifestação em São Paulo

(...)

Não há vínculo empregatício

Os aplicativos não têm relação de emprego formal com os trabalhadores dessas plataformas. Embora existam processos que busquem estabelecer vínculo empregatício, o atual parecer do Superior Tribunal de Justiça (STJ) é que não há relação formal entre esses prestadores de serviços e aplicativos como Uber, iFood, Rappi e 99. Neste ano, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tomou parecer semelhante, levando em conta a ausência de subordinação como argumento. (G1, 2020)

Dessa maneira, nos subtópicos seguintes serão feitas análises sobre as relações empregatícias e as relações de serviços, bem como será feito um estudo sobre as principais divergências de relação de trabalho nas *startups*.

3.1 **STARTUPS E O CONFLITO COM A RELAÇÃO DE EMPREGO**

Para entendermos melhor o conflito da relação de emprego falarei brevemente sobre a relação de emprego e as prestações de serviço. Conforme o direito do trabalho a relação de emprego é diferente da relação de trabalho. A relação de trabalho é um gênero amplo, pois corresponde a todo vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa física assume o compromisso de prestar serviços em prol da outra. A relação de emprego, por sua vez, é uma espécie de relação de trabalho. Sendo assim, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

Conforme menciona Délio Maranhão (2005, p. 294) em doutrina, propondo a seguinte diferenciação terminológica:

Relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado. Quando não haja contrato, teremos uma simples relação de trabalho (de fato). Partindo dessa distinção, aceitamos a afirmação de Hirose Pimpão, de que sem contrato de trabalho – entenda-se *stricto sensu* – não há relação de emprego. Pode haver...relação de trabalho.

De tal modo, tem-se como relação de trabalho toda a relação jurídica fundada em uma obrigação de fazer ligada ao trabalho humano, enquanto somente existirá relação de emprego quando o trabalho humano se desenvolver de forma subordinada.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define empregado como sendo, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” A partir da conceituação legislativa é possível extrair as características de uma relação de emprego, sendo elas, subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e pessoa física.

A subordinação Jurídica significa, de acordo com o Oxford Languages, “*ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências; dependência de uma(s) pessoa(s) em relação a outra(s)*”.

Dessa maneira implica-se que, subordinação é a sujeição do empregado em relação ao empregador, quanto ao modo de realização do serviço. O empregador determina como o serviço será realizado e o empregado deve executar exatamente da forma como foi determinado.

Quanto a habitualidade ou não eventualidade, pressupõe-se que é necessário que o trabalho tenha caráter de permanência, ou seja, o empregado deverá trabalhar de forma contínua, repetitiva e rotineira.

No mesmo sentido conceitua Carla Tereza Martinz Romar (2018, p. 132):

O trabalho deve, portanto, ser não eventual, o que significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado permanecem enquanto durar a relação de emprego.

Assim, a relação de emprego não pode ser voluntária ou gratuita, deverá haver onerosidade entre o empregado e empregador, ou seja, o empregado presta o serviço e em troca recebe um salário, uma contraprestação. Dessa maneira, deve sempre haver a troca de trabalho pelo salário.

O requisito de “pessoalidade” exige que o empregado seja contratado para prestar o serviço pessoalmente, isso significa que ele não poderá ser substituído por terceiros de maneira deliberada, salvo se o empregador concordar.

Dessa maneira, a partir das características de subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade forma-se uma relação de emprego, devendo esta obedecer às normas da Consolidação das Leis do Trabalho.

É imprescindível salientar que para um trabalhador ser classificado como empregado a relação jurídica deverá atender todos os critérios de relação empregatícia, visto que, se houver a ausência de pelo menos um deles não há de se falar em relação de emprego.

O trabalhador autônomo, por sua vez, é pessoa física ou jurídica, que exerce sua atividade econômica de maneira liberal, ou seja, mesmo que preste o serviço de maneira onerosa, habitual e pessoal, não será considerado empregado pois não há a subordinação jurídica entre ele e o contratante.

Nesse sentido, em sede de doutrina já mencionada de Carla Tereza Martins Romar (2018, p. 143), tem-se que:

Considera-se autônomo o prestador de serviços que desenvolve sua atividade sem estar subordinado a horário, livre de fiscalização do destinatário dos serviços e, eventualmente, com auxílio de terceiros. O autônomo tem ampla liberdade quanto à forma e o modo de execução dos serviços, estabelece o preço dos serviços e, como decorrência da ausência de subordinação, assume os riscos da própria atividade, diferentemente do empregado, que transfere os riscos ao empregador.

