

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**IMPLICAÇÕES DA *GIG ECONOMY* NA GARANTIA DOS DIREITOS
TRABALHISTAS: O CASO DOS ENTREGADORES DO IFOOD**

LUDMILA DE SOUZA FAGUNDES DOS SANTOS

Rio de Janeiro

2021

LUDMILA DE SOUZA FAGUNDES DOS SANTOS

**IMPLICAÇÕES DA *GIG ECONOMY* NA GARANTIA DOS DIREITOS
TRABALHISTAS: O CASO DOS ENTREGADORES DO IFOOD**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Rio de Janeiro

2021

CIP - Catalogação na Publicação

SS237i Santos, Ludmila de S. F. dos
IMPLICAÇÕES DA GIG ECONOMY NA GARANTIA DOS
DIREITOS TRABALHISTAS: O CASO DOS ENTREGADORES DO
IFOOD / Ludmila de S. F. dos Santos. -- Rio de
Janeiro, 2021.
90 f.

Orientador: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da
Silva.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

1. Gig Economy. 2. Trabalho informal. 3.
Uberização. 4. Direito do Trabalho . 5.
Entregadores. I. Silva, Sayonara Grillo Coutinho
Leonardo da , orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

LUDMILA DE SOUZA FAGUNDES DOS SANTOS

**IMPLICAÇÕES DA *GIG ECONOMY* NA GARANTIA DOS DIREITOS
TRABALHISTAS: O CASO DOS ENTREGADORES DO IFOOD**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Data da Aprovação: 04 / 06 / 2021.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Prof. Dr. José Luiz de Oliveira Soares

Rio de Janeiro

2021

AGRADECIMENTOS

À minha família, que é minha força motriz e inspiração para seguir adiante todos os dias, em qualquer circunstância.

Ao meu amigo e companheiro que tem estado ao meu lado nos últimos nove anos, segurando a minha mão e desempenhando papel fundamental em todas as minhas conquistas.

Ao corpo docente da Faculdade Nacional de Direito pelos ensinamentos, em especial à minha orientadora.

RESUMO

O presente estudo busca compreender o impacto da *gig economy* na garantia de direitos aos trabalhadores a partir do estudo de caso dos trabalhadores que atuam na realização de entregas para a empresa aplicativo iFood. A apresentação da informalidade enquanto traço marcante do mundo do trabalho no Brasil contribui para compreensão do fenômeno da uberização enquanto novo modelo de gestão e organização do trabalho, resultado do processo de transformação e flexibilização do arcabouço jurídico de proteção ao trabalho.

Palavras-chave: *Gig economy*; Trabalho Informal; Uberização; Direito do Trabalho; Entregadores.

ABSTRACT

The present study seeks to understand the impact of the *gig economy* in workers' rights guarantees based on the case study of iFood's riders. Showing the fact of informality as a striking feature of the world of work in Brazil contributes to the understanding of the phenomenon of uberization as a new model of management and organization of work, that results of the process of transformation and flexibilization of the legal framework for protection of work.

Keywords: *Gig Economy*; Informal Employment; Uberization; Labor Law; Riders.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - População ocupada por modo de inserção no mercado de trabalho (%).....	18
---	----

LISTA DE PROCESSOS PESQUISADOS

RIO DE JANEIRO. TRT1. 51ª Vara do Trabalho. Processo nº 0166900-60.2003.5.01.0051.
Autuação: 05/11/2003;

RIO DE JANEIRO. TRT1. 61ª Vara do Trabalho. Processo nº 0144600-06.2005.5.01.0061.
Autuação: 27/01/2005;

RIO DE JANEIRO. TRT1. 74ª Vara do Trabalho. Processo nº 0004100-74.2007.5.01.0074.
Autuação: 16/01/2001;

RIO DE JANEIRO. TRT1. 20ª Vara do Trabalho. Processo nº 0017500-89.2008.5.01.0020.
Autuação: 15/02/2008;

RIO DE JANEIRO. TRT1. 61ª Vara do Trabalho. Processo nº 0001507-09.2010.5.01.0061.
Autuação: 17/12/2010;

RIO DE JANEIRO. TRT1. 52ª Vara do Trabalho. Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100376-87.2017.5.01.0052. Autuação: 21/03/2017;

RIO DE JANEIRO. TRT1. 21ª Vara do Trabalho. Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100600-21.2017.5.01.0021. Autuação: 27/04/2017;

RIO DE JANEIRO. TRT1. 58ª Vara do Trabalho. Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100831-34.2017.5.01.0058. Autuação: 31/05/2017;

RIO DE JANEIRO. TRT1. 19ª Vara do Trabalho. Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0101851-80.2017.5.01.0019. Autuação: 07/11/2017.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. (RE)CONHECENDO A ERA GIG.....	12
1.1 GIG ECONOMY – CONCEITO E CONTEXTO	12
1.2 TRABALHO FORMAL X TRABALHO INFORMAL – CONCEITO E CONTEXTO	15
1.3 GIG ECONOMY: A VIRADA DA INVOLUÇÃO DO TRABALHO FORMAL?.....	20
2. IFOOD E O SERVIÇO DE DELIVERY	25
2.1 IFOOD NO CONTEXTO DA GIG ECONOMY	25
2.2 ENTRE A NUVEM CINZENTA E A QUARTEIRIZAÇÃO DIGITAL.....	29
3. (IN)JUSTIÇA NA ERA GIG?	35
3.1 RELAÇÃO ENTREGADOR X PLATAFORMA: A DECISÃO DE OUTROS PAÍSES	35
3.2 O ENTREGADOR DA PLATAFORMA DE DELIVERY SEGUNDO A JUSTIÇA BRASILEIRA: ARGUMENTOS E CONTRA-ARGUMENTOS	39
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS	50
ANEXOS	54

INTRODUÇÃO

O presente trabalho debruça-se sobre a modelo de organização e gerenciamento do trabalho que as empresas têm adotado na chamada *gig economy* e as implicações deste modelo sobre o arcabouço jurídico trabalhista vigente no país, através do estudo de caso da empresa de delivery de comida iFood.

O estudo apresenta análise bibliográfica e de documentários específicos sobre o tema, acompanhamento de decisões judiciais no exterior e verificação de demandas que chegam à Justiça do Trabalho no Brasil. O trabalho divide-se em três partes.

