

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DE MOTORISTAS E ENTREGADORES POR APLICATIVOS

CAHUÊ ALONSO TALARICO¹.

FRANCISCO SIMÕES PACHECO SAVÓIA².

NATHALIA CAROLINI MENDES DOS SANTOS³.

RODRIGO SANTANA DO NASCIMENTO⁴.

WANDERSON LUIZ BATISTA DE SOUZA⁵.

Resumo: O presente estudo propõe, sem qualquer objetivo de esgotar o tema, a análise da relação dos entregadores nas plataformas tecnológicas e como se inserem nas relações trabalhistas. A *Uberização* é um fenômeno evidente e crescente dentro da atual realidade, as consequências desse contrato de prestação de serviços vêm se tornando o centro de estudos e discussões, posto os discursos e a ilusão da flexibilização da jornada de trabalho, horário e contratação, que seriam uma solução para a vida do trabalhador e dos empregadores, no entanto, essa flexibilização traz consequências, a precarização de direitos e garantias fundamentais, tornando-se, indiscutível forma de burlar o sistema jurídico, evitando que as empresas enfrentem demandas de reconhecimento de vínculo empregatício com os prestadores de serviço. Os tribunais vêm decidindo pela descaracterização da relação de

¹ Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.

² Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.

³ Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.

⁴ Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.

⁵ Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

emprego por parte das plataformas digitais, pois os entregadores/colaboradores realizam um cadastro no aplicativo, assinam uma espécie de contrato de adesão, o que faz com que a prestação de serviços seja pura e simples, sem analisar os demais elementos existentes na relação. Assim, os trabalhadores não possuem carteira assinada, direitos ou benefícios sociais. O Direito do Trabalho deve se ater as categorias específicas que precisam de amparo legal para a proteção social dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade e inferioridade contratual. Tal cenário ainda sofreu agravamento crescente diante dos olhos da sociedade com a pandemia de COVID-19, que trouxe o rompimento de diversos contratos formais de trabalho, gerando números há muito tempo não visto de desempregos.

Palavras-chave: Precarização, flexibilidade, relação de trabalho, plataformas de entrega e transporte.

Abstract: The present study proposes, without any objective of exhausting the subject, the analysis of the relationship of the delivery people in the technological platforms and how they are inserted in the labor relations. *Uberização* is an evident and growing phenomenon within the current reality, the consequences of this service provision contract have become the center of studies and discussions, given the speeches and the illusion of flexibility in the working hours, schedule and hiring, which would be a solution for the lives of workers and employers, however, this flexibility has consequences, the precariousness of fundamental rights and guarantees, becoming an indisputable way of circumventing the legal system, preventing companies from facing demands for recognition of employment relationship. with service providers. Courts have been deciding to de-characterize the employment relationship on the part of digital platforms, as delivery people/employees register in the application, sign a kind of



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

adhesion contract, which makes the provision of services pure and simple, without analyze the other existing elements in the relationship.

Thus, workers do not have a formal contract, rights or social benefits. Labor Law must stick to the specific categories that need legal support for the social protection of workers in situations of vulnerability and contractual inferiority.

This scenario still suffered a growing aggravation before the eyes of society with the COVID-19 pandemic, which brought the disruption of several formal employment contracts, generating long-unseen numbers of unemployment.

Keywords: Precarity, flexibility, work relationship, delivery and transport platforms.

1. Notas introdutórias

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, trata-se da atividade desenvolvida pelo homem na tentativa de prover o seu sustento e adquirir riquezas.

Ainda que a legislação brasileira seja considerada uma das mais avançadas pela Organização Internacional do Trabalho, faz-se perceptível o retrocesso exercido pelo governo, diante a inegável existência de impunidade no país, sendo este um fator determinante na permanência do não pagamento ou pagamento incorreto dos direitos dos trabalhadores.

