

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Amanda Pereira Martins

**A DIVERGÊNCIA ENTRE AS TESES ACERCA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO NO TRABALHO SOB DEMANDA PRESTADO POR MEIO DE
APLICATIVO**

VOLTA REDONDA
2023

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A DIVERGÊNCIA ENTRE AS TESES A CERCA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO NO TRABALHO SOB DEMANDA PRESTADO POR MEIO DE
APLICATIVO**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do UniFOA como requisito à
obtenção do título de bacharel em
Direito.

Aluna:

Amanda Pereira Martins

Professor Orientador:

Álvaro dos Santos Maciel

VOLTA REDONDA

2023



Fundação Oswaldo Aranha



FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

A DIVERGÊNCIA ENTRE AS TESES ACERCA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TRABALHO SOB DEMANDA PRESTADO POR MEIO DE APLICATIVO

Elaborado por Amanda Pereira Martins, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovado em 21 de junho de 2023

Banca Avaliadora:

Professor(a) Orientador(a) - Unifoa

Professor(a) Avaliador(a) - Unifoa

Professor(a) Avaliador(a) - Unifoa

À minha família, em especial à minha
mãe.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todos aqueles envolvidos de alguma forma nesta pesquisa. Ao meu orientador: seu apoio, paciência, orientação que me guiaram na conclusão deste trabalho. À minha família especialmente, minha mãe, pelo seu incessante: incentivo, apoio, atenção comigo e com meus estudos.

“A única certeza quanto ao futuro do Direito do Trabalho, é que não se poderá abrir mão dele totalmente.”

(Alain Supiot)

RESUMO

A monografia tem por objetivo identificar as principais divergências entre as teses acerca do vínculo empregatício no trabalho sob demanda prestado por meio das empresas-aplicativo. O problema reside na reestruturação da organização do trabalho por meio dessas plataformas, que declaram em seus termos de adesão ser prestadoras de serviços de intermediação digital sem qualquer relação com as partes que contratam entre si prestação de serviços. Isso levantou diversos questionamentos quanto à precarização; existência de subordinação, parassubordinação e por conseguinte a verdadeira natureza desse trabalho. A principal conclusão a qual se chegou após a análise da lei, doutrina e julgados foi que as lacunas na lei levam a controvérsias interpretativas o que torna possível o enquadramento dos trabalhadores uber, ifood e loggi como: autônomos ou empregados na modalidade padrão ou intermitente a depender do caso concreto, e ainda que, no caso do ifood e das operadoras logísticas, é possível entender que há vínculo de emprego terceirizado, que a depender do caso pode ser considerado ilícito pela falta de capacidade econômica das referidas empresas prestadoras.

Palavras-chave: vínculo empregatício; parassubordinação; uber; ifood; loggi.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Grau de complexidade de cada Revolução Industrial.....	16
FIGURA 2 - Queda na participação dos países desenvolvidos na indústria global.	17
FIGURA 3 - CNAE da UBER.....	36
FIGURA 4 - CNAE do IFOOD.....	36
FIGURA 5 - CNAE da LOGGI.....	36

LISTA DE SIGLAS

Art. - Artigo

AMOBITEC - Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia

CC - Código Civil

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

CPC - Código de Processo Civil

CPI - Comissão Parlamentar de Inquérito

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil

EC - Emenda Constitucional

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IOE - Industrialização Orientada para Exportação

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

ISS - Imposto Sobre Serviços

MEI - Microempreendedor Individual

MID - Movimento de Inovação Digital

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTP - Ministério do Trabalho e Previdência

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OL - Operadora Logística

OLs - Operadoras Logísticas

PLs - Projeto de Lei

REP - Relação de Emprego Padrão

SDI-1 - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TI - Tecnologia da Informação

TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 INDÚSTRIA 4.0, ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	14
2.1 TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: A INDÚSTRIA 4.0.....	15
2.2 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A DINÂMICA DA UBERIZAÇÃO.....	18
2.3 A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO PADRÃO	24
3 AS INOVAÇÕES DA DIFERENÇA ENTRE TRABALHO E EMPREGO NA ERA DA TELEMÁTICA	29
3.1 REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DAS PLATAFORMAS UBER, IFOOD E LOGGI.....	30
3.1.1 Trabalho prestado por pessoa física	32
3.1.2 A personalidade contida nos termos de adesão	32
3.1.3 A não eventualidade e a manutenção da atividade empresarial ..	34
3.1.4 A onerosidade na relação dos trabalhadores com as plataformas.....	37
3.1.5 Alteridade ou não assunção dos riscos do empreendimento pelo empregado.....	40
3.1.6 Entre a subordinação: jurídica, objetiva, estrutural, telemática, algorítmica e a parassubordinação	41
3.2 TRABALHO AUTÔNOMO PERANTE O CONTRATO DE ADESÃO	46
3.3 A TERCEIRIZAÇÃO E AS OPERADORAS LOGÍSTICAS DO IFOOD.....	48
3.4 TRABALHO EVENTUAL E A DIVISÃO DO TRABALHO EM PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.....	50
3.5 DA INTERMITÊNCIA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS.....	51
4 A FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS PLATAFORMAS SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA.....	53
4.1 AFASTAMENTO DA COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA TRABALHISTA PELO STJ.....	53
4.2 APLICATIVO DE COMPARTILHAMENTO.....	56
4.3 APLICATIVOS DE FREELANCERS OS ANÚNCIOS VIRTUAIS DE TRABALHO	59

4.4 ANÁLISE CONJUNTA E SISTEMATIZADA DE JURISPRUDÊNCIAS.....	59
4.4.1 Pessoaalidade	60
4.4.2 O trabalho não eventual.....	61
4.4.3 Eventualidade não traduz intermitência	62
4.4.4 A onerosidade.....	65
4.4.5 Da assunção do risco da atividade empresarial à exigência da alteridade.....	67
4.4.6 Entre a subordinação jurídica, objetiva, estrutural, telemática e algorítmica.....	68
4.5 DA SUBORDINAÇÃO À PEJOTIZAÇÃO NA LOGGI	73
4.6 OPERADORAS LOGÍSTICAS DO IFOOD E A TERCEIRIZAÇÃO	75
5 CONCLUSÃO	85
6 REFERÊNCIAS.....	95

1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Direito, oferecido pelo UniFOA - Centro Universitário de Volta Redonda tem como tema a análise da formação ou não do vínculo empregatício e suas possíveis modalidades com as empresas-plataformas que intermediam o trabalho sob demanda prestado por meio delas, em especial da Uber, Ifood e Loggi.

A relevância da pesquisa surge frente a 1,7 milhão de motoristas e entregadores que segundo o IPEA participam da *gig economy* da qual esses aplicativos fazem parte. Vale ressaltar que segundo estimativa do IBGE, 107,476 milhões de pessoas no Brasil são economicamente ativas, números um tanto eloquentes por si só.

Para além disso a discussão sobre o tema abordado representa o conflito na ordem econômica entre a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa, que deveriam ter por objetivo assegurar a todos uma existência digna. No entanto a desarmonia entre os dois é histórica e acompanha: o surgimento do direito do trabalho como forma de dar proteção aos trabalhadores, os questionamentos liberais sobre a proteção trabalhista, a ulterior constitucionalização dessa área do direito que trouxe consigo conquistas de direitos, e por fim a posterior onda ultraliberal que trouxe flexibilização e desregulamentação na seara trabalhista. Processos esses que por sua vez ocorreram concomitantemente as revoluções industriais que com os seus respectivos modelos de produção influenciaram as formas de organização do trabalho. Cada qual, visando aumentar o valor extraído da cadeia organizacional por meio de inovações gerenciais e tecnológicas.

Com a criação, evolução e redução dos custos de armazenagem, análise e transferência de dados as TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação, se popularizaram, integraram a economia de compartilhamento e estruturou a quarta revolução industrial. A indústria 4.0 como é chamada, tem como principal diferencial a integração entre mundo real e virtual conectando toda a cadeia produtiva ao mesmo tempo em que descentraliza o trabalho. Os supracitados aplicativos surgiram nesse meio causando forte impacto na organização do trabalho, que segue sendo precarizado, levantando dúvidas acerca da sua natureza e do seu futuro. Por conseguinte gerando grande comoção social, mobilizando iniciativas do legislativo,

executivo e cooperativas desses trabalhadores, com objetivo de dar dignidade aos mesmos.

Por se tratar de modelo recente e inovador existem lacunas na legislação vigente que dificultam a orientação jurídica acerca desta nova realidade. Portanto se faz essencial o debate, uma vez que a jurisprudência não é pacífica e segue ganhando contornos variados e controversos acerca da existência de subordinação ou de parassubordinação e, por conseguinte do vínculo de emprego com os aplicativos e suas possíveis modalidades. Assim, as reflexões aduzidas nessa produção objetivam contribuir para a compreensão e discussão do cenário social e jurisprudencial acerca do tema, que com o avanço do trabalho por meio de plataformas digitais representa mais uma peça decisiva na construção do futuro do trabalho no país.

O problema que a pesquisa buscou solucionar foi demonstrar sistematicamente como os elementos sociais, econômicos, factuais, e argumentações jurídicas se organizavam e para que direções apontavam seus entendimentos a respeito da discussão sobre a natureza do trabalho prestado por meio das plataformas digitais. Para isso foram escolhidas três empresas para servir de base: Uber (transportes), Ifood (entregas) e Loggi (frete); escolhidas especialmente por terem certa relevância nesse meio e por operarem de forma diversa.

O presente trabalho utilizou-se de metodologia hipotético-dedutivo sobre levantamento bibliográfico clássico e contemporâneo, nacional e internacional da sociologia, economia, filosofia, doutrina jurídica, jurisprudência e leis; organizados em três capítulos numerados do segundo ao quarto.

No capítulo segundo nomeado como “INDÚSTRIA 4.0, ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO” objetivou-se expor os ideários, processos históricos e sociais em meio aos quais se desenvolveram as referidas plataformas digitais. Como método de apoio hipotético-dedutivo utilizado para tentar compreender o motivo de tamanha discussão sobre a verdadeira natureza das plataformas, dos respectivos serviços prestados pelas mesmas e do trabalho realizado pelos trabalhadores que se auto inserem nessa atividade por meio de contratos de adesão. Para isso foram utilizados como marcos teórico os autores: Ricardo Antunes, Vitor Filgueiras, Ludmila Costhek, Tom Slee, Mauro Oddo Nogueira, Sandro Sacchet de Carvalho e Thomas k. Mccraw.

No capítulo terceiro de nome “AS INOVAÇÕES DA DIFERENÇA ENTRE TRABALHO E EMPREGO NA ERA DA TELEMÁTICA”, por meio do conhecimento aduzido anteriormente buscou-se realizar uma análise dos requisitos essenciais à existência do vínculo de emprego e suas modalidades utilizando para isso a interpretação doutrinária sobre a lei. Concomitantemente utilizou-se dos contratos das respectivas plataformas para tentar classificar a possível natureza da relação destas com os trabalhadores cadastrados. Com essa finalidade, foram utilizadas as doutrinas dos autores: Vólia Bomfim Cassar, Maurício Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite e Ricardo Resende. Buscando ainda explicar, por conseguinte delimitar os quesitos que posteriormente seriam buscados na pesquisa jurisprudencial para a redação do quarto capítulo.

O capítulo quarto de nomenclatura “A FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS PLATAFORMAS SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA” objetivou realizar análise sistematizada com abordagem qualitativa e objetivo descritivo das controversas e variadas jurisprudências relativas à existência ou não do vínculo de emprego com os respectivos aplicativos e suas possíveis modalidades. Para esse fim foram selecionadas decisões: do Tribunal Superior do Trabalho, do Superior Tribunal de Justiça, dos Tribunais Regionais do Trabalho, e de juízes do trabalho. Por último, buscou-se tecer breves considerações correlatas ao tema, acerca das iniciativas de solução públicas e privadas em curso, com vistas a valorização do trabalho humano e a dar dignidade aos trabalhadores que foram precarizados pelas novas formas de organização do trabalho na era da indústria 4.0.

2 INDÚSTRIA 4.0, ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho no mundo surge no século XIX como reação à crescente exploração do trabalho durante a Revolução Industrial (CASSAR, 2017, p. 11), no Brasil surgiu na década de 1930 quando o processo de industrialização ganhou força no país (LEITE, 2022, p. 57). Tendo em vista que as regras privadas de mercado do direito civil não protegiam os trabalhadores da disparidade do seu poder de barganha frente aos empregadores, considerando que após a Revolução Industrial havia uma multidão de trabalhadores supérfluos. Pois a mecanização industrial fez com que qualquer trabalhador pudesse realizar as funções que antes da revolução eram realizadas de maneira artesanal por trabalhadores que conheciam do início ao fim o modo de produção de determinado produto. Fazendo com que os trabalhadores aceitassem qualquer cláusula contratual por mais degradante que fosse em função da sua necessidade de sobreviver (CASSAR, 2017, p. 11 - 12).

Nasceu assim, o Direito do Trabalho em volta de sua categoria central o trabalho subordinado na relação empregatícia de trabalho, a partir do qual se constroem os institutos, princípios e regras características desse ramo jurídico específico (DELGADO, 2019 p. 98 e 99). Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar o Direito do Trabalho tem a função essencial de:

[...] tutelar, econômica, política, coordenadora e social. Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora ou pacificadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. (CASSAR, 2017, p. 12)

Com as novas mudanças ocorridas no mundo do trabalho por meio da Indústria 4.0, a Economia do Compartilhamento e a Uberização do Trabalho surgiram novas formas de trabalhar e houve o que Vólia Bomfim Cassar chamou de “zona grise” (2017, p. 256) que é uma área fronteira entre a existência ou não do

vínculo de emprego. Esses trabalhadores de aplicativo muitas vezes são considerados como autônomos nos termos de adesão dessas plataformas que judicialmente são utilizados para negar a existência dos requisitos essenciais à formação do vínculo empregatício, em especial a subordinação. O que leva as maiores divergências no judiciário visando entender se o trabalhador é autônomo, eventual ou possui vínculo de emprego seja intermitente ou terceirizado; frente a empresa-plataforma e ou a operadora logística reclamadas.

Uma vez que esses trabalhadores não tenham uma definição clara que se encaixe perfeitamente a como a sua atividade é exercida, não sendo considerados empregados pela legislação trabalhista não possuem a proteção inerente ao vínculo empregatício, mesmo que seja questionável a sua inclusão na categoria de trabalhador autônomo. Sendo assim, se faz necessário lembrar o papel do direito como bem o faz Patrícia Peck no artigo intitulado “Quando a sociedade muda, o Direito também deve mudar”:

Qual o papel do Direito dentro de uma Sociedade Digital, informatizada, globalizada? Como ele pode ser aprimorado, lapidado e adequado a nova realidade, de modo a que possamos ter eficácia jurídica? A segurança das relações depende da proteção do Direito e será que nosso sistema de norma-sanção, baseado no conjunto Legislativo-Judiciário é ainda adequado? As respostas a estas perguntas são essenciais para que possamos entender o processo de mutação pelo qual não só o Direito, mas todo o Ordenamento Jurídico, inclusive seus profissionais, de advogados a juízes está passando, para que o Direito continue a atender as necessidades da sociedade para o qual ele mesmo foi criado, sob pena de se tornar obsoleto. (PECK, 2002, p. 1)

Considerando essas mudanças no mundo do trabalho que fortemente impactam a seara jurídica e conseqüentemente a sociologia, porém, não necessariamente nessa ordem, se faz necessário apresentar algumas definições sociológicas e mercadológicas, utilizadas pela doutrina com o intuito de introduzir e situar juridicamente o tema principal abordado a seguir.

2.1 Tecnologias da informação e comunicação: a indústria 4.0

É imprescindível para entender como a indústria 4.0 funciona olhar para como as Indústrias 1.0, 2.0, 3.0 também chamadas de 1ª, 2ª, 3ª Revoluções Industriais se

desenvolveram, de forma que o pertinente às melhorias das anteriores se incorporaram às subseqüentes como demonstrado na figura abaixo:

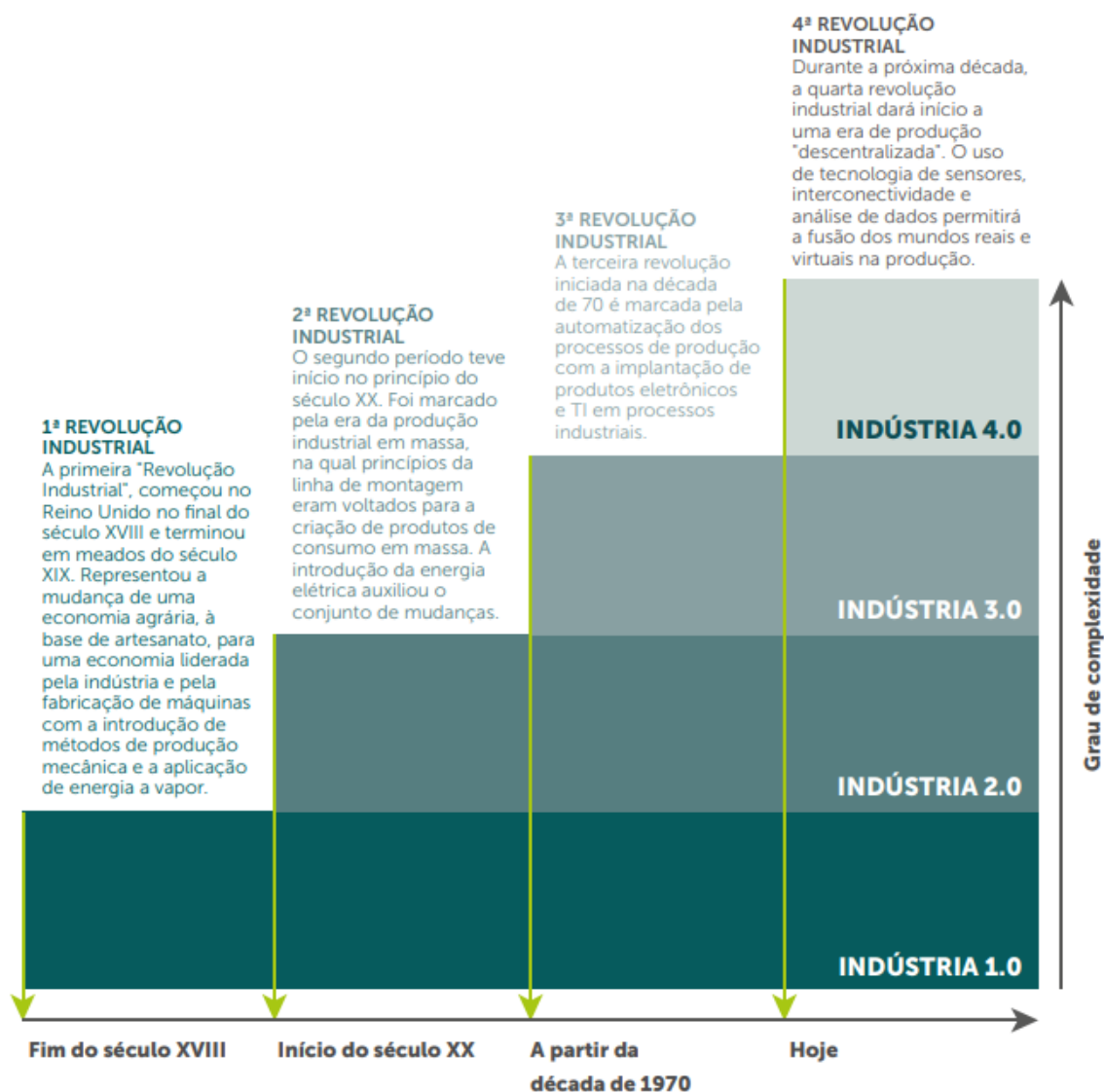


Figura 1 - Grau de complexidade de cada Revolução Industrial
Fonte: Deloitte adaptado

A ideia do que hoje é a Indústria 4.0 surgiu em 2011 na Feira de *Hannover* na Alemanha, como forma de contraponto ao modelo denominado IOE- Industrialização Orientada para Exportação, que gerou o crescimento dos Tigres Asiáticos tendo em vista a movimentação das indústrias de manufatura dos países desenvolvidos em direção ao Oriente. Estes países desenvolvidos, conseqüentemente tiveram o início da sua desindustrialização, e, com isso, a queda da sua participação no valor

agregado à indústria global, enquanto o seu setor de serviços se desenvolvia, conforme observa-se na figura a seguir:

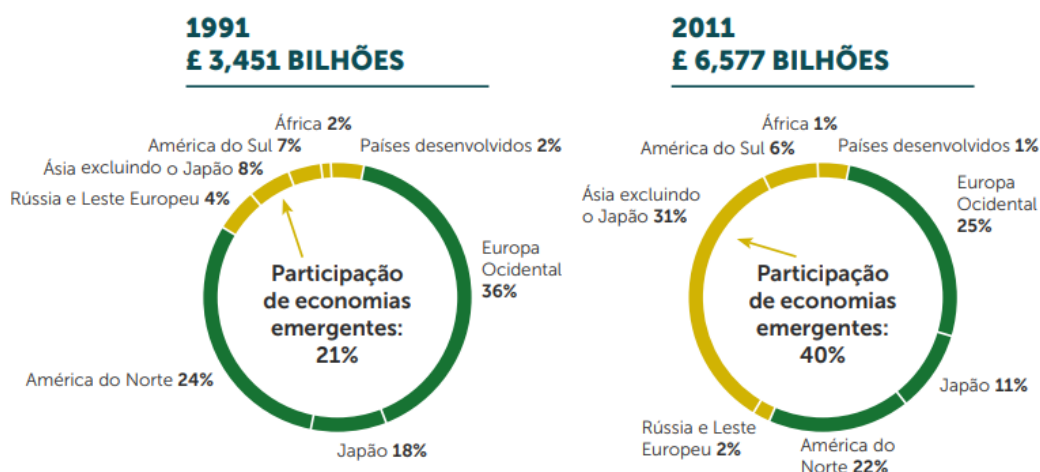


Figura 2 - Queda na participação dos países desenvolvidos na indústria global Fonte: Think Act Industry 4.0, 2014, apud Harvard Business Review (adaptado)

Assim, o governo Alemão criou um plano de ação que tinha como objetivo competir com a manufatura asiática utilizando-se de investimento em inovação tecnológica, dentre os projetos apresentados estava a Indústria 4.0. Esse novo modelo de produção intitulado Indústria 4.0, também conhecido como 4ª Quarta Revolução Industrial, tal como as outras Revoluções Industriais¹, apresenta

¹As Revoluções Industriais se desenvolveram concomitantemente aos modelos de produção industrial, que são sistemas de gerenciamento onde visam aumentar a produtividade e o lucro da cadeia organizacional.

Criado por Fred W. Taylor durante a Primeira Revolução Industrial no século XIX, o Taylorismo é uma forma de organização que trazia mais eficiência à produção. Esse modelo instituiu seleções e treinamentos dos trabalhadores para as funções adequadas às suas qualificações, aumentou a remuneração, defendeu uma estrutura hierarquizada entre trabalhos intelectuais e manuais, utilizou-se de massiva supervisão para disciplinar e organizar os trabalhadores em intervalos de tempo cronometrados, reduziu as jornadas de trabalho e subdividiu a produção tornando cada trabalhador responsável por pequena parcela, tirando assim a sua autonomia, uma vez que, se tornavam alheios as demais etapas de produção (ELIAS, "Taylorismo: O Que é, Características, Contexto Histórico E Importância", 2022).

O Fordismo nasceu no início do século XX durante a Segunda Revolução Industrial desenvolvido por Henry Ford, adaptou as ideias do Taylorismo a utilização das inovações tecnológicas. Diminuiu o deslocamento dos trabalhadores na fábrica por meio de esteiras transportadoras, padronizou os produtos em apenas uma cor e modelo e adicionou a análise do controle de qualidade no final da linha de montagem, de acordo com o maior ou menor grau de padronização. O sucesso do Fordismo com o aumento da velocidade da produção, levou a uma crise de superprodução que encheu os estoques das fábricas, pois a produção superou em muito o consumo.

Em 1970, início da Terceira Revolução Industrial, o Toyotismo se tornou o modelo industrial vigente. Desenvolvido por Eiji Toyoda como forma de atenuar a crise de superprodução por meio da produção flexível, também conhecida como *Just in time*, que se adequa às necessidades do mercado consumidor. Além disso, empregou alta tecnologia nas linhas de montagem e, por isso, ao contrário do trabalho alienado presente no modelo Fordista, trouxe a necessidade do conhecimento de todas as etapas de produção e incentivou a competitividade com premiações remuneradas. Esse modelo

alterações nas operações e sistemas relacionados à produção, visando aumentar o valor na cadeia organizacional. A novidade dela é a utilização da internet para gerar a integração dos mundos físicos e virtuais conectando fornecedores, distribuidores, unidades fabris ao produto, levando a uma alta integração na cadeia de valor. Essa nova forma de organização influenciou consideravelmente a economia mundial (FIRJAN, 2016, p. 4 - 7).

