

A UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO DE COMIDA: UMA ANÁLISE DE CASO

Ana Virginia de Souza Torregrossa¹

Samara Nascimento Oliveira²

Ive Froés Cândido

RESUMO

O presente artigo aborda a uberização do trabalho de entregadores de comida, advinda das evoluções tecnológicas e criação de aplicativos de entrega, fenômeno potencializado no contexto da pandemia do Covid-19. Diante dessa realidade, a pesquisa realizada nesse texto, tem caráter bibliográfico e exploratório, em cuja proposta destina-se análise de evidências de pressupostos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes (entregadores de aplicativo e empresas de delivery), nesse tipo de prestação de serviço (arts. 2º e 3º da CLT). Desse modo, ao averiguar por meio de pesquisa baseada na literatura vigente sobre o tema, as situações em que os entregadores são expostos no exercício da função, alega-se a precariedade de direitos trabalhistas, e não autonomia do trabalhador(entregador). Desse modo, fundamentar-se-á a existência de impessoalidade, subordinação e onerosidade nessa relação de trabalho, configurando o vínculo empregatício, e a necessidade do reconhecimento dos direitos trabalhistas tais como, o reconhecimento da relação para que assim possam desfrutar dos direitos trabalhistas, férias, décimo terceiro, descanso remunerado, hora extra e a proteção jurídica do trabalhador.

Palavras-chaves: Trabalho. Uberização. Subordinação.

¹Discente do curso de Bacharel em Direito do Centro Universitário UniFTC de 2022 (UniFTC/22), e-mail: anatorregrossa@hotmail.com. Professor (a) orientador (a) Ive Froés Cândido do Centro Universitário UniFTC de 2022 (UniFTC/22), formação, e-mail: ivefcandido@gmail.com

²Discente do curso de Bacharel em Direito do Centro Universitário UniFTC de 2022 (UniFTC/22), e-mail: samaraoliveira373@gmail.com. Professor (a) orientador (a) Ive Froés Cândido do Centro Universitário UniFTC de 2022 (UniFTC/22), formação, e-mail: ivefcandido@gmail.com

THE UBERIZATION AND PRECARIOUSNESS OF LABOR RIGHTS IN THE SERVICE PROVISION OF FOOD APPLICATION DELIVERIES: A CASE ANALYSIS

ABSTRACT

This article addresses the uberization of the work of food delivery workers, arising from technological developments and the creation of delivery applications, a phenomenon enhanced in the context of the Covid-19 pandemic. In view of this reality, the research carried out in this text has a bibliographic and exploratory character, in which the proposal is intended to analyze evidence of factual and legal assumptions that characterize the employment relationship between the parties (app delivery companies and delivery companies), in this type. service provision (articles 2 and 3 of the CLT). In this way, when investigating, through research based on the current literature on the subject, the situations in which delivery workers are exposed in the exercise of their function, it is alleged the precariousness of labor rights, and not the autonomy of the worker (deliverer). In this way, the existence of impersonality, subordination and onerousness in this employment relationship will be based, configuring the employment relationship, and the need for recognition of labor rights such as the recognition of the relationship so that they can enjoy labor rights, vacation, thirteenth, paid rest, overtime and worker's legal protection.

Keywords: Uberization. Subordination. No eventuality

1 INTRODUÇÃO

A uberização é um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho, por via da tecnologia móvel/ plataformas digitais, também compreendida como uma tendência passível de se generalizar direitos no âmbito das relações de trabalho (Abílio, 2017, 2020; Fontes, 2017; Amorim; Moda, 2020). Assim, na era da transformação digital, essa modernização do trabalho é fruto dos avanços tecnológicos e da criação de novas ferramentas de trabalho, todavia, convém mencionar, que tais transformações incidem negativamente nas relações trabalhistas.

No que se refere ao caso específico de entregadores de comida, que exercem a função da entrega solicitada por aplicativo, embora seja alegado, pelos

defensores da modalidade trabalho, o discurso de autonomia e empreendedorismo, o que se observa é uma relação de subalternidade hierárquica, uma vez que o entregador coloca à disposição a sua força de trabalho, o que sugere uma ocorrência de precarização de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, o objetivo do presente artigo é abordar e discutir a possibilidade de vínculo de emprego que envolve as empresas de entrega de alimentos por aplicativos e os entregadores.