O presente artigo vem tratar da atual problemática instalada no ordenamento jurídico pátrio, que é a flexibilização desenfreada de direitos trabalhistas, que ao invés de facilitar a contratação, precariza direitos fundamentais, o que traz invisibilidade para um grupo crescente de trabalhadores, aqueles vinculados a economia de compartilhamento.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Os aplicativos de transporte individual e de entregas vêm sofrendo forte ascensão e crescimento de quase 1.000,00% (um mil por cento) entre os anos de 2016 e 2021, isso representa 1,4 milhão de pessoas ocupando esse setor, o que gerou uma classe de trabalhadores desprotegidas junto a economia informal em todo país.

A pandemia de COVID-19, com início em março de 2020, que ocasionou o fechamento de muitos estabelecimentos comerciais, trouxe reflexos imediatos nas relações trabalhistas, postos de trabalhos fechados, funcionários demitidos em massa e incertezas sobre o desfecho do premente quadro, o que propiciou o crescimento e demanda por essa mão de obra. A diversidade e ausência de requisitos pré-estabelecidos de escolaridade, idade ou classe social abriu as portas para a ampliação do setor.

Todavia, foi possível notar que o desemprego fez com que, principalmente, trabalhadores com alto nível de escolaridade aderissem a esse novo mercado, hoje, em média, 50% (cinquenta por cento) dos motoristas e entregadores pelo sistema de aplicativo possuem nível superior.

Mas, a nova profissão traz à tona discussões sobre as consequências da modernização frente às precariedades instituídas pelo novo fenômeno da *Uberização*, como, a retirada de direitos e as responsabilidades trabalhistas das plataformas, não há reconhecimento de vínculo empregatício ou cobertura previdenciária do trabalhador em eventual acidente ocorrido durante a prestação do trabalho.

O assunto é de extrema importância e envolve toda a sociedade, não basta pensar em uma maior flexibilização e menor burocracia para a classe empresarial, é necessário pensar também no viés social da prestação de serviços, o trabalhador, hoje, se encontra sem qualquer suporte na relação estabelecida entre as partes.

A grande questão em meio a essa situação está na flexibilização dos preceitos Consolidados na Legislação Trabalhista e, inclusive, da Carta Magna.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Importante ter em mente a finalidade do instituto em questão e sua função social, a relação de emprego, que objetiva a proteção do trabalhador e também de todos que dependem de sua renda.

A lamentável situação vivenciada e a supressão de garantias nos impõem a análise e discernimento. Neste sentido, para entender a temática e dinâmica da uberização, faz-se necessário analisar a história do direito do trabalho, a relação de trabalho, seus princípios norteadores princípios e a evolução do tema com as alterações trabalhistas.

O estudo da temática, sem qualquer pretensão de esgotar o assunto, que ao longo do tempo poderá contar com outros desdobramentos, tem como objetivo auxiliar a compreensão do vínculo empregatício dos motoristas e entregadores de aplicativos com as plataformas digitais e os impactos no cenário atual, a evidente colisão de direitos, posto que a tão falada autonomia serve apenas para os empregadores se livrarem das suas responsabilidades trabalhistas, distanciando-se, cada vez mais, dos requisitos legais, consistindo em de enorme valia o debate sobre o tema, face a sua importância para as relações sociais.

2. Histórico do Direito do Trabalho

A palavra trabalho tem origem no latim “*tripalium*” ou “*trepalium*”, que, em princípio, era um instrumento utilizado na lavoura, posteriormente tornando-se um aparato para fins de tortura.

Quanto ao surgimento do trabalho humano, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite:



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

“o trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo”.⁶

Por muito tempo o trabalho teve uma conotação negativa, era considerado castigo, tortura ou perda da liberdade.

O desenvolvimento do trabalho possui 03 (três) grandes marcos históricos, classificados da seguinte forma:

- a) Escravidão – quando o homem era vinculado a outro homem;
- b) Servidão – quando o homem era vinculado à terra;
- c) Corporações de ofício – quando o homem era vinculado à corporação.⁷

Percebe-se que o escravismo, feudalismo e capitalismo possuem ampla relevância na evolução do trabalho humano.