De tal modo, o trabalhador liberal atua por conta própria e poderá definir o lugar, o modo e o tempo que irá prestar o serviço, além disso ele que assume todos os riscos do negócio. A autonomia do prestador deve sempre ser preservada.

A falta subordinação não implica que o trabalho do prestador do serviço é realizado totalmente de forma liberal, o tomador do serviço poderá orientar o profissional autônomo de como é o serviço em si. O que não pode haver é a interferência do tomador no modo como o prestador irá realizar o seu trabalho.

O contrato de prestação de serviço encontra respaldo a partir do artigo 593 do Código Civil, *“A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste”*.

De acordo com o artigo 598 do Código Civil, o contrato de prestação de serviço não poderá durar mais que quatro anos. Dessa maneira, mesmo que o contrato se destine à execução de certa e determinada obra ou que o contrato tenha sido celebrado por conta de pagamento de dívida se o prazo de 4 anos prescreveu então o contrato se dá por findo.

Fatos estes que demonstram que há uma clara diferença entre empregado e trabalhador autônomo, aquele deverá cumprir com todos os requisitos característicos do artigo 130 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), este não poderá ter vínculo de subordinação jurídica para com o tomador. Contudo, ambos são espécies de relações trabalhista.

Quando se fala de alguns profissionais, como entregadores e motoristas de aplicativo, tem-se o questionamento a respeito dos mesmos se caracterizarem como empregados das plataformas que estão inseridos ou não.

Para discutirmos o tema, será feita a análise do “contrato de termos de uso do entregador” da plataforma IFOOD (2020), que será considerado no presente trabalho como parâmetro geral a título de estudo, senão vejamos:

(...)

2.4. O Entregador reconhece e concorda que o iFood: (i) **não realiza processo seletivo**; (ii) não promove treinamentos referente à execução das atividades de entrega; (iii) **não exige disponibilidade e, tampouco, periodicidade do Entregador para a execução das atividades de entrega, sendo que o Entregador tem autonomia e independência para realizar entregas se e quando desejar**; e (iv) não fiscaliza as suas atividades, seja pela própria Plataforma ou por qualquer outro meio.

(...)

2.7. OS ENTREGADORES RECONHECEM QUE SÃO INDEPENDENTES E NÃO EXCLUSIVOS, ATUANDO POR CONTA PRÓPRIA E QUE SE UTILIZAM DOS PRÓPRIOS RECURSOS PARA A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA, NÃO HAVENDO, PORTANTO, QUALQUER SUBORDINAÇÃO ENTRE O IFOOD E OS ENTREGADORES, SENDO ESTES LIVRES PARA, DE ACORDO COM A SUA CONVENIÊNCIA, ACEITAR OU RECUSAR, A QUALQUER MOMENTO, A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA. Os Entregadores, desde já, reconhecem que a relação jurídica estabelecida por estes Termos não cria vínculo empregatício, societário, de associação, mandato, franquia, ou de qualquer outra natureza entre o iFood e os Entregadores. (grifo nosso)

Assim, conforme explanado anteriormente, os requisitos para uma relação trabalhista ser caracterizada como empregatícia são: pessoalidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e não eventualidade. Dessa forma, na análise feita sobre contrato exposto tem-se que o Ifood não realiza processo seletivo para a contratação dos entregadores parceiros, sendo os mesmos escolhidos com base na localização mais próxima ao local da demanda, possibilitando a troca de entregadores a qualquer momento, restando comprovado que não há a característica de pessoalidade.

É explícito também que a plataforma não estabelece carga horária ou uma jornada de trabalho obrigatória ao entregador, ficando totalmente a critério do mesmo estabelecer em qual horário irá começar a trabalhar. Dessa maneira, o trabalho pode ser de caráter eventual, pois não há qualquer exigência de habitualidade.

Por fim, por duas vezes a plataforma estabelece no referido termo que o entregador é independente e a mesma não exerce nenhuma subordinação a ele, sendo o entregador livre para aceitar ou recusar qualquer atividade proposta a ele.