O consumo de bens na sociedade capitalista, foi otimizado pelo avanço de recursos tecnológicos, que possibilitaram o cliente, que não tem tempo, ou não deseja ir ao local de venda, pedir seu alimento por aplicativo (delivery), o qual será entregue em poucos minutos por um entregador, que fica à disposição da empresa, dedica sua força de trabalho a essa, mas é visto como um prestador de serviço autônomo.

Diante disso, a utilização das tecnologias pelo capital criou uma categoria de trabalhadores com baixa remuneração, uma espécie de proletariado digital, que realiza longas jornadas de trabalhos, que corre os riscos comuns à entrega, mas que não têm seus direitos trabalhistas reconhecidos.

Nesse viés, nota-se uma possível contradição, a partir da presença de pressupostos de fato-jurídicos baseados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas que evidenciam a presença de vínculo empregatício entre as partes, na análise desse contexto, presume-se que existe, no lugar da autonomia pregada, uma relação de exploração (MARUCSE,1973).

Posto isso, almeja-se, a partir das discussões propostas nesse artigo, evidenciar, por meio de pesquisa teórica e estudo de caso às luzes do direito, a existência de relação empregatícia entre os entregadores de comida e as empresas de aplicativo, contestando o conceito de autonomia e empreendedorismo nessa modalidade de trabalho. Para tanto será realizada uma análise de caso e pesquisa bibliográfica exploratória, com caráter qualitativo, acerca da literatura vigente sobre o tema abordado, a fim de fundamentar as alegações aqui propostas.

2 METODOLOGIA

A partir das discussões propostas nesse artigo baseado a pesquisa no estudo de caso, pretende-se evidenciar, por meio de pesquisa teórica, as luzes do direito, a existência de relação empregatícia entre os entregadores de comida e as empresas de aplicativo, contestando o conceito de autonomia alegada por empresas de delivery e empreendedorismo nessa modalidade de trabalho. Somado a isso será realizado um breve estudo de caso relacionado ao tema, a fim de interpretar a jurisprudência de aplicação das leis trabalhistas a esse tipo de relação de trabalho.

Sequencialmente, após a apresentação do caso em questão, serão apresentadas as principais informações e evidências que apontam para a confirmação da premissa proposta nesse texto de há indício de vínculo trabalhista na relação de trabalho realizado por entregadores de aplicativos, apontando também indicativos de que existe na uberização do trabalho, características de autonomia do trabalhador, porém sobressaem-se circunstâncias efetivas de precarização do trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa qualitativa foi realizada a partir de um estudo de caso norteador, específico, onde evidenciou a existência de vínculo trabalhista na prestação de serviço realizada pelo entregador de aplicativo Tercio Dercule Raposo. Sendo eles: subordinação, onerosidade, pessoalidade, e não eventualidade. Na qual almejou-se a verificação e constatação da presença de pré-requisitos indispensáveis elencados no art. 3º CLT.

Ação movida pelo reclamante, RECORRENTE: TERCIO DERGULE RAPOSO, contra o RECORRIDO: RAPPI BRASIL INTERMEDIACAO DE NEGOCIOS LTDA, (TRT-210009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020).

Os resultados observados durante a análise documental foram à pessoalidade, uma característica em relação ao trabalho exercido à Reclamada,

consta no processo a alegação de que o reclamante, foi obrigado a realizar um cadastro para dar início a sua contratação, participou de capacitação oferecida pela empresa, devendo tirar uma foto em seu perfil, não podendo o trabalho ser desenvolvido por terceiros na realização de suas funções, de acordo com o artigo 3º da CLT. (Fls: 04)

No que se refere ao contexto de SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, ressalta-se que de acordo ao processo, o Reclamante após o aceite da entrega no aplicativo, não era permitido que recusasse a entre, tendo como punição, no caso de três pedidos recusados, o bloqueio dos envios de pedidos direto no aplicativo, por algumas horas ou até alguns dias, impedindo que se realiza qualquer outro serviço. (Fls: 05). Infere-se que que tal procedimento condicionava o trabalhador a subordinação a seu contratante, devendo estar disponível por jornada indeterminada de trabalho, uma vez que não poderia negar a entrega.

Em respeito ao requisito de ONEROSIDADE, de acordo consta no processo:

A obrigação primordial do empregado é a prestação dos serviços convencionados no contrato de trabalho, de igual forma seu principal direito é o pagamento de sua remuneração, como contraprestação do labor prestado, ou seja, um encargo bilateral próprio da relação de emprego, conforme asseverado por demonstrativos de pagamento (comprovante em anexo – O e O.1), que eram realizados pelo seu representante denominado Smart Mei, (comprovante em anexo - P), em conformidade com o artigo 2º da CLT. (TRT-210009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020. Fls: 06)

Nesse aspecto, observa-se que há troca da força de trabalho por remuneração o que, em virtude da retribuição pelo trabalho realizado, configura Onerosidade.

