



LACUNAS NA LEI TRABALHISTA: COMO O PODER LEGISLATIVO PODERÁ PREENCHER O LIMBO JURÍDICO NO QUAL ESTÃO PERDIDOS OS ENTREGADORES DE APLICATIVOS?

GAPS IN LABOR LAW: HOW CAN THE LEGISLATIVE AUTHORITY FILL THE LEGAL LIMBO IN WHICH APPLICATIONS DELIVERS ARE LOST?

Emanuel Matheus Silva da Mata¹, Simone Maria da Silva², Jean Carlos Moura Motta³, Thiago Steckelberg⁴, Cleide Mara Barbosa da Cruz⁵

¹Discente do curso de Direito na Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: damatams@outlook.com

² Docente na Faculdade Evangélica de Goianésia, Mestre em Ciência da Propriedade Intelectual pela UFS.

³ Docente na Faculdade Evangélica de Goianésia, Mestre em Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário Alves Faria - UNIALFA

⁴ Docente na Faculdade Evangélica de Goianésia, Mestre em Ciências Ambientais pela Unievangélica de Anápolis

⁵ Doutoranda em Ciência da Propriedade Intelectual pela UFS

Info

Recebido: 06/2021

Publicado: 20/07/2021

ISSN: 2596-2108

Palavras-Chave: Legislação Trabalhista.

Lacunas. Trabalhadores de Aplicativos.

keywords: Labor Legislation. Gaps.
Application Workers.

Resumo

A presente pesquisa, intitulada “Lacunas na Lei Trabalhista: Como o poder legislativo poderá preencher o limbo jurídico no qual estão perdidos os entregadores de aplicativos?”, buscou discorrer sobre as lacunas existentes na lei trabalhista, que existe em torno dos trabalhadores que laboram como entregadores de comida, através de aplicativos de comida. O tema abordado se justifica tendo em vista, que existem várias discussões sobre o assunto e não existe uma legislação específica que trata sobre o tema abordado. O problema que se buscou responder foi: A empresa responsável pelo aplicativo, possui responsabilidade quanto ao entregador de comida solicitada por esse meio? Os entregadores

devem ser abrangidos pela CLT? O objetivo geral da pesquisa foi analisar o cenário trabalhista atual dos entregadores de comida pedidas por aplicativo. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou foi que a relação entre entregador e aplicativo, na maioria dos casos, possui a presença dos requisitos formais de configuração do vínculo empregatício e, apesar da pouca manifestação jurídica acerca disso, o problema da falta de legislação deve ser emergencialmente resolvido.

Abstract

This research, entitled "Gaps in Labor Law: How can the legislature fill the legal limbo in which application deliverers are lost?", sought to discuss the gaps in the labor law, which exist around workers who work as food deliverers, through food apps. The topic discussed is justified in view of the fact that there are several discussions on the subject and there is no specific legislation dealing with the topic addressed. The problem we sought to answer was: Does the company responsible for the application have responsibility for the delivery of food requested by this means? Should couriers be covered by the CLT? The general objective of the research was to analyze what was to analyze the current labor scenario of food delivery providers ordered by application. The methodology used was bibliographic and documentary research. Among the findings that the research provided was that the relationship between delivery person and application, in most cases, has the presence of formal requirements for setting up the employment relationship and, despite the little legal manifestation about it, the problem of lack of legislation should be emergency resolved.

Introdução

Há quase uma década, iniciava-se uma revolução no âmbito da alimentação no Brasil. De maneira mais específica, as principais mudanças se deram no campo de entregas – ou “delivery”, tendo em vista que a palavra de origem inglesa foi muito bem incorporada pela língua portuguesa. Segundo a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL), o número de pedidos feitos por meio de aplicativos cresce constantemente, girando em torno de 1 bilhão de reais a cada mês, ou seja, aproximadamente onze ou doze bilhões por ano.

Segundo Monty (2018), os aplicativos de celular com foco no transporte de comidas (como uber eats, iFood, Delivery Much, etc.) são um nicho importante dos produtos digitais com enfoque na gastronomia. Dentre as variedades de aplicativos desse ramo, um dos mais conhecidos é o iFood, lançado no Brasil em 2011, no qual o cliente tem acesso a diversas informações sobre o restaurante, como cardápio, preços, comentários avaliativos, entre outras, de maneira mais rápida e célere.

Dessa forma, a presente pesquisa busca discorrer sobre as lacunas existentes na lei trabalhista, que há em torno dos trabalhadores que laboram como entregadores de alimentos, através de aplicativos apropriados.

O tema abordado justifica-se, tendo em vista, que atraídos pela falta de burocracia para ingresso na função e pela facilidade de acordo entre empregado e empregador - sendo, inclusive, de escolha do trabalhador a sua carga horária, os entregadores de aplicativo se encontram no limbo jurídico trabalhista, sem respaldo algum no que diz respeito aos direitos provenientes do labor, pois não existe uma legislação específica que define tal situação.

Sendo assim, a problematização desta pesquisa se resume da seguinte forma: A empresa responsável pelo aplicativo, possui responsabilidade quanto ao entregador de comida solicitada por esse meio? Os entregadores devem ser abrangidos pela CLT?

Assim, o objetivo geral da pesquisa foi analisar o cenário trabalhista atual dos entregadores de comida pedidos por aplicativo. Dentre os objetivos específicos destacou-se identificar quem possui a responsabilidade civil por danos ocorridos com os entregadores durante o seu horário de trabalho, interpretar a legislação, doutrina e jurisprudência dentre outros.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, dentre artigos científicos, dissertações, teses. Dentre os autores que serviram como fontes foram: Garcia (2018), Lisboa (2019), Correia (2019), Manso (2019), dentre outros.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorre sobre aspectos históricos sobre Direito do Trabalho e relação empregatícia, apontando todo histórico em relação ao estudo realizado, trazendo questões que apontam o surgimento do Direito do Trabalho e a relação empregatícia no Brasil. O segundo tópico, aborda sobre Aplicativos de entregas e suas peculiaridades, demonstrando a ascensão dos aplicativos de comida no Brasil dentre outras situações.

Já no terceiro tópico é demonstrado a legislação e entendimento jurisprudencial aplicados aos trabalhadores de aplicativos de comida, abordando casos jurídicos decididos em nossos tribunais. E por fim as considerações finais sobre o assunto abordado, dando parecer final sobre o que foi estudado no decorrer da realização do estudo.

1. ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE DIREITO DO TRABALHO E RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

1.1. Evolução histórica do Direito do Trabalho

Quando tratamos de Direito do Trabalho, há de se entender que o seu surgimento se deu para que fosse equiparada uma das relações mais corriqueiras no âmbito econômico-social: a relação empregatícia, conforme afirma Delgado (2017, p.