Para Ricardo Antunes (2020, p. 12 - 14) quanto maior a expansão da Indústria 4.0 com a utilização das TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação, maior tende ser a expansão dos processos produtivos e menor a necessidade do trabalho realizado por seres humanos. O que gera a ampliação dos trabalhadores com perfil mais manual, menos instruídos e dos que realizam trabalhos em processo de desaparecimento, que perdem o seu posto de trabalho para a internet das coisas, máquinas digitais, a big data e outros. É certo que, apesar disso, os trabalhos que necessitam de humanos para serem realizados, não vão desaparecer. Mesmo que esses trabalhadores que perderam seus vínculos de emprego, passem a fazer parte de uma crescente força de trabalho supérflua, que quando se recoloca no mercado de trabalho encontra postos de trabalho mais precarizados.

2.2 A economia do compartilhamento e a dinâmica da uberização

A Economia de Compartilhamento surgiu em meio ao ideário de integração do mundo virtual com o mundo real difundido pelo modelo da Indústria 4.0, pela cultura digital de comunidade colaborativa, pelo surgimento e popularização dos smartphones e das redes de comunicação. Cresceu com a melhoria progressiva do acesso a conectividade e com a redução dos custos da armazenagem e análise de dados (SLEE, 2017, p. 12 - 13).

O compartilhamento entre as pessoas sempre existiu mesmo que em pequena escala entre conhecidos que trocavam, emprestavam, objetos e favores, podendo até receber alguma contraprestação em valor simbólico.

Com a globalização acelerada trazida pela internet, o avanço da inclusão digital, as pessoas e comunidades passaram a ter acesso umas às outras com maior

levou a automatização das etapas de produção, a diversificação dos produtos fabricados, a redução dos estoques e a maior qualificação da mão de obra que se tornou multifuncional (GONÇALVES, 2022).

facilidade, podendo oferecer seus bens e serviços com maior eficiência para mais pessoas, sem a intervenção de grandes empresas. Essa interconexão de pessoas e comunidades surge como uma alternativa ao consumismo e as grandes corporações, uma vez que prioriza o acesso em detrimento do possuir algo, colaborando para o gerenciamento e a utilização de recursos subutilizados de forma mais eficiente. Se apresenta como uma forma de ajuda recíproca onde, pode haver trocas levando ao que, à primeira vista, poderia ser uma forma flexível de trabalho para as pessoas mais vulneráveis (SLEE, 2017, p. 14).

Esse movimento teve como proposta o fortalecimento das comunidades humanas de forma inclusiva, fazendo contraponto ao consumismo e as grandes corporações, sendo uma forma mais sustentável e, até enfraqueceu as grandes corporações que operam à moda antiga. No entanto, esse movimento não contava com a emergência das empresas-plataforma. Sem necessitar de patrimônio, propriedades, estoques, almoxarifado, frota de caminhões, máquinas e instalações, as empresas-plataforma surgiram e se popularizaram rapidamente, uma vez que, conectavam empreendedores com clientes reduzindo consideravelmente os custos da transação, se apoderando do mercado das antigas grandes companhias e da retórica do compartilhamento, fazendo surgir a Economia do Compartilhamento (SLEE, 2017, p. 10). Tudo isso só provou que a superação das antigas companhias pelo novo modelo intitulado empresa-plataforma (que se auto classificam como pertencentes a Economia de Compartilhamento) ao contrário do que alguns teóricos como Jeremy Rifkin (2014, p. 11 - 12) diziam, não foi dessa vez o fim do capitalismo, não se passou de uma Destruição Criativa, teoria criada por Joseph A. Schumpeter para descrever como produtos e métodos capitalistas inovadores substituem continuamente os antigos. (MCCRAW, 2007 p. 3)

Apesar do contrassenso com a proposta de compartilhamento, esse novo modelo cresceu e gerou o aumento do consumismo, a erosão de comunidades pela desconfiança trazida pelo sistema de reputação, precarização do trabalho e a formação de grandes fortunas (SLEE, 2017, p. 11). Como previu Lawrence Lessing em seu livro *“Remix: Making Art and Commerce Thrive in the Hybrid Economy”* e Yochai Benkler em seu artigo *“Sharing Nicely: On Shareable Goods and the Emergence of Sharing as a Modality of Economic Production”*, de onde tiram conclusão semelhante. Concluíram que o Compartilhamento e o Comércio não são de todo compatíveis, por isso, se não forem tratados de maneira adequada podem

entrar em conflito. Já os autores Rachel Botsman e Roo Roogers em seu livro "O Que É Meu É Seu: Como o Consumo Colaborativo Vai Mudar o Nosso Mundo", entenderam que Compartilhamento e Comércio não só são compatíveis entre si, como a sua interação é essencial (MUCELIN E CUNHA, 2021).

Nessa dinâmica da Indústria 4.0 e da Economia do Compartilhamento surge o modelo que ficou conhecido como Uberização do Trabalho, mesmo que antes da Uber outras empresas já existissem com a mesma organização e que posteriormente, muitas outras tenham surgido. A popularização desse termo se deve ao crescimento exponencial da Uber, as posteriores reivindicações de seus trabalhadores (ABÍLIO, 2019, p. 2), junto dos sociólogos que descreveram esse fenômeno e cunharam o termo fazendo-o virar símbolo das empresas que operam da mesma forma.

Ainda é divergente o entendimento sobre que empresa se enquadra como Economia de Compartilhamento e qual não, uma vez que essa definição, segundo a economista e socióloga Juliet Schor, foi sendo construída pelas próprias empresas que se declararam como tal e pelas que ficam de fora dessa definição. Costumam ser consideradas como Economia de Compartilhamento quando se trata de empresas que se organizam e atuam por meio da tecnologia para oferecer produtos e serviços. Por exemplo, enquanto a Uber é considerada parte da Economia de Compartilhamento, as lojas que revendem produtos usados, companhias de aluguel de carros e casas e até as cooperativas, não se encaixam na Economia de Compartilhamento, pois não envolvem as Tecnologias da Informação e Comunicação para integrar o mundo real ao virtual da mesma forma que as integrantes desse movimento.

Essas empresas operam por meio de plataformas de software, páginas de internet e aplicativos de celular, por meio das quais os fornecedores de serviços e produtos são ligados aos consumidores, fazendo ainda a intermediação dos pagamentos e ficando com parte dos valores pagos. (SLEE, 2017, p. 26 - 27)

A Uberização do Trabalho e a Economia de Compartilhamento se misturam quando se olha para as empresas que são consideradas parte da Economia de Compartilhamento, apesar do significado de compartilhamento destoar quando se compara, por exemplo, empresas de compartilhamento de carona como Waze Carpool onde os termos de adesão deixam claro que são aplicativos onde o motorista pode compartilhar o valor da carona, mas não pode auferir lucro, frente a

Uber onde o motorista tem como objetivo principal o lucro ao prestar serviços de transporte.

Outro fator a ser analisado são as formas de controle sobre os trabalhadores, o que, de acordo com o algoritmo, difere de plataforma para plataforma. No entanto, há uma constante em todas que é a forma de triagem para definir quem é confiável e quem não é. Trata-se de um sistema de reputação baseado nas avaliações dos consumidores que, nem sempre, refletem a realidade do serviço prestado, uma vez que, não se trata de avaliação imparcial sobre o serviço e sim de uma avaliação subjetiva que pode sofrer interferências externas ao fator prestação do serviço. Quem é considerado confiável é mantido na plataforma e possivelmente é mais recomendado e os considerados não confiáveis, são desligados (SLEE, 2017, p. 99 - 103). Não costuma existir possibilidade de contestação por parte do trabalhador da nota recebida, ou do não atendimento a requisito imposto pela empresa e uma vez que não são considerados empregados, estes trabalhadores podem ser desligados da plataforma inesperada e arbitrariamente perdendo sua fonte de renda, sem direito a verbas rescisórias trabalhistas. Esses desligamentos arbitrários não motivados, sem possibilidade de oferecimento de contraditório geraram o aumento das ações judiciais pedindo pelo reconhecimento da obrigação de fazer dessas empresas-plataforma para a reativação da conta desses trabalhadores nas plataformas e das ações pedindo o reconhecimento do vínculo empregatício.

Tanto as empresas Uberizadas quanto as integrantes da Economia de Compartilhamento difundem que são intermediárias facilitadoras para os empresários de si mesmo conseguirem uma “grana extra”, tentam passar a ideia de que não há trabalho através delas e sim uma troca de favores, o que colabora com a má remuneração dos Uberizados (SLEE, 2017, p. 15). Vale ressaltar que, na realidade, a maioria dos trabalhadores dessas empresas Uberizadas tem a atividade que desempenham por meio destas como a sua principal fonte de renda para conseguir subsistir e despendem boas horas de seu dia a realizando, quando não estão esperando ser convocados para tal.

Em seus termos de adesão também chamados de termos de uso, essas empresas-plataforma se consideram empresas de tecnologia em vez de prestadoras dos serviços que desempenham seus trabalhadores, se colocam como intermediárias da relação entre autônomos e consumidores que contratam os autônomos por meio das respectivas plataformas, tudo isso no intuito de afastar de

si a relação de emprego com estes trabalhadores. Não raramente alguma campanha publicitária destas empresas compara seus trabalhadores a empresários e empreendedores, mesmo que não se encaixem nas respectivas definições. Conforme define (SHAPERO, 1975, apud HISRISH; PETERS, 2004, p. 29) apesar de haver divergentes definições sobre o que seja empreendedorismo, alguns fatores são constantes em todas como a tomada de iniciativa, a organização e reorganização dos mecanismos sociais e econômicos com a finalidade de transformar os recursos e as situações para proveito prático e a aceitação do risco e do possível fracasso. Sequer podem ser considerados empresários segundo a definição do art. 966 do CC/02:

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. (BRASIL, 2002)

Uma vez que não organizam a atividade econômica, pois não organizam os elementos de empresa/fatores de produção: o capital, a mão de obra, os insumos e a tecnologia, quem o faz costuma ser as empresas-plataforma. Ao contrário dessas definições, esses trabalhadores possuem apenas sua força de trabalho e as suas ferramentas de trabalho com as quais assumem sozinhos apenas o risco de suas respectivas subsistências, por isso, vários sociólogos como Ricardo Antunes (2020, p. 15) e Ludmila Costhek Abílio (2019, p. 4) se referem a esses trabalhadores como “empresários de si mesmos” “burgueses-de-si-próprios”, “proletários-de-si-mesmos”, “autogerenciados subordinados”. Existem ainda nesse meio outras ideias difundidas na literatura internacional (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 19, 29, 35 e 38), (SLEE, 2017, p. 11), como *crowdsourcing*, *crowdwork*, *crowdeconomy*, *sharing economy*, *peer-to-peer platforms*, *on demand economy*, *Just in time work*, *gig economy*, sobre as quais há grande divergência doutrinária, entretanto, são apenas termos que fazem parte da nova retórica do capital e caminham em direção a desregulação e precarização do trabalho, apesar de pregarem a liberdade do indivíduo através da flexibilidade que dão (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 3 - 5).

A Socióloga Ludmila Costhek Abílio entende que a Uberização do trabalho é resultante das transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho que já ocorriam há décadas, por meio de processos globais, sendo as plataformas

um meio que materializou esse novo estágio nesse processo. Ela ainda explica que essas plataformas têm como elemento central:

[...] as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Essa possibilidade já era evidente nas cadeias produtivas globais e suas enormes redes de subcontratação (Bernardo, 2004; Bonacichi e Appelbaum, 2000; Klein, 2002). Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas.

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 (Zuboff, 2018): 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. (ABÍLIO, 2019, p. 2)

Enquanto Antunes e Filgueiras entendem a Uberização do trabalho como:

Em nosso entendimento, entretanto, a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que isso for possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços. Mas, os traços constitutivos de sua concretude, [...], são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 6).

Outro termo muito citado quando se fala dessas mudanças trazidas ao mundo do trabalho pela Uberização é a precarização do trabalho, termo esse que não é homogêneo na literatura acadêmica, pois já foi utilizado por diversos movimentos sociais, foi discutido e descrito por diversos sociólogos. Apesar disso, o artigo

“Trabalho Precário e Informalidade: Desprecarizando suas Relações Conceituais e Esquemas Analíticos” escrito por Mauro Oddo Nogueira e Sandro Sacchet de Carvalho publicado pelo IPEA analisa o fenômeno e traça um aspecto em comum presente na maioria das definições de precariedade do trabalho. Esse aspecto é que essa precarização faz oposição ao contrato de trabalho padrão, o vínculo de emprego usualmente reconhecido como:

[...]emprego ou vínculo estável, em tempo integral, dependente e socialmente protegido, em que padrões mínimos sobre a jornada de trabalho, remuneração, seguridade social e representatividade sindical são regulados por uma legislação ou acordos coletivos. A essa relação padrão estava associado também um salário familiar, [...], e a sua natureza estável e regular permitia aos empregados a possibilidade de um planejamento de longo prazo pessoal e familiar. (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021, p. 8)

Esse modelo de trabalho, o vínculo empregatício, além de produto dos direitos trabalhistas, costuma ser atrelado ao forte crescimento da produtividade do trabalho e do pleno emprego (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021, p. 8), característicos do Fordismo.

2.3 A crise do direito do trabalho e da relação de emprego padrão

Com as crises econômicas ocorridas entre 1970 e 1980, a globalização acelerada pelas TICs que também integraram os sistemas produtivos na Terceira e Quarta Revoluções Industriais e reduziram a necessidade de trabalhadores humanos; o que colaborou para o avanço do ideário neoliberal com seus questionamentos quanto a intervenção estatal nas relações de trabalho. O neoliberalismo como pensamento que aflorou durante esse período, por sua vez, entende ser o Direito do Trabalho Clássico com seu modelo padrão o vínculo empregatício prejudiciais à produtividade e a concorrência empresarial (DELGADO, 2019) sendo considerados responsáveis pelo desemprego (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021, p. 9), já o crescimento e estabilidade econômica são considerados provenientes da redução dos custos salariais (LEITE, p. 670).

Somando-se concomitantemente a isso as ideias Toyotistas que começaram a aflorar, o que foi denominado por Harvey e descrito por Nogueira e Carvalho como:

[...] acumulação flexível, marcado por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Como resume o autor, ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção novos, novos serviços financeiros, novos mercados, altas taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Envolve igualmente rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, criando um movimento de emprego para o setor de serviços e o deslocamento de conjuntos industriais para países subdesenvolvidos. Da mesma forma, buscou-se um dismantelamento do Estado de bem-estar social, e o trabalho organizado e o sindicalismo foram enfraquecidos pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões sem tradição industrial e pela incorporação dessas práticas e normas regressivas nos centros mais antigos. A resultante dessas tendências foi o crescimento do que tem sido denominado como relações de trabalho precárias, ou simplesmente trabalho precário. (NOGUEIRA; CARVALHO, 2021, p. 9)

Tudo isso levou o Direito do Trabalho a entrar em crise junto da REP - Relação Empregatícia Padrão, o que resultou no aumento da desregulação e flexibilização dos direitos trabalhistas (CASSAR, 2017, p. 22), (RESENDE, 2019, p. 68), (CORREIA, 2018, p.7).

Apesar disso, em 5 de outubro de 1988 é promulgada a CRFB/88 tendo como fundamento a dignidade da pessoa humana e que ampliou as garantias e direitos mínimos dos trabalhadores, apesar da tendência mundial neoliberal (RESENDE, 2019, p. 68).

Não obstante algumas décadas depois, os ideais ultraliberais voltaram a causar desregulação e flexibilização trabalhista (DELGADO, 2019, p. 77), fruto disso foi a aprovação das Leis: nº 13.467/2017 (Lei da reforma trabalhista), nº 13.429/2017 (Lei da terceirização) e nº 13.874/2019 (Lei da liberdade econômica). Normas estas que, não necessariamente nesta ordem, versam sobre contratação de trabalhador autônomo, instituição do trabalho intermitente, liberam a terceirização de qualquer atividade da empresa seja ela principal ou não, aumentam a abrangência da pejetização legal, ainda propõem uma aplicação e interpretação do direito do trabalho prioritariamente em favor da liberdade econômica e do respeito aos contratos aos investimentos e a propriedade, uma vez que, essas normas de ordenação pública recaem sobre atividades econômicas privadas e nada fala sobre interpretar conforme o valor social do trabalho e da proteção aos direitos sociais e metaindividuais (LEITE, 2022, p. 159 - 156). Estas normas são frequentemente apontadas como causadoras de precarização trabalhista por doutrinadores como Vólia Bomfim Cassar, Maurício Godinho Delgado, Ricardo Resende e Carlos

Henrique Bezerra Leite. Para eles essas leis nasceram contrárias à constitucionalização do direito do trabalho e ao próprio direito do trabalho. Apesar disso para Maurício Godinho os novos institutos devem ser analisados por meio de:

[...] interpretação lógica, sistemática e teleológica pelos profissionais do Direito e pelo próprio Poder Judiciário, de maneira a melhor adequar o seu sentido normativo aos princípios e normas da Constituição da República, dos Tratados, Convenções e Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos, inclusive trabalhistas, vigorantes, com imperatividade, no Brasil, além dos próprios princípios, normas e sentido normativo mais largo do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019 p. 77)

Vale diferenciar a flexibilização da desregulação trabalhista, uma vez que conforme Maurício Godinho Delgado a primeira trata-se de:

[...] possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. (DELGADO, 2019 p. 71)

Já a desregulamentação trabalhista é mais radical, pois pretende afastar a aplicação do direito do trabalho sobre alguma situação socioeconômica de prestação de labor, consistindo:

[...] na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. (Delgado, 2019, p. 74)

Apesar de que, ambas encontram-se em curso contribuindo para o avanço da precarização sobre as relações de trabalho. A respeito da atuação dessas empresas-plataforma que nasceram nesse meio há quem defenda como contraponto a preocupação com o aumento da precarização do trabalho, que estas geram postos de trabalho em tempos nos quais estes são escassos. E há quem defenda como Ricardo Antunes que essa relação vilipendia o trabalho e:

[...] não é uma possível remissão ao futuro. No presente, a expansão do trabalho digital vem demolindo a separação entre o tempo de vida no

trabalho e o tempo de vida fora dele, uma vez que vem apresentando, como resultado perverso, o advento do que denominamos como escravidão digital. (ANTUNES, 2020, p. 14 - 15)

Entendendo ainda que, se essa tendência destrutiva não for confrontada, vai haver expansão exponencial da informalidade no mundo digital com a expansão dos trabalhos autônomos, que ele entende se tratar de uma forma oculta de assalariamento do trabalho sob véu ideológico, que é incapaz de oferecer vida digna para a humanidade (Ricardo Antunes 2020, p. 15). É indiscutível que essas plataformas aumentaram as possibilidades de encontrar labor através da maior conexão entre as pessoas, e que sem qualquer renda é impossível sobreviver, tanto quanto é indiscutível que a utilização da mão de obra que é considerada supérflua pelo mercado, ao arrepio da legislação trabalhista, contribui para o aumento da precarização do trabalho, distanciando cada vez mais as pessoas de uma vida digna. Uma vez que foi dada a largada da chamada “corrida ao fundo do poço” (*race to the bottom*), definido como: “uma situação em que as empresas competem entre si para reduzir custos pagando os salários mais baixos ou dando aos trabalhadores as piores condições” (CAMBRIDGE, 2002, tradução minha), trata-se de termo socioeconômico que descreve a competição predatória onde nesse caso quem não se utiliza dessa mão de obra encontra-se em desvantagem frente aos demais que utilizam.

A partir das ideias expostas é possível entender em meio a que ideários, processos históricos e sociais surgiu, cresceu e se desenvolveu a Uberização do trabalho nas empresas-plataformas, se tornando compreensível o porquê de tantas divergências quanto a verdadeira natureza do trabalho realizado por meio delas. Ainda nesse contexto, foi lembrado com que objetivo o direito do trabalho surgiu, a onda de liberalismo que começou a surgir pelo mundo gerando questionamentos à proteção trabalhista, a constitucionalização dessa área do direito o que aumentou o rol de direitos dos trabalhadores, e o ulterior ultraliberalismo que segue avançando sobre as relações de trabalho causando flexibilização e desregulamentação na seara trabalhista. Conclui-se que a precarização do trabalho é um processo em curso desde que a REP- Relação Empregatícia Padrão passou a ser questionada e engloba grande quantitativo de trabalhadores e vasta diversidade de modalidades de trabalho. Sendo assim, esse trabalho de conclusão de curso, não pretende esgotar o assunto e sim falar de pequena fatia desses trabalhadores que vem sendo

precarizados, quais sejam os que laboram por meio das empresas-plataforma: UBER, LOGGI e IFOOD.

O próximo capítulo vai ser dedicado à análise sobre a existência ou não do vínculo empregatício e suas modalidades em cada plataforma de prestação de serviços que será mencionada, por meio do exame dos respectivos termos de uso, da legislação existente e doutrinas jurídicas.

3 AS INOVAÇÕES DA DIFERENÇA ENTRE TRABALHO E EMPREGO NA ERA DA TELEMÁTICA

Conforme explanado no primeiro capítulo a forma de se trabalhar vem mudando de acordo com as evoluções tecnológicas aplicadas ao processo produtivo, apesar de que as empresas-plataforma não tenham criado novos setores na economia e sim se entranhado em setores já existentes se apresentando como mediadores da relação de trabalho entre consumidores e os autônomos (como são chamados por essas plataformas os trabalhadores). Trabalhadores esses que se encontravam desempregados e/ou faziam parte da economia informal, em função disso, viram nesses aplicativos uma forma de subsistir. É possível entender esse fenômeno das empresas-plataforma e seus respectivos criadores como Schumpeter o entenderia:

O empreendedor, escreveu certa vez Schumpeter, é “o pivô sobre o qual tudo gira”. Empreendedores - quer operem em grandes ou pequenas empresas, velhas empresas ou startups – são os agentes de inovação e destruição criativa. Seus projetos são fontes de novos empregos, rendas mais altas e progresso econômico geral. (MCCRAW, 2007, p. 7, tradução minha)

Tanto quanto é possível fazer analogia dessa mediação com a visão de Zygmunt Bauman do capitalismo como sendo um:

[...] sistema parasitário. Como todos os parasitas, pode prosperar durante certo período, desde que encontre um organismo ainda não explorado que lhe forneça alimento. Mas não pode fazer isso sem prejudicar o hospedeiro, destruindo assim, cedo ou tarde, as condições de sua prosperidade ou mesmo de sua sobrevivência. (BAUMAN, 2010, p. 8 - 9)

Por fim, é importante ter em vista o que é discutido quando se fala na precariedade no mundo do trabalho, é a dignidade humana que o trabalho deveria promover em vez de retirar do trabalhador. Aproximando-se dessa ideia a Organização Internacional do Trabalho - OIT em sua 87ª Conferência Internacional do Trabalho, conceituou o trabalho decente como:

O trabalho que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados (OIT, 1999 apud Abramo, 2015, p. 27)

A Dignidade da Pessoa Humana por sua vez é fundamento da República Federativa do Brasil, tal como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, contidos respectivamente no art. 1º, inciso III e inciso IV ambos da carta magna; sendo assim, constituem premissa inerente ao estado brasileiro. Como tal, seus valores geram interpretação em toda ordem jurídica, por exemplo, a dignidade da pessoa humana constante no art. 170 da CRFB/88, que versa sobre a ordem econômica que é fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa. Por meio dessa inter-relação indissociável de valores, busca atingir a sua finalidade que é assegurar a todos uma existência digna (CANOTILHO; MENDES; SARLET, 2018, p. 284 - 304).

No entanto, o trabalho, cada vez mais, se afasta dessas disposições constitucionais, em contrassenso com a sua valorização, em prol de uma valorização da livre-iniciativa, seja por meio da flexibilização trabalhista e/ou pela desregulamentação trabalhista e/ou pelo simples desrespeito das normas trabalhistas existentes.

Isto posto, dá-se início a explanação da definição de trabalho, vínculo de emprego e formas de contrato de trabalho; adentrando a discussão sobre a possibilidade de aplicação ou não desses institutos aos trabalhos mediados pela UBER, IFOOD e LOGGI tendo como objeto de análise os seus contratos de adesão.

3.1 Requisitos para a configuração do vínculo de emprego: uma análise crítica acerca das plataformas uber, ifood e loggi

Com vistas à análise proposta, é indispensável diferenciar o trabalho da relação de emprego. Para a doutrina, a relação de trabalho é um gênero que abrange a relação de emprego como uma de suas modalidades tal como a relação de trabalho: autônomo, intermitente, eventual, terceirizado; que serão tratadas aqui com o objetivo de avaliar a aproximação ou não destes aos respectivos aplicativos. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 335 - 336) diz que o termo referente ao gênero

relação de trabalho e contrato de trabalho, na tradição jurídica, vem sendo utilizados em sentido estrito para se referir a relação de emprego, tendo em vista a força e expansão que essa forma de trabalho teve ao longo do tempo com a consequente perda de espaço das demais modalidades de relação de trabalho e a assimilação de normas da relação de emprego a essas modalidades. Por mais que essa tendência esteja consolidada, neste trabalho será utilizada a distinção técnico-jurídico clássica entre estes dois termos.

A configuração da existência de relação de emprego depende da observância concomitante de todos os pressupostos, que podem ser extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT:

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 (BRASIL, 1943)

Portanto, para a pessoa física (ou natural) ser empregada, é necessária a existência de: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e, para alguns doutrinadores, a não assunção dos riscos da atividade do tomador de serviços também chamada de Alteridade. Concomitante a descrição dos pressupostos da relação de emprego, prossegue a análise dos contratos de adesão de trabalho das plataformas: UBER (transportes), IFOOD (entregas), LOGGI (frete).