Da interpretação sistemática dos artigos 2º e 3º da CLT, conclui-se que a relação empregatícia apenas resta caracterizada ante a presença concomitante de todos os seus requisitos: prestação de serviços por pessoa física a um empregador pessoa física ou jurídica, ou a esta equiparada, com subordinação, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade. (TRT-210009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020. “Trecho da sentença”)

3.1 O TRABALHO UBERIZADO E A OMISSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS

Ao longo da história da humanidade, as relações do homem com trabalho passaram por constantes modificações, a criação das concepções do trabalho associa-se a interesses econômicos, ideológicos e políticos, servindo como instrumento de justificação das relações de poder. (BORGES, 1999).

A partir da Revolução Industrial, a relação de trabalho passou a ser de exploração da força de trabalho, o livre contrato se tornou realidade e o regime de trabalho assalariado predominante, trazendo a necessidade de persuadir o empregado a trabalhar (Anthony, 1977).

Desde a consolidação do capitalismo, com a Revolução Industrial do século XVIII iniciada na Inglaterra, os processos de trabalho assumiram novas formações diante do fenômeno da industrialização e da urbanização. Nesse marco histórico, o capitalismo se consolidou e se desenvolveu pela lógica da livre concorrência, desencadeando concentração e centralização da produção, o que estimulou o surgimento de sua fase monopolista, também denominada imperialista, ou seja, um estágio superior do sistema produtor de mercadorias. Essa fase imperialista é compreendida como "[...] capacidade de mobilizar os recursos naturais e humanos [...] para fins políticos, econômicos e militares [...] um processo político-econômico difuso no espaço e no tempo no qual o domínio e o uso do capital assumem a primazia." (Harvey, 2009, p. 31)

Diante disso, ao investigar a relação de trabalho entre os entregadores de comida e as respectivas empresas donas dos aplicativos, no que diz respeito ao cumprimento da Justiça e aos preceitos constitucionais e administrativos a que estão relacionadas. Isso porque, o crescimento da entrega de comida a partir da utilização de plataformas eletrônicas, a exemplo do contexto da pandemia, promoveu também o crescimento de demandas trabalhistas no mundo inteiro.

No Brasil, não seria diferente. Observa-se o texto da decisão do juízo da 22ª Vara Trabalhista de Brasília-DF:

Aliás, a situação dos motociclistas prestadores de serviços em entregas rápidas, tais como a gerenciada pela segunda ré (IFOOD), já é conhecida desta Justiça Especializada. Do mesmo modo ocorre em situação análoga, delineada pela doutrina e jurisprudência como processo de "Uberização" das relações laborais, definidor de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia.

A partir da análise dessa fala, infere-se a necessidade de se definir novo padrão de relação de trabalho, o que confere que esta não atende aos interesses e direitos do trabalhador. Isso porque a partir do conceito teórico pesquisado foram encontrados fatos jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes, conforme previstos no art. 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Desse modo, ao considerar a expansão da uberização do trabalho, como uma evolução das relações de trabalho, em que se obtém uma modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações, corre-se o risco de secundarizar os direitos trabalhistas a serem garantidos. (ANTUNES, Ricardo, 2018, p. 37).

Por outro lado, no que tange a relação do trabalho e o avanço da tecnologia, menciona-se que no passado havia a aspiração de que a evolução tecnológica poderia culminar na extinção da força de trabalho, sendo possivelmente esses substituídos pela mão de obra de robôs, de máquinas, mas o que se vê é que a força de trabalho não foi extinta pelo uso de tecnologia, na verdade sofreu profunda transformação a partir dela.

Outra questão que merece ser apontada, visto que também é uma condição social que motivou o crescimento dessa modalidade de trabalho, é o desemprego, pois vê-se nessa modalidade de trabalho um caminho para adquirir uma renda, de forma mais rápida, com resposta a curto prazo, sendo que para empresa, como não há ônus com a contratação do trabalhador, a utilização do trabalhado passou a se dar mais facilmente, de modo que o motorista se cadastra no aplicativo e seus serviços passam a ser utilizados.

