



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS DE PALMAS
CURSO DE DIREITO

VINICIUS BRANDÃO DA SILVA

**A RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO ENTRE
ENTREGADORES DE DELIVERY DE ALIMENTOS E SEUS
TOMADORES DE SERVIÇO
SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS**

Palmas/TO
2021

VINICIUS BRANDÃO DA SILVA

**A RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO ENTRE
ENTREGADORES DE DELIVERY DE ALIMENTOS E SEUS
TOMADORES DE SERVIÇO
SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS**

Artigo foi avaliada(o) e apresentada (o) à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito, para obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Orientadora: Ana Patrícia Rodrigues Pimentel

Palmas/TO
2021

<https://sistemas.uft.edu.br/ficha/>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

S586r Silva, Vinicius Brandão da .
A RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO ENTRE
ENTREGADORES DE APLICATIVOS DE DELIVERY DE ALIMENTOS
E SEUS TOMADORES DE SERVIÇO: : SUAS PRINCIPAIS
CARACTERÍSTICAS . / Vinicius Brandão da Silva. – Palmas, TO,
2021.
22 f.
Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins –
Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Direito, 2021.
Orientadora : Ana Patrícia Rodrigues Pimentel
1. Direito trabalhista. 2. Aplicativos de delivery. 3. Relação de
trabalho. 4. Entregadores. I. Título

CDD 340

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).



FOLHA DE APROVAÇÃO

VINICIUS BRANDÃO DA SILVA

A RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO ENTRE ENTREGADORES DE DELIVERY DE ALIMENTOS E SEUS TOMADORES DE SERVIÇO: SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

Artigo foi avaliado e apresentada à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel e aprovado em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de aprovação: 29 / 07 / 2021

Banca Examinadora

Documento assinado digitalmente
gov.br Ana Patrícia Rodrigues Pimentel
Data: 10/08/2021 09:59:16-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Profa. Me. Ana Patrícia Rodrigues Pimentel, UFT

Documento assinado digitalmente
gov.br Ana Patrícia Rodrigues Pimentel
Data: 10/08/2021 09:59:54-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Profa. Dra. Maria do Carmo Cota, UFT

Documento assinado digitalmente
gov.br Ana Patrícia Rodrigues Pimentel
Data: 10/08/2021 10:00:34-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Profa. Dra. Maria Leonice da Silva Berezowski, UFT

PALMAS/TO

2021

*“O ser humano é a menor das minorias”
Donald Stewart Jr.*

AGRADECIMENTOS

Quero deixar registrado aqui os meus mais sinceros agradecimentos a minha orientadora, Ana Patrícia Rodrigues Pimentel, a minha família, principalmente a minha mãe, Jaudenê Cardoso Brandão, por ter me dado todo o suporte necessário para terminar esse curso e a minha namorada e parceira de vida, Ana Paula Costa Campelo, que me aturou durante minhas crises criativas e existenciais, muito obrigado, amo todos vocês.

RESUMO

No presente artigo, serão analisadas características da relação entre entregadores e empresas de aplicativos de delivery de comida, respondendo a dúvidas que existem quanto a esse tema: como essa relação é classificada de acordo com a legislação trabalhista vigente no Brasil, como funcionam esses aplicativos, como é feito o pagamento das entregas, detalhes contratuais e legais, a visão doutrinária sobre o tema, o entendimento dos tribunais brasileiros e a existência ou não de um vínculo empregatício.

Palavras-chave: aplicativos de delivery, entregadores e relação de trabalho.

ABSTRACT

In this article, common characteristics of the relationship between deliverymen and food delivery application companies will be analyzed, how this relationship is classified, according to the labor legislation in force in Brazil, the employment contract, the autonomous contract, how these applications work, how the payment of deliveries is made, contractual and legal details, the doctrinal view on the subject, the understanding of the Brazilian courts, in the end, say whether or not there is an employment relationship between deliveryman's and delivery applications. The view of a Brazilian law student on a topic that raises doubts in the general population

Key-words: delivery apps, labor law, delivery and employment relationship applications.