Quanto a UBER, neste trabalho, é feita referência a dois contratos: o “Termos Gerais de Uso” com última alteração em 21/03/2023 e o “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital” com última atualização em 25/06/2018.

O “Termos Gerais de Uso” é o único contrato na vasta lista de contratos disponibilizados pela UBER que fala da atividade do motorista, apesar de não o fazer diretamente, pois o contrato é voltado a pessoa que solicita os serviços de transporte (Informação confirmada por motoristas da plataforma que disseram não

ter acesso a qualquer outro tipo de contrato que não os contidos na referida lista). Em razão disso, foi utilizado também o “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital” que fala da relação com o motorista e apesar de ser de data anterior ao outro e não constar na página que disponibiliza todos os demais contratos, ele possui link que leva a essa página, e é citado na jurisprudência.

3.1.1 Trabalho prestado por pessoa física

Está expressa no art. 3º da CLT a exigência de ser pessoa física a prestadora do trabalho, inclusive, segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 338), só assim poderia ser. Pois, as pessoas jurídicas não poderiam usufruir dos bens jurídicos como: vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer, etc.; tutelados pelo direito do trabalho.

As plataformas: UBER e IFOOD cumprem a exigência de o trabalho ser feito por pessoa natural. Diferente das demais plataformas, a LOGGI exige que seus trabalhadores criem um CNPJ MEI ativo na Receita Federal para prestarem o serviço, o que, por si só, afastaria a relação de emprego. No entanto, sendo constatada a presença dos pressupostos da relação de emprego (em especial a subordinação), a sua existência pode ser reconhecida retroativamente frente à fraude trabalhista no contrato firmado com o MEI (pessoa jurídica), a fim de descaracterizar o vínculo empregatício, também chamada de “pejotização” (ROMAR, 2022, p. 433).

3.1.2 A personalidade contida nos termos de adesão

A personalidade consiste na impossibilidade de substituição do trabalhador no contrato de emprego em que ele figura como parte, uma vez que contratado o seu labor tem *intuitu personae*, sendo o trabalhador parte infungível dessa relação. Podendo apenas, em caráter excepcional e por mera liberalidade do empregador, ser enviado por parte do empregado terceiro alheio aos quadros da empresa, em seu lugar para realizar sua obrigação pactuada em seu contrato de emprego, não havendo a descaracterização do instituto (DELGADO, 2019 p. 340).

Pois bem, observando os trechos dos termos de adesão das empresas-aplicativo a seguir.

Em sua cláusula oitava a UBER, dispõe sobre a licença pessoal de uso:

[...] Sujeito a estes Termos, nós concedemos a Você uma licença pessoal, não exclusiva, não transferível e não sublicenciável para instalar e utilizar o Aplicativo de Motorista em seu dispositivo exclusivamente para a finalidade de realizar Viagens. Esta licença se encerrará no momento em que Você parar de utilizar permanentemente nossos Serviços. Nesta hipótese, Você deverá deletar o Aplicativo de Motorista de todos os dispositivos relacionados. Você não deverá ceder o Aplicativo de Motorista ou qualquer dado associado. Note que utilizar nossos Serviços poderá consumir uma quantidade alta de dados, e recomendamos que você utilize um plano de dados ilimitado, ou no mínimo, com limites muito altos de utilização de dados. Nós não cobriremos nenhuma taxa, custo ou excessos de uso associados ao seu plano de dados. (UBER, 2018)

A cláusula terceira dos termos do IFOOD diz respeito ao cadastro dos seus entregadores:

3.2. Após a criação do perfil pessoal, todos os dados serão checados e validados pelo iFood. Caso seja identificada qualquer informação inexata, o iFood poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações necessárias ou, ainda, rejeitar o cadastro do Entregador, por motivos de segurança.

3.2.1. O iFood poderá ainda, revalidar periodicamente os documentos e informações constantes do cadastro. Nestes casos, se for constatada qualquer inconsistência, o iFood poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações e/ou documentos necessários ou, ainda, suspender temporariamente ou definitivamente o cadastro do Entregador, por motivos de segurança. (IFOOD, 2020)

Já a LOGGI no tópico “3.2.1” do seu contrato se refere a comprovação de identidade do condutor:

3.2.1. Durante a utilização do aplicativo poderá ser solicitada a comprovação da identidade do Condutor Autônomo mediante apresentação de documento válido com foto ou captura de imagem, restando, desde já, autorizada a captura de foto do documento ou imagem pessoal para validação de identidade e liberação de ofertas de frete. A constatação de utilização de login por terceiro ensejará a imediata rescisão do Condutor Autônomo e todos envolvidos, se tiverem relação com a Loggi. (LOGGI, 2022)

Ao se abrir os termos de adesão de qualquer das empresas-plataforma, objeto do presente estudo, os mesmos apresentam como uma obrigação do usuário não compartilhar nem ceder a sua conta a terceiros. Sendo ainda informado a possibilidade de exigir a comprovação de identidade para continuar a utilizar o

aplicativo. As informações pessoais informadas no ato do cadastro podem levar a recusa do cadastro ou suspensão da conta, caso não sejam da mesma pessoa. Podendo ainda, ser exigida a revalidação periódica dos documentos e informações. A violação dessas obrigações pode levar a desativação imediata e definitiva da referida conta.

A mera análise contratual revela o caráter personalíssimo pois, a conta, meio pelo qual se dá a prestação de serviço, é intransferível a terceiro, sob pena de sua desativação imediata e definitiva. Portanto, há personalidade, como é possível aferir nos trechos dos termos de adesão das empresas-aplicativo.

3.1.3 A não eventualidade e a manutenção da atividade empresarial

A não eventualidade também chamada de habitualidade, consiste na prestação de serviços necessários à continuidade da atividade econômica, que não depende da ocorrência de fato incerto, sendo observado o seu caráter permanente, ainda que, por determinado período (CASSAR, 2017, p. 265).

A caracterização desse fator é de fácil constatação, uma vez que, os próprios aplicativos possuem os dados referentes às atividades realizadas pelo referido trabalhador no decurso do tempo, sendo possível avaliar se o trabalho desempenhado era esporádico ou não.

Não obstante, ao analisar sob a ótica do empregador se a prestação de trabalho é permanentemente necessária, nos deparamos com os termos de adesão onde as empresas-aplicativo se autodeclaram como prestadoras do serviço de mediação digital aos trabalhadores.

A UBER em sua cláusula primeira do seu “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, dispõe que:

O acesso aos nossos Serviços inclui o Aplicativo de Motorista e nosso software, site da internet, serviços de pagamento e diversos serviços de suporte. NÓS SOMOS FORNECEDORES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA, NÃO UMA EMPRESA DE TRANSPORTE, NEM OPERAMOS COMO AGENTES PARA O TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. Ao clicar em "Sim, eu concordo", você se vincula a estes Termos. (UBER, 2018)

Na cláusula segunda, o IFOOD se coloca como uma intermediadora e ou *marketplace* entre restaurantes, bares, padarias, supermercados e demais

estabelecimentos comerciais parceiros e seus consumidores finais. Enquanto para os entregadores se coloca como um classificado virtual de trabalho:

2.1. O iFood para Entregadores é uma Plataforma online hospedada sob o domínio iFood.com, e de propriedade do iFood, por meio da qual é disponibilizado um ambiente virtual no qual os Entregadores, interessados em voluntariamente se cadastrar na plataforma, podem compartilhar a atividade de entrega de produtos através de distintos modais (por exemplo, mas não se limitando a: bicicleta, motocicleta, patinete, a pé etc.).

2.2. O iFood é uma empresa de tecnologia que atua como agente/intermediário entre restaurantes, bares, padarias, supermercados e demais estabelecimentos comerciais parceiros (“Estabelecimentos Parceiros”) e seus respectivos consumidores finais (“Clientes Finais”), ambos também cadastrados em sua plataforma, a qual permite que os Estabelecimentos Parceiros vendam os seus produtos aos Clientes Finais. Na qualidade de agente/intermediário, o iFood oferece planos e condições distintas aos Estabelecimentos Parceiros, no tocante a: formas de cobrança ao Cliente Final, repasse dos valores das vendas realizadas por meio da plataforma do iFood e planos de contratação (a exemplo de, mas não se limitando a: “marketplace”, “full service”, “híbrido”, etc) – a depender das peculiaridades de cada contratação entre o Estabelecimento Parceiro e o iFood. O iFood poderá contratar outras empresas para viabilizar as condições firmadas com o Estabelecimento Parceiro, a exemplo de, mas não se limitando a: empresas de meios de pagamento, serviços de publicidade, serviços de comunicação, empresas com plena capacitação nas atividades de entrega (“Operadores Logísticos”), dentre outros. Tais contratações, pelo iFood, tem o único e exclusivo intuito de viabilizar e operacionalizar a sua atividade preponderante – qual seja – o agenciamento e intermediação entre Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais. (IFOOD, 2020)

Nas cláusulas terceira e quinta da LOGGI, a empresa se coloca como intermediadora do usuário (pessoa que precisa do frete) e o condutor (pessoa que vai realizar o frete):

3.5.1. A Loggi está isenta de quaisquer responsabilidades referentes ao transporte e o conteúdo transportado, tendo somente a responsabilidade de intermediar e facilitar o encontro do Usuário e o Condutor Autônomo.

5. Produtos Oferecidos pela Loggi

5.1. Ao aceitar o presente T&C, o Condutor Autônomo se dispõe a realizar coletas e entregas de pacotes, roteirizadas ou não, que serão ofertadas na Plataforma da Loggi, que proporciona a intermediação entre o Condutor Autônomo (entregador) e o Usuário. (LOGGI, 2022)

Inclusive, a Classificação Nacional de Atividades Econômicas CNAE dessas empresas frente à Receita Federal, consta como sua atividade principal a mediação e como atividade secundária todo tipo de atividade, exceto a prestação do trabalho desempenhado pelos motoristas e entregadores. Conforme apresentado a seguir:

NOME EMPRESARIAL UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.	
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) *****	PORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 74.90-1-04 - Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários	
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 46.43-5-02 - Comércio atacadista de bolsas, malas e artigos de viagem 46.86-9-02 - Comércio atacadista de embalagens 62.01-5-01 - Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda 62.02-3-00 - Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis 62.09-1-00 - Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação 63.19-4-00 - Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet 70.20-4-00 - Atividades de consultoria em gestão empresarial, exceto consultoria técnica específica 73.19-0-04 - Consultoria em publicidade 82.99-7-02 - Emissão de vales-alimentação, vales-transporte e similares	

Figura 3 - CNAE da UBER
Fonte: gov.br Ministério da Fazenda – Receita Federal

NOME EMPRESARIAL IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.	
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) *****	PORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 74.90-1-04 - Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários	
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 62.02-3-00 - Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis 63.19-4-00 - Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet 82.99-7-99 - Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente 82.91-1-00 - Atividades de cobranças e informações cadastrais 63.99-2-00 - Outras atividades de prestação de serviços de informação não especificadas anteriormente 64.62-0-00 - Holdings de instituições não-financeiras	

Figura 4 - CNAE do IFOOD
Fonte: gov.br Ministério da Fazenda – Receita Federal

NOME EMPRESARIAL LOGGI TECNOLOGIA LTDA.	
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) *****	PORTE DEMAIS
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 62.03-1-00 - Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não-customizáveis	
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 63.19-4-00 - Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet 64.62-0-00 - Holdings de instituições não-financeiras 82.91-1-00 - Atividades de cobranças e informações cadastrais 52.50-8-03 - Agenciamento de cargas, exceto para o transporte marítimo 74.90-1-04 - Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários 73.19-0-02 - Promoção de vendas 62.09-1-00 - Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação	

Figura 5 - CNAE da LOGGI
Fonte: gov.br Ministério da Fazenda – Receita Federal

Sendo inclusive, parte da alegação das empresas-plataforma para negar o vínculo empregatício no judiciário. Frente a isso, é questionado se realmente são necessários os serviços prestados pelos trabalhadores a continuidade de suas atividades econômicas, uma vez que, no contrato sequer há uma relação de prestação de trabalho por parte dos trabalhadores a favor das referidas plataformas. Apesar de que, sem os trabalhadores, todas as demais atividades não poderiam ser prestadas visto que dependem do trabalho desempenhado por eles.

Com essa alegação, é válido citar a diferenciação entre necessidade permanente e serviço inserido na atividade-fim feita por Vólia Bomfim Cassar:

Não se deve confundir necessidade permanente da mão de obra com serviço inserido na atividade-fim da empresa empregadora, pois é possível um trabalhador ser empregado tanto na hipótese de seu serviço se inserir na atividade-fim do empregador, quanto na que corresponde à atividade-meio da empresa. A diferença é que naquela há presunção de necessidade permanente da mão de obra para o tomador e nesta deve ser analisado o caso concreto. Eis a diferença. (CASSAR, 2017, p. 265)

Com isso em mente, o trabalho dos motoristas e entregadores poderia classificar-se como necessário à continuidade da empresa, mesmo que ela declare não o prestar. Tanto quanto poderia ser considerada a atividade-fim da empresa frente ao fato de que são conhecidas pelo serviço realizado por seus trabalhadores e não pelas diversas atividades que declaram executar. Tais atividades, para serem desenvolvidas, dependem dos serviços prestados pelos motoristas e entregadores. De qualquer forma, o trabalho deles é essencial à continuidade das respectivas atividades empresariais, com isso é perceptível a sua natureza não eventual.

3.1.4 A onerosidade na relação dos trabalhadores com as plataformas

A característica da onerosidade consiste no trabalhador oferecer os seus serviços em troca de uma contraprestação em pecúnia. O caráter oneroso dos referidos contratos é inegável frente à troca recíproca. Apesar do objeto dos mesmos estar descrito como se as empresas prestassem um serviço de mediação digital, por meio do qual, terceiros entre si formariam as suas relações de prestação de serviços, constando ainda, que esses terceiros remuneram a plataforma em troca de seus serviços, conforme mostrado em cada caso.

A UBER, na cláusula 7.4 fala sobre os pagamentos e na cláusula 7.7 sobre a taxa de serviço devida pelo motorista:

7.4. Pagamentos. A Taxa de Serviço que Você deve à Uber pelo Serviço de Transporte prestado por Você, e quaisquer outros valores devidos à Uber (por ex.: reembolso por serviços optativos), deverão ser pagas à Uber mediante compensação e dedução pela própria Uber dos pagamentos realizados via cartão de crédito ou outro método de pagamento eletrônico, pelas Viagens realizadas por você ou seus(suas) motoristas (conforme aplicável). Na hipótese dos pagamentos realizados eletronicamente serem insuficientes para compensarem as Taxas de Serviço devidas em relação aos Preços em Dinheiro ou outros valores devidos à Uber, e Você não tiver disponibilizado à Uber outros meios de pagamento, Você terá uma dívida comercial do valor devido que será mantida até que pague para a Uber a totalidade do valor. Poderemos disponibilizar para Você opções de pagamento (por exemplo: postos de recolhimento de dinheiro, transferência bancária, pagamento via cartão de débito e crédito e mobile wallets) para o pagamento de quaisquer quantias devidas à Uber.

7.7. Taxa de Serviço. Em contraprestação pela utilização dos Serviços da Uber, Você concorda em pagar à Uber uma taxa de serviço (“Taxa de Serviço”) por Viagem. Para cada Viagem, a Taxa de Serviço será equivalente ao Pagamento do Usuário (como definido na cláusula 7.2), subtraindo: (a) o Preço; (b) os Pedágios; (c) quaisquer outras taxas retidas pela Uber (por exemplo, a parcela fixa); e (d) impostos e cobranças aplicáveis. Salvo se as regulamentações aplicáveis ao Território do(a) Cliente exigirem o contrário, os impostos serão calculados e cobrados sobre o Preço, excluindo a Parcela Fixa. A UBER RESERVA O DIREITO DE AJUSTAR A FORMA COMO A TAXA DE SERVIÇO É CALCULADA E A PARCELA FIXA A QUALQUER TEMPO, A CRITÉRIO EXCLUSIVO DA UBER, COM BASE NAS CONDIÇÕES E FATORES DO MERCADO LOCAL. A UBER FORNECERÁ UM AVISO À VOCÊ NA OCORRÊNCIA DE TAL MUDANÇA. A UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DA UBER APÓS QUALQUER MUDANÇA NO CÁLCULO DA TAXA DE SERVIÇOS OU DA PARCELA FIXA SERÁ INTERPRETADA COMO CONCORDÂNCIA POR SUA PARTE EM RELAÇÃO A TAL MUDANÇA. PARA QUE NÃO RESTE DÚVIDA, TAL COMO PREVISTO NESTA CLÁUSULA 7.7, SEM PREJUÍZO DO FATO DE QUE A UBER RECEBERÁ O PREÇO, A UBER FARÁ JUS APENAS À TAXA DE SERVIÇO E À PARCELA FIXA. (UBER, 2018)

Em sua cláusula segunda e sétima o IFOOD fala respectivamente dos valores a serem pagos para a plataforma e de que critérios o algoritmo leva em consideração para definir o valor devido pela entrega:

2.2.2. O iFood poderá, a seu exclusivo critério, cobrar dos Clientes Finais um valor de taxa de intermediação (que poderá ser denominada de “taxa de entrega”, “taxa de serviço” ou outra) nos casos em que atua como contratante intermediário dos Estabelecimentos Parceiros que contratarem os planos “full service” ou “híbrido” (ou outros planos que venham a substituí-los ou alterá-los). Os Entregadores reconhecem e concordam que os valores devidos pelas entregas serão definidos de acordo com a

Cláusula 7.1, abaixo, e não guardam qualquer relação com as taxas eventualmente pagas pelos Clientes Finais ou pelos Estabelecimentos Parceiros.

7.1. Os valores a serem pagos pelas Entregas serão calculados automaticamente por meio de algoritmo e serão disponibilizados ao Entregador juntamente com a oferta de Entrega na Plataforma, para que o Entregador possa, a seu único e exclusivo critério, aceitar, recusar ou ignorar a referida oferta. Para cálculo do valor pago pela entrega, o algoritmo poderá levar em conta, sem limitação: (i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta e demanda. (IFOOD, 2020)

A cláusula oitava da LOGGI, define que a referida empresa presta o serviço de cobrança dos fretes realizados pelo entregador e emite notas fiscais sobre o valor retido, conforme é visto abaixo:

8. Prestação de contas dos valores dos fretes recebidos por conta e ordem do condutor autônomo

8.1. A Loggi prestará ao Condutor Autônomo serviço de cobrança conforme previstos no subitem "(iii)" do item "1.2.". Em razão deste serviço, será retido mensalmente um percentual variável sobre o valor total dos fretes realizados, e, junto a isso, a Loggi emitirá contra o Condutor Autônomo uma nota fiscal do valor retido. Esse serviço será oferecido em duas modalidades, cabendo ao Condutor Autônomo escolher a que melhor lhe aprover, quais sejam:

a) Repasse Mensal: Nesta modalidade, a Loggi efetuará a cobrança dos valores dos fretes em nome do Condutor Autônomo, repassando-lhe tais valores até o 8º dia útil do mês subsequente ao mês da realização dos fretes.

b) Repasse Semanal: Nesta modalidade, a Loggi efetuará a cobrança dos valores dos fretes em nome do Condutor Autônomo, repassando-lhe tais valores semanalmente, sempre entre as quartas-feiras e sextas-feiras das semanas subsequentes as semanas das realizações dos fretes concluídos, entendendo-se por isso o período de meia noite de segunda-feira até as 23h59 do domingo. Nesta modalidade, além da retenção prevista no item "8.1", a Loggi efetuará a retenção de R\$ 8,90 (oito reais e noventa centavos) a cada repasse semanal

realizado em favor do Condutor Autônomo, desde que haja um saldo mínimo de R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos).

8.3.2. O Condutor Autônomo, então, declara ter total ciência de que o valor retido pela Loggi é variável mês a mês e calculado conforme acima descrito, podendo o valor percentual referente a prestação de Serviço pela Loggi ser alterado a critério único e exclusivo da mesma. (LOGGI, 2022)

Apesar das disposições contratuais em contrário, como o que vigora no direito do trabalho é o princípio da verdade real, não importa o escrito no contrato caso a situação fática revele fato diverso do declarado. Conforme Maurício Godinho Delgado (2019, p. 346) é necessário ver essa troca onerosa pela ótica dos trabalhadores. Estes que prestam o serviço e recebem o valor por meio da plataforma da maneira que essa estabelecer após efetuar os descontos de quanto entender caber a si mesma. Valor esse retirado do preço que a mesma define por meio de seu algoritmo e cobra de terceiros pela prestação de serviço de seus trabalhadores. Portanto, há onerosidade.

3.1.5 Alteridade ou não assunção dos riscos do empreendimento pelo empregado

O elemento alteridade consiste no risco do empreendimento ser assumido pelo empregador e não pelo empregado, uma vez que, o serviço é prestado por conta alheia, devendo receber sua contraprestação independente do lucro auferido pelo empregador a que ele alienou o seu trabalho. Os doutrinadores Maurício Godinho, Carla Teresa Martins Romar e Carlos Henrique Bezerra Leite não citam esse fator como essencial à caracterização do vínculo empregatício. Em contrapartida, o fazem Vólia Bomfim Cassar, Rogério Renzetti, Luciano Martinez, Ricardo Resende e Adriana Calvo.

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 271) entende ainda que o empregado pode se responsabilizar pela compra do equipamento necessário à prestação do trabalho, como utilizar-se de motos e carros próprios. Tanto quanto pode receber por unidade de obra percentagem retirada do valor bruto, o que demonstra a sua não participação nas despesas. Consequentemente, não participação nos riscos da atividade empresarial.

Portanto, segundo esse entendimento os motoristas e entregadores de aplicativo podem utilizar os seus carros e motos como instrumentos de trabalho e até pagar pela gasolina e receber porcentagem de cada corrida feita sem que seja descaracterizada a alteridade, apesar de que, como será mostrado no próximo capítulo, algumas decisões judiciais entenderam o contrário.

3.1.6 Entre a subordinação: jurídica, objetiva, estrutural, telemática, algorítmica e a parassubordinação

A maior controvérsia a respeito da existência ou não do vínculo de emprego com as referidas plataformas reside na controvérsia a respeito da existência ou não de subordinação dos trabalhadores com as mesmas. Pois a subordinação é um pressuposto importante que diferencia a existência do vínculo de emprego do trabalho autônomo.

A teoria consolidada pela doutrina é a da subordinação jurídica ou hierárquica onde o empregador detém poder de direção que se divide em: poder diretivo, aquele que visando o objetivo da empresa o permite dar conteúdo concreto a atividade a ser desempenhada pelo trabalhador; poder disciplinar de estabelecer e aplicar punições aos seus empregados e o poder hierárquico que o confere a possibilidade de determinar e organizar a estrutura técnica e econômica da empresa compreendendo a hierarquia das funções e cargos e a escolha de estratégias e rumos da empresa; cabendo ao empregado se submeter a esse poder diretivo decorrente do contrato (CASSAR, 2017, p. 252 - 253).

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 352 - 353) chama essa subordinação de clássica ou tradicional e diz que ela se manifesta na intensidade das ordens dadas ao trabalhador pelo tomador dos seus serviços. Além dessa subordinação, entende pela existência de mais duas: a objetiva e a estrutural. Juntas, essas três teorias formam as dimensões da subordinação. A segunda, se caracteriza pela integração do trabalhador aos fins e objetivos da atividade empresarial, não importando a sua sujeição às ordens do empregador. A terceira, se manifesta pela inserção do trabalhador na estrutura do tomador de serviços, se sujeitando a dinâmica de organização e funcionamento, independentemente de receber ordens diretas e de buscar os fins e objetivos da atividade empresarial. Ainda entendeu (2018, p.1069) que o parágrafo único adicionado ao art. 6º da CLT pela lei nº: 12.551/2011, de

forma implícita incorporou os conceitos da subordinação em suas dimensões objetiva e estrutural de maneira às equiparar a subordinação jurídica, uma vez que ao seu entender a dimensão clássica não está presente na relação de trabalho à distância.

Já para Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 256) e para a doutrina majoritária aqueles que não se encaixam na subordinação jurídica, pois se submetem a subordinação mais tênue, são trabalhadores parassubordinados. Apesar de se assemelharem aos empregados não o são, podendo então, ser classificados como outro tipo de trabalhador. Por fim, conclui pela existência de três tipos de parassubordinação na doutrina. São elas:

A primeira, no sentido de que a parassubordinação é o estado de sujeição sentido pelos trabalhadores que não são empregados. A segunda, de que o instituto não se confunde com a subordinação dos empregados, nem com a liberdade dos autônomos, e sim pela coordenação existente entre o prestador e o tomador dos serviços. A última corrente afirma que parassubordinação é a subordinação leve tanto daqueles que são empregados como dos que não o são. (CASSAR, 2017, p. 256)

Na última corrente citada, os defensores acreditam que os empregados parassubordinados, ou seja, que realizam trabalho coordenado, possuem maior liberdade para exercer o seu labor em função de terem alta qualificação, não sendo o caso dos motoristas e entregadores de aplicativo, que sequer podem definir a rota da viagem ou entrega.

