



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

RAMAYANA GOIS CASTRO

**DIREITO DO TRABALHO DENTRO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE
DELIVERY E CORRIDAS DE TÁXI PARTICULAR: OS CASOS IFOOD E UBER.**

ARACAJU

2023

C355d

CASTRO, Ramayana Gois

Direito do trabalho dentro das plataformas digitais de delivery e corridas de táxi particular : os casos ifood e uber / Ramayana Gois Castro. - Aracaju, 2023.
17 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.
Coordenação de Direito.

Orientador(a): Profa. Me. Rebecca Falcão Viana
Alves Rodrigues

1. Direito 2. Desemprego 3. Precarização
4. Trabalho Autônomo I Título

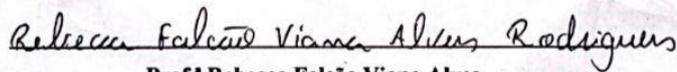
CDU 34 (045)

RAMAYANA GOIS CASTRO

**DIREITO DO TRABALHO DENTRO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE
DELIVERY E CORRIDAS DE TÁXI PARTICULAR: OS CASOS IFOOD E
UBER.**

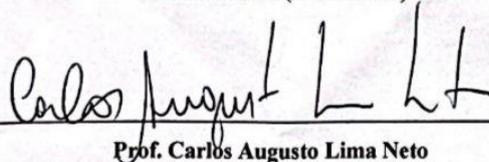
Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe –
FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau de
bacharel em Direito no período de 2023.1.

Aprovado com média: 10



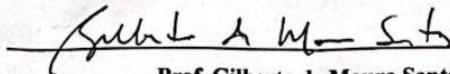
Prof.ª Rebecca Falcão Viana Alves

1º examinadora (Orientadora)



Prof. Carlos Augusto Lima Neto

2º Examinador



Prof. Gilberto de Moura Santos

3º Examinador

Aracaju (SE), 10 de junho de 2023

Direito do trabalho dentro das plataformas digitais de *delivery* e corridas de táxi particular: O caso *Ifood* e *Uber**

Ramayana Gois Castro

RESUMO

O Direito do Trabalho também tem um papel importante na promoção do desenvolvimento econômico e social, na medida em que contribui para a redução das desigualdades sociais e para a melhoria das condições de vida da população. Além da sua função principal, garantir direitos e obrigações entre empregado e empregador, trazendo uma harmonia do vínculo trabalhista. Apesar da proteção normativa, os direitos trabalhistas estão em foco devido à alta taxa de desemprego e ao surgimento de novas modalidades de trabalho, como o trabalho autônomo, frutos da pandemia do COVID-19. Esse tipo de trabalho é alvo de críticas, já que muitas vezes resulta na precarização dos direitos dos trabalhadores e em vantagens para grandes empresas, como o Ifood e a Uber. O presente trabalho questiona como o Tribunal Superior do Trabalho (TST) está decidindo sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre autônomos e essas empresas, e destaca a importância da pesquisa sobre o tema. A metodologia utilizada foi o dedutivo, de natureza básica, com procedimentos bibliográficos, de caso e levantamento de decisões judiciais. As considerações que foram obtidas derivam dos resultados colhidos, qual seja, embora ainda não seja uma decisão uniformizada, o TST tem maior tendência a não reconhecer o vínculo trabalhista.

Palavras-Chave: Desemprego. Direito do Trabalho. Precarização. Trabalho autônomo. Vínculo trabalhista.

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2023, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharela em Direito. Orientadora: Prof^a. M. Sc. Rebecca Falcão Viana Alves Rodrigues.

1 INTRODUÇÃO

Partindo de um breve recorte histórico, segundo Brito (2020), o homem primitivo, no decurso do tempo, foi conduzido pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, o seu corpo e mãos eram as suas ferramentas de trabalho. Com o passar dos anos e com a constante luta pela sobrevivência, surgiu o sistema de troca e o regime de utilização em proveito próprio do trabalho alheio. O trabalho escravo era a representação mais expressiva do trabalhador da idade antiga, no qual o trabalhador não tinha direitos e era considerado uma propriedade.

Posteriormente, a forma de exploração foi modificada, tendo por fator determinante a estruturação do capitalismo, marcada pela Revolução Industrial, na qual trabalhar começou a ser uma ação físico-social reconhecida e valorizada, surgindo então leis que garantiam os seus direitos do proletariado (BRITO, 2020).

Sob a ótica de Rousseau (1983), só seria possível preservar a liberdade natural do homem e ao mesmo tempo garantir a segurança e o bem-estar da vida em sociedade através de um contrato social, por meio do qual prevaleceria a soberania da sociedade, a soberania política da vontade coletiva.

Já em terras nacionais, no ano de 1943, o ex-presidente Getúlio Vargas aprovava um grande marco legislativo: a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A qual só recebeu esse nome devido a unificação as diversas normas já existentes (HERMANSON, 2019).

