

CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO
UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

EVA CAROLINE ROCHA BERNARDINO DE LIMA

**MEIOS LEGAIS PARA A TUTELA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (IN)
FORMAIS: O ESTUDO SOBRE O CASO DOS EMPREGADOS POR APLICATIVOS**

CAMPINA GRANDE - PB

2023

EVA CAROLINE ROCHA BERNARDINO DE LIMA

**MEIOS LEGAIS PARA A TUTELA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (IN)
FORMAIS: O ESTUDO SOBRE O CASO DOS EMPREGADOS POR APLICATIVOS**

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Fisioterapia pela UniFacisa – Centro Universitário.

Área de Concentração: Direito do Trabalho e Transformações Sociais

Orientador: Prof.^o da UniFacisa, Francisco de Assis Barbosa Junior

CAMPINA GRANDE - PB

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
(Biblioteca da UniFacisa)

XXXXX

Lima, Eva Caroline Rocha Bernardino.

Meios legais para a tutela das relações de trabalho (in)formais: o estudo sobre o caso dos empregadores por aplicativo/Eva Caroline Rocha Bernardino de Lima –
Campina Grande-PB, 2023.

Originalmente apresentado como Artigo Científico de bacharelado em Direito do autor
(Bacharel – UniFacisa – Centro Universitário, 2023).

Referências.

1. Reconhecimento de vínculo empregatício. 2. Avanço no meio de contratação. 3. Garantias Legais.

I. Título...

CDU-XXXX(XXX)(XXX)

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico
– Meios legais para a tutela das relações de trabalho
(in)formais: o estudo sobre o caso dos empregadores
por aplicativo, apresentado por Eva Caroline Rocha
Bernardino de Lima, como parte dos requisitos para
obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado
pela UniFacisa – Centro Universitário.

APROVADO EM ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a da UniFacisa, Francisco de Assis Barbosa
Junior, Dr. Orientador

Prof. da UniFacisa, Nome Completo do Segundo
Membro, Titulação.

Prof. da UniFacisa, Nome Completo do Terceiro
Membro, Titulação.

MEIOS LEGAIS PARA A TUTELA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (IN) FORMAIS: O ESTUDO SOBRE O CASO DOS EMPREGADOS POR APLICATIVOS

Eva Caroline Rocha Bernardino de Lima¹

Francisco de Assis Barbosa Junior²

RESUMO

Os elementos que distinguem a relação de emprego das outras formas de trabalho são os seguintes: subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade. Portanto, sempre que esses elementos estiverem presentes, o trabalho deixará de ser apenas um labor e passará a ser considerado um emprego. Esse status confere ao indivíduo não apenas ocupação, mas também as salvaguardas e prerrogativas inerentes ao contrato de trabalho. Com base nesse entendimento, emergem novos modelos de atividade profissional que estão ganhando terreno de forma progressiva, incentivados pelo fomento ao empreendedorismo. Contudo, análises de situações concretas têm revelado que tais modelos, em verdade, estão submetidos a relações de emprego, embora as garantias e proteções do trabalhador não sejam respeitadas. Diante disso, o objetivo central deste estudo é analisar e ilustrar a presença dos traços distintivos do vínculo empregatício no contexto das plataformas e aplicativos digitais no Brasil. Para esse propósito, conduziu-se uma pesquisa em literatura especializada, páginas virtuais dos tribunais e em repositórios eletrônicos de conhecimento, incluindo SciELO, CAPES e Google Scholar. Conclui-se que uma ação normativa se faz imperativa no sentido de estabelecer um arcabouço regulatório para esse modus operandi, conferindo-lhe a classificação de contrato de trabalho. Tal medida garantiria aos trabalhadores envolvidos todas as prerrogativas inerentes ao labor, conferindo-lhes, assim, os direitos que lhes são devidos.

Palavras-chave: Vínculo empregatício. Trabalhadores de aplicativos. Proteção ao trabalho.

ABSTRACT

The elements that distinguish an employment relationship from other forms of work are as follows: subordination, personality, non-permanence and onerousness. Therefore, whenever these elements are present, the work is no longer just a job and is considered employment. This status gives the individual not only occupation, but also the safeguards and prerogatives inherent in the employment contract. Based on this understanding, new models of professional activity have emerged and are progressively gaining ground, encouraged by the promotion of entrepreneurship. However, analysis of concrete situations has revealed that these models are actually subject to employment relationships, even though the worker's guarantees and protections are not respected. In view of this, the central objective of this study is to analyze and illustrate the presence of the distinctive features of the employment relationship in the context of digital platforms and apps in Brazil. To this end, research was conducted in specialized literature, court websites and electronic knowledge repositories, including SciELO, CAPES and Google Scholar. The conclusion is that regulatory action is imperative in order to establish a regulatory framework for this modus operandi, classifying it as an employment contract. Such a measure would guarantee the workers involved all the prerogatives inherent in employment, thus granting them the rights they are due.

Keywords: Employment relationship. App workers. Labor protection.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo investiga a dinâmica na relação de trabalho entre os entregadores de mercadorias por meio de aplicativos e as empresas que os contratam, com o propósito de avaliar a presença ou ausência de um vínculo empregatício nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Apesar de interpretações divergentes na literatura jurídica, a configuração do vínculo trabalhista, de acordo com a CLT, está condicionada aos requisitos essenciais delineados nos artigos 2º e 3º, que incluem subordinação, onerosidade, pessoalidade, prestação por pessoa física e não eventualidade.

Na sociedade contemporânea, permeada pela tecnologia e pela disseminação de informações, o serviço de entrega por meio de aplicativos tornou-se crucial. O avanço tecnológico possibilitou o surgimento de aplicativos móveis, conhecidos como Apps, facilitando o estabelecimento de empresas especializadas na entrega de diversos produtos, com ênfase particular em alimentos.