LISTA DE SIGLAS

OEC	Observatory of Economic Complexity
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFT	Universidade Federal do Tocantins

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	COMO OS APLICATIVOS DE DELIVERY DE ALIMENTOS FUNCIONAM E A SUA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO COM OS ENTREGADORES.....	11
3	RELAÇÃO DE TRABALHO EMPREGATÍCIA E AUTÔNOMA.....	13
4	DECISÕES JUDICIAIS QUE ENVOLVAM APLICATIVOS E TRABALHADORES AUTÔNOMOS.....	19
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
	REFERÊNCIAS.....	21

1. INTRODUÇÃO

Os aplicativos de delivery de alimentos se tornaram notadamente um importante meio de consumo, haja vista os avanços tecnológicos e a democratização do acesso a celulares e à internet junto com as intempéries da vida moderna, com jornadas excessivas de trabalho ou estudo, muitas vezes trabalhadores ou estudantes se veem em situações de impossibilidade de preparo da própria refeição, ou até mesmo por própria comodidade, recorrem ao auxílio desses aplicativos, que fornecem comida por um preço módico e com certa velocidade em sua entrega.

É um mercado em franca ascensão, com diversas empresas oferecendo esse serviço no Brasil e no mundo, as principais são: Uber Eats, Ifood e Rappi.

No presente artigo serão analisadas características comuns do contrato dessas empresas e como eles são classificados de acordo com a legislação trabalhista vigente. Existe portanto, uma certa incerteza quanto à relação existente entre entregadores e empresas, e isso é uma ofensa ao princípio da segurança jurídica, o que gera confusões na esfera judicial, seja na esfera cível, sobre a questão do contrato em si, seja na esfera trabalhista, sobre questões como pagamentos de verbas trabalhistas, controle de jornada e recolhimento de FGTS.

Nesse artigo será feita uma análise das principais características da relação jurídica firmada entre entregadores, aplicativos de delivery de alimentos e seus tomadores de serviço, e os pressupostos que possibilitam a caracterização dessa relação como sendo uma relação empregatícia, ou não, à luz da Doutrina e da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

O desenvolvimento do presente artigo foi pautado na resolução de dúvidas sobre o funcionamento desses aplicativos, como os mesmos se encaixam no ordenamento jurídico brasileiro e como exercem suas atividades na vida real.

Para possibilitar a elaboração do texto, foram analisados os contratos dos principais aplicativos de entrega em funcionamento no Brasil, quais sejam: Ifood, Uber Eats e Rappi, onde foram observadas características comuns entre os mesmos, e um estudo do ordenamento jurídico e doutrinário brasileiro sobre o tema, como obras de autores renomados e algumas decisões de tribunais, como o STJ (Superior Tribunal de Justiça) e o TST (Tribunal Superior do Trabalho).

Um tema deveras importante de ser estudado, haja vista que, com a pandemia global do SARS-CoV-2, mais pessoas começaram a utilizar os aplicativos de *delivery* de alimentos para fazer suas compras e refeições, e, com o aumento da demanda por esse serviço, adentrar a profissão de entregador se tornou uma possibilidade para um grande número de brasileiros terem alguma renda.

De acordo com dados do OEC (*The Observatory of Economic Complexity*), em 2019, o setor de serviços de transportes de mercadorias do Brasil foi responsável por exportar cerca de \$ 6 Bilhões de dólares em mercadorias. (OEC, 2019, online)

2 COMO OS APLICATIVOS DE *DELIVERY* DE ALIMENTOS FUNCIONAM E A SUA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO COM OS ENTREGADORES

Dispositivos móveis, como celulares ou *tablets*, aliados à massificação do acesso à internet de qualidade, mudaram substancialmente o nosso modo de viver, trazendo consequências irreversíveis inclusive na forma como consume-se produtos, haja vista o surgimento de lojas de produtos e departamentos *on-line*.

O consumo de alimentos não poderia ficar de fora dessa **revolução**, com o surgimento de várias empresas de *delivery* de alimentos, como: Ifood, Uber Eats, Rappi, entre outras.

O modo como esses aplicativos de *delivery* funciona é de certa forma simples, os mesmos fazem a ligação entre o consumidor, o restaurante (que irá produzir a refeição) e um entregador, que levará a refeição para o consumidor. Para viabilizar todo esse processo, o aplicativo cobra duas taxas, uma do consumidor, chamada de taxa de entrega, que é repassada para o entregador, e outra taxa do restaurante, que é o custo para anunciar o produto na plataforma, que fica com o próprio aplicativo, em tese, todos saem ganhando nessa relação.