No primeiro capítulo, apresenta o contexto de surgimento da chamada *gig economy*, bem como o contexto de criação da legislação trabalhista. Além de abordar o desafio representado pelo alto índice de informalidade no mercado de trabalho brasileiro; relaciona a tendência política de flexibilização da legislação laboral no Brasil com a uberização do trabalho nas empresas aplicativo.

No capítulo seguinte, o estudo dedica-se à análise do trabalho dos entregadores do iFood, bem como a inserção da empresa no contexto da *gig economy*. A forma como a relação empresa-entregador se desenvolve no mundo fático é confrontada com o modelo descrito pela própria empresa. Apresenta, também, as diferenças entre os formatos possíveis de vinculação dos entregadores à plataforma: na modalidade nuvem ou OL (operador logístico).

O capítulo final dedica-se a examinar as justificativas que orientaram, em outros países, o reconhecimento de vínculo de emprego aos trabalhadores de empresas similares ao iFood, inseridas no contexto da *gig economy*; além do exame de ações propostas contra o iFood na Justiça do Trabalho no Rio de Janeiro, confrontando os argumentos contrários aos argumentos favoráveis ao reconhecimento de vínculo empregatício ou à responsabilidade subsidiária da empresa.

Nestes moldes, busca inferir os caminhos que as normas trabalhistas em vigor no Brasil podem indicar.

1. (RE)CONHECENDO A ERA GIG

1.1. *Gig economy* – conceito e contexto

Muito embora a pandemia do novo coronavírus tenha evidenciado que uma grande parcela da população ainda encontra-se alijada do processo de informatização da vida cotidiana, o século XXI trouxe consigo uma verdadeira revolução nas tecnologias da informação e comunicação (TIC), com importantes avanços relacionados ao aumento na programabilidade de *softwares* e da conversão de qualquer informação em representações digitais.¹ Na medida em que se ampliou o acesso à internet e a dispositivos digitais (como *smartphones*, *tablets*, etc), profundas alterações foram provocadas em diferentes aspectos da vida humana, como a forma como as pessoas se relacionam, consomem e trabalham.

No início dos anos 2000, já se verificava um crescimento nas trocas e compartilhamentos de bens e serviços entre indivíduos e, logo, esta tendência estaria no centro da economia e nos mais variados segmentos como os da cultura, educação, entretenimento, transportes e serviços em geral.²

Além da questão tecnológica, outros fatores impulsionaram a difusão da nova tendência: a crise econômica de extensão mundial provocada pela quebra do banco de investimentos norte-americano Lehman Brothers em 2008³; o aumento das taxas de desemprego em diversos países, principalmente entre a população mais jovem; o crescente apelo à agenda internacional de desenvolvimento sustentável, a exemplo da Rio+20; as experiências com plataformas de aproximação de indivíduos para trocas diretas, como eBay (criado em 1995) e Mercado Livre (criado em 1999). Todos esses fatores influenciaram na chamada economia compartilhada ou economia do compartilhamento.

O termo economia compartilhada descreve negócios realizados através da mediação por plataformas digitais, que dão suporte à trocas de bens e/ou serviços entre indivíduos de

¹ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Trad. André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2019, p. 94-95.

² *Ibid.* p. 59.

³ OLIVEIRA, Kelly *et al.* Marco da crise global, quebra do Lehman Brothers completa 10 anos. Set 2018. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-09/marco-de-crise-global-quebra-do-lehman-brothers-completa-10-anos>. Acesso em: 11 fev. 2021.

uma multidão descentralizada.⁴ De acordo com Tom Slee, a economia compartilhada pode ser conceituada como “uma onda de novos negócios que utilizam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico”⁵. No entanto, não há consenso sobre este conceito; nem sobre ser este o termo mais adequado a se utilizar. Arun Sundararajan, tido como uma referência no tema, prefere a expressão ‘capitalismo de multidão’, embora utilize o termo ‘economia compartilhada’ em sua obra. A este respeito, Slee ressalta que:

Já houve muito debate sobre se “Economia do Compartilhamento” é o nome correto a se usar para descrever esta nova onda de negócios, e um bocado de outros nomes foram aventados: consumo colaborativo (*collaborative consumption*), economia em rede (*mesh economy*), plataformas igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*), economia dos bicos (*gig economy*), economia da viração, serviços de concierge, ou — um termo cada vez mais usado — economia sob demanda (*on-demand economy*).⁶

Neste trabalho, não será utilizada a denominação plataforma *peer-to-peer* por se entender que o termo pressupõe uma relação simétrica, com espaço para negociação entre as partes envolvidas na transação; o que não é o caso da empresa que serve de estudo de caso a este trabalho. A expressão economia em rede também não parece adequada, tendo em vista que a rede é um instrumento de aproximação das partes; o serviço ofertado, porém, desenvolve-se no meio físico em diversas plataformas, a exemplo da Uber e do iFood. Já a ideia de consumo colaborativo parece mais adequada para descrever negócios voltados ao compartilhamento de bens subutilizados entre os indivíduos, muito mais próximo da ideia de economia compartilhada conforme algumas pessoas a conceberam.

O termo *gig economy* parece ser a denominação mais assertiva. É também o termo adotado em um estudo publicado pelo Ministério Público do Trabalho, seguindo também:

a perspectiva de Valerio de Stefano, que compreende a questão como integrante da ‘economia do bico’, em que há duas principais formas de trabalho: o ‘crowdwork’ e o trabalho ‘on-demand’ por meio de aplicativos. Enquanto a primeira envolve a realização de tarefas a partir de plataformas online, a segunda trata da execução de trabalhos tradicionais (como

⁴ BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia.** São Paulo: LTR, 2019, p. 20.

⁵ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo: Ed. Elefante, 2017, p. 29.

⁶ *Ibid.*, p. 31-32.

transporte e limpeza) ou de escritório, demandados em aplicativos gerenciados por empresas.⁷

Barbosa Junior explica que o “termo *gig* tem sua origem no Jazz, sendo utilizado para definir um determinado compromisso firmado com músicos para uma apresentação específica”⁸, de modo que a expressão passou a ser utilizada para descrever uma ampla gama de trabalhos que são realizados em curto prazo, pagos por peça/tarefa, e baseadas em acordos mais fluidos.