A partir do século XVIII, surge a sociedade industrial e o direito do trabalho alcança espaço, passando a existir de fato. O desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores na era industrial é marcado pela Revolução Industrial, Revolução Francesa e Transformação do Estado Liberal em Estado Social e o nascimento do Sindicalismo, que trouxe um sistema de proteção a classe operária.

O Estado passou a zelar pelos hipossuficientes com a passagem da 1.^a para a 2.^a dimensão dos direitos humanos, a sociedade se transformou, o trabalho humano passou a ser protegido por legislações contendo condições

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. apud. DUTRA, Luiz e KOHLS, Cleize. Diálogos sobre o Direito do Trabalho. In. BORBA, Mozart (coord.) Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 25.

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 34. apud. DUTRA, Luiz e KOHLS, Cleize. Diálogos sobre o Direito do Trabalho. In. BORBA, Mozart (coord.) Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 25.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

mínimas de trabalho e assim, o direito do trabalho substitui *“a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo”*.⁸

2.1 Relações de Trabalho e Emprego

A base do Direito do Trabalho tem como fonte a Constituição Federal, juntamente com outras fontes legislativas, como Leis Complementares, Ordinárias, Tratados Internacionais, acordos e convenções coletivas, mas, também há amparo junto jurisprudências dos Tribunais Superiores .

O Direito do Trabalho é o ramo do direito que tem como finalidade à composição equilibrada da relação entre empregador e empregado, por tal motivo, além da legislação ainda existem os princípios norteadores com caráter de proteção, essa é a essência do Direito do Trabalho, trazer amparo ao hipossuficiente e manter contrabalanceado o acordo mantido entre as partes, concedendo garantia e igualdade jurídica material perante uma relação evidentemente assimétrica.

Para compreensão do vínculo existente entre empregado e empregador é necessário entender que, relação de trabalho é uma expressão genérica, ampla, pois se trata de um gênero do qual derivam outras relações. Quanto às espécies, é possível mencionar relação de emprego e também a relação de trabalho autônomo, voluntário, avulso, dentre tantas outras.

No direito do trabalho o objeto de estudo é a relação de emprego, e, seus requisitos são imprescindíveis para a sua caracterização, quais sejam: subordinação, onerosidade, pessoalidade, ser o empregado pessoa física e haver habitualidade.

Assim, presentes os requisitos há uma relação que será protegida juridicamente pelo Estado, estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho,

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 22 ed. atual: São Paulo: LTr, 2005. v.1, p 39.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

em seu artigo 442, que prevê “*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”.

Nessa toada, relação de emprego e relação de trabalho são termos parecidos, porém distintos, posto não existir proteção estatal no que pertine a relação de trabalho, é um simples contrato de prestação de serviços, que tem, no máximo, proteção de fins civis.

2.2 Princípios protetores do Direito do Trabalho

Américo Plá Rodriguez enfatiza em sua obra a importância dos princípios, não apenas pelo papel fundamental exercido em todas as disciplinas, mas, porque, segundo o doutrinador o Direito do Trabalho precisa de apoio e evolução permanente para o seu pleno desenvolvimento.

Consideramos importante o tema, não apenas pela função fundamental que os princípios sempre exercem em toda disciplina, mas também porque, dada sua permanente evolução e aparecimento recente, o Direito do Trabalho necessita apoiar-se em princípios que supram a estrutura conceitual, assentada em séculos de vigência e experiência possuídas por outros ramos jurídicos.⁹

Os princípios gerais estão localizados no artigo 1º da Constituição Federal, sendo eles:

Art. 1.º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

O princípio da dignidade da pessoa humana, além de se tratar de um direito fundamental e inerente a todas as pessoas, serve para basilar os outros princípios de todos os ramos do direito brasileiro e tem caráter fundamental para as normas trabalhistas. No mais, entre os princípios gerais, podemos destacar a não discriminação, o princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé.