O aplicativo oferece somente a plataforma que interliga o entregador, o restaurante e o cliente final, estão inclusos nessa plataforma: o *software*, os serviços de pagamento, que podem ocorrer via dinheiro ou mais comumente por cartão de crédito e o suporte a quem utiliza o aplicativo, seja para o entregador ou para o cliente. (IFOOD, 2020, p.1)

O valor das entregas é calculado por meio de um algoritmo, que leva em conta vários pontos, como: pontos de coleta e de entrega, distância percorrida, tempo de deslocamento, condições de trânsito, a forma de se fazer a entrega, a região e a oferta e demanda de pedidos.

O pagamento é feito diretamente à empresa gestora do aplicativo, que em seguida irá deduzir os seus custos com a operação, como taxa de pagamento via cartão de crédito e a taxa cobrada pelo seu serviço de intermediação, e irá repassar para o restaurante e para o entregador a parte que lhe cabem. Importante salientar que, ao aceitar a corrida, o entregador já visualiza como valor apenas o que lhe é devido, ou seja, o mesmo não possui acesso a taxa de intermediação, o que ocorre também com o restaurante. (RAPPI, 2020, p.6)

O cliente final também pode deixar uma gorjeta para o entregador, mas isso não sofre interferência do aplicativo de entrega, fica sempre a critério do cliente (IFOOD, 2020, p.9)

É exigido do entregador todas as autorizações e documentos necessários para conduzir o veículo utilizado para realizar as entregas, que seriam, no caso de uma moto, a carteira nacional de habilitação na categoria exigida (IFOOD, 2020, p.5)

Os entregadores são livres para realizar as entregas quando e como bem entenderem; não é exigido nenhum tipo de disponibilidade ou periodicidade, o entregador também pode trabalhar com mais de uma empresa de delivery ao mesmo tempo, não existe qualquer exigência de exclusividade exigida (IFOOD, 2020, p.3)

No caso de alguma falha na plataforma, a empresa gestora não se responsabiliza por quaisquer tipos de danos, prejuízos ou perdas causadas ao entregador, seja por falhas na plataforma, no servidor, na internet ou por quaisquer tipos de vírus eletrônicos (IFOOD, 2020, p.3)

Ao assinar o contrato o Entregador também se compromete, em caráter definitivo e universal, a ceder de forma gratuita seu nome e imagem para serem utilizados dentro da plataforma, permitindo assim que clientes e restaurantes parceiros possam identificá-lo, ou que o aplicativo utilize sua imagem em campanhas ou eventos. (RAPPI, 2020, p.8)

A empresa gestora do aplicativo Ifood deixa expressamente claro que qualquer tipo de mudança nos termos e condições do contrato serão previamente

comunicados, e, se o parceiro não concordar com as alterações, só resta solicitar o seu descadastramento da plataforma (IFOOD, 2020, p.14).

A empresa gestora do aplicativo Rappi, informa que o contrato não pode ser alterado oralmente, mas apenas com o consentimento expresso da outra parte, (RAPPI, 2020, p.8).

Na prática, o funcionamento dos aplicativos quanto a não aceitação de alguma cláusula do contrato de adesão, é o mesmo, pois se o entregador não concordar com as mudanças, só lhe resta não utilizar o aplicativo.

A relação de trabalho entre a empresa de aplicativo e o entregador de acordo com os contratos de adesão dos aplicativos, o entregador não é um empregado do aplicativo de delivery, muito menos do restaurante. A relação contratual existente é de prestação de serviços; sendo certo que existem decisões judiciais divergentes que concordam ou não com os aplicativos de delivery sobre essa questão.

A relação jurídica presente entre aplicativos de delivery e entregadores é construída com base em um contrato, por meio escrito, pelo qual as partes que o compõem oficializam os termos e as condições para a realização de um negócio.

De acordo com Maria Helena Diniz:

Contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial. (DINIZ, 2008. p.30).

No caso em questão, o contrato utilizado entre as empresas gestoras dos aplicativos de *delivery* e entregadores é um contrato civil simples, que define os termos e condições de uso da plataforma.