O foco central da CLT é manter o equilíbrio da relação empregador e empregado, determinando um vínculo de obrigações e direitos para ambas as partes da estrutura de trabalho. Entretanto, para fins de pesquisa é salutar destacar que embora haja um protecionismo normativo, atualmente, esse vínculo de garantias trabalhistas se encontram ameaçados pela alta taxa de desemprego no Brasil.

Outro fator que fomenta essa precarização dos direitos trabalhistas é o surgimento de novas modalidades de trabalho, nas quais os vínculos empregatícios vêm sofrendo fortes impactos, sob a justificativa que a espécie de trabalho autônomo ajuda a ter alguma renda. Quando a situação é de desemprego, o desespero se torna um protagonista para conseguir suprir as necessidades de subsistência mínima (ARAÚJO e MORAIS, 2017).

A face negativa do trabalho autônomo é justamente a subtração de direitos essenciais ao trabalhador, inclusive é perceptível que grandes empresas se aproveitem dessa flexibilização do trabalho para lucrarem mais explorando a mão-de-obra de

trabalhadores em uma situação financeira e social vulnerável. Dois grandes exemplos são o sistema de *delivery*¹ de comida muito conhecido pelo nome fantasia *Ifood*, e o sistema de táxi particular, a *Uber*.

Diante das considerações iniciais, questiona-se: Como o Tribunal Superior do Trabalho está apreciando o reconhecimento, ou não, de vínculo empregatício entre o trabalhador autônomo que presta serviços para plataformas como o *Ifood* e a *Uber*?

O objetivo deste trabalho é investigar como a mais alta instância julga os casos especializados no Direito Trabalho está entendendo essa (in)existência de vínculo empregatício, bem como, quais são os argumentos que sustentam as decisões colegiadas.

Atinente ao método de abordagem de pesquisa utilizado foi o dedutivo, por meio do qual se partiu de proposições gerais sobre a história do trabalho na humanidade, seu desenrolar no direito do trabalho no Brasil para se chegar a uma conclusão particular. Para este propósito, utilizou-se pesquisa bibliográfica, que consistiu no exame de obras de vários doutrinadores, artigos científicos, leis e jurisprudências. Quanto a procedimento para a elaboração do estudo, elegeu-se o monográfico como consoante ao fim almejado.

Em linhas findas deste tópico, a importância da pesquisa é entender a posição do Poder Judiciário acerca dessa relação ainda “recente”, bem como buscar trazer uma linguagem o mais objetiva possível para inspirar novas pesquisas na área e levar o conhecimento a interessados de outras áreas do conhecimento.

2 A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS E O TRABALHO AUTÔNOMO

Os direitos trabalhistas possuem um passado histórico de lutas sociais, inclusive por qualidade no ambiente de trabalho e proporcionalidade de salário e atribuição laboral, é salutar evidenciar que a proteção legal assegura o direito constitucional da dignidade da pessoa humana.

Tal afirmativa se concretiza quando a segurança do trabalhador é viabilizada e respeitada, pois, uma vez protegendo seu direito da dignidade (além dos demais), isso reflete diretamente na estabilidade socioeconômica de uma nação. Visto que, se há trabalhadores saudáveis e motivados, estes aumentam seu desempenho e sua contribuição

¹ Palavra originária do idioma inglês que significa entrega.

no seu trabalho. Em paralelo a figura do trabalhador informal, na literatura, pontua, como forma de amenizar os riscos:

Conhecer as condições de trabalho de indivíduos inseridos na economia informal, e as suas repercussões para a saúde do trabalhador, oferece-nos suporte para compreender o seu contexto social e, dessa forma, encontrar melhores possibilidades de assistência enquanto profissionais de saúde (BERNADINO; ANDRADE, 2015, p. 157).

Segundo Delgado (2015), o Direito do Trabalho surgiu no final do século XIX e início do século XX, período em que as transformações na economia e na sociedade levaram a uma nova relação entre trabalhadores e empregadores, principalmente em países industrializados.

Na Inglaterra, o primeiro conjunto de leis trabalhistas foi criado em 1802, com o objetivo de proteger as crianças que trabalhavam nas fábricas. Já no século 19, surgiram novas legislações para regular as relações de trabalho, incluindo a jornada de trabalho e as condições de segurança no ambiente de trabalho. E na França, em 1841, foi criada a primeira lei que protegia os trabalhadores, que regulamentava as atividades dos trabalhadores das fábricas (DELGADO, 2015).

No Brasil, o primeiro marco do Direito do Trabalho foi a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que reuniu em um único texto as principais normas que regulamentavam as relações de trabalho no país. Antes disso, já havia legislações esparsas que regulamentavam a jornada de trabalho, o trabalho de mulheres e crianças e outros aspectos (PINHO; BEZERRA, 2017).