Essas empresas desempenham um papel fundamental na prestação de serviços digitais no setor de transporte. Através de aplicativos gratuitos instalados em dispositivos móveis, os usuários têm a conveniência de localizar restaurantes e estabelecimentos, onde podem realizar pedidos de refeições.

Por outro lado, as entregas são realizadas por profissionais que se registram nessas plataformas de entrega. Os entregadores vinculados a esses aplicativos não cobram diretamente dos consumidores, uma vez que o pagamento é efetuado pelo usuário final através de cartão de crédito. Em contrapartida, os entregadores recebem remuneração posteriormente, diretamente da empresa contratante. Esse sistema de remuneração leva em consideração a relação entre a oferta de entregadores, a demanda dos consumidores e fatores como a duração e distância da entrega na formação dos preços.

A história da profissão dos trabalhadores de aplicativos no Brasil é marcada por um crescimento acelerado e uma transformação significativa no mercado de trabalho. O surgimento desses trabalhadores está intimamente ligado ao advento da economia de compartilhamento e à disseminação de plataformas digitais que conectam prestadores de serviços a consumidores de forma rápida e conveniente.

Nos últimos anos, o Brasil viu um aumento notável no número de trabalhadores envolvidos em atividades como motoristas de corridas compartilhadas, conhecidas como rideshare, e entregadores de comida, entre outras. Esses trabalhadores encontraram nas

plataformas de aplicativos uma oportunidade de renda flexível, permitindo-lhes definir seus próprios horários de trabalho e agir de acordo com sua disponibilidade.

A importância dessa profissão emergiu em diversas frentes. Primeiramente, os aplicativos proporcionaram uma solução para problemas de desemprego e subemprego, permitindo que muitos indivíduos encontrassem uma fonte de renda adicional ou principal. Além disso, essas plataformas facilitaram o acesso a serviços de transporte e entrega de alimentos de maneira mais eficiente, melhorando a vida cotidiana dos usuários.

No entanto, o rápido crescimento desse novo modelo de trabalho também trouxe à tona questões complexas e desafios para o sistema regulatório. A definição do status de emprego desses trabalhadores tem sido uma questão central, com debates em torno da classificação como contratados independentes ou empregados formais. Isso tem implicações diretas sobre os direitos trabalhistas, benefícios e proteções sociais que esses profissionais recebem.

A batalha legal e regulatória sobre a classificação desses trabalhadores continua até hoje. A crescente conscientização sobre questões como salários justos, condições de trabalho adequadas e segurança no emprego tem levado a pressões por regulamentações mais abrangentes para garantir que os direitos desses profissionais sejam devidamente protegidos.

A regulação dessa relação torna-se imperativa devido ao nível de subordinação existente entre os entregadores e as empresas por aplicativos. Por exemplo, um entregador pode investir na aquisição de um veículo mais eficiente, e a empresa pode desvinculá-lo sem explicações adequadas, deixando-o desamparado em relação aos seus direitos trabalhistas.

Portanto, apesar de oficialmente não reconhecer o vínculo empregatício nas interações entre entregadores e empresas de aplicativos, a prática revela uma instabilidade jurídica e, em alguns casos, a imposição de barreiras injustificadas na execução dessas atividades. Tais obstáculos muitas vezes vão além dos acordos inicialmente estabelecidos entre as partes.

Mesmo sem uma legislação específica, já existem decisões judiciais que reconhecem o vínculo trabalhista entre as empresas de aplicativos e os entregadores, baseando-se no atendimento de todos os requisitos delineados no art. 3º da CLT.

A principal controvérsia nos tribunais trabalhistas é a identificação do vínculo entre as duas partes. Para superar esse impasse, especialistas destacam a urgência de uma regulamentação própria, sendo imperativo que o legislador intervenha para estabelecer diretrizes claras e justas para ambas as partes envolvidas.

2. PRINCÍPIOS E ASPECTOS DA RELAÇÃO DE RELAÇÃO DE TRABALHO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A relação de trabalho é uma interação fundamental na dinâmica socioeconômica, envolvendo a troca de serviços entre trabalhadores e empregadores. O vínculo empregatício, por sua vez, representa uma modalidade específica dessa relação, regida por elementos essenciais. A legislação, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), define critérios como subordinação, onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e prestação por pessoa física para estabelecer o vínculo empregatício.

A subordinação refere-se à hierarquia na relação, onde o empregado segue as direções do empregador. A onerosidade implica a contraprestação financeira pelo trabalho realizado. A pessoalidade destaca a natureza individual da prestação de serviço, enquanto a não eventualidade denota a regularidade na execução das atividades. Por fim, a prestação por pessoa física estabelece que a relação ocorre entre uma pessoa física (o trabalhador) e uma pessoa jurídica (o empregador).

Com as transformações na sociedade e no mercado de trabalho, novas modalidades desafiam as concepções tradicionais, como o trabalho remoto e as plataformas digitais. Essas mudanças têm levantado discussões sobre a adaptação da legislação trabalhista para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em contextos contemporâneos.

Em resumo, a compreensão dos conceitos e características da relação de trabalho e do vínculo empregatício é essencial para balizar as relações laborais, proporcionando segurança jurídica e justiça tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores.

2.1 Natureza jurídica da relação de trabalho

A natureza jurídica da relação de trabalho pode ser categorizada como Direito Público, Privado ou Misto. Conforme afirmado por GARCIA (2010, p.129), a classificação dessas relações se dá de acordo com os princípios e normas que regem as interações entre as partes envolvidas.