De acordo com Gerald Friedman, a explosão da *gig economy* foi possível em função do cenário de recessão, com consequente aumento do desemprego e perda da capacidade de negociação dos trabalhadores. Para ele, os trabalhadores *gig* normalmente fazem o mesmo trabalho que aqueles formalmente empregados; e normalmente desempenham o mesmo trabalho que realizavam antes de perderem seus empregos no mercado formal.⁹

Em que pese a ‘economia do bico’ englobe o trabalho *on demand*, cuja tradução é sob demanda, e o *crowdwork*, traduzido como trabalho de multidão, este estudo se debruçará apenas sobre o primeiro tipo, que recebe denominações diferentes dependendo da perspectiva de análise.

No *crowdwork* a tarefa é realizada online e pode ser executada a partir de qualquer lugar, já que não requer a presença física do prestador. Neste modelo, há desde microtarefas, que são mais comuns, até projetos mais complexos. O maior exemplo desse tipo de plataforma é a *Amazon Mechanical Turk (MTurk)*.

Em contrapartida, no modelo *on demand*, a atividade é requisitada online, mas sua execução ocorre de maneira física e, portanto, de forma regionalizada. A empresa Uber tornou-se o grande símbolo desse modelo de gerenciamento do trabalho na economia *gig*, dando origem ao termo uberização do trabalho. Mas existem diversos outros exemplos de

⁷ DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”*: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Janeiro, 2016 apud OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 12.

⁸ BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. *Op. cit.*, p. 25.

⁹ FRIEDMAN, Gerald. **Workers without employers**: Shadow corporations and the rise of the *gig economy* In Review of Keynesian Economics, vol. 2, n° 2, April 2014, p. 172. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/276191257_Workers_without_employers_Shadow_corporations_and_the_rise_of_the_gig_economy. Acesso em: 24 jan. 2021.

empresas-aplicativo que se servem dessa forma de utilização da mão de obra; dentre as quais destacam-se, para este trabalho, as plataformas de *delivery*, como iFood, Deliveroo, UberEats, Rappi, Loggi e tantas outras que se espalham pelo mundo.

1.2 Trabalho formal x trabalho informal – conceito e contexto

Embora neste modelo de trabalho on demand seja frequente a utilização de trabalhadores informais, os trabalhos realizados sem vínculo formal de emprego não constituem um fenômeno novo. Na verdade, o mercado de trabalho no Brasil sempre foi marcado por um alto grau de informalidade, que está, inclusive, no cerne da desigualdade tão persistente no país. A historiadora Angela de Castro Gomes, ao tratar das leis trabalhistas criadas ao longo da década de 1930 e da criação da CLT em 1943, revela que “Trabalhadores rurais, autônomos e domésticos, todos muito numerosos e se constituindo na maioria da população trabalhadora do país, ficaram de fora da estrutura de proteção que então se inaugurava”¹⁰.

No atual contexto de intenso apelo às mais variadas formas de flexibilização do Direito do Trabalho, numa sociedade onde “o bico, a viração, o trabalho informal foram historicamente a norma, não a exceção, atuando como maneiras de gestão de sobrevivência da classe trabalhadora”¹¹, urge lembrar o contexto que gerou apelo à regulamentação do trabalho ao longo da história.

A Primeira Revolução Industrial, provocada sobretudo pela invenção da máquina a vapor, transformou, a grosso modo, camponeses e pequenos artesãos em operários das fábricas que despontavam na esteira do progresso tecnológico. No Brasil, as manifestações iniciais da atividade industrial remontam ao final do século XIX, tendo ocorrido mais tardiamente. Não obstante existam diferenças entre os dois processos de industrialização, mormente a contexto histórico e geográfico de surgimento e a origem da mão-de-obra utilizada, aqui ou nas cidades britânicas, as condições de trabalho dos operários das fábricas eram igualmente precárias. No Brasil, a classe operária estava submetida a longas jornadas e baixos salários. Além disso,

¹⁰ GOMES, Angela de Castro. **Cidadania e Direitos do Trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002, p. 29.

¹¹ GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: características e alternativas** In NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** [recurso eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 149.

A intensificação do trabalho combina formas veladas — o aumento de velocidade das máquinas, por exemplo — com os incentivos materiais e a violência. O salário se torna proporcional não só ao número de horas de trabalho como a seu raio de alcance: na fábrica Mariângela (São Paulo), em 1907, as tecelãs ganham 2\$000 diários, passando a 3\$500 e 5\$000 se dão conta respectivamente de dois ou três teares. [...] No curso da jornada, coíbem-se as mínimas conversas, o uso das privadas por tempo julgado excessivo.¹²

Também o trabalho feminino e infantil era explorado pela nova empresa industrial e com mais intensidade, tendo em vista que os salários pagos pelo trabalho desse grupo mais vulnerável eram consideravelmente menores que o destinado a força de trabalho masculina, ainda que para o exercício das mesmas funções. Nas fábricas, o trabalho de crianças a partir dos 9 anos era comum e também submetido a extensas jornadas, bem como a castigos físicos.¹³ Não por acaso, os primeiros instrumentos jurídicos de regulamentação do trabalho nas fábricas tratavam da limitação da exploração do labor feminino e do labor infantil, fato que ocorreu tanto na Inglaterra quanto no Brasil.¹⁴

Algumas fábricas, seguindo o modelo inglês, dispunham de vilas operárias em suas imediações para alojamento dos trabalhadores e nelas:

vigoravam normas para a circulação, com horários fixos de entrada e saída, horário de silêncio, horário para dormir etc. Ou seja, em troca de habitações melhores, o operariado dessas vilas via-se obrigado a se submeter mais amplamente ao controle dos industriais, inclusive no seu tempo livre. Era um prolongamento da disciplina rigorosa do interior das fábricas.¹⁵

Ainda neste contexto, a historiadora Mary Del Priore destaca que:

Como praticamente não existiu legislação social até a década de 1930, regulamentos internos eram elaborados pelas fábricas para controlar o

¹² FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social: 1890-1920**. São Paulo: Cia. das Letras, 2016, p. 112.

¹³ DEL PRIORE, Mary. **Histórias da gente brasileira, Volume 3: República – Memória (1989-1950)**. Rio de Janeiro: LeYa, 2017, p. 199.