Nesse sentido, o Carlo Cosentino afirma que:

Estes argumentos comprovam a versão analítica do presente estudo, no sentido de inserir a luta política contra hegemônica – como pressuposto das lutas sindicais de caráter coletivo, uma vez que estas lutas têm caracteres políticos, capazes de “subverter a configuração contemporânea da ordem do trabalho, um objetivo que está inserido em um projeto de transformação social mais global. (WOOD, 2005, p. 136)

Logo, surge a partir dessas relações de trabalho um proletariado que se condiciona a arcar com todas as despesas do trabalho, de não ter segurança, entre outros direitos outorgados, muito mais porque precisa trabalhar do que possui autonomia.

3.2 O SURGIMENTO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Na contemporaneidade, tecnologias da microeletrônica proporcionaram o gerenciamento de dados que conectam consumidores à prestadores de serviço com custos cada vez mais baixos (SOUZA et al, 20210).

Dessa forma, velozmente, criou-se o fenômeno conhecido como “Uberização do trabalho”.

Para os autores como Abílio (2019), a uberização é uma nova forma de controle e organização do trabalho operada de maneira dissimulada a partir de um gerenciamento algorítmico, caracterizando-se pela concepção de um trabalhador sem garantias legais e contratuais; pela apresentação da empresa como mediadora e não como contratante.

O surgimento dessas novas relações trabalhistas também pode ser visto como uma saída para o desemprego, uma vez que o Brasil apresenta altos índices de pessoas que não conseguem colocação no mercado de trabalho, e essa solução tornou-se viável para o contratante, já que não há geração de encargos, já que o trabalhador é visto como um autônomo.

Essa nova configuração de organização e de gerenciamento das relações trabalhistas, que dá fonte de renda, traz consequências negativas no que diz respeito à subordinação jurídica do trabalho, posto que a empresa se apropria da energia humana de forma im procedente, tal como foi feito com os motoristas do Uber, (MELEK e BOSKOVIC, 2019).

Com a uberização ocorre uma flexibilização do trabalho, compreendida aqui como precarização do trabalho. Isso porque, contrário à ideia de autonomia observa-se que sua origem, sob o âmbito mundial, envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador, que passa a arcar com a gestão da própria sobrevivência, sob o prisma do neoliberalismo. (Laval; Dardot, 2016; Dejours, 1999).

3.2.1 O TRABALHO UBERIZADO E A OMISSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS

A atual transformação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promovida pela Reforma Trabalhista, no que diz respeito à informalidade do trabalho como uma exceção de direitos trabalhistas é uma referência para a análise das condições de trabalho, sendo a informalidade comumente associada à precariedade, insegurança e ausência de proteção social, em oposição à seguridade e regulações que constituem o trabalho formal (OLIVEIRA, 2003).

Nessa perspectiva, a exploração do trabalho, a acumulação de bens e a desvalorização de direitos do trabalhador, somadas à insegurança de proteção social, para o autor, são tendências da sociedade capitalista. No gerenciamento das relações trabalhistas, nessa sociedade, a partir da uberização do trabalho, não há demissão, pois não há contratação. É por essa razão que são milhões de trabalhadores, pois é apenas necessário fazer um cadastro de adesão, então, são milhares de trabalhadores informais, cadastrados, sem direitos, que exercem o trabalho, cumprindo longas jornadas de trabalho.

Para Abílio (2019), a uberização é uma nova forma de controle e organização do trabalho operada de maneira dissimulada a partir de um gerenciamento algorítmico, caracterizando-se pela concepção de um trabalhador sem garantias legais e contratuais; este presta o serviço à empresa, é dado a ele o título de empreendedor do próprio trabalho, a empresa é apenas a mediadora da contratação desse serviço, mas é preciso cuidado para não transferir ao trabalhador a função de gerir, financiar e administrar sua empregabilidade, essas são tendências criadas pelo capitalismo flexível, condições bastante adversas, que são prejudiciais ao trabalhador. (Druck, 2011; Kovács, 2003).

3.2.2 A INDÚSTRIA 4.0

Na história da humanidade, a tecnologia sempre exerceu um importante papel nas relações de trabalho, desse modo observa-se que no período da Revolução Industrial, a transição da manufatura para a maquinofatura modificou totalmente os meios de produção que favoreceram o regime capitalista,

com o aumento da quantidade de produção, em decorrência do uso das máquinas, os trabalhadores passaram a ter sua mão de obra explorada para que pudesse suprir as necessidades do mercado.