Em seu livro, Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 337 - 341), fala sobre as transformações geradas no mundo do trabalho pela utilização das tecnologias que dificultam a percepção da subordinação nessa relação. Conjuntamente com o crescimento da utilização de outras formas de relação de trabalho, que não a relação de emprego, tornando insuficiente a aplicação do direito do trabalho restrita a dicotomia subordinação e autonomia parassubordinada. Enquanto no primeiro o trabalhador tem total proteção, no segundo, fica sem qualquer proteção, uma vez que a parassubordinação não é regulamentada no Brasil.

Argumentando ainda, que a função do direito do trabalho é proteger o trabalhador, tendo inclusive, no mesmo sentido a EC 45/04 dado à Justiça do Trabalho competência para dirimir controvérsias que decorram da relação de trabalho com a alteração do art. 114 da CRFB. Entende ainda que o art. 7º da CRFB

não impede que sejam acrescidos direitos a outras espécies de trabalhadores que não o empregado, visando a sua proteção, citando ainda, no mesmo sentido, o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

[...] a contraposição trabalho subordinado e trabalho autônomo exauriu sua função histórica e os atuais fenômenos de transformação dos processos produtivos e das modalidades de atividade humana reclamam também do direito do trabalho uma resposta à evolução desta nova realidade. A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado ou trabalho parassubordinado) com tutela adequada, mas inferior àquela instituída para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia codicista trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste no nosso ordenamento jurídico, levando a jurisprudência a se apegar a critérios práticos para definir a relação concreta. (BARROS, 2002, p. 145 apud LEITE, 2022, p. 339 - 340)

Apesar dessas considerações feitas sobre o trabalhador autônomo e a parassubordinação, merecerem a atenção do legislador, elas não interferem diretamente na atual discussão no sentido de guiar o entendimento pela existência da subordinação.

Contudo, para enriquecer a discussão acerca da subordinação, cabe ainda lembrar, os entendimentos dos artigos 6º, parágrafo único da CLT e 452-A, §3º, ambos da CLT:

Art. 6º [...] Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943)

Ou seja, o trabalho comandado pelos aplicativos também não deveria descaracterizar a subordinação jurídica contanto que se constate o comando, controle e supervisão por meio dele. Quanto ao disposto no art. 452-A, §3º da CLT:

Art. 452-A. [...] § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (BRASIL, 1943)

A possibilidade de se recusar a prestar o serviço ofertado não leva a descaracterização da subordinação quando se trata do trabalho intermitente. Esse,

que possui certa proximidade conceitual, tanto quanto, diferenças com o trabalho exercido por meio das plataformas, como pode ser visto nos tópicos “3.5 Da intermitência dos trabalhadores de plataformas” e “4.4.3 Eventualidade não traduz intermitência”.

Dito isso, ao analisar os termos de adesão dos trabalhadores aos aplicativos, é perceptível a declaração de que os trabalhadores são livres, autônomos: para se inserir na plataforma e aceitar ou não os trabalhos por lá ofertados por terceiros. Em razão disso, as plataformas chegam a concluir pela inexistência da subordinação e do vínculo de emprego, como é possível se extrair dos trechos abaixo.

A UBER em sua cláusula segunda sobre serviços dos “Termos Gerais de Uso”:

2. Serviços

Os Serviços compreendem serviços eletrônicos disponibilizados pela Uber ou uma Afiliada prestados via plataforma tecnológica digital da Uber, incluindo aplicativos móveis ou site da Uber (aqui definidos apenas como “Aplicativo”), ou ainda, via aplicativos de terceiros autorizados pela Uber, de intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que Você, por meio de Seu dispositivo móvel, tablet ou computador, solicite serviços de transporte de pessoas, bens ou produtos, realize compras de certos bens ou produtos a serem entregues a Você, ou ainda solicite outros serviços disponibilizados no Aplicativo, a serem prestados por terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens ou produtos, mediante contrato com a Uber ou com determinadas Afiliadas da Uber (“Parceiros(as) Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com Você ou em Termos Suplementares, os Serviços são disponibilizados para Seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS OU PRODUTOS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS. (UBER, 2023)

A cláusula décima quarta do IFOOD possui nome sugestivo “Inexistência de Vínculo Empregatício”, onde:

14.1. Como profissional independente e que se cadastra na Plataforma por sua livre e espontânea vontade, o Entregador atesta que a Plataforma é uma mera ferramenta, não sendo essencial para o desenvolvimento de suas

atividades econômicas e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Entregador e o iFood, podendo o Entregador desempenhar as Atividades de Entrega livremente e sem ingerência, inclusive para outras empresas do mercado e, até mesmo, de forma simultânea para concorrentes do iFood, não havendo qualquer obrigação de exclusividade e/ou de continuidade do Entregador.

14.2. Ambas as Partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível e comercial, conforme a conveniência do Entregador com relação ao aceite e à realização das Entregas.

14.3. As Partes são autônomas e independentes entre si e cada uma é inteiramente responsável pelos seus custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e tributos relativos à manutenção de suas atividades. (IFOOD, 2020)

Já em sua cláusula quarta “Obrigações e Responsabilidades” reforça a liberdade do entregador ao declarar que:

4.3. O Entregador, por meio de sua aceitação aos presentes Termos, reconhece que ficará, a seu exclusivo critério: (i) a escolha do momento em que se conectará à Plataforma; (ii) o tempo em que ficará ativo (“online” ou “disponível”) na Plataforma; (iii) a opção de aceitar ou recusar os pedidos de entrega; e (iv) o período, local e quantidade de acessos à Plataforma. O Entregador reconhece que não existe qualquer participação e/ou ingerência do iFood nas suas escolhas de utilização da Plataforma, podendo o Entregador acessar e usufruir da Plataforma como melhor lhe couber, desde que respeitados os Termos aqui escritos. (IFOOD, 2020)

No contrato da LOGGI consta o termo “autônomo” exatas 161 vezes, e em sua cláusula sétima de nome “7. Inexistência de Vínculo Trabalhista”, declara que:

7.1. Como profissional independente e que adere à Plataforma Loggi por sua única e exclusiva vontade, o Condutor Autônomo atesta que a Plataforma Loggi e suas ferramentas não são essenciais para o desenvolvimento de suas atividades econômicas e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Condutor Autônomo e a Loggi, podendo prestar livremente e sem ingerência da Loggi os seus serviços, inclusive podendo livremente prestar serviços de frete, para quem desejar prestar, não havendo exclusividade.

7.1.1. Ambas as partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível de

prestação de Serviços pela Loggi em favor do Condutor Autônomo conforme a conveniência do Condutor Autônomo com relação a estes Serviços.

7.2. As partes deste T&C são independentes entre si e cada uma é inteiramente responsável pelos seus custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e impostos relativos à manutenção de sua empresa e atividade. (LOGGI, 2022)

No tópico “trabalho autônomo perante o contrato de adesão” é possível ver mais excetos dos contratos que reforçam a ideia de liberdade de escolha que as empresas plataformas tentam passar contrariamente a uma ideia de subordinação jurídica.

Se frente aos contratos a liberdade é declarada constantemente, o algoritmo põe em dúvida quanto à possibilidade de haver subordinação jurídica por meios telemáticos também chamada de telemática ou subordinação algorítmica.

A subordinação que foi nomeada como “subordinação algorítmica” por decisões judiciais a favor da caracterização do vínculo empregatício, basicamente se trata da subordinação exercida sobre o trabalhador por meio do algoritmo dos respectivos aplicativos e que será retomada de forma mais minuciosa no terceiro capítulo sobre jurisprudências.

Por fim, cabe ressaltar que, caso falte alguma das características descritas anteriormente, o vínculo empregatício não se forma. Pode-se então pensar em qualquer outra forma de relação de trabalho permitida no ordenamento jurídico.

A análise dessas características deve ser feita a luz do princípio da primazia da realidade prevalecendo fatos reais em detrimento das formas do que está escrito nos contratos de prestação de serviços, nulos de pleno direito caso mascarem os requisitos do vínculo empregatício, conforme o art. 9º da CLT (DELGADO, 2019, p. 244) (CASSAR, 2017, p. 186 - 187).

3.2 Trabalho autônomo perante o contrato de adesão

Todas as empresas, objeto deste estudo, em seus contratos de intermediação entre os clientes e prestadores de serviço ou termos de uso, ora chamados de termo de adesão, visam frisar que o trabalhador é mero prestador de serviços autônomo e que a plataforma online apenas se insere na relação como prestadora do serviço de

intermediação entre terceiros e não tem qualquer obrigação trabalhista e/ou quanto ao serviço prestado, uma vez que, não o prestam.

A UBER em seu “Termos Gerais de Uso” se refere aos seus motoristas como “Parceiros(as) Independentes” e deixa claro nas disposições gerais tópico 8.3 (iii) “Não existe [...], emprego ou relação de representação entre Você, a Uber ou quaisquer Parceiros(as) Independentes como resultado do contrato entre Você e a Uber ou pelo uso dos Serviços.”(UBER, 2023).

O IFOOD, por sua vez na “Cláusula Segunda – A Plataforma” dispõe que:

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. (IFOOD, 2020)

A LOGGI no tópico “2. Cadastro do Condutor Autônomo e Uso da Plataforma Loggi” declara:

2.1.1. Ao se cadastrarem na Plataforma Loggi, os Condutores Autônomos declaram e (i) reconhecem que são independentes e autônomos, sem qualquer vínculo empregatício com a Loggi. (LOGGI, 2022)

Frente a essas cláusulas contratuais e, apesar de que, com a interpretação literal feita por parte da doutrina e dos julgadores do art. 442-B:

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 prevista no art. 3o desta Consolidação. (BRASIL, 1943)

Adicionado a CLT em 2017 com a reforma trabalhista, parecer ter o intuito permissivo quanto à possibilidade de o trabalhador assinar contrato de prestação de

serviços renunciando ao vínculo de emprego se declarando como autônomo. Para Vólia Bomfim Cassar (2017 p. 214), a autonomia da vontade não afasta o vínculo, portanto, sendo cumpridos cumulativamente os requisitos essenciais à caracterização do vínculo empregatício, este deve ser configurado, independente das disposições contratuais em contrário. Conforme disciplina Maurício Godinho (2019, p. 350), havendo a comprovação da existência de subordinação jurídica entre as partes pode o referido contrato ser desconstituído, frente a isso, é perceptível a importância da análise da subordinação.

3.3 A terceirização e as operadoras logísticas do ifood

Segundo o contrato geral dos entregadores do IFOOD, uma das modalidades que eles podem escolher no momento de seu cadastro é ser um entregador de Operador Logístico. O operador logístico possui contrato específico de parceria comercial com o IFOOD ao qual somente os dois têm acesso, sendo os trabalhadores regidos por esse contrato e pelos acordos firmados com os operadores logísticos. A plataforma repassa o valor devido pelas entregas diretamente as operadoras logísticas - OLs que fazem os devidos pagamentos da forma que pactuarem com os seus entregadores, conforme é dito na cláusula segunda sobre a plataforma:

2.2. [...] O iFood poderá contratar outras empresas para viabilizar as condições firmadas com o Estabelecimento Parceiro, a exemplo de, mas não se limitando a: empresas de meios de pagamento, serviços de publicidade, serviços de comunicação, empresas com plena capacitação nas atividades de entrega (“Operadores Logísticos”), dentre outros. Tais contratações, pelo iFood, tem o único e exclusivo intuito de viabilizar e operacionalizar a sua atividade preponderante – qual seja – o agenciamento e intermediação entre Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais.

2.2.1.1. Os Entregadores que executarem atividades de entrega para Operadores Logísticos e utilizarem a Plataforma declararão expressamente, por meio do aceite a estes Termos, que concordam e reconhecem que o iFood firma contratos específicos de Parceria Comercial com cada um dos Operadores Logísticos, sendo certo que estes Termos se aplicam aos Entregadores em questão somente naquilo em que não forem conflitantes com referidos contratos e/ou com os acordos firmados entre os Operadores Logísticos e os seus respectivos Entregadores, incluindo, mas não se limitando à forma de remuneração pactuada diretamente entre os Operadores Logísticos e tais Entregadores. (IFOOD, 2020)

De acordo com o contrato geral do IFOOD com os entregadores, essas OLs são contratadas pela empresa-plataforma para “viabilizar” as condições firmadas com os estabelecimentos parceiros, com isso, chefes humanos das OLs cadastram o trabalhador na plataforma, organizam as entregas e aplicam sanções que podem levar ao desligamento permanentemente dos entregadores. Isso posto, é questionada a existência da subordinação hierárquica ou jurídica exercida por empresa interposta (a OL) que exerceria o poder de direção pelo desempenho do poder disciplinar, dando conteúdo concreto à atividade do trabalhador e determinando a organização da estrutura econômica. Assim, sendo identificadas as demais características do vínculo de emprego, este se formaria na modalidade de terceirização.

Desde a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, que alterou a Lei 6.019/1974, foi permitida a transferência da execução de qualquer das atividades da empresa tomadora para outra pessoa jurídica que tenha capacidade econômica compatível à sua execução. E que preste o serviço por meio da remuneração e direção direta do trabalho de seus contratados, ou subcontrate outras pessoas jurídicas para o fazer. No segundo caso o nome dado pela doutrina é *quarteirização*, *quinteirização*, assim por diante (LEITE, 2022, p. 706). Frente a isso surge o questionamento quanto a existência de *quarteirização*, onde o tomador final do serviço seria o estabelecimento parceiro a quem o IFOOD prestaria os serviços de entregas que por sua vez seriam tomados da OL. Ou se seria apenas *terceirização* onde: o estabelecimento parceiro tomaria os serviços do IFOOD ou da OL, ou o contratante dos serviços seria o IFOOD enquanto o prestador a OL. Vale ressaltar, ainda é possível considerar inexistente *terceirização* e que o vínculo empregatício se forma somente com o IFOOD ou com a OL ou com o estabelecimento parceiro. Tudo depende do que for considerado como a verdade dos fatos no caso concreto.

Ressalva deve ser feita quanto ao tema anteriormente tratado, que é a possibilidade trazida pela reforma trabalhista constante no art. 442-B da CLT, de se pactuar contrato com trabalhadores autônomos contanto que não estejam presentes os requisitos da relação trabalhista, em especial a subordinação.

O IFOOD e essas OLs, em sua maioria, seguem optando por não formalizar vínculo empregatício. Não impedindo que, sendo constatados os requisitos do vínculo, este seja reconhecido. O IFOOD e/ou o estabelecimento parceiro, nessa dinâmica enquanto empresas tomadoras dos serviços, se responsabilizariam

subsidiariamente pelo adimplemento trabalhista que a respectiva empresa contratada não tiver capacidade de fazer referente ao período dessa prestação de serviços, em conformidade com a disposição do art. 5º-A, §5º, da lei 6.019/19740.

O UOL, em matéria postada em 16/05/2022, comenta sobre pontos do contrato entre a OL Sis Motos e o IFOOD que a “Agência Pública” teve acesso em investigação. A OL Sis Motos segundo a reportagem:

[...] se responsabilizou pelo registro em carteira profissional de trabalho de todos os entregadores, por obedecer as normas e regimentos internos de segurança do iFood, por garantir que todos estejam uniformizados e com capa de chuva, GPS e smartphone com pacote de dados e, dentre outras coisas, por todas as despesas referentes a combustíveis, manutenção, licenciamento das motocicletas e seguro.

Em contrapartida, no documento, o iFood "se obriga" a enviar mensalmente para a Sis Motos a escala dos entregadores "por dia e turno para o mês subsequente, indicando o número mínimo e máximo de entregadores a serem disponibilizados" pela terceirizada, que oferece uma quantidade de entregadores para cumprir a escala enviada mensalmente pelo iFood. O acordo entre o aplicativo e a empresa prevê até mesmo consequências caso um entregador se ausente por qualquer motivo, mesmo que justificado: ele deverá ser substituído imediatamente ou ser trocado, em até 24h, caso o iFood solicite por escrito. (CÍCERO, 2022)

Ainda, segundo a reportagem, nas investigações de um Inquérito Civil de uma Ação Civil Pública ajuizada em 2019, foi constatada a falta de capacidade econômica compatível com a execução do contrato e falta de autonomia operacional para realizar a atividade, o que na realidade era feito pelo IFOOD. Sendo considerada essa terceirização ilícita, uma vez que, esconde a subordinação direta do trabalhador com o IFOOD. Vale ressaltar que existem diversas OLs que possuem relação com o IFOOD e que a mesma situação referida anteriormente pode ser observada na realidade ou não, a depender do caso concreto.

3.4 Trabalho eventual e a divisão do trabalho em prestação de serviços

Ao aceitar por meio de contrato de adesão quase qualquer motorista ou entregador, contanto que preencham os requisitos básicos exigidos, as empresas-aplicativo passam a ter um vasto número de motoristas disponível para realizar o trabalho dividido, por meio do aplicativo, em prestação de serviços que cada trabalhador exercerá para uma pluralidade de clientes. Se não houver demanda

compatível (de passageiros e entregas) e/ou se esses trabalhadores não atenderem com certa habitualidade às solicitações, ficaria caracterizado o trabalho eventual.

Os aplicativos mais famosos como UBER, IFOOD, LOGGI, em razão de o serem têm grande demanda. Já os aplicativos menores, por sua vez, acumulam reclamações (no Reclame Aqui e na *PlayStore*) quanto à falta de regularidade com que enviam aos motoristas e entregadores solicitações para prestar os respectivos serviços. Esse fator do mercado atrapalha a formação do vínculo de emprego e é de conhecimento geral, comentado em canais de *YouTube* de motoristas e entregadores, que se utilizam de diversas plataformas para optar pela melhor tarifa, menor deslocamento e pegar o maior número de corridas e entregas. Isso, por si só, ajuda a dispersar o trabalhador na prestação de serviços para diversas plataformas ao mesmo tempo. E, dependendo do caso concreto, pode afastar o vínculo empregatício, tendo em vista o trabalho poder se tornar eventual frente a alguma das plataformas em questão.

3.5 Da intermitência dos trabalhadores de plataformas

Avaliando o modo de operação dos aplicativos é possível observar certa semelhança com o trabalho intermitente. Pois esses trabalhadores não recebem pelo tempo que passam esperando ser chamados pelas plataformas para prestar o serviço selecionado pelo algoritmo das mesmas e pela possibilidade, pelo menos em tese, de recusar ou aceitar as chamadas sem prejuízo.

Apesar da semelhança, alguns fatores importantes divergem do vínculo empregatício intermitente. Como as situações fáticas diversas do disciplinado no art. 452-A, caput, §§ 1º e 2º da CLT, quais sejam: a inexistência de contrato escrito de trabalho intermitente especificando o valor da hora de trabalho uma vez que os preços são dinâmicos e não constam nos termos de adesão; a inexistência da antecedência de três dias corridos contados da convocação ao dia que o serviço vai ser realizado e a não existência do prazo de um dia útil para a resposta, frente ao imediatismo da relação. Ainda em desacordo, dessa vez com as disposições do art. 443, §3º, em alguns casos os trabalhadores atuam diversas horas seguidas todos os dias, inexistindo alternância de períodos; e a depender da corrente utilizada na análise a subordinação é considerada inexistente. Por fim, o entendimento doutrinário quanto à impossibilidade de se contratar trabalhador intermitente para

atender a demanda permanente, contínua ou regular de trabalho dentro do volume normal de atividade da empresa, uma vez que, ilícita tal contratação (RESENDE, 2019, p. 621). Apesar das diferenças apontadas, na jurisprudência existem decisões que entendem pela possibilidade de existência do vínculo empregatício intermitente nas plataformas digitais de trabalho.

Com isso, encerra-se o segundo capítulo, onde foram delimitados os quesitos que guiam as controvérsias acerca da existência do vínculo de emprego, conjuntamente à análise das mesmas utilizando como ponto de interseção: a lei, a jurisprudência e os termos de adesão das referidas plataformas.

Por último, restou perceptível a semelhança do trabalho nas plataformas: UBER, IFOOD e LOGGI com espécies diferentes de trabalho como: o autônomo; a relação de emprego, o intermitente, o emprego terceirizado e o trabalho eventual.

Assim sendo, o terceiro capítulo é dedicado a retratar qualitativamente o entendimento jurisprudencial recente referente a formação ou não de vínculo empregatício e suas modalidades com as referidas plataformas e no caso dos entregadores do IFOOD também com as operadoras logísticas e estabelecimentos parceiros, por meio da análise dos respectivos casos concretos.

4 A FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS PLATAFORMAS SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA

A relação de trabalho mediada pelas empresas-plataforma tem gerado as mais variadas discussões sociais, econômicas e doutrinárias no direito do trabalho. Conseqüentemente, gerando reflexos nos julgadores que, ao analisar a questão, proferem os mais variados entendimentos sobre a matéria. A seguir serão exploradas qualitativamente algumas jurisprudências sem a pretensão ou objetivo de esgotar o tema.

4.1 Afastamento da competência constitucional da justiça trabalhista pelo STJ

O primeiro acórdão em questão foi proferido pela segunda seção do Superior Tribunal de Justiça - STJ e trata-se do conflito de competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0) de relatoria do Ministro Moura Ribeiro. O STJ, no exercício de sua competência constitucional concedida pelo art. 105, I, d, da CRFB, conheceu e julgou o incidente de conflito negativo de competência entre o suscitado Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas – MG que declinou da competência por entender se tratar de relação de trabalho e o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas – MG que também se declarou incompetente e suscitou o incidente. A Vara do Trabalho entendeu pela inexistência de relação de trabalho na ação de obrigação de fazer combinada com reparação de danos materiais e morais, ajuizada por Denis Alexandre Barbosa em face da empresa UBER.

Em acórdão os Ministros da Segunda Seção do STJ analisaram a competência em razão da matéria ou *ratione materiae* e entenderam pela competência da Justiça Estadual, com base no entendimento que:

Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. O pedido decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. A relação de emprego exige os pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual. (RIBEIRO, 2019)

Com base também na Lei nº 12.587/2012 (Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana) em seu art. 4º, X, atribui à atividade de transporte remunerado caráter privado. Considerando a UBER como empresa que, por meio de seu aplicativo, intermedia a prestação de serviços de transportes a terceiros por empreendedores individuais sem vínculo de emprego com a proprietária da plataforma. Se tratando de economia compartilhada, onde há uma relação de trocas econômicas entre particulares, também chamadas de *per to peer* (P2P) modelos de negócios que:

[...] tornam acessíveis oportunidades econômicas para indivíduos que fornecem os bens ou serviços ('peer providers') e para as plataformas que fazem a conexão ('peer platform')". Para os consumidores (peer consumers), esse mercado oferece vantagens, como menores custos, maior seletividade, conveniência, experiências sociais, ou mesmo uma proposta de consumo mais sustentável. (PAIXÃO, Marcelo Barros Falcão da. Os desafios do direito do consumidor e da regulação na sharing economy. Revista dos Tribunais. vol. 994. ano 107. São Paulo: Ed. RT, agosto 2018, pp. 227/228).

Portanto, a decisão se baseou na análise: da atividade de transporte remunerado privado; da atividade de intermediação que a UBER declara prestar; do contrato do motorista com a UBER; da análise dos pressupostos da relação de emprego entendendo que não estavam presentes a subordinação (vez que não havia relação hierárquica), a continuidade (pois o trabalho é prestado eventualmente) e a onerosidade (frente a inexistência de salário fixo), concluindo que só poderia se tratar de trabalhador autônomo ou eventual.

Decisão essa que, apesar de entender haver trabalho autônomo ou eventual prestado por meio da plataforma, entende que o contrato civil entre a UBER e o motorista apenas trata de intermediação do trabalho prestado à terceiro, não de prestação de trabalho a favor da UBER. Negando assim a competência material da justiça do trabalho para julgar lides decorrentes da relação de trabalho, que abrange os trabalhadores eventuais e autônomos, definida no art. 114, I e IX da CRFB, que antes da EC 45/2004 só abrangia as lides decorrentes da relação de emprego.

Esse entendimento, apesar de não vinculante, foi aplicado em diversas situações idênticas, afastando a proteção da justiça do trabalho ao trabalhador nas lides que pediam pela reativação da conta do motorista no aplicativo e a condenação por danos materiais e morais decorrentes dessa desativação.

Sendo utilizado pelas plataformas como argumento para tentar afastar da justiça do trabalho das ações que pleiteiam o reconhecimento do vínculo empregatício, alegando se tratar de relação comercial de intermediação conforme já decidido pelo STJ. Como se desprende do trecho contido no recurso ordinário ao TRT- 13, de nº 0000699-64.2019.5.13.0025, abaixo:

Renova a reclamada o ponto referente à incompetência material desta Especializada. Pede a reforma da decisão, uma vez que não se está diante de uma relação de emprego, e tampouco de trabalho (lato sensu). Para prova de sua tese, invoca decisão proferida pelo STJ, que, no Conflito de Competência de nº 164.544/MG, julgado pela C. 2ª Seção do Tribunal, decidiu que a relação entre os motoristas e a plataforma Uber é de natureza mercantil, competindo, portanto, à Justiça Estadual Comum julgar as demandas provenientes dessa relação jurídica. Sustenta que na indigitada decisão, o STJ já assentou, de forma expressa, que os motoristas são empreendedores individuais, sem vínculo de emprego ou trabalho com a Uber. (ANDRADE, 2020)

No entanto, com base na teoria da asserção, constante no art. 43, do CPC/15, aplicado subsidiariamente ao processo trabalhista, a competência material é aferida em abstrato pelos pedidos e causa de pedir da referida reclamação trabalhista, analisados sem adentrar o mérito. Portanto, a alegação da empresa de aplicativo foi considerada improcedente pelo juízo de origem, entendimento mantido pelo acórdão do referido TRT – 13, conforme excerto abaixo:

Entretanto, sem razão, conforme muito bem pontuou o juízo de origem:

[...] como reconhecido pela teoria abstrata do direito de agir, a competência do Juízo deve ser apurada à luz das afirmações deduzidas em Juízo e, no cenário em exame, foi alegada uma relação jurídica material regida pela CLT e formulados pedidos de natureza trabalhista, sendo a Justiça do Trabalho competente para apreciar a demanda.