40). No entanto, é necessário que se entenda que, mesmo antes do surgimento e regulamentação da disciplina, o Trabalho - propriamente dito -, já passou por transformações ao longo do tempo.

Ainda durante a constituição e desenvolvimento das sociedades grega e romana, a presença do Trabalho já era constante e já possuía uma percepção formada pela sociedade. Levando-se em conta o contexto histórico e a existência da escravidão na época, o trabalho era visto como um castigo que devia ser destinado apenas aos escravos e às classes mais pobres, sendo encarado de forma pejorativa pela elite, não como um valor a ser seguido conforme explica Garcia (2017, p.108).

Segundo Barros (2016, p.42), não é possível vislumbrar a existência do Direito do Trabalho nessa época, visto que o escravo era tido como coisa/propriedade, ou seja, não havia dois sujeitos de direito nessa relação, e, para essa disciplina ser constituída, faz-se necessária a presença daquele que contrata e daquele que é contratado.

Ainda segundo Barros (2016, p.46), quanto à Idade Média, por cerca de quinze séculos, o trabalho passou por transformações na maneira de ser exercido. Não mais se falava em escravos, mas em servos. Acontecendo da seguinte forma: o servo prestava serviços e ficava preso ao senhor feudal, enquanto este assegurava a sua proteção.

Apesar de não serem vistos como propriedade, os servos ainda estavam presos à terra e ao seu senhor, portanto, ainda não existia um estilo de trabalho livre. Porém, no final da Idade Média, esse modelo começou a se enfraquecer por conta das cruzadas, doenças de proporções globalizadas e redução do número de trabalhadores nos feudos, fazendo com que migrassem para as cidades, como bem explica Süsskind (2003, p.30 - 31).

Assim, foi nesse contexto que se deu a formação do operariado e a exploração dos trabalhadores, especialmente mulheres e crianças. Mas essa situação - conhecida como "questão social" - não passou em branco, ocasionando a formação de organizações de trabalhadores que pressionavam o Poder Público em busca de melhorias. O surgimento do Direito do Trabalho se deu justamente por esse impulso tido com o

ascender do movimento operário e organizações coletivas em busca de avanços no âmbito de seus direitos, de acordo com Gomes e Gottschalk (2006, p. 02).

Neste momento, a sociedade passa pela Revolução Industrial, importante marco para o desenvolvimento de direitos. Consideremos:

A inovação tecnológica e o desenvolvimento das máquinas no âmbito da Revolução Industrial foram fatores que contribuíram para a substituição do trabalho artesanal para o capitalismo. [...] No âmbito político e econômico, passa a vigorar os ideais do liberalismo, que preza a liberdade dos indivíduos, nela incluída a liberdade de trabalho. (CORREIA, 2019 *apud* BARROS, 2016, p. 50)

A revolução industrial, na qual se alteraram todos os âmbitos que envolvem a relação "empregado-empregador", trouxe consigo a determinação da figura do operário e seu local de trabalho até os tempos atuais, as fábricas, termos que serviram de base para as expressões Direito das fábricas ou Direito do operário, sendo essas as denominações primitivas para o Direito do Trabalho, como aponta Olea (1984).

Todo o sistema mundial envolvendo empregados e empregadores gira em torno da engrenagem capitalista movida pelo lucro. Dentre os diversos pontos de origem do Direito do Trabalho, vale destacar o posicionamento de Correia (2019, p. 91):

[...] A existência do Direito do Trabalho pressupõe a necessidade do trabalho juridicamente livre, o que ocorre na Idade Moderna, especialmente após a Revolução Industrial e o desenvolvimento do capitalismo. No entanto, as

manifestações em períodos precedentes são importantes para a compreensão do tratamento jurídico dado às relações de trabalho pelas sociedades e das mudanças que levaram ao surgimento do trabalho subordinado [...]

as partes estabelecem essa relação livremente e livremente podem rompê-la, respeitadas as cláusulas do contrato.

Por outro lado, quando falamos sobre *trabalho*, no dicionário supracitado (2010, p. 763), temos a seguinte definição:

Assim como destaca Delgado (2017, p. 50-51), o Direito do Trabalho se originou como reflexo do próprio sistema capitalista que, percebendo a crescente e perversa exploração da mão de obra humana, precisou normatizar a relação entre o trabalhador e seu patrão.

sm 1. atividade profissional, remunerada ou não [t. de meio expediente] [t. voluntário] 2. atividade produtiva ou criativa, exercida para determinado fim [t. manual] 3. o resultado ou o exercício dessas atividades [o t. de um jornalista] [um belo t. de tapeçaria] 4. local onde a atividade é exercida [mora perto do t.] 5. esforço, lida [...].

1.2. Emprego x Trabalho: qual a posição do empregador de aplicativos?

Ao procurar pela palavra *emprego* no Dicionário Houaiss (2010, p. 299), temos as seguintes definições: *sm* 1. uso [e. de talento, de habilidade] 2. trabalho contínuo remunerado [conseguiu um e. na padaria] 3. local em que se exerce esse trabalho [esqueci a chave no e.].

No mesmo sentido, Lazzareschi (2007, p. 07), traz a definição da palavra trabalhar, onde explica de forma cristalina que trabalhar significa criar utilidades para a satisfação das necessidades humanas, isto é, produzir bens - coisas materiais - ou prestar serviços, realizar uma atividade cujo resultado permita a satisfação de uma necessidade humana, sem que esse resultado assuma a forma de um bem material [...].

Sobre isso, Lazzareschi (2007, p. 09) assevera de forma clara e precisa o que vem a ser emprego e as peculiaridades existentes entre as partes que compõem essa relação, conforme segue abaixo:

O emprego é uma relação contratual de trabalho entre o proprietário e o não-proprietário dos meios de produção e/ou renda pela qual se estabelecem as condições de compra e venda da força de trabalho, isto é, da capacidade para trabalhar dos não-proprietários dos meios de produção, em troca de uma remuneração, um salário. A relação de trabalho se dá entre homens livres, o que significa afirmar que ambas

Essas definições se fazem necessárias tendo em vista que muitos trabalhadores se encontram em uma posição na qual não são considerados empregados e, assim, não estão sob a tutela da legislação que protege àqueles que se submetem a uma relação de emprego.