Igualmente a essa realidade, na atualidade, há um conjunto de “megatendências” relacionadas às novas tecnologias que configuram uma série de inovações consideradas por alguns pesquisadores como a “quarta revolução industrial”. Essas tecnologias, que podem ser agrupadas em físicas (veículos autônomos, impressão 3D ou manufatura aditiva, robótica avançada, novos materiais, etc.), digitais (Internet Of Things - IOT), big data e a tecnologia blockchain) e biológicas (biotecnologia e genética) que estão interligadas por uma base principal: as tecnologias digitais (SCHWAB, 2016). Na atualidade, essas tecnologias vêm sendo adotadas em um processo conhecido por “Indústria 4.0”.

Diante das inovações tecnológicas, houve a expansão global da chamada Indústria 4.0, a qual demonstrou curso mais acentuado na utilização das ferramentas, durante a pandemia, todavia convém cuidado, pois o crescimento exponencial da indústria 4.0 vinculada ao trabalho morto, aumenta-se também a demanda de maquinário informacional. (Antunes, 2020)

Nesse cenário, de robótica avançada, existem máquinas e equipamentos capazes de se adaptarem às atividades programadas, uma vez que controladas por inteligência artificial em conexão remota e comunicação integrada.

Em suma, automação e diminuição de falhas na produção características desses sistemas levam ao aumento da produtividade (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA [CNI], 2017), contudo influencia o crescimento da oferta desse tipo de trabalho (uberizado), gerenciado por algoritmos de inteligência artificial, que são na prática canalizados para fins lucrativos, e essa diretriz de fato cria novas modalidades de trabalho, mas influenciam negativamente as relações contratuais vigentes. (Antunes, 2020).

Deste modo, no cenário virtual, quando se vincula o trabalho, pode-se citar a uberização como uma grande inovação proveniente desse tipo de tecnologia, pois pela inteligência artificial, aplicativos como IFood e Rappi, agendam entregas, cadastram motoristas, mas não se pode descartar o fato que essa realidade tornou o processo contratual de trabalho pouco humanizado.

Como exemplo disso, aponta-se que o motorista de aplicativo, para efetiva contratação de sua força de trabalho, cadastra-se em um aplicativo, e sua demanda de trabalho é calculada por algoritmos e sistemas considerando variáveis como a localização na hora do pedido, o que faz com que o trabalhador, conectado ao aplicativo, tenha seu horário de trabalho vinculado ao empregador sem carga horária de trabalho pré-determinada.

3.3 GREVE DOS PRESTADORES DE SERVIÇOS

Como um indicativo de que na uberização do trabalho, nem sempre os direitos dos trabalhadores são garantidos, na contemporaneidade já existem diversas manifestações ou greves de entregadores de aplicativos, nas quais os manifestantes alegam não só a precarização do trabalho, como também a ausência de vínculo e direitos trabalhistas.

A Greve dos entregadores de aplicativos está-se espalhando: Bauru (SP) e São José do Rio Preto (SP), também em SP, houve também grande manifestação no mesmo ano. Desse modo, cita-se dois casos, mas são diversas as manifestações pelo Brasil, nesse sentido. Uma das falas de um dos trabalhadores extraída da manifestação no interior de São Paulo:

Precisamos do Brasil inteiro no mesmo foco, não só os entregadores, mas a população em geral, os restaurantes. Porque a gente está sendo explorado. A única maneira que a gente tem de reverter isso é mostrando que a gente tem voz ativa: é parando e agredindo o bolso e a imagem deles". (Felipe Souza*, entregador de Jundiaí. Melito, Leandro- Observa BR, 2021)

Nota-se na fala do trabalhador a insatisfação com o trabalho realizado, uma classe de trabalhadores que embora seja apresentada como autônoma pelas empresas que defendem essa relação de trabalho uberizado, não vê seus direitos reconhecidos, e ainda conforme aponta o trabalhador na fala acima, sentem-se explorados.

Reforça-se ainda a análise do discurso do mesmo trabalhador em greve, por melhores condições de trabalho.

Eles aproveitam da situação econômica do país que já está difícil, em crise: a pessoa está desempregada então acaba se sujeitando a trabalhar por um valor menor do que merecia receber. Eles sabem disso e usam isso como artifício", denuncia.

A exploração do trabalho em virtude da crise econômica vivenciada pelo país contesta a ideia de que essa é uma relação de trabalho na qual o trabalhador tem autonomia para gerar seus horários, que está empreendendo, na verdade o que se observa na fala é um trabalhador, que se sujeitou a uma condição de trabalho com a qual não concorda, se sente injustiçado em virtude de precisar do trabalho.