Com efeito, a competência do órgão jurisdicional é aferida em abstrato, a partir da narrativa contida na peça de ingresso da ação. In casu, a dedução de pedidos de natureza trabalhista é o que basta para atrair a competência da Justiça do Trabalho à apreciação do feito, ainda que, ao final, se decida, por exemplo, pela ausência de vínculo de emprego ou pela existência de relação diversa deste ou mesmo da de trabalho. (TRT-13 - RO: 00006996420195130025 0000699-64.2019.5.13.0025, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/09/2020)

Por fim, ao fundamentar o não provimento a alegação de incompetência da Justiça Trabalhista feita pela reclamada, que se pautou na decisão proferida pela segunda seção do STJ, o referido acórdão cita o entendimento do Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli, acerca da decisão do STJ:

De início, a decisão acerta em dizer que a competência é determinada pelo pedido e pela causa de pedir. Ou seja, a verificação da competência se dá em abstrato, não adentrando ao mérito e passando ao largo de eventuais provas já existentes no processo, mas sim analisada conforme a pretensão como consta na petição inicial. Entretanto, comete um deslize logo a seguir ao dizer que a competência em razão da matéria decorre da natureza da pretensão. Ora, essa afirmação não é válida para a Justiça do Trabalho, pois a Constituição vinculou a sua parcela de jurisdição à condição que os pedidos tenham origem em uma relação de trabalho em sentido amplo. [...]Ocorre que esse erro fica pequeno perto da sequência da decisão, que passa, de forma inacreditável, a analisar a existência (ou não) do vínculo de emprego para decidir sobre a competência para julgamento do caso, mesmo tendo afirmado expressamente no início da sua decisão que o pedido e a causa de pedir da petição inicial não se relacionavam com a condição de empregado. (...)Mas não é só. (...) para se julgar o mérito de um caso, como por exemplo afirmar a existência ou não de um vínculo de emprego, há a necessidade de primeiro se formar o contraditório com a entrega da defesa, e após deve ser realizada a instrução do processo, com a apresentação das provas pelas partes e, por último, passa-se à análise pelo juízo competente, no caso o de primeiro grau, dos pedidos e das teses do autor e réu com base no conjunto probatório dos autos. Ou seja, já se percebe que o STJ errou de forma comezinha ao se pronunciar sobre questão de mérito trabalhista. Fica a dúvida: estaria o STJ julgando a inexistência do vínculo empregatício no caso em concreto ou de forma geral e abstrata em relação a todos os motoristas da empresa? Qualquer das duas soluções afronta o Direito. (TRT-13 - RO: 00006996420195130025 0000699-64.2019.5.13.0025, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/09/2020)

Com o devido respeito à seção do STJ que proferiu o acórdão, frente aos argumentos aqui expostos, chegou-se ao entendimento de que houve equívoco na decisão que afastou a competência da justiça do trabalho.

4.2 Aplicativo de compartilhamento

Outro entendimento encontrado na jurisprudência foi a diferenciação feita entre uma empresa-plataforma participante da economia compartilhada da empresa-plataforma UBER, ora recorrida no recurso ordinário trabalhista nº: 0000761-26.2019.5.06.0017 ao TRT- 6.

Em sua defesa, frente à reclamação trabalhista, a UBER alegou não prestar serviços de transporte e sim explorar plataforma de tecnologia, sendo os motoristas,

nessa dinâmica, parceiros e a empresa participante da economia de compartilhamento.

A empresa-plataforma citada foi a Blablacar, onde, por meio de sua plataforma, há o compartilhamento de caronas, sendo dividido o valor do trajeto com o motorista que, por sua vez, não tem o transporte realizado como sua profissão. Apesar da plataforma cobrar taxa sobre o referido valor. Sendo esse entendimento corroborado pelo termo de adesão da referida plataforma que no tópico 5.1 fala da contribuição ao custo e preço:

5.1.1. Contribuição ao Custo

No âmbito das Viagens de Carona, a Contribuição ao Custo é determinada pelo Condutor, sob sua única responsabilidade. É estritamente proibido lucrar, seja de que forma for, em razão da utilização da nossa Plataforma. Por conseguinte, o Condutor aceita limitar a Contribuição ao Custo cujo pagamento solicita aos seus Passageiros aos custos realmente incorridos por si para realizar a Viagem de Carona respeitando o limite estabelecido pela Plataforma. Caso contrário, o Condutor será o único a suportar os riscos da caracterização da transação concluída através da Plataforma como uma prestação de serviços de transporte. (BLABLACAR, 2021)

Sendo reforçado pelo tópico seis que fala da finalidade não comercial e não negocial da carona, onde:

A BlaBlaCar reserva-se o direito de suspender a Conta do Condutor caso utilize um veículo com motorista ou outro veículo comercial ou táxi, ou um automóvel de empresa e, por esse motivo, obtenha lucro através da Plataforma.

A BlaBlaCar reserva-se também o direito de suspender a Conta do Condutor, limitar o seu acesso à Plataforma ou encerrar definitivamente a relação com o Condutor, caso este realize alguma atividade na Plataforma que, em virtude da natureza das Viagens oferecidas, da sua frequência, do número de Passageiros transportados ou da Contribuição ao Custo solicitada, implique uma situação de lucro para ele, ou que, de alguma forma, sugira à BlaBlaCar que o Condutor está obtendo lucro com a utilização da Plataforma. (BLABLACAR, 2021)

O acórdão do TRT-6 ainda disse que a UBER participa da:

[...] chamada Gig Economy, ou economia do bico, baseada em tarefas fragmentadas realizadas por trabalhadores precários para a realização da atividade econômica da empresa, geralmente com a utilização de meios telemáticos para a arregimentação e controle desses trabalhadores. (ARAÚJO, 2021)

Não se tratando de mera intermediadora e sim de uma empresa que presta serviços de transporte, intermediando sob demanda a prestação do serviço de transporte pelo motorista que atende ou não as solicitações dos usuários que buscam pelo serviço. Apesar desse entendimento divergente do declarado pela empresa em seu termo de adesão de que não é prestadora dos serviços de transporte, conforme se verá a seguir, foi mantida a decisão do juízo *a quo*, negando-se o reconhecimento do vínculo com base na ausência dos pressupostos do vínculo empregatício:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. TRABALHO DE NATUREZA AUTÔNOMA EVIDENCIADO. PLATAFORMA UBER. A configuração do vínculo empregatício pressupõe a prestação pessoal de serviço oneroso, não eventual, mediante subordinação. É o que se infere da leitura do art. 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Na hipótese não ficou demonstrada a configuração de relação de emprego entre o Obreiro e a Empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Inversamente, acha-se delineado um quadro de trabalho autônomo, como afirmado pela Reclamada. Não obstante, afirma-se a necessidade de o Estado procurar construir um círculo de proteção em torno desse modelo de trabalho humano, com a adoção da proposta da Organização Internacional do Trabalho: a de conferir trabalho de natureza a mais produtiva possível, para todas as pessoas disponíveis e que se encontram em busca de emprego, com a possibilidade, ainda, da aquisição das qualificações necessárias para ocupar o emprego que entenderem adequados. A omissão legislativa, não obstante a existência de rica doutrina e variada jurisprudência, não condiz com os compromissos internacionais aos quais o Brasil aderiu. É importante realçar que no Estado democrático de direito o legislador estatal se apresenta como o principal criador de normas jurídicas. Recurso Ordinário do Autor a que se nega provimento. (Processo: ROT - 0000761-26.2019.5.06.0017, Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 27/10/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 27/10/2021)

Ainda foi feito comentário sobre a inércia do legislativo frente à situação social vigente e a vasta doutrina e jurisprudências, onde deveria resolver a omissão legislativa a fim de conferir proteção a esses trabalhadores. Sendo possível inferir dessa declaração do referido acórdão que os julgadores entenderam ter julgado o caso concreto em acordo com a legislação vigente, sem incorrer em ativismo

jurídico, uma vez que não julgaram o caso concreto de forma a invadir a competência do legislativo de legislar sobre a matéria.

4.3 Aplicativos de freelancers os anúncios virtuais de trabalho

Outro entendimento interessante é retirado do julgado de nº: 0100574-50.2020.5.01.0075 proferido pela 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. É citada a plataforma GETNINJAS como exemplo, a fim de demonstrar a diferença de uma plataforma que realiza apenas a intermediação entre trabalhadores autônomos e clientes frente à plataforma UBER, ora reclamada.

A magistrada entendeu que a plataforma exemplo atua como agência de trabalho, onde: o próprio trabalhador decide o preço que vai cobrar pelo serviço; definindo as condições do trabalho; e, apesar de haver sistema de avaliação, é destinado aos que procuram pelo serviço avaliarem se vão contratar ou não e não para a plataforma utilizar no gerenciamento de seu negócio por meio dele estipulando preços, controlando a qualidade e pessoalidade do serviço, podendo levar a exclusão dos trabalhadores da plataforma.

4.4 Análise conjunta e sistematizada de jurisprudências

Nos tópicos a seguir, é feita a análise das jurisprudências de maneira sistematizada. Colocando as fundamentações aduzidas pelos julgadores, de maneira que seja possível visualizar no mesmo tópico o trecho da fundamentação jurisprudencial que entende pela existência do requisito do vínculo e da que entende pela sua inexistência, com objetivo de colocar lado a lado os argumentos.

Nesse tópico as jurisprudências utilizadas em sua totalidade se referem à UBER. No entanto, os argumentos nelas levantados e elas em si, são utilizados pelos julgadores como fundamentação de decisões referentes às demais plataformas analisadas neste trabalho. Por esse motivo, as questões peculiares a cada plataforma foram analisadas nos tópicos com os seus respectivos nomes. Tópicos esses nos quais, não são adentrados pormenorizadamente os fatores aqui especificados, lá estes apenas são citados.

Reiterada a necessidade de observância concomitante de todos os requisitos da relação empregatícia para o seu reconhecimento, quais sejam ser prestada por

pessoa natural com: pessoalidade, continuidade, onerosidade, subordinação e para alguns com alteridade. Isso posto, é dado início a análise proposta.

4.4.1 Pessoalidade

O acórdão do TRT-13 no processo de nº: 0000699-64.2019.5.13.0025, entendeu pela existência de pessoalidade, se pautando: na inexistência de prova nos autos de que o serviço não fosse prestado exclusivamente pelo autor e nos “termos e condições” da empresa. Termos esses que exigem a pessoalidade frente à impossibilidade do trabalhador se fazer substituir por outro, o que, caso ocorra, pode levar ao bloqueio definitivo na plataforma confirmado pelo depoimento de testemunha, sendo esse controle feito por sistema de reconhecimento facial. O depoente afirmou haver ainda a possibilidade de dividir o carro (instrumento de trabalho) com outro motorista previamente e individualmente cadastrado na plataforma. Por fim, ficou entendido pela turma, que:

[...] cada cadastro deve ser prévio e individual, aferindo-se a pessoalidade com relação a cada motorista que presta serviços pela plataforma somada à proibição de transferência do acesso e do uso da conta pessoal a terceiros. Além disso, era o autor, na hipótese, o único responsável pela prestação dos serviços em análise. Ademais, o compartilhamento de ferramentas ou instrumentos de trabalho - como é o caso do veículo - não interfere na caracterização da pessoalidade. (ANDRADE,2020)

Já o TRT-9 proferiu acórdão com entendimento diverso no processo nº: 0000688-47.2021.5.09.0002, onde manteve o entendimento da sentença proferida pelo juízo *a quo*, que por sua vez, entendeu pela inexistência da pessoalidade. Uma vez que, para ser motorista é exigido apenas: cadastro na plataforma, por conseguinte seguir e aceitar os termos, regras e recomendações mínimas, não há processo de seleção, sendo o acesso individual apenas medida para manter a segurança dos usuários, pois podendo o motorista se fazer substituir por outrem, alheio ao cadastro, o aplicativo não seria confiável. Citando ainda a decisão proferida pela segunda turma do TST no julgado de nº: TRT-PR 0000292-69.2019.5.09.0122, onde:

[...] Na situação em apreço, o trabalho do motorista ostenta caráter personalíssimo somente na relação contratual com os passageiros, que

solicitam o serviço de transporte na plataforma digital e querem ser atendidos exclusivamente pelo condutor que aceitou a "corrida". (TRT-PR 0000292-69.2019.5.09.0122 , julgamento em 12/3/2020. Relator: Carlos Henrique de Oliveira Mendonça, 2ª Turma)

Compreende que a onerosidade da relação na verdade se dá na prestação de serviços entre os motoristas e passageiros não envolvendo as plataformas. Ideia essa que a segunda turma do referido TRT-9 também adotou em sua fundamentação.

4.4.2 O trabalho não eventual

Entendendo pela não eventualidade, a segunda turma do TRT-13 no processo de nº 0000699-64.2019.5.13.0025, fundamentou seu entendimento: na teoria dos fins da empresa, na possibilidade da prestação ser descontínua e, por fim, nos dados do motorista apresentados pelo aplicativo.

A teoria dos fins da empresa frente ao caso concreto se pauta na demanda da UBER por motoristas ser constante, permanente e ininterrupta. Pois, ao se analisar, do ponto de vista da atividade empresarial, a prestação de serviço dos motoristas é diretamente ligada à atividade econômica da empresa que presta serviços de transporte, mesmo que tenha declarado não os prestar. Portanto, essencial à continuidade dos mesmos. É possível ainda, a prestação de serviços ser descontínua contanto que permanente, portanto, não eventual. Podendo ser a jornada trabalhada menor do que a legal. Os dados demonstraram com clareza a não eventualidade, conforme trecho abaixo:

[...] número de viagens realizadas, 5.774 (cinco mil, setecentos e setenta e quatro) entre 12/12/2016 e 20/11/2017 (ID. b618a48 e ID.c097333) e pelo teor dos resumos de ganhos juntados no ID. 4568415 e notas fiscais apresentadas pela reclamada, que, além de revelarem a onerosidade da relação, demonstram o tempo em que o motorista esteve on line no aplicativo durante a semana, evidenciando com nitidez a habitualidade na prestação dos serviços.

Por exemplo, de 13 a 20/11 de 2017, o autor fez 100 viagens, em 53h13min de tempo online na semana, auferindo R\$ 943,55; de 29/05 a 05/06 de 2017, o autor fez 94 viagens, em 49h41min de tempo online na semana, auferindo R\$ 893,21; já entre 24/04 e 01/05/2017, foram 103 viagens, em 53h54min online e ganhos de R\$ 1.036,35. (ANDRADE, 2020)

Onde é possível perceber na exemplificação dos dados totais apresentados, que durante três semanas distintas o menor tempo que ele ficou online foi por 49 h 41 min (quarenta e nove horas e quarenta e um minutos) realizando 94 (noventa e quatro) viagens nesse tempo.

No mesmo sentido TRT- 6 no processo de nº 0000761-26.2019.5.06.0017, entende que:

Embora não há limite de tempo para o motorista permanecer inativo (off line), dizer que o trabalho eventual é admitido não equivale a dizer que o trabalho de todos os motoristas é eventual, pois o reclamante laborava para reclamada habitualmente. (ARAÚJO, 2021).

O que colabora para a análise da existência de eventualidade ou não na relação, ao passo que demonstra a importância da mesma ser conferida no caso concreto.

4.4.3 Eventualidade não traduz intermitência

A juíza Cissa de Almeida Biasoli da 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, no processo nº 0100574-50.2020.5.01.0075, entendeu pela não eventualidade da relação e reconheceu o vínculo de emprego na modalidade intermitente. O reclamante pediu pelo reconhecimento do vínculo empregatício na modalidade intermitente. Enquanto a UBER alegou, em sua contestação, a impossibilidade do reconhecimento do trabalho eventual frente à inexistência de contrato que especificasse o valor da hora de trabalho conforme o art. 452-A da CLT. Afirmando a inexistência de habitualidade e continuidade frente à possibilidade dos motoristas escolherem quando querem trabalhar, não havendo obrigatoriedade de dias, horários nem punições. Apresentou ainda, relatórios de viagens que mostravam as recusadas e os períodos em que o motorista esteve *offline*. Citou a possibilidade dos mesmos terem outras ocupações sem exclusividade com a reclamada.

Na fundamentação, a magistrada argumentou que a exclusividade não é requisito do vínculo de emprego e que a flexibilidade para escolher horários não tem relação com a não eventualidade, não levando a descaracterização do vínculo empregatício. Havendo a possibilidade do trabalho ser intermitente onde a recusa da oferta não afasta a subordinação. Que a não eventualidade se auferia na

permanência da prestação e na inserção nos fins econômicos da empresa, não importando, que:

[...] nos termos do contrato social, a ré dedica-se a "intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital", tendo declarado junto ao CNAE sua classificação sob o código 74.90-1-04: Atividades de intermediação e agenciamentos de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários. (BIASOLI, 2021)

Pois, entendeu a magistrada, ser o fornecimento de serviços de transporte a atividade principal da reclamada, que o exerce conectando os motoristas e passageiros por meio de plataforma tecnológica digital.

Outra decisão que entendeu pela existência do vínculo empregatício na modalidade intermitente foi proferida pela juíza Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos Costa, da 7ª Vara do Trabalho de Vitória no processo nº: 0000155-17.2022.5.17.0007.

A UBER argumentou que o prazo legal do §2º, do art. 452- A, da CLT, de um dia útil para responder às convocações típicas é incompatível com a necessidade imediata de atendimento as solicitações de viagens, portanto não são equiparáveis. Argumentou ainda que, pela liberdade do motorista escolher se/e quando vai dirigir, não há a expectativa de continuidade por parte da empresa. Alegou ainda que o reclamante atendia as chamadas em dias variáveis, ficando de dias a meses sem sequer se conectar no aplicativo, portanto não habitual.

A magistrada fundamentou o seu entendimento, no fato de que a liberdade do motorista para escolher quando exercer o seu labor conforme alegado, constitui a essência do vínculo de emprego intermitente. Citando ainda que o aplicativo, ao convocar o trabalhador, reproduz perfeitamente o disposto nos §§1º e 2º do art. 452- A, pois indica a remuneração, o trajeto com ponto de partida e chegada. Portanto define o objeto e a remuneração do contrato de trabalho. Que, apesar de instantâneo, pois é característico da quarta revolução tecnológica, o silêncio do motorista significa recusa. Quanto às alegações da UBER de não ter expectativa de continuidade, a magistrada ressaltou que o simples cadastro do motorista gera essa expectativa. Uma vez que, em suas palavras, a empresa-plataforma em questão "atua no segmento de transporte de passageiro 24 horas/dia e 07 dias por semana, com convocação ilimitada de motoristas, relevando assim a empresa demanda

habitual e permanente de trabalho”. Quanto à alegação da UBER não ter como sua atividade o transporte de passageiros e sim a intermediação, a juíza entendeu:

[...] que a Uber não é mera empresa intermediadora de transportes ou empresa de tecnologia ou apenas fornecedora de tecnologia para motoristas autônomos, mas na verdade possui como atividade econômica principal o transporte de passageiros, para a qual inclusive convergem todas as demais atividades inseridas em seu contrato social. (COSTA, 2022)

Justificando a sua conclusão no fato de que apesar de se utilizar de tecnologia:

[...] a Uber não é empresa de tecnologia. Ao que consta nos autos só desenvolveu e aperfeiçoou uma única tecnologia que é seu espetacular aplicativo. Tanto grandes, médias e até pequenas empresas, como varejistas, escolas, distribuidoras e hospitais também desenvolvem ou operam por meio de aplicativos e nem por isso são empresas de tecnologia, fazendo desta apenas uma ferramenta (meio) para atingir seus objetivos sociais (fins), assim como a própria ré. Vejam, por exemplo, as instituições financeiras que, no atual estágio de incremento tecnológico, relacionam-se com seus clientes basicamente por meio de aplicativos instalados nos celulares dos consumidores e, malgrado tenham desenvolvido, utilizem e aperfeiçoem suas plataformas, nem por isso deixam de operar no mercado financeiro, não constituindo empresa de soluções tecnológicas. Fosse verdadeira empresa de tecnologia, a requerida certamente teria desenvolvido inúmeros aplicativos, hardwares e softwares, além de equipamentos diversos, a exemplo da IBM e da Apple, que criaram vários produtos revolucionários ao longo de suas histórias (computador System/360, o famoso PC, computador IBM Deep Blue, código de barras, disquete, computador Macintosh, iPod, iPhone, iPad, Apple TV e o Apple Watch, etc.). (COSTA, 2022)

E, apesar de ser ilícita a contratação para atender a demanda permanente, contínua e regular dentro de volume normal de atividade da empresa, esse entendimento doutrinário tem como objetivo proteger o trabalhador. A decisão de reconhecer o vínculo empregatício intermitente tem o mesmo intuito de proteção e é, no caso concreto, o vínculo que melhor se encaixa à existência de não eventualidade, apesar da intermitência da prestação.

Também nesse sentido, a 4ª turma do TST fundamentou seu entendimento no Processo: 10454-06.2018.5.03.0097, com base no princípio da legalidade. Entendendo que, contanto que se observe a CLT, o trabalho intermitente pode ser utilizado para atender demandas de caráter não excepcional. Portanto, não podem

ser criados outros parâmetros além dos definidos em lei, como impedir que o contrato intermitente seja utilizado para atender a demanda permanente, contínua e regular dentro de volume normal de atividade da empresa.

4.4.4 A onerosidade

A magistrada da 7ª Vara do Trabalho de Vitória, no processo nº: 0000155-17.2022.5.17.0007, ao analisar a onerosidade da relação da UBER com o motorista desconsiderou as alegações da empresa, que, por sua vez, afirmava ter sido paga pelo reclamante por prestar o serviço de intermediação digital por meio de sua plataforma digital. Recebendo os valores diretamente do motorista, que recebia de seus clientes, conforme os termos de adesão. Atuando como mera intermediadora e agente de cobranças nomeada por meio do contrato. Onde apenas descontava os valores devidos pelos motoristas num percentual de 25% em média do valor recebido. Sendo incompatível a porcentagem de 70 % a 80% recebida pelos motoristas com a relação de emprego, uma vez que, como empregados, receberiam valor superior ao empregador. Portanto, se trata, na verdade, de rateio de valores. Ainda ressaltou que a inexistência da subordinação corrobora com a consequente inexistência de onerosidade.

Em sua fundamentação, a juíza ressaltou que a atividade da ré na verdade se tratava de prestação de transportes de passageiros e não intermediação de negócios ou desenvolvimento de serviço de tecnologia e que:

[...] como tal, legitimamente: (1) define de forma exclusiva o valor das corridas; (2) efetua a cobrança prévia dos consumidores quando a forma de quitação escolhida é eletrônica, (3) abate da produção semanal do motorista (remuneração) o valor por este percebido quando o pagamento é efetuado em dinheiro; (4) emite recibo de pagamento aos usuários-passageiros independente do meio de pagamento utilizado (dinheiro ou cartão); (5) institui unilateralmente o percentual que lhe cabe das corridas, segundo os diversos encargos para fazer frente as despesas do empreendimento (manutenção/desenvolvimento da plataforma, passivos financeiros e operacionais, publicidade, gestão de motoristas, etc), além obviamente de seu próprio lucro. (COSTA, 2022)

Sendo assim, concluiu que ocorre a remuneração dos motoristas pela UBER e não por parte dos passageiros, restando o entendimento que essa remuneração, inclusive, ocorria semanalmente e não por corrida feita. Quanto à alegação de não

ser possível numa relação de emprego o empregado receber mais do que o empregador, ficou entendido que esses valores não se tratam da remuneração final do empregado. Pois, não foram ainda deduzidos os custos da atividade de transporte para manter o aplicativo e o veículo funcionando, não comprovando assim o valor do efetivo lucro do motorista. Com isso concluiu sua fundamentação dizendo que talvez uma perícia contábil ou de TI resolvesse a questão levantada, no entanto, considerou que era possível resolver a questão observando a realidade, onde:

No outro polo da relação jurídica, temos o motorista, que normalmente não conseguiu entrar ou saiu do mercado de trabalho formal, cuja remuneração advinda do aceite das ofertas de trabalho da Uber gira em torno de R\$ 2.000,00/3.000,00 mensais para uma jornada de 40/44 horas/semanais, após dedução de todos os custos com o veículo (prestação de aquisição, aluguel, amortização, combustível, seguro, despesas com manutenção, etc), tudo segundo a praxis neste segmento do mercado e as regras de experiência.