No Direito do Trabalho observam-se diversas normas de caráter cogente, ou seja, com natureza de ordem pública. Isso, no entanto, não significa que o Direito do Trabalho seja considerado Direito Público, pois, não regula, de forma preponderante, a atividade estatal, nem o exercício de seu poder de império. O caráter imperativo de certas normas jurídicas, apenas significa a relevância para a sociedade, na sua observância.

Em primeiro plano, o Direito Público compreende o conjunto de normas que regulam as atividades e funções entre o Estado, os particulares e os servidores. Em contrapartida, o

Direito Privado abrange as normas que disciplinam as relações privadas estabelecidas entre os próprios particulares. Por fim, o Direito Misto refere-se ao conjunto de normas jurídicas que apresentam natureza tanto pública quanto privada, como é o caso da regulamentação das relações entre produtores e consumidores, ou entre empregados e empregadores.

Com efeito, BARROS (2010, p. 92) aborda essa temática e conclui que "os conceitos podem ser agrupados em três categorias: subjetiva, objetivas ou mistas, dependendo da perspectiva filosófica, política ou social dos autores e do contexto histórico de sua elaboração".

Com base no pensamento de DELGADO (2010, p.45,46), temos:

Nesse debate teórico, o Direito do Trabalho já foi classificado como componente do Direito Público por autores de distinta especialização jurídica. Prepondera, hoje, entretanto, a classificação do ramo justrabalhista no segmento do Direito Privado. Há autores, contudo, que consideram esse ramo jurídico inassimilável a qualquer dos dois grandes grupos clássicos enquadrando-se em um terceiro grupo de segmentos jurídicos, o Direito Social.

Embora haja uma clara influência do direito público na dinâmica da relação de trabalho, a corrente doutrinária predominante classifica sua natureza jurídica como sendo de direito privado. Essa classificação decorre do fato de que não se pode asseverar que a relação de trabalho pertença ao domínio do direito público. Isso se justifica pelo fato de que a vontade das partes ainda desempenha um papel significativo na formulação das normas que regem essa relação. O Estado, de maneira não preponderante, estabelece parâmetros mínimos que as partes devem observar, em vez de regular de forma abrangente essa matéria.

2.2 Do vínculo empregatício

O vínculo empregatício é um elemento central no universo das relações de trabalho, representando a ligação jurídica que se estabelece entre um trabalhador e seu empregador. Esse vínculo é formalizado por meio de um contrato de trabalho, seja ele escrito ou verbal, e é regido por uma série de normas e princípios estabelecidos pela legislação trabalhista.

A importância do vínculo empregatício reside na proteção e garantia de direitos tanto para o empregado quanto para o empregador. Para o trabalhador, o vínculo formal assegura benefícios como salário mínimo, jornada de trabalho definida, férias remuneradas, décimo terceiro salário, entre outros direitos fundamentais. Além disso, oferece segurança em casos de acidentes de trabalho, possibilitando a solicitação de benefícios como o seguro-desemprego em situações de desligamento.

Por outro lado, o empregador também se beneficia do vínculo empregatício, pois ele estabelece as condições nas quais o trabalho será prestado, delimitando responsabilidades, funções e, igualmente, garantindo segurança jurídica. O cumprimento das obrigações

trabalhistas contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais estável e produtivo, evitando litígios e demandas judiciais.

A relação de trabalho, por sua vez, engloba um espectro mais amplo, podendo incluir outras formas de colaboração que não necessariamente configuram um vínculo empregatício, como prestadores de serviços autônomos, freelancers ou trabalhadores temporários. É crucial distinguir essas diferentes modalidades, uma vez que cada uma possui implicações legais específicas.

O início desse vínculo se estabelece com o registro na Carteira de Trabalho e o contrato será regido pela CLT, garantindo-se, assim, ao empregado seus direitos trabalhistas. BALBINOTI (2017, p.21) afirma:

Já a relação de emprego é mais específica e estabelece o vínculo de emprego e empregador; nesse caso, o trabalhador tem, obrigatoriamente, sua carteira de trabalho assinada e seu contrato de trabalho redigido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O contrato de trabalho com vínculo de emprego caracteriza o que chamamos contrato individual de trabalho.

O vínculo empregatício é um pilar essencial para o funcionamento adequado das relações de trabalho, proporcionando equilíbrio e justiça entre empregadores e empregados. Sua clara definição e observância são fundamentais para a construção de um ambiente laboral saudável, promovendo a segurança e o respeito mútuo entre as partes envolvidas.

2.2.1 Identificação do vínculo laboral e as modalidades de contratação associadas

A caracterização do vínculo empregatício refere-se à identificação e definição legal da relação entre um empregador e um empregado. Esse vínculo é crucial, pois determina os direitos e deveres das partes envolvidas, além de influenciar as obrigações legais e trabalhistas que devem ser observadas ao longo da relação de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil define alguns elementos essenciais para caracterizar o vínculo empregatício e que estão constantes nos arts. 2º e 3º. Dentre esses elementos, destacam-se a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, a não eventualidade e a prestação de serviço por pessoa física. A presença ou ausência desses fatores pode determinar se a relação é de fato considerada empregatícia.