Diante da análise dos termos de uso frisa-se que não está presente na relação trabalhista entre plataforma e entregador, as características de pessoalidade, habitualidade e subordinação. Portanto, não há de se falar em vínculo empregatício, visto

que a relação de trabalho não preenche os requisitos elencados no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Nesse sentido é de entendimento dos Tribunais brasileiros:

MOTOCICLISTA ENTREGADOR. MOTOBOY. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS. NÃO RECONHECIMENTO DO VINCULO EMPREGATÍCIO. Uma vez ausente algum dos pressupostos jurídicos da relação de emprego contidos no artigo 3º da CLT, quais sejam, personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, há de ser dado provimento a recurso para reformar a sentença que reconheceu o vínculo empregatício postulado.

(TRT-17 - RO: 00003240820165170009, Relator: JAILSON PEREIRA DA SILVA, Data de Julgamento: 04/09/2017, Data de Publicação: 22/09/2017) (grifo nosso)

Essa perspectiva demonstra que os entregadores se caracterizam como profissionais autônomos, sendo independentes, devido ao fato de possuírem liberdade para ativar e desativar o aplicativo quando for de seu interesse. Portanto, devem recorrer ao Código Civil quando acharem que seus direitos foram violados.

Contudo, destaca-se que o presente artigo teve o intuito de focar na problemática de se considerar entregadores de aplicativo de entrega como empregados ou não. Sendo assim, as *startups* podem realizar todos os tipos de contratações trabalhistas, não havendo limitação a nenhuma espécie.

Dessa maneira, ao analisar uma relação de trabalho, essa deve ser estudada de forma individual e não geral, podendo haver profissionais de entrega que possuem as características de um empregado e, portanto, serão regidos pela CLT.

Os motoristas de aplicativos de viagens como a Uber, 99Taxi e Cabify, assim como os entregadores da empresa Ifood, se enquadram nas características de prestadores de serviços. Por outro lado, os motoristas da *startup* goiana CityBus 2.0 já são enquadrados como empregados.

Esses profissionais que trabalham dirigindo a van da *startup* goiana devem responder a um superior e cumprir um horário determinado, caracterizando a

subordinação. Eles também recebem pelo trabalho prestado, o que caracteriza onerosidade, além de serem pessoas físicas, trabalham todos os dias e têm o repouso semanal remunerado estipulado pela empresa, caracterizando habitualidade. Por último, não podem ser substituídos, o que caracteriza um caráter de pessoalidade.

Sendo assim, é possível que uma mesma profissão tenha relação de trabalho distinta em outras startups, pois o que caracterizará a relação de trabalho são as características que elas possuem e não o tipo de empresa em que trabalham ou profissão que exercem.

CONCLUSÃO

O presente artigo buscou demonstrar os conceitos e características das *startups*, explanando o modo como elas vêm crescendo e conquistando cada dia mais espaço no âmbito jurídico nacional. A Lei Complementar 167/2019 marcou uma conquista legislativa para as *startups*, que agora possuem conceito jurídico próprio.

Startups são um novo tipo de negócio que tem como características estarem inseridas em um ambiente de extrema incerteza, sendo uma ideia inovadora que mudará o cenário atual do seu público alvo, devendo estar preparada para um alto crescimento em pouco tempo de exercício, e sendo repetíveis, ou seja, deverão abranger os mais variados tipos de pessoas.

As *startups* são um tipo de empresa novo no cenário mundial, sendo assim é normal que existam conflitos entre esse novo negócio e as matérias de direito. Dentre essas matérias, destaca-se a trabalhista.

A discussão da inexistência de vínculo empregatício entre um entregador e uma *startup* de delivery vem ganhando cada vez mais notoriedade nos Tribunais, isso porque existem muitas sentenças reconhecendo o vínculo empregatício. Contudo, ao subir para os tribunais a sentença é revogada, já que a lei é taxativa ao caracterizar a figura do empregado.

Toda relação empregatícia é uma relação trabalhista, porém nem toda relação trabalhista é uma relação empregatícia. A relação de trabalho é um gênero abrangente e a relação empregatícia é uma espécie do referido gênero.

Dessa forma, embora exista uma relação de trabalho entre o entregador e as *startups* de entrega, não é possível enquadrá-la como relação empregatícia, pois o requisito principal que o empregado tem que ter é ser subordinado ao seu empregador. Sendo assim, ao analisar o contrato da plataforma Ifood, ficou evidenciado que tal subordinação é inexistente, pois o entregador tem liberdade para iniciar e encerrar suas atividades quando quiser e se quiser.