¹⁴ Em 1891, através do Decreto nº 1.313, foi proibido o trabalho de menores de 12 anos e o trabalho noturno de menores de 15 anos nas fábricas da capital federal. Pelo mesmo decreto, ficou estabelecida a jornada de trabalho de: até 7 horas não consecutivas para menores de 12 e 14 anos; até 9 horas não consecutivas para menores, do sexo masculino, de 14 a 15 anos. Para aprendizes em fábricas de tecidos: até 3 horas para menores a partir de 8 anos; até 4 horas não consecutivas para menores entre 10 e 12 anos. O Decreto proibiu, ainda, o emprego de menores em algumas atividades por representarem risco à suas vidas. Ver mais em: FERRARI, Irany *et al.* **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 173.

¹⁵ DECCA, Maria Auxiliadora Guzzo de. **Indústria, trabalho e cotidiano: Brasil 1889 a 1930**. São Paulo: Ática, 1991, *apud* DEL PRIORE, Mary. *op. cit.*, p. 199.

trabalho e resolver possíveis questões e conflitos. Muito rígidos, estabeleciam total disciplina e impunham multas – e até castigos físicos – não só para atos considerados condenáveis ocorridos dentro das fábricas como também para pequenas falhas. Além da severa supervisão dos horários e do ritmo de trabalho, multas altas para pequenos erros ou ações sem relevância tornavam os salários dos operários ainda mais minguados.¹⁶

A intensa exploração do trabalho acabou por gerar a reação da classe operária, que deflagrou inúmeras greves ao longo das primeiras décadas do século XX. Na greve paulista de 1917, por exemplo, o movimento que teve início com 400 trabalhadores do Cotonifício Crespi espalhou-se rapidamente por outras fábricas e chegou a reunir 45 mil grevistas; Houve dura repressão policial com registro de inúmeros feridos e um operário morto.¹⁷ Entre as reivindicações dos grevistas, destacam-se a limitação da jornada de trabalho, aumento salarial, direito de associação, abolição das multas, pagamento de horas extras, proibição do trabalho de menores até certa idade, garantia de emprego permanente.

Em sinal claro, a compreensão da relação entre o empreendimento industrial e o operário através da lógica contratual pautada pelo princípio da autonomia da vontade já não podia ser sustentada. Ao longo dos anos de 1920 são criadas duas das primeiras leis de cunho trabalhista: a Lei Elói Chaves, de 1923, que cria a caixa de aposentadorias e pensão para os ferroviários; e uma lei sobre férias, em 1925. Não obstante, a partir da década de 1930 um robusto conjunto de leis estabelece os direitos dos trabalhadores, a exemplo da criação da Justiça do Trabalho e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Outros importantes instrumentos jurídicos para efetivação da proteção ao trabalhador são instituídos ao longo das décadas que se seguiram, a despeito da Lei Orgânica da Previdência Social (1960), Estatuto do Trabalhador Rural e lei do 13º salário (ambas de 1963), criação do PIS e do PASEP (1970), inclusão de autônomos e trabalhadores domésticos na Previdência Social (1972/73).¹⁸

Entre a primeira greve de operários de fábrica na então capital federal, em 1903, e a criação da CLT, em 1943, transcorreram 40 anos. Nas décadas que se seguiram, outros instrumentos de proteção social foram incorporados à legislação trabalhista, que continuou num processo de ampliação de direitos até 1988, com a constitucionalização do Direito do Trabalho e de diversos princípios próprios desse ramo do direito favorecendo uma maior

¹⁶ DEL PRIORE, Mary. *op. cit.*, p. 198.

¹⁷ FAUSTO, Boris. *op. cit.*, p. 180-188.

¹⁸ GOMES, Angela de Castro. *op. cit.*, p. 73-76.

proteção social.¹⁹ Porém, a efetivação da proteção conferida pelo Direito do Trabalho ainda enfrenta duas barreiras: a persistência do trabalho informal em altos índices e o apelo à flexibilização das normas trabalhistas, que vem ganhando força desde a década de 1990.

O sociólogo do trabalho, Ricardo Antunes, entende haver informalidade no âmbito laboral “quando há ruptura com os laços formais de contratação e regulação da força de trabalho.”²⁰ Segundo o autor, o fenômeno da informalidade no mundo do labor pode ser dividido em três grandes grupos: trabalhadores informais tradicionais, trabalhadores informais assalariados e trabalhadores informais por conta própria.

Os informais tradicionais seriam aqueles que garantem sua renda através do desempenho de atividades eventuais que requerem baixa qualificação e força física, sendo remunerados por peça ou serviço prestado, como carregadores e trabalhadores de rua; estes estariam numa condição mais instável em relação ao trabalho. Também no grupo de informais tradicionais há aqueles menos instáveis, que possuem algum conhecimento profissional e os meios para a prestação do serviço, como costureiras, pedreiros, jardineiros, etc. Os trabalhadores informais assalariados desempenham as mais variadas atividades, profissionais ou não, para um determinado empregador, porém, de forma precária, sem registro em carteira e à margem da proteção social conferida pela legislação trabalhista. Já os informais por conta própria são aqueles ‘produtores simples de mercadorias’ e cuja renda é auferida da negociação dessas mercadorias.²¹

Para compreensão do comportamento do trabalho informal no Brasil é necessário analisar os dados estatísticos disponíveis. Gabriel Ulyssea informa que o trabalho sem carteira assinada já representava 28% da população ocupada no Brasil no início dos anos de 1980.²² Embora este percentual tenha se mantido praticamente estável ao longo da década, o Texto para Discussão n° 914, publicado pelo IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada –, aponta para o processo de ‘informalização’ das relações de trabalho desde a década de 1990.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 66.

²⁰ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]**: o novo proletariado de serviços da era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, *passim*.

²¹ *Ibid.*, *passim*.

²² ULYSSEA, Gabriel. **Informalidade no mercado de trabalho brasileiro**: uma resenha da literatura *In* Revista de Economia Política, vol. 26, n. 4 (104), outubro-dezembro/2006, p. 596. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572006000400008. Acesso em: 23 jan. 2021.

²³ No mesmo sentido, Ulyssea ressalta que esse aumento da informalidade no mercado de trabalho estaria associado a:

significativas mudanças na composição setorial da ocupação ocorridas no mercado de trabalho urbano durante a década de 1990, em particular a significativa expansão do setor de serviços e a contração da indústria de transformação.²⁴

Esta associação explica-se pela:

expansão de um setor caracterizado por um grau de informalidade elevado (o setor de serviços) e a retração de um setor mais intensivo em postos de trabalho formais (a indústria de transformação), já seriam suficientes para gerar um significativo efeito composição que, por si só, tenderia a elevar o grau de informalidade no mercado de trabalho.²⁵

Além disso, outro ponto importante a se destacar é que a indústria de transformação também passou a contar com maior grau de informalidade em seu interior, passando de 15%, em 1992, para aproximadamente 30%, em 2002. Em conclusão, “os setores da indústria e serviços explicam, em conjunto, 57% dos postos de trabalho informais criados entre 1991 e 2001”²⁶.