O foco da legislação específica para as relações de trabalho é justamente regular as relações entre empregadores e empregados, buscando garantir que os trabalhadores tenham condições dignas de labor, remuneração justa e segurança no ambiente, bem como assegurar demais seus direitos trazidos na CLT (estes que incluem questões como salário-mínimo, jornada de trabalho, férias, décimo terceiro salário, licenças, entre outros) (BRASIL, 1943). Merece destaque a seguinte fala:

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121) (MARTINS, 2013, p. 11).

O salário-mínimo, sendo um dos direitos trabalhistas mais conhecidos, é o valor base a ser estabelecido por lei e reajustado periodicamente que deve ser pago aos

trabalhadores por sua jornada de trabalho, visando garantir uma remuneração justa, razoável e proporcional ao padrão socioeconômico, levando em consideração a inflação e o crescimento econômico do país (DELGADO, 2015).

A relação entre o salário-mínimo, a taxa de salários e a renda do trabalho autônomo constitui uma questão distributiva chave em uma economia com as características da brasileira. Com efeito, dependendo do seu nível e das características institucionais do mercado de trabalho, este pode ter uma influência relativamente limitada tanto sobre os salários dos trabalhadores não qualificados no setor formal da economia quanto sobre as rendas no trabalho assalariado informal ou do trabalho autônomo (MEDEIROS, 2015, p. 264).

Já a jornada de trabalho estabelece o limite máximo de horas que o trabalhador deve trabalhar por dia e por semana, inclusive se ele trabalha período superior ao que é acordado no contrato de trabalho, gera as horas extraordinárias. Fazendo um paralelo, “o próprio sentido do termo “jornada extraordinária” bem identifica que a sobrejornada deve(ria) ocorrer somente em situações excepcionais, tal como disposto no artigo 61 da Consolidação das Leis do Trabalho” (VIANNA; COSTA, 2015, p. 76, grifo do autor).

Um outro direito trabalhista são férias, que corresponde a um período de descanso remunerado concedido ao trabalhador após um ano de trabalho, visando a saúde e bem-estar do colaborador (DELGADO, 2015).

No Brasil, estas são regulamentadas também pela CLT e garantem ao trabalhador o direito a um período de descanso de no mínimo 30 (trinta) dias, com remuneração correspondente ao salário acrescido de $\frac{1}{3}$ (um terço). Em complemento:

O período aquisitivo de férias é de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, como estabelece o art. 130 da CLT. Nesse enfoque, todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (art. 129 da CLT). Após a aquisição do direito às férias, elas devem ser concedidas pelo empregador, respeitando o período concessivo, que é de 12 (doze) meses seguintes ao término do período aquisitivo. Nesse sentido, as férias devem ser concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (art. 134 da CLT) (GARCIA, 2017, p. 1).

Quanto o décimo terceiro salário, também conhecido como “gratificação natalina” ou “gratificação compulsória”, é um direito trabalhista assegurado pela Constituição Federal brasileira e regulamentado pela Lei n.º 4.090/1962. Por ele, consiste em um pagamento extra, correspondente a $\frac{1}{12}$ (uns doze avos) da remuneração devida ao trabalhador em cada mês trabalhado no ano, com acréscimo de outros valores como adicionais, comissões e horas extras (BARBIERI, 2017).

O objetivo do décimo terceiro é proporcionar aos trabalhadores uma renda extra no final do ano, que pode ser utilizada para gastos com presentes, viagens, pagamento de dívidas, entre outros.

Há ainda as licenças, que são garantias legais de afastamento do trabalho em determinadas situações, sendo as mais comuns: a licença maternidade, licença paternidade, licença médica, entre outras (DELGADO, 2015).

Alguns dos direitos elencados acima, a título de ilustração dessa proteção ao colaborador, são concedidos ao trabalhador celetista. A CLT estabelece as regras para a contratação e a prestação de serviços de trabalhadores celetistas, que são aqueles que trabalham com carteira assinada.

Em contraponto, há também a figura do autônomo, consiste naquele que exerce uma atividade profissional por conta própria, sem vínculo empregatício com uma empresa ou empregador (SEBRAE, 2022).

Anteriormente, a própria CLT não trazia uma definição específica para essa espécie de colaborador sem vínculo, contudo essa realidade foi alterada com reforma trabalhista de 2017, que passou a definir no "art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado" (BRASIL, 1943).

A priori, quando se trata de trabalhador autônomo tem se a ideia de um trabalho flexibilizado em que a pessoa escolher onde, no quê e a que horas trabalhar, mas na prática essa não realidade.

Uma situação que ocorre são empresas ou empregadores, visando não criar esse compromisso trabalhista, tentam atrair parceiros e apresentar apenas os benefícios de serem autônomos, gerando futura violação de direitos.