Os princípios têm função de informar, interpretar e possuem caráter normativo dentro do ordenamento jurídico nacional, posto que na ausência de respaldo legal, deverão ser utilizadas outras normas, assim como os princípios gerais do direito do trabalho como fonte para aplicação no caso concreto.

De acordo com Roberto Pompa:

“Os princípios gerais do direito do trabalho, que são fonte do Direito do Trabalho, cumprem essencialmente três funções: uma dirigida ao legislador, que é a função de ‘fundamentar ou informar’ uma vez que as normas não podem se emancipar dos princípios que regem e governam a matéria, e os outros dois dirigidos aos juízes, os quais cumprem uma função de ‘interpretar’ a favor do trabalhador nos casos de dúvida, e outra função ‘normativa ou integradora’ que conduz a aplicar os princípios da justiça social, princípios gerais do direito do trabalho, a equidade e a boa fé em caso de carência de normas positivas”.¹⁰

¹⁰ OAB MG. Princípios de Direito Processual do Trabalho. Disponível em: https://www.oabmg.org.br/pdf_jornal/Principios%20de%20Direito%20Processual%20do%20Trabalho%20-%20Aula%20Fabricio.pdf.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Já no que diz respeito aos princípios específicos no âmbito trabalhista, podemos salientar princípio da proteção, *in dubio pro operário* (aplicável apenas no direito material do trabalho), norma mais favorável, da condição mais benéfica, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial e da irrenunciabilidade dos direitos, boa-fé, razoabilidade.

Aponta Carla Romar que, o princípio mais importante do Direito do Trabalho é o princípio protetor que se subdivide em três formas distintas, que acabaram sendo afetadas pela Reforma Trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/2017: a regra *in dubio pro operario*, a regra da norma mais favorável, a regra da condição mais benéfica.¹¹

O princípio do *in dubio pro operario* é a regra de sempre haver uma interpretação das normas jurídicas de forma mais benéfica para o empregado, porém, com a Reforma Trabalhista de tal princípio foi mitigado.

O princípio da norma mais favorável, que é o responsável pela aplicabilidade mais benéfica ao empregado, face sua condição de hipossuficiente, também sofreu alteração, com a sobreposição do legislado pelo negociado, igualmente trazido pela reforma trabalhista e disposto na Norma Consolidada:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

¹¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. Coord. LENZA, Pedro. 6ª ed. São Paulo. Saraiva. 2019.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Havendo, ainda, sobreposição dos acordos coletivos sobre as convenções coletivas de trabalho:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Conforme ensinado por Mello¹², os princípios têm papel importante no ordenamento jurídico brasileiro:

(...) é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra o sistema, subversão de

¹² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. CURSO DE DIREITO ADMINISTRATIVO. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019, pág. 306.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

O aparecimento do positivismo fez com que os princípios evoluíssem para normas jurídicas, detentores de conteúdo normativo com função sistematizadora material e formal sobre as leis, por mais que não sejam delimitados por situações específicas, abrangem a generalidade, visam a proteção do correto, analisando o caso concreto, a fim de que possa se obter uma satisfatória tutela jurisdicional.

3. O Trabalho e a Flexibilização/Precarização

3.1 O desenvolvimento trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos

Nos últimos anos dois ofícios cresceram de forma assustadora no mercado de trabalho, a de motoristas e entregadores de aplicativos, empresas de tecnologia oferecendo sistemas de conexão deslançaram, como Uber, 99, Cabify Ifood, Rappi.

O conceito de uberização surgiu em decorrência do uso da tecnologia que proporcionou produtos informatizados com objetivo de servirem como intermediários entre o cliente e o prestador de serviço, a empresa Uber foi a pioneira no mercado, inclusive, e acabou servindo para exemplificar a relação.