Dentre os mais diversos tipos de contratos disponíveis na legislação brasileira, para se contratar um empregado, e construir uma relação empregatícia, é obrigatório se utilizar o contrato de trabalho, que, apesar de ser um negócio jurídico como qualquer outro, possui suas peculiaridades.

O contrato de trabalho é regido pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, comumente conhecido como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nessa modalidade de contrato, as partes formalizam uma relação jurídica de trabalho por meio da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do contratado empregado, pelo empregador. Essa forma de contrato garante

alguns benefícios para o contratado, como: Indenização em caso de demissão sem justa causa, seguro desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, salário mínimo, décimo terceiro salário, férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do salário, etc.

A importância desse tipo de contrato é tão grande para o país que o mesmo possui guarita em uma justiça própria especial, a Justiça do Trabalho.

Além da relação de emprego, existem outras formas de trabalho: a autônoma, que é quando alguém, sem vínculo empregatício, presta um serviço ou exerce uma atividade.

Nessa modalidade de trabalho, o trabalhador não possui os mesmos direitos da forma celetista, mas é livre para decidir e organização e execução do próprio trabalho, podendo contar com a ajuda de auxiliares ou até mesmo substitutos.

De acordo com os termos e condições de uso para entregadores dos Aplicativos analisados, a relação existente não possui características de emprego, ou seja, supostamente não existe vínculo empregatício, sendo então uma relação meramente cível e comercial, pois, para adentrar a plataforma e utilizar o aplicativo como entregador, é necessário que o mesmo aceite que não existe qualquer relação de hierarquia, de dependência, subordinação ou trabalhista. (RAPPI, 2020, p.7).

3 RELAÇÃO DE TRABALHO EMPREGATÍCIA E AUTÔNOMA

No momento que uma pessoa física é contratada para a realização de uma atividade, mediante algum tipo de contraprestação, é gerada uma relação de trabalho, que possui algumas classificações, podendo ser ainda, uma relação de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso, entre outros, cada um com as suas especificidades.

Carla Teresa Martins Romar define:

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexa entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário (ROMAR, Carla Teresa Martins, 2018, p. 129).

Existem requisitos a serem cumpridos para que uma relação de trabalho seja considerada uma relação de emprego, os mesmos estão dispostos na Lei na CLT e na doutrina trabalhista como um todo.

O artigo 2^a e 3^a da CLT, define, respectivamente o empregador e o empregado. Dos referidos artigos em epígrafe se extraem algumas características da relação de emprego e os indivíduos que a compõem. E, conforme a legislação trabalhista, somente com a existência de todas essas características é possível determinar com exatidão que uma relação de trabalho deve ser caracterizada como uma relação de emprego. São elas: pessoa física; pessoalidade; onerosidade; não-eventualidade e subordinação.

No art. 3^o se encontra a definição do conceito de empregado, o mesmo obrigatoriamente deve ser uma pessoa física prestando trabalho a um tomador qualquer.

No contrato entre entregadores e aplicativos de entrega não existe nenhuma menção a essa característica, para que o entregador possa realizar as entregas, o aplicativo não exige que o contrato seja assinado por uma pessoa física, podendo ser assinado por uma pessoa jurídica. A única exigência do aplicativo, nesse sentido, é a de que o entregador faça um cadastro, inclusive que forneça alguns dados pessoais, como: Nome, CPF ou CNPJ, e-mail e telefone celular, e que forneça fotos de um documento que comprove essas informações, como um Registro Geral ou uma Carteira Nacional de Habilitação.

Esse requisito, pode ou não estar presente no contrato, a depender da forma como for assinado pelo entregador, mas, como não existe exigência por parte do aplicativo de que o entregador seja uma pessoa física, não se percebe aqui a sua eficácia.

É importante também lembrar que a atividade fim do aplicativo não é a entrega em si, mas sim a intermediação entre consumidores, entregadores e restaurantes.

A pessoalidade é uma exigência que não é extraída da letra da lei como a exigência anterior, mas encontra amparo na doutrina em si, se caracterizando pelo fato de que o trabalho é prestado por um ser humano que possui direitos e características próprias, e, ao contratar um empregado, o empregador leva em consideração todas essas características inerentes a pessoa da parte contratada, isso geralmente é condensado pelo conceito em latim *intuitu personae*.