Nesse sentido, é interessante mencionar que apesar da revolução industrial – e tecnológica - pela qual passou todo o mundo no século passado, a demanda por trabalhadores não diminuiu como o esperado, e, por isso, a desqualificação dessa relação entre empregadores e empregados continua sendo

vista como uma saída para a diminuição de gastos. substituir de maneira indevida, como elenca Romar
 Vejamos o que diz Merçon (2012, p.182): (2018, p. 131):

A sociedade pós-industrial encontra-se em formação, e o eixo são as economias dominantes, mas países emergentes, como o Brasil, já sentem seus respingos no mundo do trabalho. Entretanto, se o sistema tende a germinar espécies não empregatícias de relação de trabalho, em sua maior parte as “novas modalidades de trabalho” não passam de variações, ou inovações, da forma hegemônica de inserção do trabalhador no modo de produção capitalista: a relação de emprego.

Portanto, na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa (salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar).

Quando o artigo 3º da CLT traz “natureza não eventual” está se referindo ao fato de que o trabalho realizado não seja ocasional, deve acontecer de maneira rotineira. Nesse sentido, destaca-se:

Conforme cita o autor, a ramificação das classificações das relações de emprego não atinge diretamente a inserção do empregado no mercado de trabalho, mas sim as condições nas quais o indivíduo é inserido para que o faça.

O trabalho deve, portanto, ser não eventual, o que significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado permanecem enquanto durar a relação de emprego (ROMAR, 2018, p. 132).

Nesse sentido, Correia (2019, p.251), afirma que a presença do empregado é a principal característica da relação de emprego e, também, a mais fraca da relação empregatícia. Portanto, o Direito do Trabalho surgiu para a proteção desse indivíduo.

Ao citar “mediante salário” o dispositivo legal elenca o requisito da Onerosidade, pelo qual o empregado deve receber uma contrapartida, por parte do empregador, pelo serviço prestado. Nesse diapasão, faz-se mister trazer à tona um ponto muito discutido nos últimos anos quanto às relações entre salário e gênero.

Conceitua a CLT, art.3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Para que esteja configurada a relação de empregatícia, este artigo traz os quatro requisitos necessários.

De acordo com o art. 5º da Consolidação das Leis trabalhistas: A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. No entanto, não se tem essa equiparação quando levada em conta a realidade. Na prática, infelizmente ainda encontramos uma discrepância notável na média de remuneração entre homens e mulheres.

Mencionando “pessoa física”, o dispositivo legal traz à tona o primeiro requisito: a Pessoaalidade. Temos, nesse caso, dois pontos de extrema importância. O primeiro destaque é que o Direito do Trabalho foi criado para a proteção do ser humano, não de pessoas jurídicas ou animais, como explica Correia (2019, p. 252). O segundo ponto, é que o empregado é contratado por suas qualidades e peculiaridades, não podendo se fazer

De acordo com Oliveira e Bertotti (2013), um relatório apresentado à Conferência Internacional do Trabalho em 2009 apresentava

que, na maioria dos países, o salário das mulheres por trabalho de igual valor representa, em média, entre 70% e 90% do salário dos homens, mas não é raro encontrar diferenças maiores.

Por fim, temos o requisito da Subordinação, trazido pela CLT, ainda no art. 3º, ao dizer que o empregado trabalha “sob a dependência deste [empregador]”. Com isso, destaca-se a subordinação como principal característica da relação empregatícia. Posiciona-se Romar (2018, p.133), em sua doutrina:

Subordinação - é a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador. A subordinação deriva da própria estrutura da relação jurídica de emprego, que se baseia na transferência pelo empregado ao empregador do poder de direção sobre o seu trabalho.

Quanto à figura do empregador, a CLT é a primeira fonte para definição dessa figura da relação empregatícia, em seu art. 2º, lemos “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Ao dizer “assumindo os riscos da atividade econômica”, a legislação trabalhista busca destacar a Alteridade – trazida por alguns doutrinadores como requisito da relação empregatícia e, por outros, como princípio do Direito do Trabalho. Em suma, com base nessa característica, o empregador é totalmente responsável pelo risco de seu empreendimento, assim como não é obrigado a repartir seus lucros empresariais, não poderá dividir os prejuízos. Independente do rendimento da empresa, os direitos trabalhistas do empregado devem ser integralmente garantidos, de acordo com Correia (2019, p.372).

Há quem diga que os entregadores são trabalhadores autônomos, vejamos o que aponta Correia (2019, p. 593):

O trabalhador autônomo é o prestador de serviços que atua como patrão de si mesmo, ou seja, é pessoa física que presta serviços por conta própria, assumindo riscos do empreendimento. [...] Em geral, esse trabalhador é o dono das ferramentas e demais equipamentos indispensáveis para a realização das suas atividades, possui ampla liberdade para escolher o horário de trabalho e fixar o preço de seus serviços.

O que caracteriza o contrato de autônomo é a ausência de subordinação, essencial para a formação do vínculo de emprego. Nesse mesmo diapasão, o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho prevê:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art.3º desta Consolidação.
(CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, on-line, grifo nosso).

No entanto, o dispositivo destacado é motivo de intensa discussão, tendo em vista que deixa aberta a possibilidade de cláusula de exclusividade no contrato. E, ainda, aponta a possibilidade de o trabalhador autônomo prestar o seu serviço de maneira contínua. Nota-se, com tudo isso, a presença dos requisitos essenciais para a formação da relação empregatícia: pessoa física e

pessoalidade; não eventualidade; onerosidade e subordinação.

Apesar de “exclusividade” estar apontada no artigo destacado como uma possibilidade e não ser requisito essencial para a configuração da relação empregatícia, nos casos em que ela ocorre, é muito difícil vislumbrar um indivíduo prestando serviços de maneira exclusiva e periódica, sem que haja a presença da subordinação jurídica.

Com tudo isso em mente, principalmente com a percepção da presença dos requisitos empregatícios, percebe-se que não há responsabilidade definida legalmente sobre os direitos do entregador de aplicativo.

2. APLICATIVOS DE ENTREGAS E SUAS PARTICULARIDADES

2.1. Crescimento do uso de delivery e vínculo com entregadores

Nos últimos anos, não há como negar o crescimento considerável do uso de aplicativos de entrega no Brasil – e no mundo. O impacto na economia é notável, tendo em vista os valores gastos pelas pessoas sem nem mesmo sair de casa. Uma pesquisa via web feita pelo Instituto QualiBest (2018) sobre o consumo de comida por aplicativo de delivery apontou que o gasto médio por pessoa e/ou refeição foi de 38 reais por pedido, de acordo com Lisboa (2019, p.04). Como bem menciona Manso (2020, p.15):

Percebe-se forte aquecimento do mercado de transportes em especial no de delivery, como se pode observar em uma busca rápida em lojas de aplicativo Play Store para o sistema operacional Android, como a APP Store para o IOS; revelam a existência de mais de 90 aplicativos. Entre eles temos plataformas que conectam consumidores, restaurantes e entregadores como por exemplo iFood, Uber Eats e Rappi para citar

alguns dos mais usados; e temos também os aplicativos de grandes redes de restaurantes como Mc Donald’s e Burger King.