Quanto às formas de contratação, existem diferentes modalidades que variam de acordo com as necessidades das partes envolvidas. Com as alterações trazidas pela reforma trabalhista, aprovada em 11 de novembro de 2020, foram introduzidas novas modalidades de relação de trabalho, somando-se às formas tradicionais como carteira assinada, trabalho temporário, trabalho parcial, estágio e jovem aprendiz, são elas:

a) Contratação de terceirizados para atividade-fim: O empregador tem a possibilidade de recrutar equipes e funcionários de empresas terceirizadas para desempenhar qualquer função dentro da organização. De acordo com PIPEK; DUTRA; MAGNO (2017, p.12), a "terceirização do trabalho é o processo pelo qual uma empresa contrata outra instituição para realizar determinada atividade".

b) Trabalhadores remotos: São aqueles que exercem suas atividades fora das instalações da empresa, realizando trabalho remoto. As condições para essa contratação são estabelecidas em acordo individual entre a empresa e o profissional, sendo a avaliação de desempenho o método de controle. Mesmo se houver a necessidade de comparecimento ocasional na empresa, isso não descharacterizará o regime de trabalho remoto, como esclarecem FINCATO; STURMER (2019, p.15):

O comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença não descharacteriza o tele trabalho. Por ser um tipo de trabalho especial, a prestação de serviços na referida modalidade deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades a serem realizadas pelo empregado

c) Trabalhadores intermitentes: Estes profissionais recebem por jornada ou hora de serviço, com direito a férias, FGTS, INSS e 13º proporcionais, além do registro em carteira. O cálculo exato do valor é baseado no salário compatível com a função. PIPEL;DUTRA;MAGNO (2017, p.44) diz que:

No trabalho intermitente, o empregado é regularmente contratado, com registro em carteira, com todos os direitos garantidos, mas em um sistema mais flexível de trabalho. No trabalho intermitente, as empresas poderão contratar um empregado para trabalhar esporadicamente e pagá-lo apenas pelo período durante o qual prestou seus serviços, ou seja, pelo tempo efetivamente trabalhado.

d) Trabalhadores Eventuais (freelancers): Refere-se à prestação de serviços esporádica e de curta duração, realizada sem estabelecimento de vínculo empregatício. O pagamento é feito com base nos serviços prestados, conforme as orientações de AMARO (2020).

De modo geral, o contrato eventual é caracterizado como aquele em que o trabalhador presta serviço de maneira esporádica, sem que haja vínculo empregatício entre ele e a empresa, ou seja, sem contrato ou carteira assinada.

e) Trabalhadores autônomos: Empresas têm a opção de contratar profissionais liberais, mesmo sem a necessidade de ter uma empresa formalmente constituída. Esse trabalhador, embora possa ser considerado um freelancer, é contratado como pessoa física, não jurídica. Ele assume os riscos do serviço e não está subordinado a nenhum tomador de serviço. Conforme PIPEK; DUTRA; MAGNO (2017, p.47), "o trabalhador autônomo é aquele profissional que

exerce sua atividade sem vínculo empregatício, por conta própria, de forma eventual e não habitual, e assumindo os riscos de sua atividade econômica".

Com a reforma trabalhista de 2020, a legislação foi atualizada para se adequar às diversas formas de relação de trabalho, proporcionando maior flexibilidade nos contratos, o que pode trazer benefícios tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

3. OS APLICATIVOS E SUAS INFLUÊNCIAS NA ECONOMIA BRASILEIRA

A ocupação dos profissionais que atuam por meio de aplicativos está profundamente interligada com a dinâmica econômica do país, gerando impactos diversos que abrangem aspectos tanto positivos quanto desafiadores.

A expansão das atividades dos trabalhadores de aplicativos contribui significativamente para o crescimento econômico, proporcionando novas oportunidades de emprego e elevando a renda disponível para esses trabalhadores. O aumento da demanda por esses serviços também pode estimular o consumo, impulsionando setores correlacionados, como o de automóveis (no caso de motoristas de rideshare) e o de alimentos (no caso de entregadores de comida) (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

A economia dos aplicativos, por sua vez, promove a flexibilidade no trabalho, permitindo que indivíduos determinem seus próprios horários e níveis de envolvimento. Isso pode ser benéfico para trabalhadores em busca de complementação de renda, como estudantes, mães em tempo parcial e aposentados. Além disso, alguns profissionais que utilizam aplicativos enxergam essas plataformas como oportunidades empreendedoras, criando microempresas individuais (SOUZA; MEINBERG, 2020).

Dessa forma, a emergência dos trabalhadores de aplicativos está diretamente relacionada à inovação tecnológica e à transformação digital, não apenas introduzindo novos modelos de negócios, mas também incentivando a adoção de tecnologias de pagamento eletrônico, mapeamento e logística, impulsionando assim a economia digital (GONÇALVES; FILHO; NETO, 2006).

Com o advento das plataformas digitais, a contratação de trabalho tem sido transformada. O trabalho através de aplicativos se tornou uma opção cada vez mais popular, sendo uma alternativa para muitas pessoas que buscam complementar a renda ou obter uma fonte de renda primária. Segundo pesquisas, a contratação de trabalho por aplicativos tem crescido exponencialmente nos últimos anos em todo o mundo.

No entanto, essa transformação também traz questões relevantes em relação aos direitos e garantias trabalhistas. A relação entre os trabalhadores e as plataformas muitas vezes não é clara, e por isso, muitos trabalhadores são classificados como autônomos ou prestadores de serviços, o que pode gerar a falta de direitos e proteções legais.

Segundo o Vocabulário Jurídico de Plácido e Silva designa autônomo como: “Palavra que serve de qualificativo a tudo o que possui autonomia ou independência, isto é, de tudo quanto possa funcionar ou manter-se independentemente de outro fato ou ato”. Assim, entende-se por autônomo todo trabalhador que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, sendo que o mutuário é autônomo e trabalha de forma eventual e não habitual.

Para Correia (2018), autônomo é o prestador de serviços, pessoa física que trabalha por conta própria e assume o risco do negócio. Em geral, o trabalhador é proprietário de suas atividades e demais equipamentos necessários à execução de seus serviços, tendo liberdade suficiente para escolher o horário de trabalho e fixar os preços dos serviços.