De acordo com Costa (2020), a ascensão da pandemia do COVID-19² resultou em um aumento significativo na taxa de desemprego no país, principalmente, entre os trabalhadores mais vulneráveis, como os informais, os jovens e as mulheres.

A autora também salienta como a pandemia agravou ainda mais as desigualdades no mercado de trabalho brasileiro, já que a perda de empregos foi maior entre os

² No final de 2019, o mundo foi impactado com a notícia que na China havia se descoberto um vírus que comprometia a saúde pulmonar e em alguns casos já tinha resultado em morte, a chamada SARS-CoV-2 ou COVID-19 (o famigerado "novo coronavírus"). Pouco tempo depois, em março de 2020, falava-se nos primeiros casos no Brasil e de políticas sanitárias de distanciamento social para controlar a proliferação do vírus, impactando diversas áreas sociais, sendo a principal dela a economia (ZANOBIA, 2021).

trabalhadores que já estavam em situação precária antes da crise. Destaca ainda o impacto negativo nas condições de trabalho, com um aumento no número de trabalhadores em regime de trabalho intermitente e a redução de salários em alguns setores.

Diante a nova realidade pandêmica de desemprego (meados de 2020 até 2021), muitos atores sociais buscaram novas formas de atender a primeira necessidade humana de subsistência, a fome. Sendo a escolha mais recorrente a busca por aplicativos que viabilizasse uma renda no final do mês através de *delivery* ou de corridas rápidas como motorista, estes de maneira autônoma (COSTA, 2020).

3 O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO BRASILEIRA E A “IDEIA DE AUTOGERENCIAMENTO”

A ideia do trabalho autônomo tem como característica principal o entendimento de que o chefe da pessoa é ela própria, também conhecido como autogerenciamento. Trazendo um significado mais gramatical: “é uma competência exigida hoje pelo mercado de trabalho. (...) Isso significa conhecer suas potencialidades e fraquezas e trabalhar para melhorar a performance e superar as limitações.” (DICIONÁRIO INFORMAL, 2019).

Trazendo um olhar mais recente, durante a pandemia do coronavírus, o setor empresarial, que possuía a maioria dos seus trabalhadores em atividade presencial e sofreu o primeiro impacto, precisam recorrer a medidas emergentes, tais como a redução no quadro (com as demissões em quantidade significativa) de colaboradores e adoção de novas medidas de realizar o trabalho, como o *home-office*.

Nesse cenário, duas empresas privadas ganharam destaque quando o assunto foi posto a discussão judicial: o *Ifood* e a *Uber*. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) ainda não pacificou quanto a seus entendimentos colegiados, gerando certa insegurança jurídica no que é (in)devido ao “parceiro” do aplicativo.

Fazendo um breve recorte temporal sobre o *Ifood*, a princípio a empresa não era um *delivery*, era conhecida como a *disk cook* e sua atuação até então não era digital, mas, sim, um guia de cardápios, onde as pessoas ligavam para uma central telefônica e realizavam seus pedidos (CANAL TECH, 2023).

No ano de 2012, após lançamento de seu primeiro site e aplicativos os investidores de tecnologia do Grupo *Movile* se interessaram pela iniciativa e hoje possuem o domínio total do negócio. Algumas fusões foram realizadas desde então e o crescimento foi

eminente. A empresa conta que “em 2015, alcançaram o primeiro milhão de pedidos. No ano seguinte, quase triplicaram esse número” (IFOOD, 2020).

Hoje, a plataforma trabalha com o serviço de *delivery* não somente de alimentos, como também abrange os serviços de farmácias e produtos para animais de estimação. A empresa remete a ideia de praticidade e comodidade.

Com relação a empresa *Uber*, assim como o *Ifood*, trabalha com um sistema de “parceria”, no qual a sua característica principal é o gerenciamento do trabalho através de “parceiros e ou colaboradores” ao invés de funcionários ou até mesmo trabalhadores prestando serviços aos usuários das plataformas (DESGRANGES, 2020).

A autora expõe o fato de que uma vez adotado esses termos salienta a percepção de que não há de fato um vínculo empregatício e sim um autônomo, que em parceria com uma a plataforma de tecnologia que realiza a mediação dos produtos.

Em ambas as plataformas, é necessário que o parceiro preencha requisitos exigidos pelas empresas para estar apto para trabalhar, e, estas, são claras em afirmar que não há qualquer relação de vínculo trabalhista, mas, sim, uma relação obrigacional regida pelos códigos civil e comercial (UBER, 2023; IFOOD, 2020).

A necessidade de salientar que não há vínculos empregatícios evidencia a ausência de zelo das empresas com relação aos trabalhadores e a supressão de seus direitos, caso um entregador ou motorista/piloto sofra acidente ele não receberá qualquer tipo de auxílio, assumindo completamente o risco da atividade.