Isto quer dizer que, apesar de a Uber ter investido e ainda gastar milhões com a criação, desenvolvimento, manutenção, expansão e aperfeiçoamento de sua plataforma, a quota-parte minoritária que lhe cabe das corridas (20/25%), após descontado seu custo principal (aplicativo), foi e continua sendo suficiente para gerar lucro extraordinário, tanto é que se constitui em uma das maiores multinacionais do mundo. Além disso, embora altíssimo o dispêndio com o aparato tecnológico, temos que observar que a plataforma é equipamento único para todos os motoristas. (COSTA, 2022)

Apesar disso, vale ressaltar que o questionamento referente aos ganhos percebidos pelos motoristas é proveniente de entendimentos de algumas das turmas do TST. Referentes a incompatibilidade dos trabalhadores receberem valores considerados elevados, com o vínculo de emprego, conforme é possível desprender do trecho a abaixo:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . [...] E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do

CPC. Agravo não provido, com imposição de multa. (TST - Ag: 10011607320185020473, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 04/08/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 20/08/2021)

A questão é que, esse entendimento se refere aos valores brutos recebidos, para considerar a existência de vantagem remuneratória de um trabalhador sobre a plataforma, enquanto a magistrada se pautou em uma análise geral da plataforma e dos trabalhadores para concluir que, quem realmente obtém o lucro sobre o trabalho nessas relações é a plataforma enquanto os motoristas apenas dispõem da sua mão de obra recebendo em troca remuneração. Conclusão contrária que a empresa busca chegar é de que não havendo relação de trabalho entre as partes, quais sejam a empresa-plataforma e o motorista inexistiria a onerosidade, enquanto remuneração recebida pelo empregado em troca da sua força de trabalho. Resta então a dúvida sobre como deve ser auferida a titularidade dessa vantagem remuneratória/econômica. Seria ela auferida na relação do todo (a plataforma e todos os trabalhadores) ou na relação especificamente de um trabalhador com a plataforma e ainda, se deveriam ser descontados do valor bruto recebido os gastos suportados pelo trabalhador para prestar o serviço.

4.4.5 Da assunção do risco da atividade empresarial à exigência da alteridade

Apesar da divergência doutrinária quanto à alteridade ser ou não requisito essencial do vínculo empregatício, a segunda turma do TRT- 6 no processo nº: 0000761-26.2019.5.06.0017, entendeu que o motorista, por ato de sua vontade livre e espontânea, se utiliza do aplicativo da recorrida para prestar o serviço de transporte por sua própria conta e risco suportando sozinho os riscos da atividade, uma vez que, assume a responsabilidade financeira sobre os gastos do veículo que utiliza.

Por outro lado, o TRT-13 no processo nº: 0000699-64.2019.5.13.002 entendeu que, esses riscos como os custos do veículo, manutenção e gasolina (material de trabalho) não interessam para definir se é o motorista quem assume o risco do negócio. Sendo o investimento na tecnologia da plataforma da empresa o meio de produção que em comparação, o investimento do trabalhador é insignificante. Portanto, o trabalhador aliena o seu trabalho para a empresa-plataforma, essa por sua vez, assume o risco do empreendimento.

4.4.6 Entre a subordinação jurídica, objetiva, estrutural, telemática e algorítmica

Subordinação, característica essencial que diferencia o trabalhador autônomo do empregado, podendo esse vínculo se dar na modalidade padrão, intermitente, terceirizado. Isso posto, serão expostos os argumentos e tipos de subordinação que mais aparecem fundamentando as jurisprudências sobre o tema.

A primeira turma do TRT-13, no processo nº 0000384-50.2021.5.13.0030, entendeu pela inexistência de subordinação jurídica ou hierárquica, conforme a ementa abaixo:

MOTORISTA DE APLICATIVO. USO DE PLATAFORMA TECNOLÓGICA UBER. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. Em que pese a existência de tecnologias computacionais e de telecomunicações, que não cessam de surgir, não se verifica existência de subordinação jurídica no serviço de transporte de passageiros por meio de aplicativo UBER, uma vez que os contratados possuem ampla autonomia e definem as condições de trabalho de acordo com as próprias conveniências. A ocorrência de obrigações e compromissos mínimos, de ambas as partes contratantes, é inerente a qualquer tipo de contrato e, portanto, insuficiente para caracterizar, por si só, suposto vínculo empregatício. (TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000384-50.2021.5.13.0030, Redator (a): Desembargador (a) Ana Maria Ferreira Madruga, Julgamento: 27/01/2022, Publicação: DJe 07/02/2022)

No inteiro teor, o motorista recorrente alega estar subordinado às ordens do algoritmo para obter vantagens. Sendo a sua rota seguida, supervisionada, devendo ficar online, podendo inclusive sofrer penalização caso não cumprisse as recomendações. Enquanto a empresa recorrida afirmou não haver prestação de trabalho a ela, uma vez que, realizava intermediação digital, não prestando serviços de transportes, apenas facilitava a localização e captação de clientes para os motoristas. Por fim, a turma entendeu que o motorista se auto tutelava, só se sujeitando aos algoritmos (expressão imaterial do empregador) por vontade própria, sem necessidade de informar sua decisão de quando vai ou não trabalhar à plataforma. Sendo, portanto, trabalhador autônomo.

Já a 2ª turma do TRT-13, no recurso ordinário nº 0000699-64.2019.5.13.0025, reformou a sentença do juízo *a quo*, que por sua vez havia negado o vínculo empregatício com base nas alegações da UBER. A empresa, por sua vez, afirmou não prestar serviços de transportes, apenas realizar intermediação digital,

conectando motoristas autônomos a usuários com interesse em contratar os serviços de transporte. Sendo a relação da UBER com o trabalhador autônomo apenas parceria comercial, inexistindo sequer trabalho prestado a favor da mesma. Concluindo que a autonomia dos motoristas é base dessa relação.

O acórdão, ao reformar a sentença, além da presença dos outros requisitos da relação de emprego, constatou subordinação, apresentando alguns conceitos para justificar a sua existência nessa relação.

Fundamentando que a reclamada atua na economia de bicos ou *Gig Economy* com a prestação de trabalho sob demanda, também chamado de *on-demand*, onde os serviços são distribuídos pelo aplicativo e prestados seguindo o padrão de qualidade da plataforma. Essa, por sua vez, seleciona e gerencia os trabalhadores, para melhor realizar a sua finalidade, qual seja a prestação do serviço de transporte. Apesar dos novos conceitos, a definição de empregado e empregador permanecem e o direito do trabalho continua a tutelar as novas situações geradas pelo modo de produção da indústria 4.0 tanto quanto a subordinação dessa relação subsiste. Portanto, não é necessário ser criada nova legislação que se adeque às novas situações.

Ato contínuo, considerou que diversas formas de trabalho estão surgindo e, conforme a OIT, se tratam de:

[...] "relações de emprego disfarçadas" ou de trabalho autônomo simulado, a fim de contornar regulamentações trabalhistas e previdenciárias ou obrigações fiscais que podem ser atribuídas exclusivamente à relação de emprego dentro de uma determinada jurisdição (Eurofound, 2013; OIT, 2015a; OCDE, 2014)

Entendendo ainda que esse tipo de trabalho inserido na economia de bicos gera concorrência desleal com as empresas que cumprem a lei, incentivando o dumping social levando a desvalorização do trabalho humano para manter a competitividade.

Corroborando com esse entendimento tem o fato de que a UBER, apesar de se considerar empresa desenvolvedora de tecnologia:

Conforme esclarece o Procurador do Trabalho RODRIGO CARELLI, a UBER não utiliza nem mesmo a estrutura de informática própria. Ela funciona sobre a plataforma da *Amazon Web Service*, ou seja, é a Amazon

quem fornece a infraestrutura computacional para a plataforma da UBER funcionar. (Palestra on line disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=wcmd2zRTuAw>) (ANDRADE, 2020)

E conforme estudo realizado pelo MPT, a infraestrutura do aplicativo (o algoritmo) nada mais é do que telecomunicação que utiliza servidores e armazenam dados, utilizados no gerenciamento da atividade empresarial. Para, por exemplo: monitorar como é executado o serviço, punindo com diminuição das corridas ofertadas e até com o desligamento do aplicativo, quando os padrões de qualidade e suas regras não são cumpridas à risca pelos motoristas.

Os novos conceitos, tecnologias e os contratos de adesão dessas plataformas que inovaram o mercado de trabalho mantém a subordinação, escondendo, por meio de fraude, o contrato de emprego. Diferente das plataformas digitais que apenas oferecem meio de aproximação mais eficiente para as partes que vão contratar, quais sejam o motorista e o usuário da plataforma, a plataforma em questão é meio de trabalho sob demanda. Onde, por estarem diretamente ligados ao objeto da atividade econômica exercida pela mesma, os motoristas sofrem intervenções na prestação dos serviços. Como a empresa: decidir o valor que vai cobrar pelo seu trabalho; decidir o valor que retém e repassa ao motorista; retirar do valor retido as taxas que entender caber a si, sendo ainda esse pagamento feito semanalmente e não por serviço concluído.

Citou que, segundo o trabalho de pesquisa “Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego: Um Estudo do Trabalho Subordinado Sob Aplicativos” publicado pelo MPT em 2018, é um Instrumento utilizado para manter os motoristas à disposição da demanda o preço variável. Pois, sendo mantido o preço baixo, os trabalhadores têm o seu tempo de trabalho controlado, uma vez que, teriam de fazer mais viagens para receber remuneração suficiente para a sua sobrevivência.

Há também, o controle, por meio da avaliação dos usuários do serviço direcionada para a organização da atividade empresarial que pode, inclusive, excluir o trabalhador da plataforma. Essa avaliação não é direcionada para os usuários escolherem qual prestador querem contratar. Com isso, é possível concluir que os clientes são da plataforma e não do motorista, que não pode ser escolhido diretamente pelo usuário. Quem escolhe o prestador de serviços é a plataforma. E a

prestação de serviço não pode ser negociada com os clientes devendo seguir as condições definidas pela empresa.

Outra forma de controle é realizada pelo marketing da empresa que traz ao conhecimento de motoristas e clientes os padrões de qualidade e recomendações da plataforma. Transformando os clientes em fiscais das regras impostas pela empresa onde, por meio de sua avaliação, podem contribuir para a exclusão do motorista da plataforma, não dando a estes outra escolha, que não, seguir as regras. Inclusive, no caso concreto, o reclamante teve sua conta desativada em razão de comentários dos clientes, apesar de, segundo a própria plataforma, a avaliação média dele estava em 4,92 estrelas de 5 estrelas possíveis.

Na ata de audiência ainda constou afirmação do reclamante de que:

[...] “não precisava pedir autorização ou comunicar afastamentos, porém, após 2 ou 3 dias sem prestar serviço, recebia um comunicado, consistente em uma mensagem enviada pelo aplicativo, informando que deveria voltar a prestar serviços e, caso contrário, estaria passivo a desligamento da plataforma, situação que também se repetia caso recusasse 3 ou 4 viagens.” (ANDRADE, 2020)

Esses fatos revelam que há subordinação clássica, onde o poder diretivo é exercido pela configuração do algoritmo que, por sua vez, é meio telemático e, como tal, a direção realizada por meio dele se equipara a subordinação jurídica em conformidade com o art. 6º, parágrafo único da CLT. O que também é chamado de subordinação algorítmica, por ser a subordinação que o algoritmo impõe ao trabalhador utilizando-se do banco de dados que armazena para gerenciar e realizar com mais eficiência o serviço de transportes prestado pela empresa-aplicativo. Considerando ainda, que em conformidade com o art. 452-A, §3º, mesmo a possibilidade de recusar a oferta para prestar o serviço por parte do motorista, não desnatura a subordinação hierárquica existente na relação. Citando inclusive o art. 235, §13º da CLT, que disciplina a atividade do motorista:

Art. 235-C, [...] § 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos. (BRASIL,1943)

Demonstrando assim, em suas palavras, que é “inerente à atividade do motorista profissional a ampla flexibilidade na fixação do horário de trabalho. Dessa forma, o fato de poder ficar *off line* não exclui o vínculo de emprego”.

Discorreu que, ainda que seja erroneamente defendido que inexistente a subordinação clássica e se considere que as ordens não se mostram de forma evidente; pois contidas em avaliações dos usuários do serviço, em códigos de conduta, procedimentos, metas e objetivos; é inegável que os trabalhadores se subordinam objetivamente e mesmo estruturalmente as empresas-plataforma. Decorrendo a subordinação objetiva do fato que eles por vontade própria ao se ligarem a plataforma se inserem voluntariamente nas finalidades e objetivos da atividade da plataforma. Enquanto a subordinação estrutural, do fato que os motoristas para realizarem suas atividades se subordinam a dinâmica de organização e funcionamento da empresa-plataforma.

Considerando ainda, que:

[...] duas importantes pesquisas, apresentadas em 2018, tanto pelo Massachusetts Institute of Technology , como pelo The Australia Institute: o diferencial dessas empresas frente às empresas tradicionais de táxis, que já possuem tecnologia similar, é o não pagamento - total ou parcial - dos impostos e encargos, a supressão dos direitos trabalhistas e a intensificação do trabalho. Uber: assim começam as greves do futuro. (Disponível em: <https://outraspalavras.net/direitosouprivilegios/uber-assim-comecam-as-greves-do-futuro/>) (ANDRADE, 2020)

Analisando os termos da recorrida, observou a preocupação em afirmar que os motoristas eram independentes, autônomos e que só poderiam utilizar a plataforma se com isso concordassem. O que é incongruente com a atuação real da empresa-aplicativo ao:

[...] prescrever minuciosamente como a prestação de serviços deverá ser realizada, direcionando a conduta e proceder de seus clientes (leia-se prestadores de serviços de transporte), controlando a qualidade dos serviços e, inclusive, reservando-se o direito de exclusão do motorista que não atender a suas diretrizes e ou não prestar um serviço de qualidade, conforme avaliações de seus usuários na plataforma. (ANDRADE, 2020)

Aduziu, por fim:

Note-se, ademais, que na CLT não há a referência a estar 'sob ordens', ou subordinação no sentido clássico da palavra. Os elementos encontrados na lei são 'direção' do trabalho e 'dependência', que são facilmente encontráveis nesse novo modelo, inserido no contexto dos aplicativos e plataformas digitais. (ANDRADE, 2020)

Por todas as razões citadas anteriormente e com base no princípio da primazia da realidade constante no art. 9º e 442 da CLT, foi reconhecida a existência do vínculo empregatício.

4.5 Da subordinação à pejotização na loggi

Pejotização, neologismo utilizado para se referir a contrato firmado com pessoa jurídica, com finalidade de descaracterizar o vínculo empregatício, sendo nos termos do art. 9º da CLT, nulo de pleno direito o contrato que tentar impedir ou fraudar a aplicação da CLT. Isso posto, nesse tópico é analisada jurisprudência referente à plataforma LOGGI. Empresa de fretes, que em seus termos de adesão exige dos entregadores possuir um CNPJ MEI ativo na Receita Federal para prestarem o referido serviço.

O TRT-15 reformou a sentença proferida pelo juízo a quo, para reconhecer o vínculo empregatício entre o motofretista e a plataforma LOGGI, no processo nº: 0011214-39.2020.5.15.0003. Com base no entendimento que a plataforma presta serviços de entrega e não de intermediação e que para tal é essencial ter diversos trabalhadores à disposição para a realização da sua atividade econômica. Constatando a presença dos requisitos essenciais ao vínculo de emprego. Sendo eles a não eventualidade tendo em vista a essencialidade permanente do serviço prestado a continuidade da atividade. A subordinação exercida por meios telemáticos como prevista no art. 6º, parágrafo único da CLT, uma vez que, caso não cumprisse com as determinações da recorrida, sofreria punições. Prova disso é que recebia as chamadas para entregas no celular e caso ficasse sem atender mais que uma ou duas, poderia ser bloqueado no aplicativo. Chegando a receber ligações telefônicas caso não estivesse online por longo período. Havendo onerosidade frente ao fato que o trabalho é realizado em troca de remuneração em valor definido pelo empregador. Presente a pessoalidade frente à impossibilidade do trabalhador mandar terceiro em seu lugar para realizar a prestação acordada nos termos de adesão.

Na reclamação o entregador pediu o reconhecimento do vínculo de emprego na modalidade intermitente. A empresa-plataforma contestou alegando ser empresa de aplicativo que realiza intermediação aproximando consumidores e entregadores autônomos não havendo, portanto, sequer relação de trabalho entre o reclamante e a reclamada. Evocando, o art. 3º da CLT, para dizer que é requisito do vínculo empregatício o prestador do serviço ser pessoa natural, requisito não preenchido pelo motofretista que realizava a atividade por meio de cadastro de Microempreendedor Individual MEI. Alegando ainda que não realiza direção da prestação de serviços, que se dá sem a presença da subordinação jurídica, portanto de forma autônoma.

A 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba, juízo de origem, havia entendido pela ausência da subordinação jurídica. Pois o motofretista definia livremente a área de atuação, clientes, jornada de trabalho, quando tirava férias, tanto quanto não havia cobranças da reclamada quanto a esses quesitos. Portanto, o autônomo apenas se utilizava da plataforma “para captação de entregas”. Custeando sozinho todos os gastos com a sua moto e combustível para as entregas. Por fim, considerou que:

[...] o fato de a reclamada bloquear o motofretista quando ele recusa ou cancela diversas corridas não se revela capaz de configurar subordinação jurídica, mostrando-se razoável em razão da necessidade de organização da logística da intermediação de serviços, por parte da ré. Oportuno salientar, ainda, que o fato de o reclamante necessitar seguir as regras impostas pela reclamada enquanto mantém o aplicativo ligado, como permanecer com o GPS ligado e seguir a rota estabelecida pelo aplicativo, não é suficiente, por si só, para retirar o caráter autônomo da prestação de serviços, tendo em vista a necessidade de estabelecimento de diretrizes mínimas a serem seguidas, visando, especialmente, a garantia da segurança dos entregadores e clientes do aplicativo. Outro ponto que reforça a convicção acerca da inexistência da relação de emprego é a retenção, pela empresa, do importe de 20 a 25% sobre o valor recebido pelo motofretista a cada entrega realizada, o que não se mostra razoável. (MONTANAGNA, 2022)

A ideia extraída desse excerto é que a plataforma no exercício da organização logística essencial a intermediação de serviços pode bloquear o trabalhador o excluindo da atividade caso este descumpra algumas regras básicas impostas pelo contrato de adesão, não se formando relação de subordinação. Expressando mera relação entre partes autônomas que têm obrigações a cumprir entre si para a manutenção da mesma, que por sua vez objetivam a segurança que a plataforma passa aos clientes. Além disso, é reforçada a conclusão pela

incompatibilidade do liame empregatício com os valores brutos percebidos pelos motofretistas.

4.6 OPERADORAS LOGÍSTICAS DO IFOOD E A TERCEIRIZAÇÃO

Quanto ao entregador modo nuvem do IFOOD, aquele que faz entregas diretamente pelo aplicativo, as jurisprudências em suas fundamentações não diferem muito das exploradas anteriormente nos subtópicos do tópico “4.4 Análise conjunta e sistematizada de jurisprudências”. A título de exemplo, a decisão da primeira turma do TRT-13 no processo nº 00004671920225130002, onde julgou ação que pedia pelo reconhecimento do vínculo empregatício com o IFOOD, entendeu pela inexistência de contrato de emprego, uma vez que inexistente a subordinação jurídica.

As alegações do reclamante são semelhantes a fundamentação do acórdão que declarou a existência do vínculo por existir a subordinação jurídica, telemática, objetiva e estrutural, conforme analisado no tópico “4.4 ANÁLISE CONJUNTA E SISTEMATIZADA DE JURISPRUDÊNCIAS” e perceptível no relatório da presente jurisprudência:

Alega que na relação entre os litigantes havia subordinação, porque o entregador cumpria determinações empresariais por meio de sistema de GPS, SMS e avaliações. Destaca a ausência de autonomia, porque apesar de ter a opção de entrar ou não no sistema da reclamada, o entregador não possui nenhum cliente próprio, advindos todos eles da base de clientes da reclamada, não sendo facultado àquele sequer a liberdade de escolher a quem atenderia, podendo apenas aceitar ou recusar a chamada. Destaca que era a reclamada quem, unilateralmente, definia as condições de serviço, como admissão, gerenciamento total do serviço desde o ponto de coleta até o destino final da encomenda, monitorando o percurso. Sustenta que não era possível acessar a plataforma de trabalho sem concordar com os termos de uso impostos pela reclamada. Entende que estão presentes todos os requisitos necessários ao reconhecimento do vínculo empregatício reivindicado na inicial. [...] O distintivo, no caso dos autos, seria a forma de aferição desses elementos consolidados, postos em concreção mediante emprego de arsenal tecnológico, especificamente o aplicativo IFOOD, dotado de algoritmos poderosos o suficiente para viabilizar controle da jornada, promoção de avaliações e aplicação de sanções punitivas. Para o recorrente, trata-se de novel concepção de trabalho subordinado, sem horário fixo, com jornadas avançando pelas horas que deveriam ser vagas. (SILVA, 2022)

No entanto ficou entendido que a reclamada não tinha qualquer gerência sobre o motoboy, que se autotutela quanto à jornada de trabalho, escolhendo

quando, por quanto tempo e se iria trabalhar, só se sujeitando ao algoritmo quando quisesse, sem a necessidade de avisar a sua decisão. Fatos que não traduzem subordinação jurídica e sim uma relação de usuário da plataforma, conforme a ementa do acórdão:

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)

No IFOOD, além do entregador modo nuvem, aquele que atende diretamente por meio do aplicativo, existe outra modalidade onde o entregador atua por meio de Operador Logístico. Que por sua vez, tem contrato firmado com a plataforma para, nas palavras do termo de adesão geral, “viabilizar” as condições firmadas com estabelecimentos parceiros. Para isso, gerenciam a prestação de serviço dos entregadores além de repassar a remuneração passada pelo IFOOD, aos trabalhadores. Fatos esses que geraram grande controvérsia judicial, como se verá a seguir. Desde jurisprudências que negam completamente a existência de vínculo empregatício, às que reconhecem o vínculo: com a OL e a responsabilidade subsidiária do IFOOD, com a OL e a responsabilidade subsidiária do estabelecimento parceiro, só com a OL e só com o IFOOD. Essa modalidade além da discussão acerca da existência do vínculo empregatício, traz a peculiaridade da existência ou não de terceirização.

Apesar da diferença, por se tratarem de reclamações que pedem o reconhecimento do vínculo com o Operador Logístico e a responsabilidade subsidiária do IFOOD, nas duas jurisprudências que se seguem, o vínculo foi negado com argumentos similares aos da decisão anterior.

O primeiro acórdão é da quinta turma do TRT-3, no processo nº: 00101775820215030105, que além do entendimento aduzido acima quanto a ser o trabalhador autônomo, considerou ainda a alteridade para negar a existência do vínculo do entregador com a plataforma IFOOD e a OL, conforme a ementa:

MOTOBOY. VEÍCULO PRÓPRIO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. ASSUNÇÃO DOS RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA. AUTONOMIA. No que se refere ao vínculo empregatício, registro, de início, que tal relação depende da forma como o trabalhador prestou os serviços, prevalecendo, sempre, a realidade vivida em detrimento dos aspectos formais. Para o reconhecimento do vínculo é necessário verificar, portanto, a existência dos elementos fático-jurídicos configuradores da relação empregatícia (pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica). Ausente qualquer um destes elementos, não há como se admitir a existência do vínculo empregatício. Quando o empregado trabalha com motocicleta própria e assume os riscos de sua atividade, fica evidenciada relação jurídica própria do trabalho autônomo. (TRT-3 - RO: 00101775820215030105 MG 0010177-58.2021.5.03.0105, Relator: Manoel Barbosa da Silva, Data de Julgamento: 01/04/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: 01/04/2022.)

Outra decisão no mesmo sentido, proferida pela mesma turma no mesmo tribunal:

MOTOFRETISTA. UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMA DIGITAL PARA CONEXÃO DE USUÁRIOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS DE ENTREGA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INOCORRÊNCIA. No entendimento majoritário desta Eg. Turma, o cadastramento em plataforma virtual para prospecção e localização de usuários dos serviços de entrega não gera o vínculo de emprego entre o motofretista e a empresa de tecnologia detentora da plataforma virtual e tampouco com a empresa de entregas cadastrada na aludida plataforma como operadora logística, estando ausentes, a seu sentir, os requisitos configuradores da relação de emprego. Assim sendo, no entender majoritário deste d. Colegiado, não há que se falar em vínculo de emprego entre as partes. (TRT-3 - RO: 00104746320205030020 MG 0010474-63.2020.5.03.0020, Relator: Jaqueline Monteiro de Lima, Data de Julgamento: 07/05/2021, Quinta Turma, Data de Publicação: 10/05/2021.)