Nesse sentido, vale ressaltar que é o aplicativo que estabelece o valor do que fornece ao consumidor, e penaliza seus funcionários por eventuais infrações. A reforma trabalhista inseriu o artigo 442-B da CLT para tratar dos contratos de trabalho autônomo, veja:

Art. 442-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): A contratação de trabalhador autônomo, exclusiva ou não, e quer tenham ou não sido cumpridas de forma continuada todas as formalidades legais, exclui a qualidade de trabalhador assalariado nos termos do art. 3º desta Consolidação.

Neste sentido, Correia (2018) ressalta que o trabalho autônomo pode ser contratado com cláusulas de exclusividade e continuidade. Entretanto, não é possível visualizar a aplicação do dispositivo na prática, sendo excluída a realidade de aplicação deste artigo quando atendidos todos os requisitos legais dos artigos 2º e 3º da CLT, conforme o princípio da primazia da realidade.

Obviamente, o problema-chave do modelo de trabalho autônomo é que não há relação sujeito-subordinado ao fazer o trabalho.

Segundo o desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, o modus operandi do trabalho (in)formal é basicamente uma típica relação tradicional de trabalho com vínculo empregatício, travestida de contrato de trabalho autônomo, em que o trabalhador deve observar a estrutura normativa das atividades da empresa.

A Jurista e desembargadora aposentada do TRT da 2ª Região, Vólia Bonfim Cassar nos ensina que:

(...) toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade-fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, ele terá uma subordinação

estrutural ou integrativa, já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços.

Observa-se que a subordinação é um elemento essencial que distingue a prestação de serviços autónomos dos contratos de trabalho. Existe vínculo empregatício se houver interferência na execução dos serviços prestados e na consecução dos objetivos.

Para muitos, o trabalho através de aplicativos tem sido uma saída para driblar a crise econômica e o desemprego em muitos países. Mas é preciso levar em conta a qualidade de vida e as condições de trabalho desses trabalhadores. Além disso, é fundamental que o mercado se adapte a essa nova realidade, para que seja possível garantir um trabalho justo e sustentável para todos os envolvidos.

Aduzem estes que a evolução natural do Direito do Trabalho implica necessariamente na flexibilização de suas normas, concedendo uma maior liberdade negocial às partes envolvidas e, consequentemente, diminuindo os custos e os altos encargos das empresas, o que, por conseguinte, aumentaria os índices de emprego e incrementaria a economia (DUARTE; NASHIGIL, 2015, p. 121).

Diante dessa situação, mudanças na estrutura da força de trabalho têm sido percebidas em todo o país, não mais para proteger o hipossuficiente na relação de trabalho, mas para visar a proteção da “função social da empresa”, ou seja, em tempos crise, as mudanças legislativas não visam essa vontade, em vez de atingir as grandes massas trabalhadoras, ela se concentra em uma pequena parcela da sociedade, ou seja, os detentores dos meios de produção. O objetivo é promover o desenvolvimento econômico. Essa subtração vende direitos através dos meios de comunicação para se tornar uma nova política pública de desenvolvimento econômico.

Junto com essas mudanças, temos visto novos tipos de contratos de trabalho, como os contratos intermitentes. Esses tipos são projetados para criar mais empregos em tempos de crise e instabilidade econômica. No entanto, esses contratos acabam suprimindo a consolidação da Magna Carta e das Leis Trabalhistas, desencorajando os obreiros acostumados com uma modalidade de trabalho outrora, vista atualmente como arcaica pelos legisladores.

“Essa modalidade de contrato rompe com umas das teorias de jornada de trabalho, qual seja a de tempo à disposição do empregador, não permitindo um planejamento financeiro ao empregado, além de retirar a oportunidade de um segundo emprego, estabelecendo a redutibilidade salarial, sem falar na violação ao bem-estar, que, em última análise, leva ao dano existencial, ao empobrecimento e ao adoecimento (MEDEIROS, 2017, p. 22). ”

Portanto, a profissão dos trabalhadores de aplicativos desempenha um papel crucial na economia do país, impulsionando o crescimento econômico, fomentando a inovação e oferecendo flexibilidade no trabalho. No entanto, enfrenta desafios relacionados à regulação, desigualdade e segurança trabalhista, os quais necessitam ser abordados para garantir que os benefícios dessa economia sejam distribuídos de maneira equitativa e sustentável a longo prazo.

Por fim, é necessário reconhecer a importância do trabalho por aplicativos, mas também é fundamental que os trabalhadores e as plataformas estejam cientes das implicações e responsabilidades que surgem com essa nova modalidade de trabalho, para que seja possível garantir uma relação saudável e produtiva para todos os envolvidos.

4. DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS: RELAÇÃO ENTRE EMPREGO E O TRABALHO AUTÔNOMO

No mundo acelerado dos entregadores de aplicativos, a fronteira entre emprego formal e trabalho autônomo se torna um território desafiador. Este cenário, moldado pela revolução digital e pela explosão do comércio online, lança luz sobre a natureza mutável das relações laborais no século XXI.

Ao analisar a dinâmica entre os entregadores e as empresas que os conectam aos consumidores, surge um dilema conceitual: são esses profissionais considerados empregados ou autônomos? As nuances dessa questão residem na flexibilidade proporcionada aos entregadores, que definem seus próprios horários, mas também enfrentam certas restrições impostas pelas plataformas.

No âmbito legal, a definição dessa relação é crucial. Enquanto o emprego formal implica proteções e benefícios previstos pela legislação trabalhista, o trabalho autônomo oferece independência, mas com responsabilidades financeiras e de segurança social exclusivas. A subordinação, a onerosidade e a pessoalidade, pilares do vínculo empregatício, se entrelaçam com a autonomia e flexibilidade características do trabalho por conta própria.