O trabalho *uberizado*, nada mais é que um novo modelo de trabalho:

“Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

provedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato".¹³

No dicionário de Cambridge, *uberizar* (to *uberize*), *uberização* (*uberization*), significa modificar a oferta de um dado serviço, introduzindo uma forma diferente de o comprar ou de o usar, por via da tecnologia móvel/plataformas digitais.¹⁴

Não há proteção social diante dessa prestação de serviços, as empresas alegam que os trabalhadores oferecem seus serviços de forma autônoma, o que faz com que não existam responsabilidades trabalhistas e previdenciárias, tornando o contrato em simples prestação de serviços autônomos e para as plataformas digitais isso aumenta a produção e reduz custos operacionais, não garantindo, sequer, condições mínimas para o exercício do mister.

3.2 Flexibilização ou Precarização

É visível a influência do desemprego na economia social afetando grande parte da sociedade global, aumentando assim o mercado de trabalho e conseqüentemente a exploração da mão de obra, a exposição do empregado e a ausência de pessoas qualificadas, razão pela qual, crescente a inserção das pessoas no mercado de trabalho periférico.

Estamos diante de um problema social, que é cada vez mais utilizado a favor do capital. Mesmo com os representantes do cenário político afirmando a importância das reformas trabalhistas, é notável que o resultado não foi o esperado, na verdade elevou o desemprego e a informalidade, ensejando a

¹³ <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>.

¹⁴ <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/uberize?q=uberization>.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

precarização dos empregos, a instabilidade das remunerações, menor proteção social e insegurança jurídica.

O crescimento da exploração da força de trabalho é facilitado, cada vez mais, pela lógica capitalista através de meios como a flexibilização dos vínculos e relações de trabalho, desregulamentação, minimização dos direitos trabalhistas, terceirização, desemprego estrutural e o empreendedorismo de subsistência.¹⁵

A flexibilização do trabalho transmite ao indivíduo a falsa percepção de liberdade, mas, a realidade é que essa margem de liberdade é estreita, pois, a quantidade trabalho aumenta e a contraprestação pelo serviço prestado apenas diminuí, assim, o empregado que almejava fazer a sua rotina de trabalho, se vê sem qualquer poder de decisão no desempenho das suas funções.

A parcela da sociedade excluída socialmente é obrigada a aceitar condições absurdas de trabalho, que beiram a desumanidade, para que possam sustentar de sua família e isso gera efeitos irreversíveis na qualidade mental e física do ser humano.

Incontestável que o mundo vem se transformando de acordo com a evolução tecnológica e é necessário se ajustar a esse novo cenário, todavia, toda essa evolução aliada ao capitalismo desenfreado, faz com que as classes mais vulneráveis na relação trabalhista estejam sempre mais expostas e menos protegidas pela legislação.

A inovação tecnológica da Revolução 4.0, apresenta-se um cenário de dilemas que desafiam as estratégias de proteção do trabalho para o futuro. Se por um lado há a criação de novos empregos, por outro existem os

¹⁵ MACEDO, Abílio Rezende, COSTA, Felizardo Tchiengo Bartolomeu, JUSTO, José Sterza, O MOTOTAXISTA NO MUNDO DO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO, DESEMPREGO E INFORMALIDADE.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

trabalhadores que perderam seus cargos nessa transição e que não estão preparados tecnicamente para concorrer aos novos postos de trabalho.¹⁶

As empresas repensaram e se reorganizaram para manter as suas atividades e “gerar empregos”, no entanto, é preciso repensar a ausência de tutela jurídica para proteção de determinados trabalhadores.

De acordo com a teoria marxista, o trabalho que se desenvolve com a desvalorização do outro homem, não é trabalho, é castigo.