Mesmo com o crescimento das plataformas, a legislação brasileira não se adequou a ponto de atender àqueles que integram ao corpo de funcionários dessas empresas. Apenas o iFood, por exemplo, pioneiro no ramo de aplicativos (ou “apps”) de entrega de comida no Brasil, possui mais de 66 mil restaurantes e 120 mil entregadores em sua plataforma, de acordo com Freitas (2009). O autor ainda estaca:

O iFood atingiu o marco de 558 mil pedidos diários em março de 2019. Ao todo, a startup de delivery de refeições recebeu 17,4 milhões de pedidos no mês passado. Em novembro de 2018, a startup recebeu um aporte de US\$ 500 milhões. O investimento foi o maior já recebido pelo iFood. De lá para cá, o crescimento nas operações é visível: em outubro de 2018, a startup recebia 10,8 milhões de pedidos por mês. (FREITAS, 2009, p. 04)

Em uma pesquisa realizada por Manso (2019), dentro do número de entrevistados, a quantidade de entregadores com contrato de trabalho pautado legitimamente na CLT é apenas de 43,75%, aqueles que não possuem nenhum tipo de contrato trabalhista giram em torno de 56,25%. Fica evidente que a maioria desses trabalhadores trabalham desamparadamente. Não há definição de a quem pertence a responsabilidade civil de reparação aos danos causados ao entregador durante o exercício de sua função, pois a legislação, até o presente momento, segue omissa.

Em pesquisa feita dentro do próprio aplicativo *iFood* (2021), percebe-se que é possível que o entregador escolha como irá fazer as suas

entregas, podendo escolher se utilizará moto, carro, bicicleta ou patinete. Segundo dados da própria plataforma, de todos os pedidos feitos por meio do aplicativo ou site, 70% deles têm a entrega feita pelo próprio restaurante e apenas 30% pelo aplicativo. Dentre essa menor porcentagem de entregadores, eles se subdividem em dois tipos: entregador nuvem (90%) e entregador OL (10%).

Os entregadores-nuvem são aqueles que escolhem trabalhar de maneira independente, ou seja, escolhem dia, horário e território no qual querem realizar suas entregas. Não são exclusivos e podem trabalhar para quantos apps desejarem. Por outro lado, os entregadores OL são administrados por um Operador Logístico, que são empresas contratadas pela plataforma para garantia de que não faltará entregadores.

Ainda de acordo com o site da plataforma (iFood), apresentando uma Pesquisa Locomotiva feita entre 23 e 26 de abril de 2020, 9 a cada 10 entregadores valorizam a liberdade de composição da carga-horária de trabalho e de renda.

Com base nos dados do site oficial da startup (2020), quando dado foco às garantias tidas pelo entregador, o iFood informa que há alguns seguros que protegem àqueles que se filiam à plataforma. Dentre eles, os mais relevantes são:

1. Seguro de Acidentes Pessoais: benefício oferecido a todos os entregadores parceiros durante os trajetos de entregas, cobrindo despesas médicas de urgência e emergência, curativos, cirurgias em decorrência do acidente, entre outros, até o valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais) e nos casos de invalidez permanente total ou parcial ou morte, até R\$100.000,00 (cem mil reais) – mesmos valores oferecidos pela concorrente *Uber eats* – dados fornecidos no site da startup.
2. Cobertura “Volta pra casa”: seguro oferecido aos entregadores após a última entrega, tendo validade de até 2 horas, a depender do veículo utilizado pelo entregador.
3. Cobertura adicional por lesão temporária: ofertada por uma parceria entre o iFood e as seguradoras Metlife e MDS, com intuito de oferecer auxílio financeiro nos casos em que o entregador tenha que ficar afastado

comprovadamente em decorrência de acidente por até sete dias. Nesse caso, o cálculo da indenização é feito utilizando 70% da média diária dos ganhos dos últimos 30 dias do entregador multiplicado por 7, sendo o limite de R\$700,00 (setecentos reais).

Entretanto, apesar de todas as garantias oferecidas pelas empresas por trás das plataformas e aplicativos, ainda não estão assegurados os direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos, tais como proteção contra despedida arbitrária, garantia de salário, décimo terceiro, remuneração superior pelo trabalho noturno, entre outros. Com isso, faz-se necessária uma legislação que situe os entregadores sob a égide da CLT ou que traga novas determinações legais para a classe.

2.2. Entregadores de aplicativo e a Consolidação das Leis Trabalhistas

Apesar das garantias oferecidas pelas plataformas de entrega de comida acima exemplificadas (Portal *ifood*, 2020), a liberdade que o empregado tem de escolher o dia, hora e território de trabalho também o deixa desamparado pelos direitos trabalhistas que deveriam se originar do seu serviço. Por exemplo, se um empregado tem o seu contrato de trabalho rescindido por meio da dispensa arbitrária, ou seja, se ocorre a sua dispensa sem justa causa, ele tem direito de receber algumas verbas legalmente estabelecidas, tais como: saldo de salário, aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, liberação de FGTS + 40%, entre outros.

Ou até mesmo se o próprio empregado pedir demissão, ainda deve receber Saldo de salários pelos dias efetivamente trabalhados, 13º salário proporcional, Férias + 1/3 vencidas, se houver e Férias + 1/3 proporcionais, com base no que explica Correia (2019, p. 1653).

Além disso, devem ser emitidas as guias CD/SD (comunicação de dispensa e seguro desemprego), podendo o trabalhador dispensado, assim, se habilitar para recebimento da parcela de seguridade social, como aponta Delgado (2019, p. 1350). Entretanto, para que o empregado receba

essas verbas no momento de sua demissão, deve haver ali configurado o vínculo empregatício, fundamentado nos requisitos já explicados no presente trabalho: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade.

Estando esses requisitos presentes, caso o empregado peça demissão ou seja demitido sem justa causa, deverá receber as verbas citadas no prazo de 10 dias, conforme aponta a Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 6º - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até **dez dias** contados a partir do término do contrato. (BRASIL,1943, on-line, grifo nosso).

Por outro lado, quando o aplicativo de entrega entende que é o momento de desligar algum colaborador, não há nenhuma punição quanto a isso. Em uma pesquisa feita pelo Núcleo de Estudos Conjunturais – NEC, da Universidade Federal da Bahia (2020) há uma diferença notável entre a maneira como a CLT pune os empregadores habituais, quando dispensam algum empregado e a sua omissão quanto às dispensas feitas pelas startups de maneira desordenada e unilateral.