Na primeira década do século XXI, houve uma diminuição desse processo de informalização das relações de trabalho com o crescimento da economia a partir de 2004 e o consequente aumento de empregos formais.²⁷

A última década, entretanto, ficou marcada pela alternância entre um período de dinamismo e crescimento econômico, verificado até 2014, e um período de estagnação e crise, que se seguiu. Isso porque,

Nos anos seguintes à crise econômica internacional de 2008 e até 2014, as políticas públicas voltadas para a expansão da demanda contribuíram para o

²³ RAMOS, Lauro. **A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991-2001**. IPEA, nov. 2002. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2804/1/TD_914.pdf. Acesso em: 13 fev. 2021, p. 1.

²⁴ ULYSSEA, *op. cit.*, p. 598.

²⁵ *Ibid.*, p. 598.

²⁶ RAMOS, Lauro. *Op cit*, p. 7.

²⁷ A SITUAÇÃO do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2012, p. 21. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.html>. Acesso em: 13 fev. 2021.

aquecimento do mercado de trabalho brasileiro, com crescimento do emprego e da renda do trabalho.²⁸

De tal modo, entre 2015 e 2019, constata-se a progressiva retração do emprego formal e avanço do percentual de trabalhadores sem vínculo e trabalhadores por conta própria, conforme exposto na tabela a abaixo:

População ocupada por modo de inserção no mercado de trabalho (%)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Trabalho formal	51,7	50,9	49,8	48,2	47,4	47,3
Trabalho sem vínculo formal	18,2	17,9	18,5	19,5	20,1	20
Trabalho por conta própria	23,2	24,3	24,7	25,3	25,4	25,8

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Síntese de Indicadores Sociais, 2020, IBGE.²⁹

Conforme demonstrado, a informalidade permeia o mercado de trabalho ocupando níveis bastante expressivos que ora diminuem, ora avançam, de acordo com o cenário econômico. Em paralelo, dados de 2018 apontam que 23,3% dos trabalhadores sem vínculo formal de emprego e 19,3% dos trabalhadores por conta própria estavam abaixo da linha da pobreza, conforme corte indicado pelo Banco Mundial que equivalia a aproximadamente R\$ 420,00 por mês.³⁰ Neste cenário, as frequentes notícias de absorção de um grande contingente de desempregados pelas plataformas digitais, aliviando a taxa de desocupação do país pela inserção de trabalhadores no mercado informal, não significam necessariamente o alcance de melhor renda ou melhor condição de vida destes trabalhadores.

1.3 Gig Economy: a virada da involução do trabalho formal?

A legislação trabalhista garante aos trabalhadores formalmente empregados uma série de direitos que buscam conferir-lhes dignidade e proteção social: salário mínimo, repouso semanal remunerado, limitação à jornada de trabalho, férias, proteção contra dispensa imotivada, acesso à Previdência Social, dentre outras garantias.

²⁸ SÍNTESE de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. 2018, p. 12. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.

²⁹ *Id.*, 2020, p. 22.

³⁰ SÍNTESE de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018. *Op cit*, p. 58.

Entretanto, desde fins da década de 1960, a legislação trabalhista tem enfrentado políticas que visam a sua flexibilização, a exemplo da introdução de normas que autorizam a terceirização – instrumento pelo qual rompe-se com a relação bilateral empregado-empregador, transferindo à empresa prestadora de serviço a responsabilidade por parte da produção ou fornecimento de serviço, sendo esta a responsável pela contratação e assalariamento dos trabalhadores empregados na atividade terceirizada. Diplomas legais ampliando o leque de possibilidades das terceirizações continuaram a ser implementados nas décadas seguintes até culminar na terceirização total autorizada pela Reforma trabalhista da Lei nº 13.467/2017 e das ações ADPF 324 e a RE 958.252, julgadas pelo STF.

Longe de representar um avanço para a proteção laboral, estudos apontam que a prática da terceirização vai na contramão da função do Direito do Trabalho enquanto instrumento de realização da justiça social. Conforme ressalta Gabriela Neves Delgado:

As estatísticas confirmam que a terceirização trabalhista provoca redução expressiva de patamares salariais. A remuneração dos trabalhadores terceirizados, em dezembro de 2010, foi inferior, em 27,1%, à remuneração dos trabalhadores diretos. Além disso, constata-se que a remuneração dos trabalhadores terceirizados se concentra nas faixas de 1 a 2 salários mínimos e de 3 a 4 salários mínimos, enquanto os trabalhadores diretos estão mais distribuídos entre as variadas faixas salariais.

Em relação à jornada de trabalho, os trabalhadores terceirizados realizam uma jornada de 3 horas a mais na semana em comparação aos trabalhadores diretos, indicador aferido sem considerar as horas extras ou bancos de horas porventura realizados.³¹

Neste sentido, a forma de utilização do trabalho na *gig economy* deve ser compreendida a partir deste contexto de décadas de decisões políticas que primam pelo encurtamento da cobertura protetiva trabalhista. De modo que “as terceirizações, teriam chegado ao seu novo estágio: o da transferência de trabalho, custos e responsabilidades não mais para as empresas em redes de subcontratação, mas para a multidão de usuários-trabalhadores”³² permanentemente disponíveis para o trabalho *on demand*, pago por peça/tarefa.

³¹ DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. – 2. Ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 14-15.

³² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 14 jan. 2021.

Na esteira de décadas de metamorfoses das formas de gestão da mão de obra dentro da lógica de redução da regulação do trabalho, a uberização do trabalho nega qualquer direito através da qualificação dos trabalhadores como contratados independentes, trabalhadores autônomos ou até mesmo empreendedores. É o modelo utilizado por diversas empresas que atuam no mercado através de plataformas digitais.