Considerando a expansão da pauta neoliberal e o avanço da tecnologia, pode se depreender, a partir da concepção marxista de que o mercado de trabalho é ditado de acordo com os interesses do capital, que a exploração do trabalho na era digital corresponde ao encontro produtivo da precarização com o desenvolvimento tecnológico.¹⁷

O Trabalho engloba diversas atividades que são realizadas por um indivíduo que possui o objetivo de atingir sua meta através de suas ações, habilidades, e iniciativas que são capazes de satisfazer as necessidades humanas de acordo com a prestação de serviço e produção de bens para a sua sobrevivência e de toda sua família, que trará por consequência o pagamento em dinheiro, bens ou serviços, que servirão para adquirir alimentos, vestuário e residência.

Bauman¹⁸ nos traz que o trabalho, ao contrário do que sempre enaltecido, hoje, não enobrece o homem, muito pelo contrário, as pessoas deixaram de ser admiradas por tal exercício:

(...) talvez o termo “remendar” capte melhor a nova natureza do trabalho separado do grande projeto de

¹⁶ O DANO EXISTENCIAL DOS ENTREGADORES DURANTE A PANDEMIA, Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos, Nathália Guimarães Ohofugi, Caio Afonso Borges, Revista Direito.UnB | Maio – Agosto, 2020, V. 04, N. 02 | ISSN 2357-8009 | p. 118.

¹⁷ OHOFUGI, Nathália. O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber: o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada. Universidade de Brasília, 2019, p. 57.

¹⁸ BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida, 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, pág. 86.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

missão universalmente partilhada da humanidade e do não menos grandioso projeto de uma vocação para toda a vida. Despido de seus adereços escatológicos e arrancados de suas raízes metafísicas, o trabalho perdeu a centralidade que se lhe atribuía na galáxia dos valores dominantes na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver e fixar auto definições, identidades e projetos de vida. Nem pode ser concebido com facilidade como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual. Em vez disso, o trabalho adquiriu ao lado de outras atividades da vida uma significação principalmente estética(...). Raramente espera-se que o trabalho “enobreça” os que o fazem, fazendo deles “seres humanos melhores”, e raramente alguém é admirado e elogiado por isso. A pessoa é medida e avaliada por sua capacidade de entreter e alegrar, satisfazendo não tanto a vocação ética do produtor e criador quanto as necessidades e desejos estéticos do consumidor, que procura sensações e coleciona experiências.

Na atualidade, o novo empreendimento virtual, as plataformas digitais, que fazem a intermediação das atividades laborais, exploram a mão de obra e se aproveitam ao máximo dos serviços prestados pelos trabalhadores, que são chamados nessa relação de colaboradores, isso facilita a não fiscalização e não garantia de direitos.

O trabalho *uberizado*, aquele realizado via plataformas digitais, que consistente especialmente pelo de serviço de entrega em domicílio de produtos e refeições e deslocamento de pessoas, revelou-se uma atividade



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

imprescindível, principalmente durante a pandemia de COVID-19, mas, traz como características a retirada das garantias mínimas do direito do trabalho.

4. As atuais formas de Trabalho e as suas Consequências no Ordenamento Jurídico Trabalhista

A modalidade de trabalho por prestação de serviço por aplicativo não encontra respaldo e nem proteção legal para os que trabalham nesse seguimento.

Os entregadores de aplicativo, durante a realização do serviço, estão expostos aos perigos que essa profissão carrega, pois, para exercer o serviço estão andando a pé, bicicleta, motocicleta ou carro.

Todavia, esse risco não possui cobertura, já que não há caracterização de vínculo empregatício, as plataformas digitais são desobrigadas de qualquer responsabilidade ou dever com o trabalhador colaborador/parceiro no caso de acidente durante a prestação de serviços.

Relatos sobre acidentes, até pela exposição, são constantes, no entanto, não há o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual – EPI, pagamento de adicional de periculosidade, obrigatório de acordo com a legislação trabalhista para aqueles que exercem atividade por meio de motocicleta ou cobertura previdenciária em caso de impossibilidade temporária ou permanente da capacidade laborativa, ausente qualquer tipo de amparo ao trabalhador.