De maneira oposta, o TRT- 10 decidiu pela existência do vínculo de emprego com a OL (Sis Motos), que por sua vez executa as atividades de entregas para o IFOOD, empresa tomadora, conforme o acórdão:

RECURSO DA PRIMEIRA E SEGUNDA RECLAMADAS. APRECIÇÃO CONJUNTA 1. RECONHECIMENTO DO CONTRATO DE EMPREGO. MOTOCICLISTA ENTREGADOR ADMINISTRADO POR OPERADOR LOGÍSTICO DO IFOOD. REQUISITOS ESSENCIAIS DO CONTRATO DE TRABALHO COMPROVADOS. O contrato de trabalho se caracteriza pela prestação pessoal de serviços não eventuais mediante subordinação e salário na forma do art. 3.º da CLT. No caso, ficou comprovado que a primeira reclamada é Operadora Logística do iFood. Os Operadores Logísticos (OL's) são empresas contratadas pelo iFood para "administrar grupos de entregadores" e essa ocorrência afasta por completo a alegação dessa empresa de que é apenas uma plataforma digital de intermediação de negócios, posto que ela administra os entregadores por meio dos operadores logísticos. Administrar significa "gerir, governar", o que faz

emergir a subordinação jurídica dos entregadores administrados. O trabalhador autônomo detém o poder sobre a própria atividade, não se submete a escalas, horários ou punições, assim como não tem a obrigação de estar à disposição daquele que contrata os seus serviços, enquanto que o empregado aliena o poder de direção de sua atividade e está submetido à administração pelo empregador. O acervo probatório evidencia que o reclamante estava submetido a escala feita pelo Operador Logístico, bem como ficava à disposição desse operador no horário designado, devendo se justificar em caso de atraso ou falta e poderia ser apenado com multa em caso de ausência, mesmo que não tivesse sido acionado para realizar qualquer entrega. O trabalho perdurou por onze meses, foi executado pelo próprio reclamante e foi remunerado, logo, estão presentes todos os requisitos do art. 3.º da CLT, que autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício. [...] RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA 1. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Quando uma empresa transfere quaisquer de suas atividades para outrem temos o fenômeno da terciarização de serviços. A nomenclatura utilizada nos contratos, por si só, não é suficiente para afastar essa conclusão, devendo ser realizada a análise da forma como os contratos são executados. Constatado que a segunda reclamada atua no ramo de entrega de refeições e que o reclamante fora contratado pela primeira reclamada para realizar o serviço de entregador em benefício da segunda reclamada, emerge sua condição de tomadora dos serviços que autoriza a aplicação das decisões do Supremo Tribunal Federal no Tema nº 725 da Repercussão Geral e ADPF 324, bem como o entendimento da Súmula 331, IV, do TST. [...] Recurso da primeira reclamada conhecido e não provido. Recurso da segunda reclamada conhecido e parcialmente provido. (TRT-10 - ROT: 00000364620215100020 DF, Data de Julgamento: 30/03/2022, Data de Publicação: 06/04/2022)

A terceira turma do referido tribunal formou seu entendimento com base nas alegações do reclamante de que era subordinado ao sócio-gerente da OL, sendo punido por faltas funcionais.

A OL e o IFOOD alegaram a autonomia do motoboy; a inexistência de habitualidade, pessoalidade, exclusividade e subordinação.

A Sis Motos ainda aduziu não ter contratado o trabalhador, que o cadastro que mantinha dele foi feito na plataforma do IFOOD, que por sua vez, apenas realizava a conexão do trabalhador autônomo a estabelecimentos parceiros.

O IFOOD afirmou manter contrato de parceria comercial com a referida OL. Que o motociclista não prestou serviços a OL, uma vez que, autônomo prestava serviços por conta própria, portanto inexistente o vínculo de emprego com a primeira reclamada. Não ser a tomadora dos serviços prestados por trabalhador da OL não havendo, portanto, relação de terceirização entre as partes. Ainda, que a utilização da plataforma pelo entregador não implica no vínculo empregatício padrão com a plataforma, pois a mesma nunca dirigiu, comandou ou realizou pagamentos ao reclamante. Apesar das alegações das reclamadas a turma considerou que:

O cotejo das contestações das reclamadas, além de revelar contradição, evidencia a existência de contrato entre o iFood e a Sis Motos para manter disponíveis motociclistas entregadores para cumprir a promessa do iFood de rapidez e eficiência na entrega da refeição. Embora a segunda reclamada se apresente como " *plataforma digital de intermediação de negócios* ", na realidade ela explora o ramo de entrega de refeições, entre outras atividades. O fato de que não é o iFood quem prepara as refeições é irrelevante, posto que a venda é feita em seu aplicativo e é essa plataforma digital que controla todas as entregas, inclusive resolvendo os problemas de devolução dos valores. Dessa forma, é fato público e notório que o iFood explora o ramo da entrega de refeições e também temos o iFood Mercado, iFood Bom e Barato, iFood Shop, iFood Empresas e iFood Refeição, outras vertentes da atuação da segunda reclamada, utilizando operadores logísticos (OL's) como a primeira reclamada para administrar grupo de entregadores. Além do fato de o iFood ser uma empresa de entregas de refeições controlando todo o processo, a primeira reclamada afirmou textualmente que os seus entregadores fazem o cadastro na Plataforma Digital iFood Entregadores, evidenciando que o reclamante era cadastrado nessa plataforma e nessa condição prestou serviços à primeira reclamada que é denominada pelo iFood de Operador Logístico (OL). (SANTOS, 2022)

Por fim, foi concluído que além de presente os demais requisitos do vínculo empregatício, a OL ao "administrar" os motoboys gere e governa a sua prestação de serviços, havendo, portanto, a subordinação jurídica. Por fazer isso em favor do IFOOD que necessita dos entregadores na sua atividade empresarial, surge a relação terceirizada. Sendo portanto, o IFOOD responsável subsidiariamente pelo adimplemento das verbas trabalhistas devidas pela OL ao empregado.

Entendimento diverso do anterior foi o proferido pela sexta turma cadeira três, do TRT-2, no processo nº: 1000801-16.2018.5.02.0056, que dando provimento ao recurso do IFOOD reformou a sentença de primeiro grau que reconheceu a responsabilidade subsidiária da plataforma frente à terceirização em sua relação com a OL (primeira reclamada) e o trabalhador.

O acórdão entendeu que o IFOOD (segunda reclamada) apenas realiza intermediação digital entre prestador dos serviços (restaurante) e seu destinatário final (consumidor). Onde, com base na análise do estatuto social da segunda reclamada, os serviços do entregador não se inserem na atividade econômica da mesma, que por sua vez envolve:

[...] apenas o agenciamento e intermediação mercantil de restaurantes e estabelecimentos similares, inclusive mediante veiculação de propagandas e fornecimento de equipamentos voltados à integração de sistemas e transmissão de dados. (CORREA, 2020)

Portanto, após conceituar a terceirização como:

[...] a terceirização (*outsourcing*) se constitui em técnica vertical de descentralização da atividade produtiva, mediante delegação, a terceiros, de alguns (ou todos) os estágios da cadeia econômica do fornecedor de bens e serviços. (CORREA, 2020)

Concluiu:

[...] que os vínculos trabalhistas subjacentes aos serviços intermediados pela recorrente são de responsabilidade exclusiva do restaurante usuário da plataforma, pois, diferentemente do que ocorre na terceirização de serviços, a 2ª reclamada não é destinatária ou beneficiária direta da mão de obra do autor, não ocupando, assim, a condição de "tomadora" dos serviços. (CORREA, 2020)

Quanto ao restaurante parceiro usuário da plataforma, ele não foi colocado no polo passivo da presente reclamação, apesar do entendimento da turma, não havia como reformar a sentença o incluindo na condenação para ser responsabilizado subsidiariamente pelo adimplemento.

Por fim, apenas ficou mantida a sentença quanto à condenação da primeira reclamada (a OL) como sendo a empregadora do reclamante e única tomadora dos seus serviços, não havendo terceirização, por conseguinte inexistente responsabilidade subsidiária à responsabilidade da OL em adimplir as verbas trabalhistas. Não sendo aplicáveis a súmula nº 331 do TST nem os dispositivos da Lei nº 6.019/74.

Por sua vez, a primeira turma do TRT-19, no processo nº 0000168-24.2020.5.19.0009, apesar do recurso do IFOOD, manteve a sentença de primeiro grau, que havia reconhecido vínculo empregatício na modalidade de terceirização condenando a OL Telex Express a adimplir com as devidas verbas trabalhistas, considerando o IFOOD a empresa tomadora, portanto responsável subsidiariamente pelo adimplemento das referidas verbas. Ainda que tenha mantido a sentença, a turma, só o fez para não proferir acórdão extra petita, pois, como consta na ementa do acórdão:

IFOOD. INTERMEDIÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO E ALGORITMO COMO INSTRUMENTOS DE

CONTROLE. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E DEPENDÊNCIA ECONÔMICA. Se da prova ministrada desponta que o trabalhador estava inserido no negócio da empresa, que faz intermediação entre entregadores de alimentos e restaurantes, fazendo-o via aplicativo, com fiscalização e cálculo da remuneração através de algoritmo, mesmo com alguma flexibilidade no horário, o que não obscurece a incidência da legislação laboral, há relação de emprego. Porém, se no caso sob julgamento o pedido é de responsabilidade subsidiária, em razão de terceirização do serviço, a condenação deve se adequar aos limites objetivos da lide, como acertadamente consignou a sentença. (TRT-19 - RO: 00001682420205190009 0000168-24.2020.5.19.0009, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 17/06/2021)

Frente ao fato de ser o Operador Logístico que:

[...] fazia as recomendações previstas nos termos de uso da plataforma, exigia que os trabalhadores permanecessem on-line, podendo punir os entregadores com suspensão ou desligamento da plataforma, operando muito mais como preposto, distante da aparente capacidade econômica exigida pelo art. 4º-A da Lei 6.019/74, daí a ilegalidade da contratação visualizada na sentença. (INÁCIO, 2021)

A turma entendeu ter elementos suficientes para considerar o IFOOD o verdadeiro empregador do motociclista. Pois, por meio da plataforma (meio telemático), dirigia diretamente a atividade havendo subordinação jurídica entre a empresa-plataforma e o trabalhador. Além do fato que, apesar de à OL ter sido incumbida essa direção por meio do contrato com o IFOOD, a referida OL sequer possuía capacidade econômica condizente com a execução do mesmo.

Finalizado o terceiro capítulo, conclui-se que a grande divergência jurisprudencial reside na discussão acerca da natureza da atividade empresarial dessas plataformas. Que se desdobra no questionamento sobre ser a natureza das mesmas motivo apto a refutar a prestação de trabalho a favor destas e conseqüentemente os requisitos essenciais à formação do vínculo empregatício. Considerando que o labor realmente é prestado apenas em favor dos usuários consumidores que acessam as plataformas em busca dos serviços oferecidos nestas.

Caso se entenda que o trabalho prestado por meio dos aplicativos UBER, IFOOD e LOGGI é em favor das respectivas empresas os demais requisitos são observados, no entanto ainda subsiste a dúvida quanto a existência ou não da subordinação nessas relações.

Especificamente quanto ao IFOOD e suas operadoras logísticas, ainda que se considere configurada a subordinação dos entregadores, resta saber com qual se forma o vínculo empregatício seja com o IFOOD ou com a OL. Faltando decidir se haveria responsabilidade subsidiária pelo adimplemento das referidas verbas trabalhistas e a qual pessoa jurídica essa caberia por ser a tomadora dos serviços prestados: o IFOOD ou o estabelecimento parceiro.

Após a exposição dos variados e divergentes entendimentos possíveis, encontrados durante a pesquisa para a produção do referido capítulo, com objetivo de expor qualitativamente a discussão jurisprudencial acerca do tema, se faz importante esclarecer que a maioria das turmas do TST continua a tender pelo entendimento da inexistência do vínculo empregatício nas empresas-plataformas que intermediam o trabalho e inclusive com as operadoras logísticas do IFOOD.

Vale ressaltar que a SDI-1, órgão do TST que uniformiza as jurisprudências das turmas, estava analisando o processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 proveniente de acórdão da 5ª turma, proferido sob a égide da lei 13.015/2014; e o processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 proveniente de acórdão da 3ª turma, proferido sob a égide da lei 13.015/2014 e anterior à lei 13.467/2017. Os acórdãos proferidos pelas referidas turmas possuem entendimentos divergentes quanto à existência do vínculo de emprego dos motoristas com a UBER. Sendo o julgamento interrompido por pedido de vista regimental, após sugestão de instaurar incidente de recurso repetitivo sobre a matéria. Em 06/10/2022 o primeiro processo foi retirado de pauta e conseqüentemente, teve a vista regimental prorrogada. Enquanto o segundo processo, em 02/12/2022, foi remetido para a secretaria da subseção especializada em dissídios individuais para prosseguir o julgamento. Até o momento nenhum dos dois foi julgado. Portanto, não há ainda entendimento jurídico sumulado, orientação jurisprudencial ou precedente normativo quanto ao tema.

Por fim, é válido pontuar que, apesar de não ter sido abordado no presente trabalho de conclusão de curso, o vínculo de emprego com as plataformas de aplicativo já foi: objeto de ações civis públicas pautadas em inquéritos civis movidos pelo Ministério Público do Trabalho; objeto de projetos de lei – PLs no legislativo; objeto de Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) no município de São Paulo. Ainda movimentou os municípios de Araraquara e São Paulo a lançarem aplicativos atendendo a algumas reivindicações dos motoristas de plataformas. O aplicativo

MobizapSP que vai ser operado por empresa vencedora de licitação e o Bibi Mob que é fruto de parceria da prefeitura de Araraquara com cooperativas.

Sendo ainda essa divergência o que motivou o debate no ministério do trabalho por meio de comissão tripartite especial a ser composta por representantes das empresas, lideranças de entregadores, de motoristas de aplicativo e o poder público. O objetivo é chegar a conclusões sobre a regulamentação dos serviços prestados por meio de plataformas digitais, para ao final ser feita a propositura de um projeto de lei ao congresso nacional para apreciação.

Apesar disso, as centrais sindicais estão tendo maior destaque do que as associações que representam as categorias. Essas, que surgiram com o objetivo de representar os trabalhadores de aplicativos, uma vez que, os sindicatos estavam habituados apenas a defender os trabalhadores com vínculo empregatício. Apesar disso, as centrais estão tentando mudar sua atuação se aproximando das categorias.

Até o encerramento do presente trabalho de conclusão de curso, apenas foram indicados os representantes dos aplicativos, sendo a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), a qual a UBER e o IFOOD fazem parte e o Movimento de Inovação Digital (MID), do qual a LOGGI participa. A referida comissão ainda não foi formada, pois não foram indicados nomes por parte dos demais ministérios que vão participar e das centrais sindicais.

Além disso, segundo reportagem de Marcelo Menna Barreto, do Extra Classe, está em curso a organização de doze cooperativas de mobilidade e transporte de pessoas, de oito estados brasileiros em uma federação de motoristas de aplicativo. Juntos, com o objetivo de concorrer com as demais plataformas de transporte por meio da criação de uma mantenedora de aplicativo para melhorar a qualidade de vida dos motoristas e garantir preço justo aos usuários. Garantindo a segurança no trânsito, tarifas justas que já incluam o recolhimento de INSS dos motoristas e o ISS pela prestação do serviço. Ainda com possibilidade de distribuir valores excedentes aos cooperados ao fim de cada ano fiscal e, com a finalidade de encontrar uma forma de garantir descanso remunerado.

Apesar desse esforço, as cooperativas ainda sentem dificuldade de acesso ao Governo Federal para manter diálogo sobre as suas necessidades. Como a essencialidade de atualização das leis que tutelam o cooperativismo, para poderem se encaixar na proteção dada pelas mesmas. Apesar dessa dificuldade, o Secretário

Nacional de Economia Popular e Solidária do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), Gilberto Carvalho, assegurou que na comissão tripartite a ser formada “As cooperativas, com certeza, serão ouvidas”.

As doze cooperativas, estão buscando junto de outras cooperativas de outros países, como França, Inglaterra e Alemanha, num esforço internacional, a criação de um aplicativo.

Diante de tantas iniciativas públicas e privadas, ainda em andamento, para solucionar a questão e com vistas à valorização do trabalho humano e a dar dignidade a esses trabalhadores precarizados, nenhuma foi efetivamente concluída. Portanto, só o tempo vai mostrar qual ou quais vão ser as soluções adotadas, demandando mais tempo ainda para se auferir a sua efetividade, frente aos objetivos que se prestou.

5 CONCLUSÃO

Mediante os estudos realizados nesta monografia, constou-se a relevância da análise das divergências entre as teses acerca do vínculo empregatício no trabalho sob demanda prestado por meio de aplicativos. Frente ao quantitativo de 1,7 milhão de motoristas e entregadores que segundo o IPEA participam da *gig economy* a qual esses aplicativos fazem parte, vale ressaltar que segundo estimativa do IBGE, 107,476 milhões de pessoas no Brasil são economicamente ativas, ou seja, mão de obra em potencial, números um tanto eloquentes por si só. Ainda, pelo forte impacto que causaram na organização do trabalho, que segue os rumos da precarização, levantando questionamentos acerca da sua natureza e do seu futuro. Por conseguinte gerando grandes controvérsias sociais, judiciais e agindo como fator de mobilização de iniciativas, ainda em curso: no legislativo, executivo e em cooperativas desses trabalhadores.

No capítulo segundo nomeado “INDÚSTRIA 4.0, ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO” foi realizada a apresentação de algumas definições importantes à introdução e situação do tema principal. Onde se concluiu que o surgimento, desenvolvimento e crise do direito do trabalho rumo à flexibilização e desregulamentação trabalhista é um processo concomitantemente e intrinsecamente ligado às revoluções industriais que com os seus respectivos modelos de produção influenciaram as formas de organização do trabalho. Cada qual, visando aumentar o valor extraído da cadeia organizacional por meio de inovações gerenciais e tecnológicas. Com a criação, evolução e redução dos custos de armazenagem, análise e transferência de dados as TICs - Tecnologias da Informação e Comunicação, se popularizaram, integraram a economia de compartilhamento e estruturaram a quarta revolução industrial. A indústria 4.0 como é chamada, tem como principal diferencial a integração entre mundo virtual e real conectando toda a cadeia produtiva ao mesmo tempo que descentraliza o trabalho. As plataformas digitais UBER, IFOOD E LOGGI surgiram nesse meio e se consideram como parte da economia de compartilhamento e apesar de também se utilizarem das TICs, é questionável terem o caráter de meras intermediadoras facilitadoras da conexão formada entre terceiros, que entre si buscam e oferecem serviços. Pois, a alegação de que não fazem parte dessa

relação sequer como beneficiárias dos trabalhos prestados por meio delas, se depara com questionamentos baseados na forma de operação das mesmas. Como o suposto fato de ser o trabalho prestado pelos trabalhadores nelas cadastrados a real atividade-fim dessas empresas, ou o fato de serem todas as atividades que elas declaram prestar dependentes do trabalho prestado pelos mesmos. Essas plataformas com certeza intermediam o trabalho sob demanda, a dúvida reside é se o fazem exercendo poder diretivo, disciplinar e hierárquico com finalidade de organizar a própria atividade econômica.

No capítulo terceiro de nome “AS INOVAÇÕES DA DIFERENÇA ENTRE TRABALHO E EMPREGO NA ERA DA TELEMÁTICA”, por sua vez, foi feita análise doutrinária dos requisitos essenciais à configuração do vínculo empregatício, quais sejam ser prestado por pessoa natural, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e, para alguns doutrinadores alteridade também chamada de não assunção dos riscos do empreendimento pelo empregado. Integradamente a essa análise foram observados os termos de adesão da UBER, IFOOD e LOGGI; de onde se desprende o entendimento do modelo de operação de cada uma.

Neste capítulo para a análise proposta foi tomado como premissa que essas empresas são prestadoras dos serviços que os trabalhadores nelas cadastrados realizam, ou seja, que há prestação de trabalho a favor destas. Com isso foi constatada a presença da: prestação realizada por pessoa natural pela simples leitura dos contratos; pessoalidade pautada na impossibilidade de transferência do cadastro pessoal a terceiros meio pelo qual a prestação se dá; não eventualidade que se pautou na essencialidade dos trabalhadores para a continuidade da atividade empresarial, seja ela considerada como atividade-fim ou não; onerosidade observada pelo ponto de vista dos trabalhadores que prestam serviço que é precificado pelas plataformas que ainda decidem o como, quando e quanto vai pagar; alteridade percebida enquanto possibilidade dos trabalhadores comprarem o seu material de trabalho sem se configurar assunção dos riscos do empreendimento.

A grande discussão nesse cenário é quanto à existência de subordinação, a teoria mais aceita na doutrina é a da subordinação jurídica aquela existente no poder de direção do empregador. Considerando que em 2017 com a reforma trabalhista surge a previsão do contrato de trabalho autônomo na CLT; e também que o art. 9º

da CLT que fala da nulidade de contratos simulados com objetivo de fraudar a CLT ainda é vigente.

As indagações que surgem são quanto à paradoxal situação causada pela observação conjunta: do contrato de adesão que alega a autonomia; da possível consideração de que houve a diluição dos poderes diretivo, disciplinar e hierárquico em manuais de comunidade, avaliações dos usuários, contrato de adesão, e por fim no algoritmo que operacionaliza os dados gerados por essas interações e com base nisso apresenta respostas programadas, como a diminuição das ofertas de trabalho ou o desligamento do trabalhador das plataformas (fatos estes questionados pelas plataformas); somados às disposições dos artigos 9º e 442-B ambos da CLT. Enquanto isso, os termos de adesão a estas plataformas informam que os trabalhadores só podem o fazer caso concordem que são autônomos, com total poder de escolha sobre as suas prestações de serviços realizadas diretamente aos usuários consumidores, sendo a plataforma apenas intermediadora dessa relação. Considerando que o trabalhador pode simplesmente não utilizar a plataforma se discordar das disposições lá contidas, aí está o problema dos contratos de adesão de trabalho onde qualquer um pode se inserir cumprindo os requisitos mínimos.

Seria a diluição dos elementos constituintes do poder de direção em diversos elementos separados, que por sua vez são agregados pelo algoritmo fator determinantes à configuração da parassubordinação enquanto forma tênue de subordinação levando a não configuração do vínculo empregatício? Ou seria aplicável a essa situação o art. 6º, parágrafo único que equipara a subordinação jurídica aos comandos, controle e supervisão realizados por meios telemáticos e informatizados de comando? Afinal, no que consiste esse comando para diferenciar qual trabalho é subordinado e qual é parassubordinado? Uma vez que o algoritmo é programado com finalidade de atender as necessidades das plataformas de intermediação de trabalho. O fazem por meio de interposição da tecnologia que ao mesmo tempo decide e envia o comando, que por sua vez é resposta programada por terceiro que não os titulares da empresa. Seria então o gerenciamento realizado pelo algoritmo apenas a facilitação do encontro entre prestadores de serviço e clientes em potencial? Ou se trata da direção da prestação com o objetivo de realizar a atividade empresarial das respectivas plataformas? Quanto a esse requisito apenas se chegou a dúvidas.

Houve separadamente o detalhamento de peculiaridades quanto o IFOOD e a LOGGI.

Foi observada a possível existência de pejetização na LOGGI, empresa essa que exige que os trabalhadores tenham CNPJ MEI para realizar seu cadastro. Nesse caso concluiu-se que se restar configurada a existência dos requisitos do vínculo, em especial a subordinação pode ser reconhecido o vínculo empregatício frente à fraude trabalhista.

Observada ainda as possibilidades de configuração do vínculo de emprego terceirizado entre: IFOOD ou as OLs (como o prestador), com estabelecimentos parceiros ou o IFOOD (como o tomador); ainda podendo considerar a existência de quarteirização onde o tomador final seria o estabelecimento parceiro, a quem o IFOOD prestaria os serviços de entrega, que por sua vez seriam tomados das OLs. Atentando para o fato de que foi constatado que algumas OLs não têm capacidade econômica para a execução do contrato de terceirização, e que na verdade os entregadores podem ser considerados como dirigidos pelo próprio IFOOD, portanto a depender do caso concreto essa terceirização ou quarteirização podem ser considerados ilícitos frente a fraude trabalhista.

Por fim, foi levantada brevemente a dúvida quanto à possibilidade desses trabalhadores serem considerados empregados intermitentes ou de se tratarem de eventuais, nesse último caso tornando inexistente o vínculo.

Assim sendo, o capítulo quarto “A FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS PLATAFORMAS SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA”, se aprofundou nessas divergências, dessa vez retratando qualitativamente o entendimento jurisprudencial recente referente ao tema controvertido.

Inicialmente foi abordado o afastamento da jurisdição trabalhista das ações de fazer cumuladas com o pedido de danos morais e materiais referentes ao desligamento desses trabalhadores de suas respectivas plataformas por decisão do STJ. A decisão da segunda seção considerou serem os trabalhadores autônomos ou eventuais sendo portanto competência do juízo estadual por se tratar de contrato de intermediação de natureza civil; a despeito da EC 45/2004 e da competência material da justiça do trabalho para julgar lides que decorrem da relação de trabalho *lato sensu*. Onde sem adentrar o caso concreto julgou o mérito proferindo entendimento que considera a relação de trabalho *stricto sensu* inexistente. Por mais que esta não seja vinculante, segue sendo aplicada. Sendo ainda utilizada

como alegação dessas plataformas no judiciário para tentar afastar a competência trabalhista dos pedidos de configuração do vínculo empregatício. Para além disso, ainda argumentam que o STJ já julgou a questão e entendeu pela inexistência do referido vínculo.

Em sequência foi utilizada uma decisão como forma de diferenciar as plataformas de trabalho sob demanda das participantes da economia de compartilhamento. O principal entendimento que se desprende é que na segunda opção essas plataformas proíbem a aferição de lucro por meio delas, sendo motivo suficiente para a sua exclusão da plataforma e/ou ainda, segundo o contrato, a assunção dos ônus da prestação de serviços pela pessoa que o realizou contrariamente às disposições contratuais. Nessas plataformas de compartilhamento não existiria sequer a prestação de trabalho a favor das respectivas empresas. Dúvida válida a ser levantada é quanto a qual seria então a diferença deste contrato de adesão com os contratos de adesão firmados com as plataformas de intermediação? Os últimos afirmam ser requisito a permanência dos prestadores na plataforma a total concordância com os termos do contrato, concluindo pela sua própria não responsabilidade trabalhista.