De acordo com Abilio, Amorim e Grohmann (2021), a “plataformização” é um fenômeno que envolve a transformação de atividades econômicas em serviços digitais, em que as relações de trabalho são intermediadas por plataformas *online*, impulsionadas pelo avanço tecnológico e pela necessidade de redução de custos conjunto ao aumento da eficiência por parte das empresas.

Nesse sentido, as plataformas digitais oferecem uma forma de conectar trabalhadores independentes a oportunidades de trabalho, gerindo a remuneração e as condições de trabalho.

Esse trabalho gerido por meio de plataformas é caracterizado pela flexibilidade e pela informalidade, com os trabalhadores muitas vezes atuando como prestadores de serviços sem ter um vínculo formal com a empresa ou com o cliente.

A “plataformização” do trabalho pode levar a uma precarização das condições de trabalho, com baixos salários, falta de proteção trabalhista e falta de estabilidade no emprego. A utilização de algoritmos para gerir as relações de trabalho também pode levar

à exploração de trabalhadores, incluindo a falta de transparência nas práticas de remuneração (DESGRANGES, 2020).

Em acréscimo a tal pontuação, é salutar destacar brevemente sobre a terminologia “uberização”. A uberização é um termo utilizado para descrever a tendência de empresas que adotam um modelo de negócios semelhante ao da *Uber* (empresa de tecnologia que conecta motoristas particulares a usuários de transporte em tempo real por meio de um aplicativo de smartphone), esse modelo de negócios é caracterizado pela utilização de plataformas digitais para conectar trabalhadores autônomos ou empreendedores independentes a clientes em busca de serviços sob demanda, como transporte, entrega de comida, serviços de limpeza e manutenção, entre outros (ABILIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

A uberização é vista como uma forma de flexibilização do mercado de trabalho, na medida em que permite que trabalhadores possam se cadastrar nas plataformas e oferecer seus serviços de forma autônoma, sem a necessidade de um vínculo empregatício tradicional. No entanto, essa tendência também tem gerado críticas e questionamentos, especialmente em relação aos direitos trabalhistas dos trabalhadores que atuam nessas plataformas e às condições de trabalho a que estão submetidos (ABILIO, 2019). Vale citar que:

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas. Portanto, o desenvolvimento tecnológico em seu atual estágio traz uma mudança qualitativa à gestão do trabalho [...]: trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de um ‘gerenciamento algorítmico’ do trabalho. [...] Outro aspecto central da uberização: as empresas não podem demitir, pois não contratam. Mas podem desligar o trabalhador da plataforma. O desligamento pode se dar por uma ampla gama de motivos, os quais nem sempre estão pré-estabelecidos ou esclarecidos para o trabalhador. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o trabalhador poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a “taxa de referência da cidade”, ou seja, negar corridas pode acarretar seu desligamento. O mesmo ocorre com o cancelamento, ou seja, o trabalhador tem restringida a liberdade de realizar ou não a corrida. Dentre outros motivos elencados para o desligamento figura também a média de avaliação baixa, ou seja, se a multidão de consumidores-vigilantes avaliar o motorista abaixo da média da cidade, ele poderá ser desligado (Uber) (ABILIO, 2019, *online*).

A sociedade de controle requer novas formas de resistência e subversão, que devem ser criadas a partir das próprias condições da sociedade atual. Uma saída sugerida pela literatura é a "criação de possibilidades" que busque ampliar os limites e as fronteiras do sistema, em vez de apenas tentar escapar ou destruí-lo (DESGRANGES, 2020).

Essas modalidades fluídas de trabalho são conhecidas como *gig economy* ou economia de “bico”. A *gig economy* é impulsionada pela tecnologia, que facilita a conexão entre trabalhadores independentes e clientes em potencial. Nesse sentido:

Em um mercado de trabalho como o brasileiro, a informalidade, a alta rotatividade e os trabalhos temporários são na realidade elementos estruturantes das relações de trabalho. Ou seja, o uso do termo *gig economy* incorre no erro de invisibilizar uma realidade como a brasileira, colocando um excessivo peso nas plataformas digitais. É preciso estender as análises no tempo e no espaço para que se possam tirar conclusões mais genéricas sobre a uberização e as diferentes formas que assume, ainda, é preciso a produção de dados sobre os trabalhadores de plataforma da América Latina. Propôs-se aqui uma perspectiva segundo a qual o que está em jogo são modos de vida associados ao desenvolvimento periférico que passam a ser apropriados de forma produtiva, organizada e monopolística por empresas-aplicativo, sob novas lógicas (ABILIO, 2019).

Sob uma ótica jurídica, até o momento não há uma decisão uniforme dos tribunais sobre a relação (ou não) relação de emprego, onde, o fator de também não ter legislação específica geram ainda mais a insegurança jurídica que será exposta adiante.