Para o engenheiro e economista Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, o trabalho *on demand*, que surge no contexto da chamada Quarta Revolução Industrial³³ em pleno curso, organizado via plataformas digitais, por seu caráter disruptivo, não se amolda às normas do trabalho atualmente existentes e as vantagens das empresas-aplicativo “são claras. Já que as plataformas de nuvem humana classificam os trabalhadores como autônomos, elas estão – no momento – livres da obrigação de pagar salários mínimos, tributos e benefícios sociais.”³⁴

O trecho acima demonstra que embora o surgimento das plataformas digitais tenha representado uma inovação, provocando mudanças profundas no consumo de determinados serviços, a redução dos custos de mão-de-obra representam um fim em si mesmo.

Werner Keller, ao tratar das transformações provocadas pela Primeira Revolução Industrial e do conseqüente surgimento do capitalismo, que trás à ordem do dia a expansão do lucro, diz que “a atividade humana do trabalhador é apenas simples ferramenta subordinada à produção mecanizada.”³⁵ De maneira análoga, poder-se-ia dizer que o ‘trabalhador *on demand*’ é apenas simples ferramenta subordinada à produção ‘digital de custo marginal tendendo a zero’.

Além de minguar os salários, estender as horas de trabalho e ampliar os riscos à saúde e segurança do trabalhador, a terceirização apresentou-se como elemento dificultador da realização dos direitos trabalhistas principalmente com a possibilidade de subcontratações. No modelo uberizado, entretanto, tem-se o escamoteamento da própria relação de emprego através da propaganda de flexibilidade e liberdade dos trabalhadores. Apresentando-se como meras mediadoras entre oferta e demanda, as empresas aplicativo negam o trabalho formal.

³³ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial [livro eletrônico]**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

³⁴ *Id.*, 2019, p. 58.

³⁵ KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020, p. 43.

Um estudo publicado pelo Ministério Público do Trabalho, ao tratar da forma organizacional dos aplicativos pautados no trabalho *on demand* descreve que a relação entre plataforma e trabalhador

se dá na forma de aliança *neofeudal*, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como ‘você decide a hora e quando vai trabalhar’, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas³⁶.

Por trás das promessas de liberdade e flexibilidade, as empresas aplicativo escondem mecanismos de direção e controle do trabalho. Com a ajuda da tecnologia, eliminam-se as ordens pessoais e diretas do antigo supervisor, que se tornam obsoletas e desnecessárias; surge o gerenciamento algorítmico: invisível e ubíquo. Esta gestão algorítmica permite, através da combinação de uma ampla gama de dados e métricas, interferir no comportamento dos trabalhadores e na forma como estes desempenham suas tarefas. O algoritmo dirige o trabalho de acordo com as necessidades empresariais, de maneira mais eficiente e com aparência de neutralidade. Desta maneira:

o gerenciamento algorítmico eleva a novos patamares a possibilidade de incorporar como elemento central da gestão a ausência de regras formalmente definidas do trabalho; a informalização é cada vez mais profundamente administrável. Ao mesmo tempo que se apresenta legalmente como uma mediadora, a empresa detém o poder de estabelecer regras do jogo da distribuição do trabalho e determinação de seu valor. O gerenciamento também mira na intensificação e extensão do tempo de trabalho, regulando soberanamente oferta e procura, por meio de regras permanentemente cambiantes que se retroalimentam da atividade da multidão³⁷.

Sem dúvida, o principal instrumento de operacionalização dessa gestão é a forma de remuneração do trabalho; não considerando o tempo que o trabalhador está à disposição da empresa, mas os minutos exatos da execução da tarefa que lhe é entregue. A gamificação constitui outro mecanismo da gestão algorítmica, que consiste num instrumento de aumento da produtividade dos trabalhadores em períodos de maior necessidade para a empresa, através

³⁶ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 12. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021.

³⁷ ABÍLIO, Ludmila. Uberização: a era do trabalho *just in time*?. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170465>. Acesso em: 20 dez. 2020.

de desafios que envolvem recompensas financeiras. São, geralmente, ‘ofertas relâmpago’ que prometem um bônus àqueles que atingirem determinada meta, que o próprio algorítmico determinará quem irá cumpri-la porque existem fatores alheios ao controle e apreensão do trabalhador e que são controlados pelo próprio algoritmo.

Além disso, a gamificação estimula a competição entre os próprios trabalhadores e, conseqüentemente, dificulta a sua identificação enquanto categoria profissional organizada coletivamente para a defesa de direitos. A organização coletiva dos trabalhadores resta prejudicada também pela ampla utilização do trabalho amador, sem identificação com a categoria profissional que lhe seria correspondente.

Outra técnica utilizada pelas empresas aplicativo neste modelo de gestão algorítmica é o sistema de avaliações. Elas se traduzem num imprescindível instrumento de controle do trabalho vez que distribui para a multidão indeterminada de consumidores/clientes a fiscalização sobre o desempenho das atividades do trabalhador. Através destas avaliações, a empresa pode estabelecer um gerenciamento da performance do trabalhador ou um *ranking* de trabalhadores mais ágeis, mais bem avaliados ou mais engajados. A partir destes dados, é possível estabelecer critérios de distribuição do trabalho; ou mesmo definir qual trabalhador será excluído. Tudo sem ordens diretas, sem burocracia e sem direito de defesa ou qualquer outra classe de direito para o trabalhador.

Dentro desta lógica, ocorrem práticas de intensificação velada do labor ou de controle dos trabalhadores que remontam ao capitalismo sem freios dos anos iniciais de industrialização.

Conforme demonstrado no documentário *Gig – A uberização do trabalho*, esse modelo de gerenciamento da mão de obra por ser aplicado a um número enorme de profissões – professores, advogados, empregados domésticos, motoristas, fotógrafos, designers, profissionais de marketing, tradutores e diversas outras –, representando a erosão dos empregos, o acirramento da desigualdade social e o conseqüente empobrecimento das populações.

2. IFOOD E O SERVIÇO DE DELIVERY

2.1 iFood no contexto da *gig economy*

O iFood se autodenomina como “uma empresa de tecnologia aplicada ao universo da alimentação”³⁸ que “aproxima clientes, restaurantes e entregadores de forma simples e prática”³⁹. Observa-se aqui uma inversão da identidade e do serviço de fato oferecido pela empresa, que na realidade atua no ‘universo da alimentação’, aproximando restaurantes e consumidores através de uma plataforma digital. Em 1997, quando começa a história do iFood, ainda sob o nome de Disk Cook, essa conexão entre estabelecimentos comerciais e consumidores se materializava através de pedidos feitos por telefone. Mas a Disk Cook nunca foi uma empresa de tecnologia; da mesma forma que este não é o ramo de atividade do iFood. É o que se extrai do relato de Guilherme Bonifácio, um dos fundadores da empresa:

tinha um modelo de negócios bem parecido com o que o iFood é hoje, mais focado na logística. Nós fazíamos uma revista com menus de diversos restaurantes, distribuíamos para os clientes e recebíamos os pedidos por telefone.