Diante desse desafio conceitual, é fundamental repensar os paradigmas tradicionais do emprego. A tecnologia proporcionou uma revolução nas formas de trabalho, e os entregadores de aplicativos personificam essa transição, moldando um novo capítulo na história do emprego e da autonomia laboral. Navegar nesse espaço requer uma abordagem equilibrada, considerando não apenas as regulamentações atuais, mas também explorando novas formas de proteger e capacitar os trabalhadores nesse cenário dinâmico e em constante evolução.

4.1. A distinção entre Trabalhador Autônomo e Empregado Celetista

As empresas, responsáveis pelos aplicativos, designam os entregadores como "colaboradores". No entanto, antes de categorizar essa relação, é crucial observar as distinções entre os regimes de trabalhador autônomo e celetista.

O trabalhador autônomo é aquele que desempenha sua atividade profissional sem um vínculo empregatício, organizando sua atividade econômica sem subordinação. Conforme define o jurista Maurício Godinho Delgado, o autônomo é alguém que "exerce, de maneira habitual e por conta própria, atividade profissional remunerada, explorando sua força de trabalho para benefício próprio".

Já o trabalhador celetista é aquele cuja relação de emprego é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente do empregador pertencer ao setor público ou privado. Esses trabalhadores têm seus direitos trabalhistas garantidos, incluindo a assinatura da carteira profissional.

As novas modalidades de trabalho descritas apresentam uma característica peculiar: uma aproximação entre o trabalhador autônomo e o empregado celetista. Isso gera consideráveis controvérsias em relação à sua classificação real, resultando em um aumento no número de trabalhadores privados de seus direitos trabalhistas.

A redação da CLT, resultante da reforma trabalhista de 2019, delineada no novo art. 442-B, afirma que, ao trabalhador autônomo, são concedidas relações jurídicas que, em princípio, não estão sob a proteção da legislação trabalhista, dando origem ao que é conhecido como "fraude de pejotização", disfarçando uma típica relação de emprego.

4.2. O avanço do modo de contratação via aplicativos: evolução nos requisitos de subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade

Nos últimos anos, testemunhamos uma transformação substancial nos métodos de contratação, impulsionada principalmente pela ascensão das contratações por meio de aplicativos. Este novo paradigma tem redefinido os critérios tradicionais, tais como subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, que são fundamentais para a caracterização da relação de trabalho. Este artigo explora o avanço desses requisitos à luz do contexto contemporâneo das contratações via aplicativos.

- a) Subordinação: anteriormente, a subordinação era um indicador claro de uma relação de emprego. No entanto, nas contratações por aplicativos, a dinâmica mudou. Apesar da autonomia aparente dos trabalhadores, a existência de diretrizes e padrões impostos pelas empresas sugere uma forma de subordinação, exigindo uma reavaliação da tradicional noção de subordinação.
- b) Onerosidade: a onerosidade, que envolve a contraprestação financeira pelo trabalho prestado, também experimentou mudanças. Em contratações via aplicativos, a

complexidade decorre da variação de modelos de remuneração, incluindo taxas fixas, comissões e bonificações. Esse cenário desafia a compreensão convencional da onerosidade na relação de trabalho.

- c) Pessoalidade: na era dos aplicativos, a pessoalidade, que historicamente implicava que o trabalho fosse realizado exclusivamente pelo próprio trabalhador, nesse ponto não houve mudanças, sabendo que as plataformas de contratação exigem que a atividade seja realizada pelo entregador contratado, não podendo haver qualquer tipo de terceirização.
- d) Não Eventualidade: a não eventualidade, que indicava a continuidade do trabalho, agora enfrenta desafios na era dos aplicativos, onde a natureza intermitente e sob demanda das tarefas muitas vezes se opõe à ideia de um emprego estável e contínuo.
- e) Ascensão da Pessoa Física: no contexto das contratações por aplicativos, observamos a crescente participação e influência da pessoa física, contribuindo para uma transformação no cenário tradicional de contratação.

O avanço do modo de contratação por meio de aplicativos trouxe consigo uma reconfiguração nos requisitos fundamentais de subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade. Enquanto a tecnologia proporciona flexibilidade e oportunidades inovadoras, também desafia os conceitos tradicionais de relações de trabalho. A adaptação e evolução das regulamentações trabalhistas são cruciais para equilibrar a inovação com a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo uma abordagem justa e equitativa no cenário em constante transformação das contratações via aplicativos.

Pensando assim, as empresas de delivery elaboram termos de uso que os entregadores devem assinar, deixando claro que as empresas não se responsabilizam por prejuízos ou danos relacionados às atividades de entrega. Esses trabalhadores operam sem contratos formais, realizando jornadas que podem exceder 24 horas consecutivas, enfrentando riscos nas ruas sem garantias ou proteções legais, muitas vezes recebendo menos que o salário mínimo.

As plataformas digitais impõem contratos unilaterais aos entregadores, sem possibilidade de discussão das cláusulas. Os "Termos e Condições" exigem que os trabalhadores se cadastrem como autônomos, excluindo qualquer obrigação empregatícia. Uma pesquisa realizada em 2019 pelo site Terra revelou que 3,8 milhões de brasileiros dependem dos aplicativos como sua principal fonte de renda, sujeitando-se a condições precárias de trabalho impostas pelas empresas.

Em 2019, as empresas de aplicativos já se tornaram os maiores empregadores do Brasil, contando com 3,8 milhões de pessoas que dependem do trabalho nessas plataformas, embora não haja reconhecimento formal de vínculo ou relação trabalhista.