A pesquisa também traz dados obtidos por meio de entrevistas com entregadores e comprovam que, com base nos entrevistados, a tão sonhada e propagada liberdade de determinação de jornada não supera – em benefícios práticos – as garantias trazidas pela Lei àqueles que estão sob tutela legislativa.

3. LEGISLAÇÃO E ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL APLICADOS AOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS DE COMIDA

3.1. O início da busca por direitos

A insatisfação dos entregadores de aplicativo não é uma questão discutida há pouco tempo. Diante dos conflitos jurídicos que surgem com esses indivíduos e seus ofícios, nota-se que o ordenamento jurídico brasileiro não tem nada positivado, nem mesmo pacificado sobre o assunto.

Não se sabe se os entregadores são prestadores de serviço ou autônomos, talvez nem um nem outro, e isso só faz com que eles padeçam em um limbo jurídico trabalhista sem previsão de resolução.

Entretanto, os representantes políticos brasileiros não estão totalmente inertes, há sim aqueles que querem mudanças para esses trabalhadores. No ano de 2020 foram apresentados pelo menos 5 (cinco) Projetos de Lei por deputados brasileiros, visando trazer melhores condições aos entregadores de aplicativo.

O Projeto de Lei (PL) 1665/2020 foi apresentado pelo Deputado Federal Ivan Valente (PSOL-SP) em abril de 2020, tratando sobre os direitos e condições do entregador de aplicativo durante a pandemia do coronavírus. No projeto, o deputado traz à tona a necessidade de se garantir ao entregador, além do seguro contra acidentes, um seguro contra doenças contagiosas. (Câmara dos Deputados, 2020, online)

Ademais, objetiva a determinação de que em caso de afastamento por motivo de saúde, o

aplicativo garanta auxílio financeiro ao entregador, calculado de acordo com a média das últimas três remunerações de maior valor do indivíduo nos últimos 12 meses na empresa, além da garantia de recursos que ajudem os entregadores no cuidado nas entregas, tais como: álcool em gel, máscaras, luvas, materiais de limpeza para equipamentos de trabalho, água potável e local seguro de descanso entre entregas.

Nesse diapasão, em Junho de 2020, o Deputado Federal Bira do Pirandaré (PSB-MA) apresentou o Projeto de Lei 3597/2020 que também visa garantir os pontos acima listados, principalmente no que diz respeito à disponibilização, pelo aplicativo, de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e à garantia de seguro em caso de acidentes, morte ou doença contagiosa. Por fim, o projeto visa determinar que os aplicativos façam o reajuste anual da taxa de remuneração, devendo esta corresponder com o salário mínimo. (Câmara dos Deputados, 2020, online)

Dando seguimento em Junho de 2020, o Deputado Federal Eduardo Bismark (PDT-CE), apresentou o PL 3599/2020, que possui uma visão mais específica, com objetivo de regular puramente a entregas de aplicativos que tenham como veículo uma bicicleta. De acordo com o projeto, para que o entregador trabalhe utilizando uma bicicleta como veículo, ele deve ter mais de 18 anos, estar cadastrado previamente e ser inscrito como contribuinte individual no Instituto Nacional do Seguro Social—INSS. (Câmara dos Deputados, 2020, online)

Outrossim, ainda de acordo com o PL 3599/2020, a bicicleta utilizada pelo entregador deve cumprir alguns requisitos, como ser equipada com campainha, sinalizações noturnas bem posicionadas, espelho retrovisor no lado esquerdo e suporte para o telefone, objetivando maior facilidade e segurança ao entregador no cumprimento de suas metas.

Nesse sentido, alguns projetos possuem objetivos mais abrangentes e incisivos, como, por exemplo, o PL 3577/2020 apresentado pelo Deputado Federal Márcio Jerry (PCdoB-MA) também em julho de 2020, buscando alterar a

Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, para que fossem garantidos mais direitos aos entregadores, como meio de deixá-los menos juridicamente vulneráveis.

O projeto de lei 3577/2020 tem como propósito estabelecer que o entregador seja considerado empregado da plataforma de entrega caso trabalhe por, no mínimo, 40 horas mensais nos últimos três meses ou trabalhe 40 horas mensais em pelo menos nove meses nos últimos 12 meses. Outras determinações visam regulamentar as hipóteses de dispensa do entregador, fazendo com que as empresas não possam dispensá-los sem motivo devidamente fundamentado e, caso desligue, que faça o aviso ao colaborador no prazo mínimo de 10 dias. (Câmara dos Deputados, 2020, online)

Por fim, o projeto do Deputado Márcio Jerry propõe que as taxas dos aplicativos sejam limitadas em no máximo 20%, seja para entrega ou para transporte, sem reflexo desse aumento nas cobranças feitas aos clientes; exige também que a empresa elabore um plano de diretrizes e normas de segurança do trabalho, conforme cita no artigo 350-G do PL 3577/2020:

Art. 350-G. As empresas operadoras de aplicativo de entrega deverão elaborar um plano de diretrizes e normas de segurança no trabalho, para realizar ações de prevenção, promoção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e vigilância em saúde dos trabalhadores a ela vinculados.

Além disso, a proposta também aponta que os restaurantes vinculados à plataforma forneçam aos entregadores a utilização dos banheiros do local. No entanto, atualmente, as manifestações legislativas no sentido de garantir direitos aos entregadores de aplicativos estão ainda elencadas apenas como propostas. Apesar disso, há casos em que, a depender da análise, os julgamentos são no sentido de determinar o vínculo empregatício do entregador com a plataforma. Consideremos:

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
personalidade, 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
graciosidade, 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.
(grifo nosso). (TRT-2
10009633320195020005
SP, Relator: FRANCISCO
FERREIRA JORGE
NETO, 14ª Turma -
Cadeira 1, Data de
Publicação: 05/03/2020)

Tem-se, portanto, no caso apresentado, o entendimento de que os requisitos da relação empregatícia – já anteriormente elucidados - estão presentes, havendo a explicação da adaptação de cada um deles à relação entre entregador e aplicativo.

Inicialmente, para que esteja presente a personalidade, faz-se mister que a prestação do trabalho pela pessoa natural seja de cunho infungível em relação ao trabalhador. Explica Rodríguez (2015, p.178):

O fato de que o contrato de trabalho seja *intuitu personae* com referência ao trabalhador deriva do caráter personalíssimo da prestação do trabalhador, que converte a este em infungível, isto é, não substituível por outro. Deve-se levar em conta que a obrigação principal que o trabalhador contrai, como consequência da celebração do contrato, é a de colocar sua energia pessoal a serviço do empregador. Por conseguinte, a este, não lhe pode ser indiferente a pessoa cujas energias são colocadas a sua disposição, dado que a quantidade, a qualidade e a modalidade dessa energia podem variar de uma pessoa para outra.