3.4 ANÁLISE DE CASO

O ordenamento jurídico estabelece que há cristalização da relação de trabalho, pautado na premissa de presença de simultaneidade presentes no art.3º da CLT, sendo eles pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Mediante à presença destes requisitos resta claro a presença do vínculo empregatício. (TRT-210009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020.

O tema já vem sendo discutido em alguns tribunais, existem decisões que reconhecem o vínculo empregatício entre os entregadores e as empresas de aplicativos e outros que negam. Para a maioria dos tribunais o vínculo entre os entregadores e empresas não acontecem, pois não há subordinação. Porém, já temos jurisprudências a favor do vínculo, reconhecendo, portanto, a relação entre as partes, como nesse caso a ser abordado:

3.4.1 OBSERVAÇÃO DA ALEGAÇÃO DA RECLAMADA

Note-se que a teor do documento, ao qual se requer a juntada, denominado “Termos e Condições Gerais dos Serviços”, é expressa a aceitação pelo Reclamante (e não o inverso), já que foi o Reclamante quem manifestou interesse em aderir a utilização da Plataforma operada

pela Reclamada para encontrar pessoas dispostas a ter um serviço de entrega com mais comodidade. Acrescente-se que a Reclamada jamais poderia ter contratado o reclamante para o exercício de atividades de entregador, na medida em que tal atividade não faz parte do objeto social da Rappi, visto que não presta serviços de entrega a terceiros, tampouco utiliza de moto ou bicicletas próprias nessas condições. Neste contexto, a relação jurídica estabelecida foge completamente ao escopo dessa justiça especializada. Não se trata de relação de trabalho, ainda que em sentido amplo, o que foge ao escopo do artigo 114 da Constituição Federal o que afasta, consequentemente, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação. Cuida-se aqui tão somente de uma relação civil oriunda da utilização, pelo Reclamante, de aplicativo eletrônico pertencente à Reclamada. (TRT-210009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020. “Fls:n113)

Mediante a análise desse discurso, nota-se a contestação da referida empresa. RAPPI BRASIL INTERMEDIACAO DE NEGOCIOS LTDA.

Assim, tem-se de um lado a figura do empregador que controla e determina a forma de prestação de trabalho e, do lado oposto, o empregado, que aliena sua força de trabalho em troca de remuneração. Dessa forma, como resultado da discussão proposta neste estudo alega-se que na relação entre os empregadores de comida e as empresas de aplicativo há uma evidente subordinação.

Resultado do processo: o processo não transitou em julgado e está aguardando recurso.

3.4.2 APRESENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DO CASO

Reclamação trabalhista, intentada por T.D.R em face de RAPPI BRASIL. INTERMEDIACÃO DE NEGÓCIOS LTDA, SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR.

Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na gratuidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora,

com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido. (TRT-210009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020)

O presente caso, foi julgado improcedente pela 5ª Vara do Trabalho de São Paulo, entretanto, houve recurso para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, onde os Magistrados da 14ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, através do relator Francisco Ferreira Jorge Neto reconheceram o vínculo de emprego. Trata-se do caso de um entregador por aplicativo que entrou com uma ação em face da empresa de aplicativos Rappi Brasil, alegando vínculo empregatício.

O Reclamante afirmou que foi admitido pela Reclamada em 01/09/18, como motoboy, sendo que laborava de segunda à sexta, no horário das 12h às 19h, percebendo a título de salário a quantia média de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais), uma vez a existência de variações mês a mês, dependendo do número de entregas, tendo seu bloqueio permanente realizado no aplicativo na data de 14/06/19 sem nada receber a título de verbas rescisórias.

Alegou-se a existência de pessoalidade, pois além de ter de realizar um cadastro com seus dados, para prestação de serviços era-lhe fornecido cartão corporativo pré-pago de uso intransferível, além de ser necessário para iniciar o aplicativo enviar uma foto de próprio rosto. Quanto à habitualidade, disse que estava à disposição de segunda a sexta-feira, das 12h. às 19h., sendo que havia a orientação de dias e horários para a prestação e caso a taxa de aceitação de pedidos fosse baixa, haveria a punição com a redução de pontuação ou até bloqueio de novos pedidos.