Com o advento de novas modalidades nas relações de trabalho, surgem debates sobre a interpretação e aplicação da subordinação jurídica, um requisito fundamental para a configuração do vínculo empregatício. No contexto dos entregadores de aplicativos, as empresas que detêm essas plataformas são os empregadores, ditar as regras e obrigações, estabelecendo uma dinâmica peculiar denominada "subordinação por algoritmo", como explicado por Aloisi (2016).

De forma semelhante à dos trabalhadores de depósito que utilizam sistemas automatizados de direção, os trabalhadores de plataforma são designados para a próxima tarefa pelos algoritmos do aplicativo, que também são projetados para medir a velocidade e a dedicação do trabalhador na realização das tarefas, incluindo o cálculo da pontuação e das avaliações que os clientes atribuem aos trabalhadores. Mas pontuações ou desempenho abaixo dos padrões do algoritmo podem levar à exclusão do trabalhador da plataforma e, portanto, ao "desligamento", facilitado pelo suposto status de autônomo desses trabalhadores.

Após a programação das entregas, os trabalhadores ficam vinculados aos aplicativos, conectados e disponíveis para obedecer a comandos e ordens enviadas pelas plataformas. Obedecer a essas ordens torna-se crucial, pois as avaliações dos clientes, positivas ou negativas, são determinantes para o desempenho do trabalhador.

Apesar dos esforços dos empregadores em mascarar a relação empregatícia, não há como negar o reconhecimento desse vínculo entre os entregadores de aplicativos e as empresas. Todos os requisitos legais para a caracterização do vínculo empregatício foram demonstrados de maneira clara e inequívoca. A discussão sobre a "subordinação por algoritmo" destaca a necessidade de adaptação das leis trabalhistas diante das transformações nas relações de trabalho promovidas pelos avanços tecnológicos e pela inovação nas formas de emprego.

5. O TEMA NA JURISPRUDÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO

No que diz respeito ao tópico em discussão, há decisões judiciais que divergem quanto ao reconhecimento ou à recusa do vínculo empregatício entre os entregadores e as empresas de aplicativos de entrega. Embora a maioria das jurisprudências ainda refute esse vínculo, alegando a ausência do requisito de subordinação na prestação dos serviços, já existem decisões que reconhecem tal relação, como exemplificado na jurisprudência a seguir:

(TRT-3 - ROPS: 00107619620195030008 MG 0010761-96.2019.5.03.0008, Relator: Maria Cecilia Alves Pinto, Data de Julgamento: 12/06/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/06/2020.). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1110721773/inteiro-teor-1110721832>.

A Primeira Turma do TRT-MG reformou decisão do primeiro grau para reconhecer a relação de emprego entre um motoboy entregador e a empresa iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A. A desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, relatora do processo, destacou a tentativa da iFood em "uberizar" a relação de emprego, mas os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT foram comprovados.

Caso: O motoboy alegou admissão pela iFood para exercer a função de entregador, enquanto a empresa negou, afirmando que ele foi contratado por uma empresa de entrega expressa. O trabalhador argumentou que, embora pudesse escolher o horário na plataforma iFood, foi contatado por uma empresa que ofereceu horário fixo e melhor remuneração. A iFood não apresentou documentação relativa ao contrato com a empresa de entrega expressa.

Argumentos e Decisão: A desembargadora destacou que as disposições do manual do entregador da iFood, alegando "inexistência de vínculo empregatício", não determinam a relação jurídica. Foi constatada fraude, e a relatora reconheceu o vínculo empregatício. A iFood alegou atuar apenas como fornecedora de plataforma, mas a análise de contratos e documentos revelou rígido controle sobre os entregadores.

Subordinação: A iFood alegou inexistência de subordinação, mas o trabalhador poderia sofrer punições por reclamações. O controle pela empresa sobre padrões de atendimento, avaliações e reclamações evidenciou a subordinação direta do motoboy.

Pessoalidade: O cadastramento direto dos motociclistas na plataforma iFood revelou uma individualização do trabalho. A empresa não provou que outro motoboy poderia substituir o autor na prestação de serviço.

Fiscalização e Controle: A análise do manual e da política de privacidade da iFood evidenciou fiscalização e controle dos serviços, refletindo a subordinação. O controle difuso, feito pelos usuários, contribuiu para essa ingerência.

Onerosidade e Transferência de Riscos: A iFood determinava o preço da entrega, cobrava taxa de serviços e controlava a política de pagamento. Houve transferência parcial de controle para operadores logísticos, mas o motoboy assumia riscos sem autonomia, configurando transferência ilícita de riscos.

Fraude Trabalhista: A cláusula sobre "inexistência de vínculo empregatício" no manual não provou a regularidade da relação. Evidenciada a fraude, aplicou-se o artigo 9º da CLT, prevalecendo o contrato de emprego.

O processo foi encaminhado para apreciação do pedido de rescisão indireta ao juízo de origem. A decisão destaca a necessidade de análise criteriosa diante das complexas relações de trabalho nas plataformas digitais e destaca a primazia da realidade sobre a forma na configuração do vínculo empregatício.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo, procurou-se evidenciar a necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício no novo modelo de prestação de serviços por aplicativos, realizado pelos entregadores. O aumento constante das entregas feitas por esses profissionais tornou-se uma parte indispensável da vida cotidiana, atendendo à crescente demanda do mercado.

Para abordar o tema em questão, a pesquisa se baseou em explorações acadêmicas e análises de súmulas pertinentes aos tópicos discutidos. Isso incluiu a análise das mudanças e dos requisitos necessários para estabelecer o reconhecimento do vínculo empregatício.

A análise realizada demonstrou que houve significativas mudanças devido à modernização das relações de trabalho no país. A introdução da tecnologia desempenhou um papel fundamental na simplificação das operações tanto para as empresas quanto para os empregados e clientes que utilizam os serviços.