Nessa característica da relação empregatícia, o que se contrata não é o serviço em si, mas sim o serviço prestado por alguém em específico, o empregado

obriga-se a prestar pessoalmente os serviços a que for designado, não podendo de iniciativa própria se substituir por algum terceiro.

Sobre essa característica da relação de emprego Maurício Godinho Delgado expõe que:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. (DELGADO, 2019, pag. 339)

No caso dos aplicativos de entrega, qualquer entregador pode realizar o serviço, basta que este esteja cadastrado no sistema da empresa, ao contratar a entrega, o cliente final não exige que alguém em específico assim o faça, inclusive, dado o próprio *modus operandi* do aplicativo isso é impossível de ser feito. Percebe-se aqui a ausência dessa característica no contrato e na relação entre entregadores e aplicativos de entrega.

Quanto a onerosidade, a relação de emprego é baseada essencialmente na questão econômica, de acordo com o art. 3º da CLT empregado é aquele que realiza o trabalho para o empregador em troca de uma compensação financeira, que é chamada de salário.

Na relação entre entregador e aplicativo de entrega, a empresa não remunera diretamente o entregador, e sim cobra uma tarifa pela realização de um serviço, que é a intermediação entre entregadores, restaurantes e clientes. É certo que o entregador recebe o pagamento pelo serviço de entrega realizado, mas essa compensação financeira advém do cliente final que solicitou a entrega; o aplicativo faz o repasse já descontada as suas taxas.

Não há o que se discutir quanto a presença da onerosidade na relação em análise, mas, vê-se que não existe uma compensação mediante salário, apenas uma divisão de lucros obtidos através de dois serviços prestados.

A não eventualidade, ou chamada de habitualidade, é um requisito que está expressamente evidente no artigo 3º da CLT, pode ser entendido como a obrigação do empregado de prestar seus serviços de forma continuada, habitual e rotineiramente, ou seja, não de forma eventual e esporádica.

Maurício Godinho Delgado expõe que:

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. (DELGADO, 2019, pag. 341)

Essa característica do contrato de emprego não está presente na relação de trabalho entre entregadores e aplicativos, tendo em vista que em nenhum momento é exigido do entregador algum tipo de assiduidade. Fica facultado ao mesmo decidir se quer ou não realizar o serviço, e o tempo que desprenderá para tal, não existe uma jornada de trabalho pré-estabelecida. O entregador pode trabalhar a hora que quiser, não estando sobre a guarita das ordens de um empregador.

A subordinação, de acordo com o dicionário *Oxford Languages* em parceria com o Google, em um sentido amplo pode ser entendida como: “Ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências; dependência de uma (s) pessoa (s) em relação a outra (s)”. (OXFORD Dicionário, 2021, online)

Na relação de emprego, o empregado é subordinado ao empregador, pois se submete ao cumprimento de regras para o exercício da atividade ao qual foi incumbido. Essas regras geralmente são exteriorizadas com: horário a ser cumprido, diretrizes básicas de como fazer a atividade incumbida e normas de convívio e vestimenta.

De acordo com DELGADO (2019, pag. 350), a forma aceita majoritariamente pela doutrina com relação a concepção de natureza jurídica, é a de que:

A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho.

Sobre essa característica da relação empregatícia, Delgado dispõe que, além de sua natureza jurídica, ainda existe uma tridimensionalidade referente a subordinação do empregado perante o patrão; e que somente analisando essa tridimensionalidade como um todo, pode-se caracterizar a subordinação em uma relação de emprego.

Delgado classifica essa tridimensionalidade como: clássica, objetiva e estrutural, definindo elas:

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. [...] (DELGADO, 2019, pag. 352)

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "...as amarras do vínculo empregatício" [...] (DELGADO, 2019, pag. 352)

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento" [...] (DELGADO, 2019, pag. 352)

Percebe-se que a relação de trabalho estudada não se encaixa na concepção clássica de subordinação, tendo em vista que o entregador não recebe ordens nem se submete ao poder de direção do aplicativo no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa, que no caso em destaque é a entrega.

Nessa relação entre entregadores e aplicativos, os entregadores precisam cumprir algumas exigências para a prestação do serviço, como orientações básicas de como atender os clientes que solicitam as entregas.