4 DESVENDANDO OS CAMINHOS DESAFIADORES DA JURISPRUDÊNCIA NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO AO ANALISAR DEMANDAS ENVOLVENDO GIGANTES COMO IFOOD E UBER.

Antes de iniciar propriamente as análises das decisões é imperioso indicar o motivo de apenas ter escolhido essas duas empresas e limitado a pesquisa a somente as decisões da corte superior do trabalho.

O TST é a instância que julga processos de teor trabalhista, uma de suas principais funções é a uniformização jurisprudencial, o que limita o número de decisões e tem um impacto maior que o volume de julgados do Tribunais Regionais do Trabalho (TRT). Então, visando uma discussão mais direcionada, este trabalho irá se ater unicamente aos acórdãos emitidos pelo TST.

Já a escolha do *Ifood* e *Uber*, foi por conta da grande divulgação da marca na sociedade brasileira. Inclusive, um fator interessante é que embora tenham concorrentes, muitas das vezes outros aplicativos; diversos dessas empresas, mas que fornecem serviços

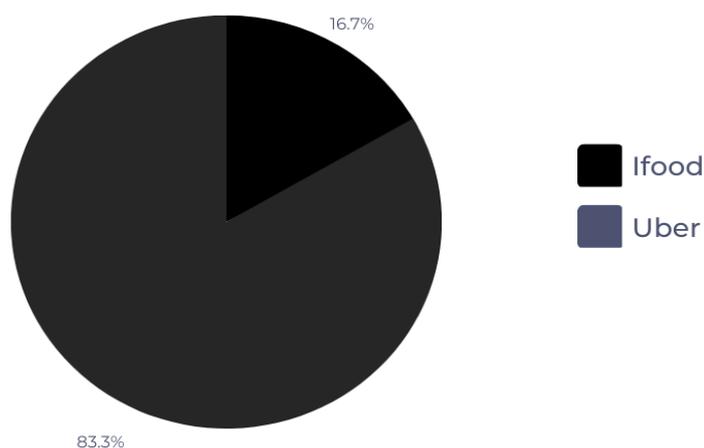
similares; de corridas de táxi são chamados de *Uber*, assim como aplicativos de *delivery*; comida e outros produtos que têm na plataforma; sejam chamados de *Ifood*.

Para fins de pesquisa, no banco de dados do TST foram utilizados os seguintes descritores para buscar decisões que se referissem a (in)existência de vínculo trabalhista entre o parceiro e a plataforma, quais sejam: Plataforma virtual + Aplicativos + Reconhecimento de vínculo trabalhista. Dessa primeira busca, foi tido o resultado de 27 acórdãos.

Visando a melhor delimitação da análise dessa pesquisa, buscou-se pelos termos: *Ifood e Uber*. Assim, atentando-se a somente decisões que um dos polos recorrentes fosse alguma dessas empresas, chegou-se ao total, na segunda filtragem, de 12 decisões.

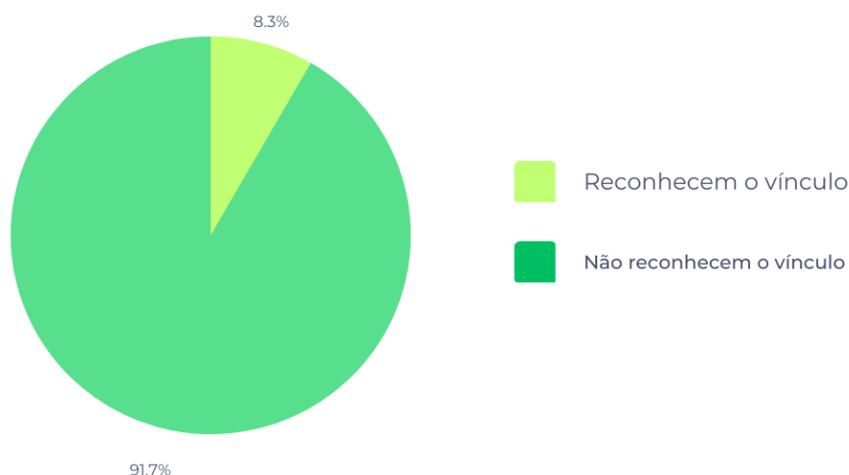
Como filtro final, notou-se que as 12 decisões colegiadas tratavam exatamente de recursos em que se discutia, sendo objeto principal ou secundário do processo, a (in)existência de vínculo trabalhista entre plataforma e colaborador, nas quais, em 02 acórdãos uma das partes era o *Ifood* e 10 acórdãos eram com a *Uber*. Destas uma (01) é favorável ao parceiro e onze (11) são favoráveis a plataforma, conforme disposições gráficas abaixo:

Gráfico 01 – Relação quantitativa de processos julgados pelo TST sendo uma das partes o *Ifood* e/ou a *Uber*.



Fonte: elaborado pela autora (2023).