Caso colaborador sofra qualquer acidente a plataforma digital não sofrerá condenação trabalhista ou previdenciária, pois o contrato é de prestação de serviços, sem proteção trabalhista.

As plataformas digitais se utilizam de contrato de adesão, o que cria uma barreira ao reconhecimento do vínculo empregatício junto aos colaboradores/parceiros que realizam as corridas ou entregas, alterando o processo de configuração da relação trabalhista, suprimindo os elementos



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

clássicos previstos no Direito do Trabalho, isso traz novos desafios para o estudo e também alcance da finalidade do Direito do Trabalho, de acordo com Mauricio Godinho Delgado¹⁹:

No Direito do Trabalho a investigação deve prezar pela prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual é capaz de alterar o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes. Por conseguinte, a caracterização da relação jurídica entre as plataformas e os condutores profissionais não se resume ao contrato assinado entre eles ou mesmo da autodeterminação promovida pela empresa. O contrato de trabalho é um pacto que deve ser baseado na própria realidade, apurado no caso concreto mediante análise dos elementos existentes no vínculo entre as partes.

Assim, estamos diante de uma nova relação laboral, que se faz indiretamente subordinada face a maior flexibilidade do contrato de adesão. As interpretações judiciais em grande parte são desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, o que é reconhecido é a condição de autônomo:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO AUTORAL. ENTREGADOR/MOTOBOY. AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS CONFIGURADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO EXIGE A PRESENÇA CONCOMITANTE DE TODOS OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS QUE A COMPÕEM, QUAIS SEJAM, PESSOALIDADE, NÃO EVENTUALIDADE, ONEROSIDADE E SUBORDINAÇÃO

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: Obra Revista e Atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, pág. 211.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

JURÍDICA. INEXISTENTES TAIS REQUISITOS, HÁ DE SE CONCLUIR PELO NÃO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ASSIM, CORRETA A SENTENÇA AO JULGAR IMPROCEDENTES OS PLEITOS CONSTANTES DA EXORDIAL PELO CARÁTER AUTÔNOMO DO LABOR PRESTADO PELO RECLAMANTE. APELO NÃO PROVIDO. - TRT-19 - RO: 00006068420195190009 0000606-84.2019.5.19.0009, Relator: Laerte Neves De Souza, Data de Publicação: 02/02/2020.

Por não haver supedâneo legal, há o afastamento do reconhecimento empregatício, mesmo que a realidade do contrato entre as partes seja diversa a relatada,

E contrapartida, há também, alguns poucos entendimentos favoráveis aos entregadores por aplicativo:

RAPPI BRASIL. 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



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

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-2 10009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020)

O citado acórdão, mostra a real participação das empresas na relação trabalhista junto aos seus colaboradores, a plataforma não funciona apenas como uma mera ferramenta para intermediar os clientes e os prestadores de serviços, o objeto econômico da empresa é o transporte.

Nesse sentido, presentes os 05 (cinco) requisitos para configuração do vínculo empregatício, que são a subordinação, onerosidade, prestação por pessoa física, pessoalidade; e habitualidade/não eventualidade.

A questão do não reconhecimento do vínculo empregatício não se resume apenas as questões financeiras, mas, também, a necessidade de combate as práticas fraudulentas e a simulação das empresas, que através de contratos que não condizem com a realidade, se valem do fenômeno da uberização para afastar os direitos conquistados com tantos esforços pelos trabalhadores.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Faz-se importante frisar a insegurança jurídica vivida por aqueles que estão laborando em tal seguimento, visto não haver entendimento consolidado quanto a necessidade de proteção social, ficando, o trabalhador, mais uma vez desamparado.

5. Conclusão

Não há como negar que o trabalho é essencial para o ser humano em todos os aspectos, através da atividade laboral o indivíduo expressa a sua humanidade, garante a sua subsistência e de seus familiares. Mas, face o capitalismo crescente e sem limites, os aspectos sociais do trabalho são deixados de lado para levar em conta apenas a parte financeira do empregador.