Os entregadores, nesse caso, são profissionais autônomos que prestam um serviço à plataforma Ifood. Dessa maneira, os entregadores executam seus serviços de entrega de maneira liberal, não havendo qualquer imposição da *startup* Ifood.

Como trabalhadores autônomos os entregadores devem arcar com todos os custos e prejuízos acarretados em serviço, sendo a plataforma isenta de qualquer responsabilidade nesse sentido, já que não se trata de vínculo empregatício.

Contudo, é necessário que as empresas pensem em alternativas para que esses profissionais não fiquem tão desamparados caso venham a sofrer qualquer problema que os impossibilitem de exercer a profissão. Um exemplo é a empresa Rappi que tem como pré-requisito no cadastramento dos entregadores que os mesmos possuam inscrição no Microempreendedor Individual (MEI), assim caso aconteça algum acidente ou enfermidade o profissional está assegurado e tem direito de gozar de benefícios previdenciários, como por exemplo, Auxílio doença e Aposentadoria por invalidez.

Sendo assim, é indispensável que o poder legislativo se atente cada dia mais a esse novo negócio que vem ganhando cada vez mais notoriedade no cenário nacional, causando problemáticas complexas que dividem as opiniões do meio jurídico.

REFERÊNCIAS

AHLGREN, Matt. 35 + FACEBOOK ESTATÍSTICAS E FATOS PARA 2020, 2020. Disponível em: <https://www.websitehostingrating.com/pt/facebook-statistics/#chapter-1>. Acesso em: 08/10/2020

BRITO, Débora. **Startups crescem no Brasil e consolidam nova geração de empreendedores**, 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-07/startups-crescem-no-brasil-e-consolidam-nova-geracao-de-empresarios>. Acesso em: 08/10/2020.

BRASIL. Constituição Federal de 1988.

BRASIL. Lei nº 9.250/1995. Altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código civil brasileiro.

BRASIL. Lei Complementar nº 167, de 24 de abril de 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EQUIPE UBER. **Fatos e Dados Sobre a Uber**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 08/10/2020

EQUIPE IFOOD. Termos de Uso dos Entregadores, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>. Acesso em: 08/10/2020

FONSECA, Anna e col. **Legal Talks: Startups à luz do direito brasileiro**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2017.

ABSTARTUPS. **Tudo que voce precisa saber sobre startups**, 2017. Disponível em: <https://abstartups.com.br/o-que-e-uma-startup/>. Acesso em: 08/10/2020

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado** ; 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

Apud SÜS SEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, S egadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. S ão Paulo: LTr, 2005, p. 294.

RIES, E. **A startup enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas bem-sucedidas**. Rio de Janeiro: Leya, 2012.

G1, **Entregadores de aplicativos fazem manifestação em São Paulo**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacao-em-sao-paulo.ghtml>. Acesso em: 08/10/2020.

Canaltech, Netflix Brasil é o 3º maior mercado e 2º em número de assinantes. Disponível em: <https://canaltech.com.br/resultados-financeiros/netflix-brasil-e-3o-maior-mercado-e-2o-em-numero-de-assinantes-166515/#:~:text=No%20in%C3%ADcio%20de%202018%2C%20a,j%C3%A1%20corresponde%2032%25%20do%20total.&text=A%20Netflix%20conta%20com%20182,dispon%C3%ADveis%20no%20site%20da%20CompariTech>. Acesso em: 08/10/2020



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
 PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
 INSTITUCIONAL
 Av. Universitária, 1069 | Setor Universitário
 Caixa Postal 86 | CEP 74605-010
 Goiânia | Goiás | Brasil
 Fone: (62) 3946.3081 ou 3089 | Fax: (62) 3946.3080
 www.pucgoias.edu.br | prodin@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO n° 038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante MARIANA MELO do Curso de DIREITO, matrícula 2016.1.0001.3191-9, telefone: (62) 9 8210-6698, e-mail marianamelomm9@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 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 **AS STARTUPS E A RELAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**, 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, SND); 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, 25 de novembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es):

Nome completo do autor: Mariana Melo

MARIANA MELO

Assinatura do professor-orientador:

Nome completo do professor-orientador: Isabel Duarte Valverde