O processo de *backoffice* era muito manual: enviávamos os pedidos por fax para os restaurantes, falávamos via Nextel com os motoboys do nosso sistema, eles retiravam o pedido no restaurante e recebiam os pagamentos dos clientes em cheque ou dinheiro. Depois tínhamos que fazer toda a tesouraria para o processo acontecer corretamente.

[...]

Nós sabíamos da necessidade de um modelo online. Quando captamos com a Warehouse, separamos a empresa em duas marcas legalmente, com o iFood criamos o *marketplace* e com a Disk Cook trabalhávamos a parte de logística da operação. As duas empresas trabalharam juntas até que em 2014 elas se fundiram e deram forma ao que o iFood é hoje.⁴⁰ (grifo nosso)

Com a difusão da internet, aliado ao advento e popularização dos smartphones, a empresa deu um passo rumo à modernização, apostando em pedidos feitos online. Em 2011, quando criou o iFood, a empresa contou com o aporte de investimento da Warehouse no valor de R\$ 3,1 milhões. No ano seguinte, foi lançado aplicativo nas versões para Android e IOS.

A plataforma digital recebeu cerca de 12 mil pedidos por mês em seu primeiro ano de existência; em pouco tempo, os pedidos saltaram para os 73 mil mensais. Nos anos seguintes,

³⁸ Ver mais em: https://institucional.ifood.com.br/?utm_source=site_ifood. Acesso em: 10 abr. 2021.

³⁹ Ver mais em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood>. Acesso em: 10 abr. 2021.

⁴⁰ Último fundador do iFood a vender sua participação na empresa, Guilherme Bonifácio revela bastidores da jornada. Distrito, 18 fev. 2020. Disponível em: <https://distrito.me/guilherme-bonifacio-ifood/>. Acesso em: 23 mar. 2021.

a empresa recebeu vultosos investimentos e deu início a uma política de fusões com empresas menores – em 2014, com a Restaurante Web; em 2016, com a SpoonRocket; e, em 2018, com a Rappido. Esta estratégia de crescimento, conforme explica novamente Guilherme Bonifácio, teve por objetivo a eliminação da concorrência:

No caso do iFood, com muito mérito da Movable em sonhar grande e serem agressivos no investimento, tivemos um processo de consolidação do mercado, pois em dois anos nós compramos 20 empresas locais com um modelo de negócio muito parecido com o nosso. Sabíamos que se não fizéssemos esse movimento de mercado, esses caras poderiam crescer e se tornar competidores. Então fomos rápidos em consolidar o mercado a partir da aquisição desses players locais.⁴¹

O crescimento exponencial do iFood pode ser constatado através do número de pedidos mensais recebidos ao longo dos últimos anos: em 2015, alcançou um milhão de pedidos por mês; em 2019, esse número já havia saltado para 20 milhões de pedidos mensalmente. Em dezembro de 2020, o iFood – embora contando com apenas cerca de 3 mil funcionários – já estava presente em mais de mil cidades em todo o Brasil, tendo alcançado mais de 48 milhões de pedidos entregues por mais de 160 mil entregadores ativos em sua plataforma.⁴²

Portanto, a plataforma digital, compreendida como estrutura digital “que possibilita a interação entre dois ou mais grupos”⁴³, refere-se a forma como a empresa organiza e gerencia a sua atividade.

Apresentando-se aos restaurantes como operadora de plataforma online de intermediação de negócios que permite a aproximação com os clientes⁴⁴, o iFood oferece dois modelos de contratação: o primeiro envolve apenas o anúncio de seus cardápios na plataforma e o próprio restaurante gerencia e organiza as entregas; no segundo modelo, além do anúncio do cardápio na plataforma, a organização das entregas também fica a cargo do iFood. Em ambas as modalidades, a contrapartida do restaurante reside em uma mensalidade definida de

⁴¹ Último fundador do iFood a vender sua participação na empresa.

⁴² Ver mais em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood>. Acesso em: 10 abr. 2021.

⁴³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Rev. Direito Práx.*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, Dec. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662020000402609&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 08 de maio 2021.

⁴⁴ COMO É a relação do iFood com os restaurantes? Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-restaurantes>. Acesso em: 20 abr. 2021.

acordo com o modelo de contratação escolhido, além de um percentual sobre o valor de cada pedido que também varia de acordo com o plano contratado pelo restaurante.

Como já apontado, o discurso de ‘empresa intermediária’ deve, contudo, ser analisado de maneira crítica, visto que:

Ao se apresentarem como mediadoras tecnológicas entre oferta e procura, as empresas assentam-se em uma suposta aleatoriedade ou neutralidade da técnica, mas o fato é que a programação algorítmica é humanamente definida e atende a determinados interesses, que se instauram em relações assimétricas.⁴⁵

No caso do iFood, a assimetria da relação encarna-se na figura do profissional cadastrado na plataforma para realizar as entregas dos pedidos feitos pelos consumidores. Não obstante ofereça a solução para realização de entrega de pedidos feitos online, os entregadores que realizam este serviço não figuram nos quadros de funcionários do iFood; sendo considerados como parceiros independentes:

Como profissional independente, cadastrando-se na Plataforma por livre e espontânea vontade, você confirma que não há qualquer relação de hierarquia, de dependência, subordinação ou trabalhista com o iFood. Com isso, o entregador, a entregadora e o iFood reconhecem que a relação aqui presente não possui nenhuma característica prevista em lei que comprove o vínculo empregatício.⁴⁶

Esta forma de utilização da mão de obra dos entregadores, negando-lhes a qualidade de empregados da empresa nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas, no entanto, não se inaugurou com a criação da plataforma digital ou do aplicativo iFood. Desta maneira, a tentativa de invisibilizar o trabalho assalariado, esquivando-se da legislação trabalhista, não se inaugura com a criação da plataforma digital e nem mesmo se justifica a partir dela.