A onerosidade estaria configurada pelo recebimento pelos serviços prestados e a subordinação ante a punição, configurada pelo rebaixamento de nível, perda de pontos e até bloqueio de novos pedidos, em razão do número de recusas, reclamação de clientes, não entrega de produtos; também pela

necessidade de pedido de aprovação para finalizar pedidos, apresentação de colaborador ("shopper") para auxiliar nas compras, direção quanto à forma de se portar e interagir com os clientes.

Assim, para o desembargador relator Francisco Ferreira Jorge Neto, da 14ª Turma:

A relação jurídica trazida à análise provocou novas reflexões acerca do Direito de Trabalho em relação a essa modalidade de interação na prestação de serviços em tempos de economia 4.0 (1). Embora promova a venda de produtos de terceiros, a empresa Reclamada do caso, ora analisado, apresenta ao cliente/consumidor o serviço de entrega do produto, nesse sentido:

Disso extrai-se que a plataforma não funciona como mera ferramenta de contato entre indivíduos e prestadores de serviços (entregadores). O próprio serviço (entrega) é o objeto econômico é o produto fornecido pela Reclamada. Tanto que em seus anúncios a Ré garante a qualidade dos serviços de entrega: "Na Rappi entregamos em bom estado" (fls. 193); "A Rappi sempre cumpre"(fls. 195).

Dadas essas características, primeira conclusão a que chegamos a ser a Ré empresa de crowdsourcing de plataforma específica, ou seja, ela vende um serviço que demanda ação física, o que, por consequência, exige o trabalho humano para ser feito. (ver na íntegra em anexo)

Observa-se que existe nas relações de contratação da força do trabalho, uma remuneração pela realização deste, nomeada de onerosidade, sendo assim, no acordo de prestação de serviço, em que se acorda uma remuneração, configura-se a aplicação do conceito da onerosidade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização representa um novo modelo de estrutura das empresas por aplicativos de comida, pautado no controle de autonomia e flexibilidade do trabalhador. Esse referido modelo laboral, apresenta divergentes posições sobre a classificação dos trabalhadores de plataforma, os deixando em uma situação jurídica indefinida.

Nesse sentido, conseguimos elevar a importância sobre o tema e expor a precariedade dos trabalhadores por aplicativos, que tem o seu trabalho "mascarado" como autonomia, porém o que se foi analisado, evidencia uma

exploração dos serviços desses trabalhadores, que são subordinados por empresas que utilizam a mão de obra inserida no mercado de trabalho informal.

A análise jurídica acerca da existência da relação de emprego entre o trabalhador e plataformas digitais perpassa pelo enfrentamento dos pressupostos elencados no art. 3º da CLT, subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade. Sendo assim, a judicialização torna-se a única solução possível, para a garantia dos direitos trabalhistas.

Para se atingir uma compreensão sobre a relação de trabalho entre os entregadores e empresas de delivery, definiu-se três objetivos específicos. O primeiro é analisar através de um estudo de caso, qual entendimento os tribunais têm sobre a relação de emprego entre entregadores e empresas de aplicativos. Depois, verificar os requisitos que configuram a relação empregatícia entre as partes, as luzes da legislação trabalhista vigente e alegar a precariedade de direitos trabalhistas.

Portanto, é possível concluir que a jurisprudência quando favorável a plataforma, pode ser revista e considerada inconstitucional, logo, indo ao encontro com as normas da nossa Carta Magna, deixando o trabalhador ainda mais vulnerável nessa relação. Analisando as decisões trazidas com a primazia da realidade, relata um desequilíbrio de forças existentes entre o empregado e o empregador.

Assim, considerando que os entregadores apresentam as mesmas características dos trabalhadores subordinados, há uma necessidade de uma reflexão crítica que seja capaz de movimentar os trabalhadores a lutar em prol de seus direitos já conquistados, necessitando da formação de sindicatos e de organizações do mundo do trabalho, combatendo a exploração e o enfraquecimento da regulação trabalhista e social. Logo, a melhoria da dignidade humana será sempre possível com a luta e a transformação.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Brasil: Boitempo Editorial. Local: São Paulo, 2020.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo+ proletariado de serviços na Boi tempo**. Local: São Paulo, 2019.

Agência de Restaurante Online S/A. Brasília, **Processo nº 0001108-67.2018.5.10.0022**, 22º Vara do Trabalho de Brasília, 2019. Disponível em: usbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/736695654/inteiro-teor-736695713 Acesso em: 15/10/2022.