Gráfico 02 – Relação quantitativa de acórdãos favoráveis ao parceiro *versus* acórdãos favoráveis a plataforma.



Fonte: elaborado pela autora (2023).

Antes de debruçarmo-nos nos casos, é nítido, através de uma breve análise dos dados quantitativos apresentados nos gráficos acima, que o TST tem tido uma postura mais favorável a não reconhecer o vínculo trabalhista entre a plataforma e parceiro, conhecendo o vínculo comercial e cível, que se afasta da relação de emprego.

Diante desta afirmativa, é interessante primeiro saber o motivo de não reconhecer o vínculo entre plataforma e trabalhador autônomo, para posteriormente entender qual foi a única decisão favorável ao parceiro.

O primeiro processo é o n.º 10543-26.2020.5.15.0129 (parceiro em face da *Uber*), foi argumentado em análise de mérito que o vínculo empregatício não restava configurado, devido a autonomia do motorista para executar seus serviços, inclusive, reconheceu a não subordinação da relação entre as partes.

O segundo é um agravo de instrumento n.º 1001345-92.2019.5.02.0371 (*Ifood* recorre da decisão favorável ao parceiro), o parceiro obtivera uma resposta positiva em segundo grau. Contudo, no TST, a demanda foi julgada a favor da empresa. Nesse caso havia uma outra empresa que havia contrato de prestação de serviços com o parceiro, e por ser entendido que o *Ifood* era mero intermediadora, logo, não haveria que se falar em subordinação ou demais características de uma relação trabalhista.

O terceiro, trata-se de um recurso de revista n.º 271-74.2022.5.13.0026, em que o parceiro recorrente da decisão que não havia sido reconhecido vínculo com a *Uber* em segundo grau. Assim como outros acórdãos e em citação do trecho do mérito: “não existe

a presença dos elementos fáticos imprescindíveis para a configuração do vínculo empregatício, notadamente a subordinação jurídica, pois a empresa não dá ordens aos motoristas e nem coordena a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa.”

O quarto processo é um agravo de instrumento no recurso de revista, n.º 1092-82.2021.5.12.0045 (o recorrente é o motorista parceiro e a recorrida é a Uber), este também entendeu pela ausência de subordinação, mas, o destaque merece a fala desse acórdão que trata sobre a carência de legislação própria a essa espécie de prestação de trabalho autônomo:

No Brasil, ainda carecemos de marco regulatório legal para o trabalho com uso de plataformas digitais. No entanto, à míngua de normas legais específicas, temos que, na doutrina e na jurisprudência, inexistem maiores discussões a respeito da presença dos elementos concernentes à pessoa física, à pessoalidade e à onerosidade no trabalho por aplicativo.

Os outros seis processos sob as numerações 10556-05.2021.5.03.0006, 1001160-73.2018.5.02.0473, 101036-14.2017.5.01.0042, 10555-54.2019.5.03.0179, 10575-88.2019.5.03.0003 e 1000123-89.2017.5.02.0038, tem como polos do recurso a *Uber* e o parceiro. Um denominador comum entre eles são os argumentos similares aos já comentados (não reconhecimento de vínculo por não preencher as características de um empregado celetista, dando foco especial a subordinação), bem como, os recorrentes ou recorridos que foram parceiros são apenas homens, inexistindo qualquer recurso ou agravo sendo um dos litigantes uma pessoa de gênero feminino.

O único processo favorável ao parceiro, foi o Recurso de Revista n.º 100353-02.2017.5.01.0066 contra a Uber, no qual o Ministério Público do Trabalho atuou como custos legis. Nele, a 3ª Turma entendeu que faltou meios probatórios pela empresa, quando era sua obrigação na inversão do ônus da prova, e foi percebido em sede de acórdão que o trabalho foi prestado de forma pessoal pelo parceiro, com a subordinação direta, estando ausente a eventual e tendo a remuneração. Assim, conhecendo que houve violação direta ao artigo 3º da CLT.³

Por linhas finais, é cristalino nas decisões que o termo subordinação é uníssono, ele é utilizado tanto para reconhecer quanto para não reconhecer o vínculo empregatício entre as partes. Algumas sentenças esmiuçavam com um rigor de detalhes sob quais perspectivas não havia essa relação, outras soavam mais objetivas ou genéricas. E muito

³ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

embora haja essa posição mais negativa de reconhecimento, é passível de surgirem novas decisões que sigam o único precedente favorável até o momento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo que foi trazido no trabalho, em síntese vale lembrar que os direitos trabalhistas são garantias que viabilizam melhores condições de trabalho e remuneração justa, e a proteção legal desses direitos é importante para assegurar o direito constitucional à dignidade da pessoa humana.