Já como subordinação objetiva, vê-se que a relação em destaque se encaixa, tendo em vista que o entregador é integrado nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços.

Quando se tem em vista a subordinação estrutural, percebe-se que a relação estudada também se encaixa, haja vista que o entregador está inserido na dinâmica de organização e funcionamento dos aplicativos de entrega.

Ocorre que, levando em conta apenas a literalidade da doutrina, percebe-se que essa classificação de subordinação é extremamente ampla, podendo abarcar todas as relações de trabalho existentes, até mesmo as relações cíveis.

Diante de toda a discussão quanto aos requisitos de relação jurídica de trabalho empregatícia, a relação entre entregadores e aplicativos de entrega não se configura como uma relação de emprego tendo em vista que não atende todas as exigências da doutrina e dos artigos 2º e 3º da CLT.

A Reforma Trabalhista, trazida pela lei Lei Nº 13.467 de 2015, introduziu o novo artigo 442-B a Consolidação das Leis Trabalhistas, que diz que: "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."

Importante salientar que esse artigo gerou uma crítica de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado: “A interpretação literal do preceito normativo conduziria ao absurdo, sem dúvida. Ela traduziria a ideia de um profissional contratado formalmente como autônomo, porém, na prática, cumprindo o seu contrato com todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, poder ser considerado, juridicamente, como efetivo autônomo.” (DELGADO E DELGADO, pag. 152)

O trabalho autônomo é geralmente caracterizado pela ausência do elemento da subordinação na caracterização de sua relação de trabalho. O trabalhador autônomo exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, e segundo Delgado configura-se como:

Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente pela ausência do elemento fático-jurídico da subordinação. Contudo, podem se afastar ainda mais do tipo legal celetista, em decorrência da falta de um segundo elemento fático-jurídico, a personalidade. (DELGADO, 2019, pag. 397)

O trabalhador autônomo, por conta própria, assume os riscos da realização de sua atividade sendo ele quem decide prestar o seu serviço.

A relação firmada entre entregadores e aplicativos de entrega, que não possui o elemento característico da personalidade, e nem o da subordinação como um todo, com a ausência de habitualidade e da exigência de ser pessoa física, se encaixa perfeitamente em uma relação de trabalho autônomo.

Pode ser considerado que, o trabalhador autônomo não possui os benefícios que um trabalhador celetista, mas, em detrimento dos direitos que teria, é livre para realizar o seu trabalho na forma como bem entender, podendo escolher o dia, a hora, e a quantidade de vezes em que prestará seu serviço.

4 DECISÕES JUDICIAIS QUE ENVOLVEM APLICATIVOS E TRABALHADORES AUTÔNOMOS

Como a matéria em questão é nova, mesmo com aplicativos de delivery e mobilidade urbana ganhando cada vez mais espaço no dia-a-dia dos brasileiros, ainda se carece de uma legislação específica.

Decisões judiciais que não versam sobre o contrato entre entregadores e aplicativos de delivery de alimentos, mas sim sobre o contrato entre motoristas e aplicativos de mobilidade urbana, dada a semelhança dessas relações, inclusive com empresas como a Uber, que atua nos dois ramos (Uber e Uber Eats), são utilizadas como parâmetro para o regulamento do mercado.

Na esfera cível, em decisão no Conflito de Competência 164.544 - MG de 2019, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça decidiu que o motorista de aplicativo é um trabalhador autônomo, por tanto, ações contra empresas como Uber e Cabify, são de competência da Justiça comum, e não da justiça do Trabalho. (STJ, 2019, on-line)

Em seu voto, o ministro relator do processo, Moura Ribeiro, destacou que a relação de emprego exige os pressupostos da personalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, e que o contrato entre entregadores e aplicativos de entrega não contemplava esses pressupostos, caracterizando-se mais como trabalho autônomo ou eventual, o que foi seguido por seus colegas. (STJ, 2019, on-line)

A decisão da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça foi corroborada na esfera trabalhista, mais precisamente pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, em decisão no Processo 10575-88.2019.5.03.0003 (Agravo de instrumento em recurso de revista) negou a existência de vínculo empregatício entre motoristas e o aplicativo de mobilidade urbana Uber. (TST, 2020, on-line)

Percebe-se que essas decisões corroboram com o conteúdo explanado no presente artigo, com importantes tribunais não reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre entregadores e aplicativos de entrega, e sim a existência de uma relação meramente trabalhista autônoma.