Embora as empresas insistam na ausência dos requisitos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT para caracterização do vínculo empregatício, argumentando que o entregador deve ser considerado autônomo, as plataformas digitais não proporcionam capacitação suficiente para conferir completa independência ao entregador. Não é possível desvincular-se, portanto, da estrutura dogmática do Direito do Trabalho, que pressupõe os conceitos clássicos dos elementos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, a saber, personalidade, habitualidade, onerosidade e realização por pessoa física.

As tentativas de classificar esses entregadores como autônomos são percebidas como uma manobra fraudulenta para evitar o reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez que a CLT estabelece que o trabalhador autônomo tem o direito de recusar atividades solicitadas pelo contratante. Ao contrário, no cenário examinado neste estudo, a subordinação dos entregadores às empresas de aplicativos é evidente, já que a recusa em realizar entregas pode acarretar em diversas penalidades.

A fragilidade nessa relação, devido à não reconhecimento do vínculo empregatício, é notável, especialmente considerando-se a natureza do trabalho, que envolve riscos significativos de acidentes, além da exposição a condições precárias e a falta de garantias quanto aos direitos trabalhistas.

Em última análise, a expectativa é que o vínculo empregatício entre os entregadores e as empresas de aplicativos seja oficialmente reconhecido, permitindo a aplicação dos direitos estabelecidos pela legislação trabalhista. A CLT assegura uma gama de direitos aos trabalhadores, e cabe ao Poder Judiciário o dever de reconhecer esse vínculo e anular cláusulas contratuais que possam ameaçar os direitos trabalhistas consolidados.

Apesar de ainda enfrentar resistência em alguns setores da jurisprudência trabalhista, já existem decisões favoráveis, como descrito neste artigo, que podem impactar positivamente todo o sistema do Direito do Trabalho.

Assim, tornou-se compreendido e justificado o reconhecimento dos vínculos empregatícios para a categoria profissional dos entregadores. É essencial destacar que essa atividade carrega um alto risco de acidentes e expõe os trabalhadores a condições precárias, muitas vezes sem a garantia de recebimento de seus direitos trabalhistas.

7. REFERÊNCIAS

ÁMBITO JURÍDICO, **TRABALHO AUTÔNOMO**, Revista -51. Disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-51/trabalho-autonomo/>

APOLINÁRIO, Lucimara Alves de Azevedo. **VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO**. Artigo/Trabalho de Conclusão do Curso de Direito do Centro Universitário UNA/BH.

BALBINOTI, Jonas Raul, **DIREITO INDIVIDUAL E SEGURANÇA DO TRABALHO PARA VIGILANTES**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2017.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **O TRABALHADOR POR APLICATIVO TEM DIREITOS? CARTilha: O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS**. São Paulo, 2021. Disponível em:
<https://www.prt2.mpt.mp.br/926-mpt-e-justica-do-trabalho-promovem-a-conscientizacao-de-trabalhadores-de-aplicativos-sobre-direitoslaborais>

CASSAR, Vólia. Bomfim. (2017). **DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo:

Método.

CASSAR, Vólia. Bomfim. **RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO**. 1.ed. São Paulo: Método, 2018.

CHAVES, J. E. (2007). **SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL-RETICULAR: UMA PERSPECTIVA SOBRE A SEGURANÇA JURÍDICA**. Juslaboris.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **DIREITO DO TRABALHO PARA OS CONCURSOS DE ANALISTA DO TRT E MPU**. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. Imprenta: São Paulo, LTr., 2020

GUIA TRABALHISTA. TRABALHADOR AUTÔNOMO X EMPREGADO – DIFERENCIADA. Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/autonomo_x_empregado.htm#:~:text=AUT%C3%94NOMO%20%E2%80%93%20CONCEITO,Pl%C3%A1cido%20e%20Silva%20designa%20aut%C3%B4nomo%3A&text=Desta%20forma%2C%20AUT%C3%94NOMO%20%C3%A9%20todo,forma%20eventual%20e%20n%C3%A3o%20habitual.>

MARCONDES, Sérgio. Empregador e Empregado. Conceitos, Diferenças, Caracterização. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/empregador-empregado-definicoes/>.

OTARÃO, Patrícia. **SÉRIE REFORMA TRABALHISTA: A LINHA TÊNUE ENTRE O TRABALHADOR AUTÔNOMO E O EMPREGADO**. Disponível em: <https://consultortrabalhista.com/colunistas/serie-reforma-trabalhista-a-linha-tenua-entre-o-trabalhador-autonomo-e-o-empregado/>.

PRAZERES, Irley Aparecida Correia, Manual do Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Rideel, 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2^a REGIÃO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA MOTORISTA UBER. Relator Desembargadora Elizabeth Mostardo. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/646753500/10018296120175020312-sp/inteiro->>

teor-646753542?ref=serp>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3^a REGIÃO.

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA MOTORISTA

IFOOD. Relator Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto . Disponível em: <

[https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1110721773/inteiro-teor-110721832>](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1110721773/inteiro-teor-110721832)

SIGNES, Adrián Todolí. (2017). **O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO**

XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização que

atomizam o mercado de trabalho.

SOARES, Larissa Campos de Oliveira. (2021). **DIREITO E TECNOLOGIA: O**

ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS TRABALHADORES DAS

PLATAFORMAS DIGITAIS. Artigo/Trabalho de Conclusão do Curso de Direito

na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Disponível em: Direito e

tecnologia: o enquadramento jurídico dos trabalhadores das plataformas... (usp.br)

BOMFIM, Vólia. **DIREITO DO TRABALHO.** 19.ed. São Paulo: Método, 2022.