Outro apontamento interessante é o feito na decisão que diferenciou as plataformas que funcionam como um anúncio virtual de trabalho *freelancer*, das plataformas que tomam o trabalho dos prestadores. O principal argumento levantado foi que nas primeiras os trabalhadores decidem o preço do serviço e que apesar da existência de sistema de avaliação este é voltado para que os usuários que buscam o serviço decidam qual profissional contratar e não para a exclusão do mesmo da plataforma. Enquanto as últimas decidem os valores cobrados dos clientes, a forma que deve ser prestado o trabalho e por fim, as avaliações se prestam ao gerenciamento da atividade empresarial das referidas plataformas podendo levar a exclusão dos prestadores.

Isso posto, foi dado início a análise sistematizada da existência ou não do vínculo empregatício e suas possíveis modalidades. Por razão das divergências e até das argumentações jurídicas levantadas quanto a essas plataformas serem coincidentes, os temas gerais que são afetos às todas foram detalhados por meio da jurisprudência da UBER. Enquanto as peculiaridades de cada plataforma sendo abordadas em tópicos separados que levam seus respectivos nomes e com as devidas ressalvas naquilo que diferiam.

De maneira geral na presente conclusão com vistas a evitar ficar repetindo reiteradamente as mesmas considerações já abordadas no capítulo anterior, optou-se neste capítulo a se ater às considerações divergentes ou que acrescentam fatores significativos à discussão.

Primeiramente, se identificou que a grande divergência jurisprudencial reside na discussão acerca da natureza da atividade empresarial dessas plataformas. Que se desdobra no questionamento sobre ser a natureza das mesmas motivo apto a refutar a prestação de trabalho a favor destas e conseqüentemente os requisitos essenciais à formação do vínculo empregatício. Por considerar que o labor realmente é prestado apenas em favor dos usuários consumidores que acessam as plataformas em busca dos serviços oferecidos nestas.

Portanto, para demonstrar as divergências conforme proposto anteriormente deve-se considerar a premissa das decisões que negam a existência do vínculo de emprego, qual seja, que as prestações de serviço sequer são feitas em favor das plataformas e/ou que inexistente subordinação entre as partes. Assim sendo:

A personalidade pode ser considerada inexistente, considerando que: os termos de adesão com suas recomendações mínimas e manuais a serem seguidos para manter a segurança e confiabilidade da plataforma não passam disso, inexistente processo de seleção e a grande massa de prestadores aderentes às plataformas torna possível a fácil substituição destes por outrem nessa relação.

A inexistência da onerosidade com as plataformas se dá frente a consideração de que o trabalho não é prestado a favor destas e sim de terceiros que também aderem aos termos em busca dos serviços prestados por esses trabalhadores. Sendo ainda considerado incompatível o elevado valor de 70% a 80% recebido por esses trabalhadores, com o vínculo empregatício pretendido configurando parceria. Apesar dessa interpretação se faz possível o entendimento de que os valores gastos por esses motoristas nessa prestação eliminam qualquer possível vantagem remuneratória. Por fim, resta a dúvida sobre como deve ser auferida a titularidade dessa vantagem remuneratória/ econômica. Seria ela auferida na relação do todo (a plataforma e todos os trabalhadores)? Ou na relação especificamente de um trabalhador com a plataforma? E ainda, deveriam ser considerados os descontos do valor bruto recebido, frente aos gastos suportados pelo trabalhador para prestar o serviço?

Questionamentos que por sua vez levam à análise da alteridade da relação, apesar de não ser pacífica a sua essencialidade para a constituição do vínculo empregatício. A primeira decisão explorada entendeu que os meios de produção são constituídos pelos materiais utilizados para a prestação dos serviços desses trabalhadores a terceiros. Enquanto a segunda entendeu que são insignificantes os gastos com material de trabalho frente à plataforma dos aplicativos que realmente constituem o meio de produção no qual as respectivas empresas investiram assumindo o risco do empreendimento.

Quanto à subordinação, importante elemento de diferenciação do trabalhador autônomo do subordinado. Os argumentos que levam a negativa de sua existência consistem no entendimento de que esses trabalhadores realizam autotutela se sujeitando por vontade própria aos algoritmos sem que as expressões imateriais da vontade do empregador passadas por meio das plataformas (as quais esses trabalhadores podem declinar) configurem subordinação jurídica, também chamada de clássica ou hierárquica. Ainda são levantadas considerações quanto à inexistência da regulamentação das subordinações objetiva, estrutural e parassubordinação; como constituintes de modelo protegido pelo direito do trabalho.

Favoravelmente a existência da subordinação, foi feito o enquadramento da situação fática ao disposto no art. 6º, parágrafo único da CLT; por considerar que a direção da referida atividade empresarial das plataformas é realizada pelo algoritmo que é meio telemático; que para isso se utiliza dos manuais, das avaliações, da tarifa dinâmica, de benefícios e punições. Portanto, meio equiparado por força das disposições do referido artigo à subordinação jurídica, existindo, portanto as chamadas, subordinação algorítmica ou telemática. Constatada a fraude por meio do algoritmo. O magistrado seguiu considerando que, ainda era possível perceber nessa relação a subordinação objetiva e estrutural, pois em última instância esses trabalhadores se engajam nos objetivos das plataformas e também na sua estrutura organizacional. Por meio de toda a argumentação deduzida neste parágrafo e com base nos dispositivos do art. 9º e 442-B da CLT foi desconstituído o contrato de prestação de trabalho autônomo, em favor do reconhecimento da fraude trabalhista, por conseguinte do vínculo empregatício.

Quanto à não eventualidade existem decisões que consideram a irregular prestação do trabalho como prestação de trabalho eventual, portanto inexistente vínculo empregatício. Enquanto tem decisões que entendem que a eventualidade

não traduz a intermitência da relação. Podendo ser considerado intermitente conforme a lei que não define prazos claros referentes a quanto tempo pode permanecer esse empregado sem atender às ofertas para prestar os serviços. Em acordo com o art. 452-A, §3º, onde a possibilidade de recusar a oferta para prestar os serviços não desnatura a subordinação da relação e sim constitui a definição do trabalho intermitente.

Ao que se pesem os argumentos gerais contrários a formação do vínculo seguiu-se fazendo considerações quanto às questões específicas de cada plataforma.

No caso da LOGGI foi considerado que o trabalho prestado por CNPJ MEI, frente a inexistência de subordinação jurídica torna impossível a configuração do vínculo. A situação fática considerada foi que o motorista definia: livremente a área de atuação, clientes, jornada de trabalho, quando tirava férias, tanto quanto não havia cobranças da reclamada quanto a esses quesitos. Portanto, esse trabalhador apenas captava pedidos de entrega utilizando a plataforma, que por sua vez apenas facilita essa relação.

Especificamente quanto às decisões referentes ao IFOOD e suas operadoras logísticas, ainda que se considere configurada a subordinação dos entregadores, resta saber com qual se forma o vínculo empregatício seja com o IFOOD ou com a OL. Faltando decidir se haveria responsabilidade subsidiária pelo adimplemento das referidas verbas trabalhistas e a qual pessoa jurídica essa caberia por ser a tomadora dos serviços prestados: ao IFOOD ou ao estabelecimento parceiro. Não foram encontradas jurisprudências se referindo à quarteirização.

Em contrassenso com a premissa seguida aqui nesta conclusão referente ao último capítulo, caso se entenda que o trabalho prestado por meio dos aplicativos UBER, IFOOD e LOGGI é em favor das respectivas empresas os demais requisitos do vínculo são observados, no entanto ainda subsiste a dúvida quanto à existência da subordinação ou parassubordinação destas relações.

Por último, nessa monografia restaram os apontamentos qualitativos e sistematizados de como os elementos: sociais, econômicos, factuais, e argumentações jurídicas se organizam e para que direções apontam seus entendimentos a respeito da discussão sobre a natureza do trabalho prestado por meio das plataformas digitais e suas possíveis modalidades. Não sendo possível

chegar a entendimento único, mas a uma pluralidade de possibilidades de enquadramento.

Sendo ainda, validamente lembrado que por se tratar de análise qualitativa expositiva, independente da eloquência dos entendimentos favoráveis ao vínculo empregatício permanece na maioria das turmas do Tribunal Superior do Trabalho o entendimento pela sua inexistência. Apesar de o tema ainda não ter sido objeto de entendimento jurídico sumulado, orientação jurisprudencial ou precedente normativo.

Contudo, mediante as conclusões apresentadas, foi constatada a necessidade de exposição da situação, onde é válido pontuar que, apesar de não ter sido tratado no presente trabalho essa divergência ainda deu origem a: ações civis públicas pautadas em inquéritos civis movidos pelo Ministério Público do Trabalho; projetos de lei; Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) no município de São Paulo; levou os municípios de Araraquara e São Paulo a lançarem aplicativos atendendo a algumas reivindicações dos motoristas de plataformas (o aplicativo MobizapSP que vai ser operado por empresa vencedora da licitação e o Bibi Mob que é fruto da parceria da prefeitura de Araraquara com cooperativas).

Motivou também a formação de comissão tripartite a ser composta por representantes das empresas; de lideranças dos entregadores e motoristas de aplicativo e do poder público. O objetivo é chegar a conclusões sobre a regulamentação dos serviços prestados por meio de plataformas digitais, para ao final ser feita a propositura de um projeto de lei ao congresso nacional para apreciação. Quanto a isso, ainda resta indagar se essa lei vai abarcar todos os aplicativos da mesma forma. E, por conseguinte, se vai conseguir se manter atualizada e aplicável quanto a possíveis alterações posteriores nos algoritmos, que por sua vez, podem ser alterados de maneira mais célere do que as leis.

Além disso, doze cooperativas de mobilidade e transporte de pessoas, de oito estados brasileiros estão se organizando em uma federação de transportes, com objetivo de criar um aplicativo para concorrer com as plataformas de transporte através de uma mantenedora de aplicativo, para melhorar a qualidade de vida dos motoristas, melhorar a segurança no trânsito, garantir preço justo aos usuários, com tarifas que já incluam o recolhimento do INSS dos motoristas e do ISS pela prestação do serviço, considerando a possibilidade de distribuir os valores excedentes aos prestadores do serviço e ainda garantir o descanso remunerado.

Apesar desse esforço, as cooperativas ainda sentem dificuldade de acesso ao Governo Federal para manter diálogo sobre as suas necessidades para colocar em prática esses planos. Apesar dessa dificuldade, o Secretário Nacional de Economia Popular e Solidária do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), Gilberto Carvalho, assegurou que na comissão tripartite a ser formada as cooperativas serão ouvidas. Essas cooperativas também estão buscando junto de outras cooperativas de outros países, como França, Inglaterra e Alemanha, num esforço internacional, a criação de um aplicativo.

Diante de tantas iniciativas públicas e privadas, ainda em andamento, para solucionar a questão com vistas à valorização do trabalho humano e a dar dignidade a esses trabalhadores precarizados, não houve um entendimento único, mas a pluralidade de possibilidades de encaminhamentos, que até o momento não foram efetivamente concluídos. Portanto, só o tempo vai mostrar quais serão as soluções adotadas, e se estas serão aptas a atingir os objetivos que se prestaram.

6 REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, Valparaíso**, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso>. acesso em: 05 oct. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vítor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- BARRETO, Marcelo Menna. **Cooperativas criam aplicativo nacional de transporte de passageiros para concorrer com uber e 99**. EXTRAclasse. 14 mar. 2023. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/economia/2023/03/cooperativas-criam-aplicativo-nacional-de-transporte-de-passageiros-para-concorrer-com-uber-e-99/?utm_source=Lista+EC+14+mar.+uber+e+99&utm_medium=Lista+EC+14+mar.+uber+e+99&utm_campaign=Lista+EC+14+mar.+uber+e+99&utm_id=Lista+EC+14+mar.+uber+e+99&utm_>. Acesso em: 25 maio. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Relação de emprego: considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e praticista**. Revista Síntese Trabalhista, n. 153, p. 145 et seq., mar. 2002.
- BARROS, Carlos Juliano Barros. **Quem representará motoristas e entregadores na comissão que regulará apps?**. UOL. 04 abr. 2023. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/04/04/lideranca-de-centrais-sindicais-em-comissao-para-regular-apps-gera-criticas.htm>>. Acesso em: 25 maio. 2023.
- BAUMAN, Zygmunt. May Tim. **CAPITALISMO PARASITÁRIO e outros temas contemporâneos**. Tradução de Eliana Aguiar. Jorge Zahar ed. Rio de Janeiro. Editora ZAHAR, 2010.
- BIASOLI, Cissa de Almeida. Juíza do trabalho da 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. **Reclamação trabalhista nº 0100574-50.2020.5.01.0075**. Ricardo Rodrigo

da Silva Barreto. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 03 ago. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1257773485/inteiro-teor-1257773499>. Acesso em: 21 jan. 2023.

BLABLACAR, **Termos e Condições**. 23 set. 2021. Disponível em: <https://blog.blablacar.com.br/about-us/terms-and-conditions> . Acesso em: 13 mar. de 2023.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao1988> . Acesso em: 02 mar. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF: Senado Federal, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm >. Acesso em: 02 mar. de 2023.

BRASIL. Lei nº 5.452 (1943). **Consolidação das leis do trabalho**, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-pe.html> . Acesso em: 02 mar. de 2023.

BRASIL. Lei nº 6.019 (1974). **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências**. Brasília, DF: Senado Federal, 1974. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6019-3-janeiro-1974-357401-publicacaooriginal-1-pl.html> . Acesso em: 02 mar. de 2023.

CAMBRIDGE INTERNATIONAL DICTIONARY OF ENGLISH. **Cambridge, UK: Cambridge University Press**, 2002. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/race-to-the-bottom> . Acesso em: 26 Out. 2022.

CANOTILHO, José Joaquim G.; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; et al. **Série IDP - Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788553602377. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553602377/>. Acesso em: 14 mar. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo, Método, 2018.

CÍCERO, José. **Sem que entregadores saibam, iFood tem contrato que prevê direitos trabalhistas**. maio. 2022, UOL, AGÊNCIA PÚBLICA. Disponível em:

<<https://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-publica/2022/05/16/sem-que-entregadores-saibam-ifood-tem-contrato-preve-direitos-trabalhistas.htm>>. Acesso em: 10 mar. de 2023.

CORREIA, Henrique. **Resumo de Direito do Trabalho**. Salvador, JusPODIVM, 2018.

COSTA, Anna Beatriz Matias Diniz de Castilho Costa. Juíza do trabalho da 7ª Vara do Trabalho de Vitória. **Reclamação trabalhista nº 0000155- 17.2022.5.17.0007**. V.P.L. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 31 ago. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/1628465787/inteiro-teor-1628465790>. Acesso em: 21 jan. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Ministro do TST. **Vista Regimental do Processo nº 100353-02.2017.5.01.0066**. 06 out. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 fev. 2023.

DELOITTE. **Industry 4.0 Challenges and solutions for the digital transformation and use of exponential technologies**. 24 de Out. de 2014. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/manufacturing/ch-en-manufacturing-industry-4-0-24102014.pdf> . Acesso em: 24 Out. 2022.

ELIAS, Kauane. **Taylorismo: O Que é, Características, Contexto Histórico E Importância**. Estratégia Vestibulares, 11 de Fev. 2022, Disponível em: vestibulares.estrategia.com/portal/materias/geografia/taylorismo-o-que-e-caracteristicas-contexto-historico-e-importancia/#Contexto-historico-do-taylorismo. Acesso em 24 de Out. de 2022.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. Ministro do TST. **Recurso de Revista nº 10454-06.2018.5.03.0097**. 07 ago. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br>

GOMES, Bruno; COELHO, Carlos de Mello Rodrigues. **Panorama da Inovação: Indústria 4.0**. Rio de Janeiro, FIRJAN, 2016. Disponível em: <https://www.firjan.com.br/publicacoes/publicacoes-de-inovacao/industria-4-0-1.htm>.

GONÇALVES, Lucas. **Taylorismo, Fordismo E Toyotismo: Conheça Os Modelos de Produção!**. Estratégia Militares, 18 de Maio. 2022, Disponível em: <https://militares.estrategia.com/portal/materias-e-dicas/geografia/taylorismo-fordismo-e-toyotismo-conheca-os-modelos-de-producao/> Acesso em: 24 de Out. de 2022.

GOV.BR. **Apenas 23% dos trabalhadores de transporte por aplicativo contribuem para o INSS.** 15 fev. 2023. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13530- apenas-23-dos-trabalhadores-de-transporte-por-aplicativo-contribuiam-para-o-inss](https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13530-apenas-23-dos-trabalhadores-de-transporte-por-aplicativo-contribuiam-para-o-inss)> Acesso em: 13 mar. 2023.

GUAHY, Vinícius. **5 projetos de lei sobre motoristas de aplicativo no congresso nacional.** 55 Content. 27 jan. 2023. Disponível em:<<https://55content.com.br/mobilidade/projetos-de-lei-sobre-motoristas-de-aplicativo/>>. Acesso em: 25 maio. 2023.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P. **Empreendedorismo.** 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

IFOOD, **TERMOS E CONDIÇÕES DE USO IFOOD PARA ENTREGADORES.** XX set. 2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Termos-e-condicoes-v2022.pdf>> . Acesso em: 07 mar. de 2023.

IFOOD, **TERMOS E CONDIÇÕES DE USO IFOOD PARA ENTREGADORES.** 17 mar. 2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>> . Acesso em: 07 mar. de 2023.

Indústria 4.0: a tecnologia a serviço da produtividade. Harvard Business Review: Brasil, p. 8-11, ago. 2011. Edição especial Fórum de Inovação Brasil 2015.

LEITE, **Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho.** Disponível em: Minha Biblioteca, (14th edição). Editora Saraiva, 2022.

LOGGI, **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo.** 09 set. 2021. Disponível em: <<https://www.loggi.com/termos-de-uso-entregadores/#inexistencia-vínculo>> . Acesso em: 09 mar. de 2023.

MCCRAW, Thomas K. **Prophet of Innovation: Joseph Schumpeter and Creative Destruction.** Cambridge, Mass: Belknap Press of Harvard University Press, 2007. Print.

MUCELIN, Guilherme; CUNHA, Leonardo. 1. **Introdução à Economia do Compartilhamento: Relações Trabalhistas ou Não Trabalhistas na Economia do Compartilhamento.** São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/13537>

27369/relacoes-trabalhistas-ou-nao-trabalhistas-na-economia-do-compartilhamento. Acesso em: 18 de Outubro de 2022.

MEDEIROS, Breno. Ministro do TST. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10454-06.2018.5.03.0097**. 04 ago. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1266945357/inteiro-teor-1266945512>. Acesso em: 05 fev. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 2ª REGIÃO. **Empresas de aplicativo de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego**. Disponível em: <<https://www.prt2.mpt.mp.br/619-empresas-de-aplicativos-de-motofrete-sao-alvo-de-acao-civil-publica-ajuizada-do-ministerio-publico-do-trabalho-por-burlarem-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 25 maio. 2023.

MONTEIRO, Daniel. **Em quase dois anos, CPI dos aplicativos investigou atuação de plataformas de transporte e delivery na capital**. Câmara Municipal de São Paulo, São Paulo. 09 jan. 2023. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.leg.br/comissao/comissoes-encerradas/cpi-dos-aplicativos/>> Acesso em: 25 maio. 2023.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Trabalho precário e informalidade : desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos**. Rio de Janeiro, IPEA, 2021. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10948/1/td_2707.pdf

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Memoria del director general: trabajo decente**. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 87., 1997, Ginebra, Suíza. Anales...Ginebra: OIT, 1999.

PECK, Patrícia. **DIREITO DIGITAL: Quando a sociedade muda, o Direito também deve mudar**. Revista Consultor Jurídico, 28 de novembro de 2002. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2002-nov-](https://www.conjur.com.br/2002-nov-28/quando_sociedade_muda_direito_tambem_mudar)

[28/quando_sociedade_muda_direito_tambem_mudar](https://www.conjur.com.br/2002-nov-28/quando_sociedade_muda_direito_tambem_mudar). Acesso em: 24 de Out. 2022

RECEITA FEDERAL, **Comprovante de Inscrição de Situação Cadastral**. Disponível

em:<https://solucoes.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/Cnpjreva_Comprovan te.asp>. Acesso em: 04 mar. de 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 24 out. 2022.

RIBEIRO, Moura. Ministro do STJ. **Conflito de Competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0)**. Denis Alexandre Barbosa. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 28 ago. 2019. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF. Acesso em: 20 jan. 2023.

RIFKIN, Jeremy. **The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism**. St. Martin's Publishing Group, 2014.

RODRIGUES, Douglas Alencar. Ministro do TST. **Vista Regimental do Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. 16 dez. 2022. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=3E7568E1B0E0A83FC311062C676DDF06.vm152?conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 fev. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®)**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

SCHOR, Juliet. **“Debating the sharing economy”**, em **Journal of Self-governance and Management Economics**, vol. 4, nº 3, 2016.

SECRETARIA DE POLÍTICA ECONÔMICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc): População Economicamente Ativa**. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2021/08/populacao-brasileira-chega-a-213-3-milhoes-de-habitantes-estima-ibge>>. Acesso em: 14 mar. 2023.

SHAPERO, Albert. **Entrepreneurship and economic development**, 1975.

SOARES, Roberta. **UBER: conheça o novo aplicativo de transporte criado para concorrer com o UBER, com 90% da tarifa para o motorista.** UOL, JC. 09 mar. 2023. Disponível em:

<<https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2023/03/15194354-uber-conheca-o-novo-aplicativo-de-transporte-criado-para-concorrer-com-o-uber-com-90-da-tarifa-para-o-motorista.html>> Acesso em: 25 maio. 2023.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TRT - 02. 6ª turma. Rui Ceasar Publio Borges Correa (Relator). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000801-16.2018.5.02.0056.** Aldo Batista Marques – ME. Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Gabriel dos Anjos Lirolla. 28 out. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1118806852/inteiro-teor-1118806884>. Acesso em: 04 fev. 2023.

TRT - 03. 5ª turma. Jaqueline Monteiro da Lima (Relatora). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010474-63.2020.5.03.0020.** Maicon Cinrino da Silva. SiS Moto Entregas Express Serviços. Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. 10 maio. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1205844850>. Acesso em: 22 jan. 2023.

TRT - 03. 5ª turma. Manoel Barbosa Silva (Relator). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010177-58.2021.5.03.0105.** Lucas Antonio Martins Pinheiro. Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Jackson Kenedy Verissimo da Paixão. 04 out. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1444459359/inteiro-teor-1444459374>. Acesso em: 22 jan. 2023.

TRT - 06. 2ª turma. Eneida Melo Correia de Araújo (Relatora). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000761-26.2019.5.06.0017.** Edvânio da Costa Pereira. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 27 out. 2021. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1310905354/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7612620195060017/inteiro-teor-1310905364>. Acesso em: 20 jan. 2023.

TRT - 09. 2ª turma. Luiz Alves (Relator). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000688-47.2021.5.09.0002.** Cesar Albino. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 19 out. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1335475583/inteiro-teor-1335475616>. Acesso em: 21 jan. 2023.

TRT - 10. 3ª turma. Cilene Ferreira Amaro Santos (Relatora). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000036-46.2021.5.10.0020.** SiS Moto Entregas Express Serviços.

Mateus Ítalo de Oliveira. Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. 06 abr. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1488836269/inteiro-teor-1488836401>. Acesso em: 23 jan. 2023.

TRT - 13. 1ª turma. Ana Maria Ferreira Madruga (Relatora). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000384-50.2021.5.13.0030**. Gleyson Carvalho de Almeida. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 07 fev. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1709106153/inteiro-teor-1709106157>. Acesso em: 21 jan. 2023.

TRT - 13. 1ª turma. Margarida Alves de Araujo Silva (Relatora). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000467-19.2022.5.13.0002**. Jonatas Barbosa Arruda Neto. Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. 04 out. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1678762902/inteiro-teor-1678762904>. Acesso em: 22 jan. 2023.

TRT - 13. 2ª turma. Thiago de Oliveira Andrade (Relator). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000699-64.2019.5.13.0025**. Richard Harrison de Lima Fernandes. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 25 set. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/933917795/inteiro-teor-933917805>. Acesso em: 20 jan. 2023.

TRT - 15. 11ª câmara. Antonio Francisco Montanagna (Relator). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011214-39.2020.5.15.0003**. Jenilson Alves Costa. Loggi Tecnologia LTDA. 21 jan. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1357208505/inteiro-teor-1357208544>. Acesso em: 21 jan. 2023.

TRT - 19. 1ª turma. Pedro Inácio (Relator). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000168-24.2020.5.19.0009**. Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Russlan Moreira Vasconcelos. Tarcisio de Souza Gama. 17 jun. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-19/1234107565/inteiro-teor-1234107576>. Acesso em: 04 fev. 2023.

UBER, **Termos Gerais de Uso**. 21 mar. 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/> . Acesso em: 07 mar. de 2023.