Mas, existem outras decisões que contrariam o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e do Superior Tribunal de Justiça, mais precisamente na 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, onde o juiz Átila da Rold Roesler na Ação Trabalhista - Rito Ordinário número: 0021864-81.2017.5.04.0028, reconheceu o

vínculo trabalhista entre a Uber e um motorista, determinando que a empresa assine a carteira do trabalhador, vejamos:

[...] julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos do reclamante em face da reclamada, condenando-a nos seguintes termos: a) reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada UBER, na função de "motorista", no período de 25/04/2016 a 17/05/2017, já incluído o aviso-prévio projetado, mediante pagamento de uma média de remuneração mensal por comissões arbitrada em R\$ 3.000,00 (três mil reais); b) pagamento de saldo de salário, aviso-prévio indenizado, gratificação natalina proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e depósitos de FGTS referentes ao período contratual acrescidos da multa de 40%, conforme se apurar em liquidação de sentença; b.1) obrigações de fazer: proceder às anotações na CTPS do trabalhador, observados os dados acima mencionados e a projeção do aviso prévio, além de efetuar o recolhimento dos depósitos de FGTS referentes ao [...] (ROESLER, Átila, 2020, pag. 14)

Percebe-se que esse é um tema ainda não pacificado em nosso ordenamento jurídico, com diferentes tribunais, em diferentes níveis, tomando decisões diferente e necessariamente contrárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente o ser humano reside em uma era em que a internet, e a conectividade que ela traz, dominam a forma como o mesmo se comporta, como se comunica, como aprende, como se diverte e até mesmo como se alimenta.

O mercado de trabalho, como esperado, também segue esse caminho, se adaptando e adaptando os seus contratos e pressupostos a realidade em que está inserido.

Após o estudo bibliográfico realizado, conclui-se que não existe relação de emprego entre entregadores e aplicativos de entrega, tendo em vista a ausência de características previstas na Lei n. 13.467/17, mais especificamente em seus artigos 2º e 3º, como a não eventualidade, a subordinação, a pessoalidade e a exigência do empregado ser pessoa física.

A relação entre entregadores e as empresas que comandam os aplicativos de entrega de alimentos, mais se assemelha a uma relação de trabalho autônoma, levando em consideração a literalidade da lei e a sua interpretação doutrinária.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Lei Nº 5.452, 1943** (Consolidação das Leis do Trabalho) e **Lei Nº 13.467, 2017** (Reforma Trabalhista)

CONJUR, Juiz no RS reconhece vínculo e determina que Uber assine carteira de trabalho. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/juiz-reconhece-vinculo-determina-uber-assine-carteira>> Acesso em 06 de agosto de 2021

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro. vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 30.**

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo, 2019. p. 339, 341, 350, 352, 397.**

DELGADO e DELGADO, Mauricio Godinho e Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: Com comentário à lei n. 13. 467/17. São Paulo: LTR, 2017, p. 152**

IFOOD, **Termos e condições de uso para entregadores, 2021**, Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>> Acesso em 03/03/2021

OECD, The Observatory of Economic Complexity, 2019. Disponível em: <<https://oec.world/en/profile/country/bra#trade-services>>, Acesso em 14 de julho de 2021

OXFORD, GOOGLE. **Subordinação, 2021**, Disponível em: <<https://www.google.com/search?q=subordina%C3%A7%C3%A3o&oq=subordina%C3%A7%C3%A3o&aqs=chrome.69i59j69i57j69i59j69i65j69i60l4.2202j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>>, Acesso em 03/03/2021

RAPPI, **Termos E Condições De Uso De Plataforma Virtual “Sou Rappi”.** Disponível em: <<https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>> Acesso em 22/06/2021

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado. 5ª ed. São Paulo, 2018. p. 129.**

STJ, **Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum.** Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de->

[aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competite-a-Justica-comum.aspx](#)> Acesso em: 06 dez. 2020.

TST, Tribunal Superior do Trabalho nega existência de vínculo empregatício entre motorista e Uber. 2020. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2020-set-11/tst-nega-existencia-vinculo-empregaticio-entre-motorista-uber>> Acesso em 17 de março de 2021