Estando constatado o primeiro requisito, o julgamento aponta também a presença da

Onerosidade, tendo em vista que há sim, entre o aplicativo e o entregador, obrigações de cunho pecuniário. Segundo dados disponíveis no próprio portal do iFood, aproximadamente 80% das entregas do aplicativo são feitas por entregadores que recebem mais de R\$1.300,00 (mil e trezentos reais) por 120 horas trabalhadas mensalmente.

Quanto ao requisito da não eventualidade, segundo o julgamento, este está presente tendo em vista que o entregador tem a possibilidade de estabelecer um serviço fixo para com a empresa responsável pelo aplicativo de entrega, dependendo apenas da sua vontade.

No que diz respeito à subordinação, o julgamento aponta que tal requisito se cumpre por meios telemáticos – ou seja, através de um sistema de transmissão de dados – estabelecido entre empregado e empregador pelo aplicativo, o que faz com que se aplique facilmente o art. 6º § único, da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os **meios telemáticos** e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 1943, on-line, grifo nosso).

Fica, portanto, evidente a presença dos requisitos estabelecidos pela legislação trabalhista para configuração da relação de emprego entre a empresa por trás do aplicativo (empregadora) e o entregador de aplicativo e, portanto, fazendo-se

presentes todas as obrigações decorrentes da relação. Conforme expõe o julgado:

MOTOCICLISTA
ENTREGADOR
(MOTOBOY). VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. As relações jurídicas definem-se pelo seu real conteúdo, pouco importando o nome que lhe foi atribuído pelas partes. Desse modo, constatado que o reclamante desempenhava serviços pessoais, subordinados, não-eventuais e onerosos em benefício da ré, deve ser reconhecido o vínculo de emprego, porque preenchidos os requisitos que autorizam o reconhecimento desta pretensão. (TRT-1 - RO: 00004370920145010451 RJ, Data de Julgamento: 16/03/2016, Sexta Turma, Data de Publicação: 30/03/2016)

No entanto, também há julgamentos que se atentam aos detalhes concernentes aos requisitos da relação empregatícia e, estando ausentes qualquer um dos requisitos, já determinam a não configuração do vínculo. Têm razão, estas decisões, atentando para o fato de que, conforme assinala Leite (2020, *apud* Pinto, 1995, p. 104 - 111), os quatro elementos obrigatórios para configuração do vínculo empregatício são concorrentes, em outras palavras, estando ausente um só que seja, já está desconfigurado o empregado. Nota-se julgamentos nesse diapasão:

ENTREGADOR.

MOTOBOY. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE E SUBORDINAÇÃO. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA MANTIDA. Da análise do conjunto probatório é possível concluir que havia prestação de serviços sem a presença de pessoalidade e subordinação, elementos indispensáveis à caracterização da relação de emprego, o que inviabiliza e reforma do julgado de origem. Recurso obreiro improvido

(TRT-2 - RO: 00014123420135020032 SP 00014123420135020032 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 25/02/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 14/03/2014)

MOTOCICLISTA ENTREGADOR. MOTOBOY. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS. NÃO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Uma vez ausente algum dos pressupostos jurídicos da relação de emprego contidos no artigo 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, há de ser dado provimento ao recurso para reformar a sentença que reconheceu o vínculo empregatício postulado. (TRT-17 - RO: 00003240820165170009, Relator: JAILSON PEREIRA DA SILVA, Data de Julgamento:

04/09/2017, Data de Publicação: 22/09/2017)

Além disso, é de suma importância a discussão acerca da responsabilidade da plataforma responsável pelo aplicativo de entrega nos casos de acidente de trabalho envolvendo os entregadores da empresa. Segundo Soares e Oliveira (2020), apesar de ainda não resguardados pela CLT, os entregadores não devem ficar desamparados, até mesmo porque é direito constitucional do trabalhador, segundo o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988)

Nota-se, conforme aponta Soares e Oliveira (2020) que o dispositivo acima escrito cita “trabalhadores”, abrangendo não apenas os celetistas, incluindo, portanto, os entregadores de aplicativo. Esse sujeito, mesmo sem a legítima configuração do vínculo empregatício, deve estar tutelado contra acidentes de trabalho, tendo em vista que há uma relação jurídica mínima entre ele e a plataforma, para que faça jus à proteção. Tal pensamento tem sido objeto de entendimento em julgamentos da Justiça do Trabalho, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. MOTOBOY. RESPONSABILIDADE

CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. CULPA EXCLUSIVA DE TERCEIRO. NEXO CAUSAL. A norma constitucional (artigo 7º, XXVIII) prevê desde logo a responsabilidade subjetiva, obrigação de o empregador indenizar o dano que causar mediante comprovação de dolo ou culpa, e o Código Civil (artigo 927, parágrafo único), nos casos de atividade de risco ou quando houver expressa previsão legal, de forma excepcional prevê a responsabilidade objetiva do autor do dano, situação em que não se faz necessária tal comprovação. A norma constitucional trata de garantia mínima do trabalhador e não exclui a regra do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, o qual, por sua vez, atribui uma responsabilidade civil mais ampla ao empregador, perfeitamente aplicável de forma supletiva no Direito do Trabalho, haja vista o princípio da norma mais favorável, consagrado no caput do art. 7º da Constituição Federal. Quanto ao nexo causal, cumpre ressaltar que, tratando-se de atividade de risco, o fato de terceiro capaz de rompê-lo é apenas aquele completamente alheio ao risco inerente à atividade desenvolvida. Ora, o risco a que está ordinariamente submetido o trabalhador que, no desempenho de suas funções, precisa deslocar-se constantemente no trânsito com o uso de motocicleta é justamente o de ser abalroado por outro veículo. Vale dizer, o acidente de trânsito decorrente de culpa exclusiva de outro motorista integra o próprio conceito do risco da atividade

desenvolvida pelo reclamante. Impende salientar, ainda, que o risco da atividade econômica deve ser suportado pelo empregador, e não pelo empregado (art. 2º da CLT). Assim, não rompe o nexo causal o fato de a culpa do acidente que vitimou o reclamante ter sido atribuída a terceiro, condutor de outro automóvel envolvido no acidente. Presentes o dano experimentado pelo reclamante e o nexo de causalidade, impõe-se a condenação das reclamadas em danos morais e materiais. Recurso de revista conhecido e provido. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. O Tribunal Regional, com base na análise da prova testemunhal, manteve a despedida do autor por justa causa, por concluir que ele deixou transcorrer o prazo de trinta dias sem comparecer para trabalhar, configurando o alegado abandono de emprego. A alteração dessas premissas, por se revestirem de conteúdo fático, demandaria o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST/RR: 13235720125050195, relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 26/6/19, 6ª turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

Tendo em vista a decisão apresentada, vê-se a importância do amparo legal que deve ter o trabalhador que está submetido aos aplicativos de entrega. No cenário pandêmico em que se encontra o mundo, a figura dos entregadores de aplicativo tornou-se uma das protagonistas, visto que garantem o intermédio entre empresa e consumidor – em casa – contribuindo para a

contenção do vírus. Apesar disso, a relevância desses trabalhadores não foi notada conforme deveria.