É preciso lembrar que o surgimento dessa nova relação de trabalho só foi possível com o desenvolvimento da era digital, que traçou novos desafios para a seara trabalhista, porém, é preciso lidar com esse fato sem deixar o empregado sem garantias, proteção, direitos que lhe são inerentes, pois leva a precarização do trabalho.

O trabalhador parceiro pode recusar o serviço, no entanto, caso a empresa entenda que tenha descumprido alguma regra poderá advertir ou até bloqueá-lo da plataforma, como penalização. Ou seja, estão preenchidos os requisitos da relação de emprego, se há subordinação/penalização, onerosidade, pessoalidade e o trabalho também precisa ser habitual, para que o trabalhador se mantenha ativo na plataforma de prestação de serviços, o Direito do Trabalho não está fazendo o seu papel, pelo contrário, está cada vez mais se afastando da sua essência protetcionista.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

Não existe flexibilidade de horários de entrada e saída, pois para um retorno financeiro mínimo o trabalhador parceiro é exigido do cumprimento de altas jornadas e recebimento de valores bem ínfimos.

Os entregadores se encontram em uma zona sem definição jurídica que cada vez mais é corroborada pela esmagadora quantidade de decisões e entendimentos jurisprudenciais desfavoráveis. Tal indefinição resulta em situação gravíssima do ponto de vista jurídico e social.

O trabalho *uberizado* fortaleceu a informalidade, facilitando as empresas a burlarem direitos mínimos e se eximirem de responsabilidade, usam de subterfúgios para dissimular a possível alegação de reconhecimento de vínculo, a tática é antiga, mas as vestes são atuais e a intenção é a mesma de fraudar o afastamento do vínculo empregatício e explorar a mão-de-obra com trabalhos precários.

A única forma de garantir direitos e olhar para o trabalhador é adequação da legislação trabalhista e uniformização do entendimento jurisprudencial, trazendo segurança jurídica e proteção para ambas as partes.

Referências bibliográficas

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida, 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: Obra Revista e Atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. apud. DUTRA, Luiz e KOHLS, Cleize. Diálogos sobre o Direito do Trabalho. In. BORBA, Mozart (coord.) Salvador: Editora JusPodivm, 2020.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro OHOFUGI, Nathália, BORGES, Caio Afonso, O DANO EXISTENCIAL DOS ENTREGADORES DURANTE A PANDEMIA, Revista Direito. UnB | Maio – Agosto, 2020, V. 04, N. 02 | ISSN 2357-8009.

MACEDO, Abílio Rezende, COSTA, Felizardo Tchiengo Bartolomeu, JUSTO, José Sterza, O MOTOTAXISTA NO MUNDO DO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO, DESEMPREGO E INFORMALIDADE.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. CURSO DE DIREITO ADMINISTRATIVO. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

OHOFUGI, Nathália. O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber: o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada. Universidade de Brasília, 2019.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquemático. Coord. LENZA, Pedro. 6ª ed. São Paulo. Saraiva. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 4ª edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

_____, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 11ª edição, São Paulo: LTR, 1999.



Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico –
UNIDON 13ª Edição – maio de 2022 - ISSN 2177-4641

<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>. Acesso
março 2022

[https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-
portugues/uberize?q=uberization](https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/uberize?q=uberization). Acesso março 2022

OAB/MG. Princípios de Direito Processual do Trabalho.
[https://www.oabmg.org.br/pdf_jornal/Principios%20de%20Direito%20Processual
%20do%20Trabalho%20-%20%20Aula%20Fabricio.pdf](https://www.oabmg.org.br/pdf_jornal/Principios%20de%20Direito%20Processual%20do%20Trabalho%20-%20%20Aula%20Fabricio.pdf). Acesso março 2022