As plataformas digitais oferecem uma maneira de conectar trabalhadores independentes a oportunidades de trabalho, gerenciando a remuneração e as condições de trabalho. No entanto, essa forma de trabalho é marcada pela informalidade e flexibilidade, o que pode levar a uma precarização das condições de trabalho e à falta de proteção trabalhista. É nessa realidade que as empresas, objeto de análise da pesquisa, *Ifood* e *Uber* atuam.

Atrelado a isso, o fenômeno da "uberização" se refere à utilização de plataformas digitais para conectar trabalhadores independentes a oportunidades de trabalho, gerenciando a remuneração e as condições de trabalho. Suas principais características são a flexibilidade e informalidade das relações de trabalho, com trabalhadores muitas vezes atuando como prestadores de serviços sem ter um vínculo formal com a empresa ou com o cliente.

Essa (im)possibilidade de existir vínculo trabalhista é o que vem sendo discutido judicialmente pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, devido a sua grande relevância nessa questão social.

Em resposta ao problema norteador, o TST vem assumindo uma postura mais suscetível a não reconhecer o vínculo trabalhista entre a plataforma e parceiro, reconhecendo apenas uma relação comercial e cível, sendo um dos critérios mais evidentes nas decisões ser a subordinação, o que é evidente pela análise dos casos em números.

Conclui-se a pesquisa da seguinte forma, a ausência de legislação própria é um fator que impacta diretamente nessa forma de trabalho autônomo, principalmente, por embora ser uma posição mais "pró empresa dos aplicativos", alvo dessa pesquisa, nas entrelinhas é possível perceber que há uma afronta a direitos mínimos trabalhistas que não são respeitados tendo em vista que não há essa formalização de vínculo.

REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. Sociologias, v. 23, n. 57, 2021.

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, v.18 n. 3, 2019.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2017, vol. 20, n. 1, p.1-13 – DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13.

BARBIERI, Fabiana Amendola. Breves considerações sobre o décimo terceiro salário. **Revista Científica Semana Acadêmica**, n. 000057, 2014.

BERNARDINO, Débora Cristina de Almeida Mariano; ANDRADE, Marilda. **O Trabalho Informal e as Repercussões para a Saúde do Trabalhador: Uma Revisão Integrativa**. Revista de Enfermagem Referência, v. 4, n. 7, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 abr. 2022.

BRITO, Rebecca de Oliveira. **A uberização e seus reflexos no direito do trabalho /** Rebecca de Oliveira Brito. – 2020

CANAL TECH. **iFood**. Disponível em: <https://canaltech.com.br/empresa/ifood/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

COSTA, Mariana Covas. **Força de trabalho, delivery e pandemia de COVID-19: do avanço das plataformas digitais ao avanço das contradições**. Revista Ensaios de Geografia, Niterói, v. 5, n. 10, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

Desgranges, Nina. (2021). **Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood**. Dossiê: Gênero, Decolonialidade e Pensamento Afrodiaspórico, v. 9, n. 2, 2020.

DICIONÁRIO INFORMAL. **Autogerenciamento**. 2019. Disponível em: <https://www.dicionarioinformal.com.br/significado/autogerenciamento/36986/>. Acesso em: 09 abr. 2023.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Reforma trabalhista: modificações quanto às férias**. Revista de Direito UNIFACS, n. 204, 2017.

HERMANSON, Marcos. **O que mudou em 76 anos de CLT? Conheça as principais alterações desde a Era Vargas, passando pela Constituição de 88 e a reforma trabalhista.** Revista Brasil de Fato, 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/o-que-mudou-em-76-anos-de-clt>. Acessado em: 01 de Abril de 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. **A influência do salário mínimo sobre a taxa de salários no Brasil na última década.** Economia e Sociedade, v. 24, n. 2, 2015.

Pensata, 9(2). <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11136>

PINHO, Luana Cavalcante; BEZERRA, Marília Sarmiento. **Direitos trabalhistas no Brasil: uma aproximação crítica.** In: Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais, 2. **Anais...** Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2017.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social;** Ensaio sobre a origem das línguas; Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens; Discurso sobre as Ciências e as Artes. Tradução de Lourdes Santos Machado; introduções e notas de Paul Arbousse-Bastide e Lourival Gomes Machado. – 3.ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SEBRAE. **Qual a diferença entre MEI e profissional autônomo?** 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-diferenca-entre-mei-e-profissional-autonomo,71560d01760f1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 04 abr. 2023.

TERMOS e condições de uso iFood para entregadores. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/>. Acesso em: 26 mar. 2022.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros.** Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?uclid_id=744a1777-05a8-429f-8567-21f6d4f65976. Acesso em: 25 abr. 2023.

VIANNA, Marcos Aurélio Frantz; COSTA, Luís Alfredo. **Horas extraordinárias.** Direito & Justiça, v. 41, n. 1, 2015.

ZANOBIA, Luana. **IBGE: desemprego durante a pandemia foi maior que o estimado.** Veja, 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado/><https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado/>. Acesso em: 27 abr. 2023.