Conforme um levantamento feito pela BBC News Brasil, ao analisar uma pesquisa feita pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho) - na qual foram ouvidas virtualmente 252 trabalhadores, estando eles distribuídos entre 26 cidades, entre os dias 13 e 20 de abril de 2020 -, 60,3% dos entrevistados afirmaram que houve queda na remuneração, quando comparado ao período anterior à pandemia. Além disso, mais 27,6% afirmaram que mantiveram seus rendimentos, ficando clara a extrema instabilidade salarial da classe.

Retomando à responsabilidade pelos danos ocasionados ao entregador no exercício de sua função, em outro julgamento, temos uma fundamentação que segue também a vertente de responsabilidade da empresa por trás da plataforma, pelo acidente de trabalho que vier a sofrer o entregador integrante da equipe. Observemos:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. TEORIA DO RISCO PROFISSIONAL. MOTOBOY. COLISÃO DE TRÂNSITO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E ESTÉTICO. A teoria do risco profissional preconiza que o dever de indenizar tem lugar sempre que o fato prejudicial ao empregado é decorrência da atividade ou profissão da vítima, como se deu na hipótese vertente. As funções de motoboy, com deslocamento constante por motocicleta em trânsito urbano, acentuam a

possibilidade de colisão ou abaloamento, configurando risco inerente à atividade profissional. Assim, restando incontroverso o acidente de trabalho sofrido pelo reclamante e comprovado o nexo de causalidade com o trabalho realizado, fica a empregadora obrigada a reparar os danos moral e estético decorrentes do infortúnio, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que normatiza a responsabilidade objetiva do empregador. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (TST/RR: 65733520115120026, relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 25/9/19, 1ª turma, Data de Publicação: DEJT 27/9/19)

Com base no exposto, fica nítida a necessidade da posituação dessa responsabilidade de forma específica pela Consolidação das Leis Trabalhistas, para os entregadores possam ter uma maior estabilidade salarial e maior segurança no exercício de suas funções, posto que são a essência da modalidade de pedido-entrega via plataforma digital/aplicativos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho, objetivou-se, de maneira geral, a demonstração de que a relação entre entregador e a empresa por trás do aplicativo se encaixa no que é determinado pela Consolidação das Leis Trabalhistas como “vínculo empregatício”. Para tanto, a princípio, foi demonstrada uma construção histórica da figura do indivíduo no que diz respeito ao uso de sua força, seja para fins próprios ou alheios.

No início da formação de grandes sociedades na história humana, o trabalho era visto como castigo e apenas alguns povos mereciam tal condenação, assim surgiu a escravidão. Com o

passar dos anos, as sociedades foram alterando seus modos de vida, chegando à fase dos feudos, com seus senhores feudais e camponeses. Até que, com o passar de mais algumas décadas e com o surgimento dos avanços tecnológicos, os meios de produção se automatizaram e o trabalho humano passou a ter uma contraprestação, mesmo que precária, o que levou a diversos questionamentos pelos pensadores da época e o início das considerações trabalhistas, que com o tempo se tornariam o ramo que hoje disciplina as ramificações do serviço humano.

A evolução tecnológica pela qual a humanidade passou nos últimos séculos atinge todos os âmbitos do cotidiano de um ser humano, inclusive suas relações profissionais, que hoje em dia se encontram consideravelmente virtuais – tanto que a própria legislação trata acerca do teletrabalho -, junto a isso, o acesso do consumidor a produtos de maneira on-line se tornou tão usual quanto à compra feita pessoalmente em loja física, ou até mais.

Para que essa evolução fosse possível e estivesse ao alcance de todos por meio até mesmo do celular, os aplicativos surgiram como solução para facilidade de acesso. Não demorou muito para que estivessem sendo usados para pedidos de comida, antes habitualmente feitos por ligações. Acontece que, mesmo com essa evolução, as entregas prosseguiram sendo feitas por trabalhadores e, infelizmente, esses sujeitos estão sem respaldo jurídico para exercício de suas funções.

Apesar do crescimento constante dos aplicativos de entrega – sendo eles não mais apenas de comida, mas até mesmo de produtos de supermercado -, a figura do entregador não recebe a devida relevância jurídica que merece. Esses sujeitos ainda se encontram tidos por alguns como “prestadores de serviço”, desprovidos de direitos e garantias trabalhistas.

O que temos hoje em proteção à classe são apenas projetos em curso de votação, alguns buscando melhorias e outros até mesmo o encaixe da figura do entregador de aplicativo na proteção da CLT, mas na prática, continuam desprovidos de

tutela jurídica específica, ficando em um limbo trabalhista, imersos em colunas jurídicas ainda não devidamente preenchidas no ordenamento jurídico brasileiro sobre a responsabilidade de assistência ao seu ofício.

Por fim, faz-se mister destacar que todo o enredo trazido nesta pesquisa está sob o amparo do Direito do Trabalho, tendo este princípios que buscam a proteção do empregado e, conforme dita a doutrina e a jurisprudência, a primazia da realidade deve ser a essência usada para análise da relação entre entregadores e aplicativos, pois, assim como está no intelecto de todos aqueles que operam na esfera trabalhista, o trabalhador deve ser protegido.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- ABRASEL. Associação Brasileira de Bares e Restaurantes. **Delivery movimentado R\$11 bilhões por ano. 2019.** Disponível em: <https://abrase.com.br/noticias/noticias/delivery-movimentado-r-11-bilhoes-por-ano-enquanto-franquias-de-alimentacao-diversificam-a-oferta-de-produtos/>. Acesso em: set 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 maio 2021.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3577, de 01 de julho de 2020.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadorias por intermédio de aplicativos. Brasília, Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909106&filename=PL+3577/2020. Acesso em 10 de maio de 2021.

- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3597, de 01 de julho de 2020.** Dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega. Brasília, Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909451&filename=PL+3597/2020. Acesso em: 10 maio 2021.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3599, de 02 de julho de 2020.** Regulamenta o serviço de entrega de mercadorias com o uso de bicicleta por intermédio de empresa de plataforma digital. Brasília, Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909567&filename=PL+3599/2020. Acesso em: 10 maio 2021.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº1665, de 07 de abril de 2020.** Dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19). Brasília, Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1874917&filename=PL+1665/2020. Acesso em: 10 maio 2021.
- Como funciona a relação do iFood com o entregador? **Portal do entregador – iFood**, 30 de junho de 2020. Abrindo a cozinha. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/transparencia/>. Acesso em: 03 maio 2021.
- Consolidação das Leis do trabalho**, Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Brasília - DF, Out. 2017.
- CORREIRA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: JusPodivm, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: Com comentário à lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTR, 2017.
- FREITAS, Tainá. **iFood registra 17,4 milhões de pedidos no mês de março. 09 de abril de 2019.** Startups. Disponível em: <https://www.startse.com/noticia/startups/ifood-atinge-a-marca-174-milhoes-de-pedidos-no-mes-de-marco>. Acesso em: 25 abril 2021.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Carlos. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 4. ed. rev. e aumentada. - Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.
- LAZZARESCHI, Noemia. **Trabalho ou emprego?** São Paulo: Paulus, 2007.
- LEITA, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2021.
- LISBOA, Marina Sáfydy. **A influência dos fatores do modelo de aceitação tecnológica no grau de satisfação com aplicativos para entrega de alimentos em domicílio**. 2019. 18 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão da Informação) - Universidade Federal de Uberlândia
- MACHADO, Leandro; SOUZA, Felipe. **Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa**. BBC News – Brasil, São Paulo, 07 de maio de 2020. Disponível em: <https://tecnoblog.net/247956/referencia-site-abnt-artigos/>. Acesso em: 20 maio 2021.

- MANSO, Afonso Henrique Dutra. **Aplicativos de delivery: análise da percepção dos consumidores e entregadores sobre seus possíveis impactos positivos**. 2019. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2019.
- MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 56, n. 86, p. 141-162, jul./dez. 2012.
- MONTY, R. **Comida high-tech: Usos e Apropriações das Tecnologias Digitais para a Experiência Gastronômica**. 41º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Joinville – SC. 2018
- OLEA, Manuel Alonso. Alineación. **Historia de una palabra**. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1988.
- OLIVEIRA, Ana Paula Batista Guimarães de; BERTOTTI, Daniela. O princípio da isonomia e a diferença salarial entre gêneros. **Augusto Guzzo Revista Acadêmica**, São Paulo, n. 11, p. 147-165, junho, 2013. ISSN 2316-3852. Disponível em: <http://fics.edu.br/index.php/augusto_guzzo/article/view/159>. Acesso em: 22 nov. 2020. doi: <https://doi.org/10.22287/ag.v1i11.159>.
- Reforma Trabalhista**. Lei 13.467 de 13 de jul. de 2017. Brasília, DF, out. 2017.
- OLIVEIRA, Leticia; SOARES, Alexandre. Responsabilidade de aplicativos de entregas por danos sofridos por entregadores. **Portal Migalhas**. [s.l.], 15 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/333311/responsabilidade-de-aplicativos-de-entregas-por-danos-sofridos-por-entregadores>. Acesso em: 22 maio 2021.
- Quanto vale uma rota no iFood: **Portal do entregador – iFood**, 30 de junho de 2020. Abrindo a cozinha. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-e-calculado-o-valor-de-cada-entrega/>>. Acesso em: 15 de maio de 2021.
- RODRÍGUEZ. Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 3. Ed. Tradução Wagner Giglio e Edilson Aikimim Cunha. São Paulo: Ltr, 2015.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- SIQUEIRA, Leonardo Moura Lima Calmon de. **Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil**. Projeto Caminhos do Trabalho: Tendências, Dinâmicas e Interfaces, do local do global. UFBA, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 29 abril 2021.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- Todas as viagens no Brasil contam com um seguro. **Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>>. Acesso em: 29 abril 2021.
- TRT – 01. RECURSO ORDINÁRIO: 00004370920145010451 RJ. Relator: Desembargador Carlos Alberto Araújo Drummond. DJ: 16/03/2016. JusBrasil, 2016. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322892431/recurso-ordinario-ro-4370920145010451-rj/inteiro-teor-322892474>. Acesso em: 13 maio 2021.
- TRT – 02. RO: 00014123420135020032 SP. Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES. DJ: 25/02/2014. Jusbrasil, 2014. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125351327/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-14123420135020032-sp->

00014123420135020032-a28. Acesso em:
22 maio 2021.

TRT – 02. RORSum: 10009633320195020005 SP.
Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE
NETO, 14ª Turma, Cadeira 01. DP:
05/03/2020. JusBrasil, 2020. Disponível em:
[https://trt-
2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/81832054
3/10009633320195020005-sp](https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818320543/10009633320195020005-sp). Acesso em:
13 maio 2021.

TRT – 17 – RO: 00003240820165170009, Relator:
JAILSON PEREIRA DA SILVA, DJ:
04/09/2017, DP: 22/09/2017. JusBrasil,
2017. Disponível em: [https://trt-
17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/621182
156/recurso-ordinario-trabalhista-ro-
3240820165170009/inteiro-teor-
621182163](https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/621182156/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3240820165170009/inteiro-teor-621182163). Acesso em: 22 maio 2021.

TST: RR 13235720125050195, Relator:
AUGUSTO CÉSAR LEITE DE
CARVALHO, DJ: 26/06/2019, 6ª turma,
DP: DEJT 28/06/2019. JusBrasil, 2019.
Disponível em:
[https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/
729435346/recurso-de-revista-rr-
13235720125050195](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729435346/recurso-de-revista-rr-13235720125050195). Acesso em: 23 maio
2021.

TST: RR 65733520115120026, Relator: WALMIR
OLIVEIRA DA COSTA, DJ: 25/09/2019,
1ª turma, DP: DEJT 27/9/19. JusBrasil,
2019. Disponível em:
[https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/
762329755/recurso-de-revista-rr-
65733520115120026](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/762329755/recurso-de-revista-rr-65733520115120026). Acesso em: 24 maio
2021.

Vantagens para os entregadores. **Portal do
entregador – iFood**, 30 de junho de 2020.
Abrindo a cozinha. Disponível em: <
[https://entregador.ifood.com.br/abrindo-
a-cozinha/vantagens-para-os-
entregadores/](https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/vantagens-para-os-entregadores/)>. Acesso em: 03 maio 2021.