ABÍLIO, L. **Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. Local: São Paulo. Boitempo, 2014.

ANTUNES, R. **Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? Serviço Social & Sociedade**, (107), 405-419. Local: São Paulo, 2011.

ANTUNES, R. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho**. Local: São Paulo. Boitempo, 2006, 528p. Coleção Mundo do Trabalho.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Local: Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Local: Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Sentença. Reclamante: Jorge da Silva Passos. Reclamadas: Jesus Leandro Oliveira Lucas; IFOOD.com GRANEMANN S. **Crise econômica e a Covid-19: rebatimentos na vida (e morte) da classe trabalhadora brasileira**. Trab Educ Saude 2021; 19: e00305137. Local: Rio de Janeiro, 2021.

COSENTINO, F. CARLO, B. **O direito do trabalho na revolução informacional e nas teorias dos movimentos sociais: impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho**. 2017. 369f. Tese (Doutorado em Direito) – CCJ. Universidade Federal de Pernambuco, Recife digital,

autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração. Local: São Paulo, 2017.

DELGADO, GODINHO, M. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. ampl. LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9148-5. Local: São Paulo, 2017.

DRUCK, G. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Caderno CRH, 24 (1), 37-57. Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Local: Salvador, 2011.

DRUCK, M. G. (1999). **Terceirização: (des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico**. Local: São Paulo, 2018.

ROMAR, MARTINS, C.T, LENZA, P (Coord.) **Direito do trabalho**. 5. ed. Saraiva Educação, (Coleção esquematizado). ISBN 978-85-472-3103-3. Local: São Paulo, 2018.

SOUZA, N. V. D. O, SANTOS, D. M. S, RAMOS, E. L., ANUNCIAÇÃO, C. T., THIENGO, P. C. S., & FERNANDES, M. C. **Repercussões psicofísicas na saúde dos enfermeiros da adaptação e improvisação de materiais hospitalares**. Escola Anna Nery, 14 (2), 236-243. Local: São Paulo, 2017.

SOUZA, K.E., et al. **Desafios contemporâneos da saúde do trabalhador**. Ciência & Saúde Coletiva [online]. vol. 26, no.12, pp. 5866. Local: Rio de Janeiro, 2021.

SOUZA, N. V. D. O, SANTOS, D. M. S, RAMOS, E. L., ANUNCIAÇÃO, C. T., THIENGO, P. C. S., & FERNANDES, M. C. **Repercussões psicofísicas na saúde dos enfermeiros da adaptação e improvisação de materiais hospitalares**. Escola Anna Nery, 14 (2), 236-243. Local: São Paulo, 2017.

ANEXO

A relação jurídica trazida à análise provocou novas reflexões acerca do Direito de Trabalho em relação a essa modalidade de interação na prestação de serviços em tempos de economia 4.0 (1). Embora promova a venda de produtos de terceiros, a empresa Reclamada do caso, ora analisado, apresenta ao cliente/consumidor o serviço de entrega do produto, nesse sentido:

Disso extrai-se que a plataforma não funciona como mera ferramenta de contato entre indivíduos e prestadores de serviços (entregadores). O próprio serviço (entrega) é o objeto econômico é o produto fornecido pela Reclamada. Tanto que em seus anúncios a Ré garante a qualidade dos serviços de entrega: "Na Rappi entregamos em bom estado" (fls. 193); "A Rappi sempre cumpre"(fls. 195).

Trata-se de moderna modalidade de serviço, que vem sendo denominada economia "sob demanda", na descrição de Adrián Orol Signes:

O que se vem descrevendo até o momento é chamado 'on-demande economy' ou economia sob demanda. O termo faz referência a um modelo de negócio em que as novas tecnologias na Internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor" (ODOLÍ, Adrián Signes et al. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Ltr, 2017. p. 28-43).

Outro conceito importante nesse novo cenário socioeconômico é o "*crowdsourcing*", também chamado de *Crowdword*, consiste em tomar uma prestação de serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador e descentralizá-la indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória.

Esse modelo conta com três elementos; i) os 'solicitantes', que são empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; ii) os trabalhadores que prestam o serviço; III) e as plataformas virtuais que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem por serviço realizado". (ODOLÍ, Adrián Signes. Ob. cit.).

Dadas essas características, primeira conclusão a que chegamos a ser a Ré empresa de crowdsourcing de plataforma específica, ou seja, ela vende um serviço que demanda ação física, o que, por consequência, exige o trabalho humano para ser feito.