Essa “transformação do trabalhador em trabalhador autônomo permanentemente disponível para o trabalho”⁴⁷, mas sem acesso a direitos ou proteções sociais relacionadas ao

⁴⁵ GILLESPIE, Tarleton. **The Relevance of Algorithms**. In: Boczkowski, Pablo J.; Foot, Kirsten A. (orgs.). *Media Technologies: Essays on Communication, Materiality and Society*. Cambridge (MA): MIT Press, 2014 *apud* ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho*. *Novos estud. CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 583, Set. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000300579&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 maio 2021

⁴⁶ TERMOS e condições de uso iFood para entregadores. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 27 abr. 2021.

⁴⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Op. Cit.*

trabalho, responsável pelos custos e riscos da sua atividade e sem garantia de sua remuneração, deve ser compreendida no bojo da uberização do trabalho. Sendo “uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que está amplamente relacionada ao trabalho mediado por plataformas digitais, mas não se restringe a ele.”⁴⁸

Quando o iFood oferece o serviço de delivery aos estabelecimentos comerciais, está em última análise ofertando a terceirização da entrega dos pedidos que os restaurantes recebem através de sua plataforma. De modo que, se a empresa atua como mera intermediária entre oferta e demanda; esta intermediação, aparentemente neutra, deve estar restrita à relação entre estabelecimento comercial e consumidor final. A relação assimétrica apontada encarna-se na figura do trabalhador entregador que, mesmo vendo negados os seus direitos, adere aos termos de uso da plataforma pela necessidade de manutenção da sua sobrevivência e de sua família.

Nesse sentido, ao se classificar apenas como intermediária, a empresa vende a mão de obra disfarçada de trabalho independente, autônomo, como uma solução tecnológica.⁴⁹ Conforme ressalta Veena Dubal, professora de Direito da Universidade da Califórnia, em entrevista no filme *GIG – a Uberização do Trabalho*, o fato de empresas que se chamam ‘plataformas’ se apresentarem como intermediárias é “um argumento legal muito inteligente, mas, essencialmente, não passa de retórica”.

Baseada nestas construções retóricas, nesse discurso ideológico que nega o emprego formal, empresas como o iFood desenvolvem a “ilusão de uma eficiência barata.”⁵⁰ Mas conforme destaca Rodrigo Carelli, Procurador do Trabalho e Professor de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, o funcionamento dessas empresas-plataforma ou empresas-aplicativo, que se utilizam do trabalho sob demanda, depende de uma multidão. Ou seja, de um número elevado de trabalhadores disponíveis e que se revezam no trabalho. De tal modo que esse modelo flexível só é possível em momentos de desemprego, uma vez que só se

⁴⁸ *Ibid.*, p. 114.

⁴⁹ PRASSL, J. **Humans as a service**: The promise and perils of work in the *gig economy*. Inglaterra: Oxford University Press, 2018 *apud* CASILLI, Antonio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. Matrizes/USP, São Paulo, v. 14, n. 1, jan./abr. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>. Acesso em: 10 jan. 2021.

⁵⁰ Expressão utilizada pelo pesquisador José Dari Kevin em trecho do filme *GIG – A Uberização do Trabalho*. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Brasil: Repórter Brasil, 2019 (60 min).

materializa quando existe essa multidão.⁵¹ Corroborando este raciocínio, Veena Dubal destaca que:

não é coincidência que essas empresas tenham crescido e recebido todo o financiamento do capital de risco no momento após a crise econômica, quando as pessoas perderam seus empregos não só nos Estados Unidos como no mundo inteiro.⁵²

Além dessa multidão de trabalhadores uberizados se revezando na execução desse trabalho precário, existe ainda um exército de uberizados reserva aguardando seus cadastros serem aprovados para trabalhar na plataforma. Dessa forma, a estratégia garante a redução dos custos de mão de obra sem a diminuição correspondente da força de trabalho disponível para a empresa.

2.2 Entre a nuvem cinzenta e a quarteirização digital

Ao se cadastrar no aplicativo *iFood para entregadores*, o trabalhador adere aos *Termos e condições de uso iFood para entregadores*. Nesse modelo contratual, no qual não há espaço para negociação de suas disposições, para tornar-se um entregador o trabalhador “precisa reconhecer que o iFood não é uma empresa de transporte ou operação logística.”⁵³ Apesar deste discurso, o serviço de delivery faz parte do ‘Plano Entrega’ ofertado pela empresa aos restaurantes, bares, lanchonetes, padarias, etc. Além disso, um dos fundadores da empresa afirma que “**sempre fizemos o mesmo serviço, desde a Disk Cook, que é oferecer logística para o restaurante.**”⁵⁴

Apresentando-se como uma empresa de tecnologia que conecta prestadores de serviços de áreas relacionadas, o iFood tenta vender a ideia de que o trabalhador que realiza as entregas da plataforma é, na verdade, seu cliente. Os entregadores então seriam profissionais autônomos; e para realizar entregas para a plataforma, qualquer pessoa acima de 18 anos pode se cadastrar no aplicativo *iFood entregadores*; uma vez liberado o cadastro, as entregas podem ser feitas utilizando-se uma motocicleta, bicicleta, patinete, carro ou, até mesmo, a pé.

⁵¹ Ver mais no filme: GIG – A Uberização do Trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Brasil: Repórter Brasil, 2019 (60 min).

⁵² *Ibid.*

⁵³ TERMOS e condições de uso iFood para entregadores. *Op cit.*

⁵⁴ ÚLTIMO fundador do iFood a vender sua participação na empresa, Guilherme Bonifácio revela bastidores da jornada. Distrito, 18 fev. 2020. Disponível em: <https://distrito.me/guilherme-bonifacio-ifood/>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Entretanto, debruçar um olhar mais atento sobre estas relações se faz necessário para que o direito dos trabalhadores não seja eliminado por armadilhas retóricas.

Para distanciar-se da definição legal de empregador, conforme o art. 2º da CLT, o iFood informa que não realiza processo seletivo para entregadores – mas são eles que se cadastram, por livre escolha, na plataforma –, que não promove treinamento para entregadores e que não fiscaliza a atividade do entregador. A empresa tenta passar a ideia de que não admite, nem assalaria e nem dirige o serviço prestado pelos trabalhadores que executam o delivery.

A priori, ressalta-se que a busca ativa por trabalho é algo corriqueiro, inclusive entre pessoas já empregadas, e não tem o condão de retirar da empresa a sua condição de empregadora. O fato de possuir uma multidão de pessoas cadastradas para o exercício desse trabalho que não exige qualificação específica, aliado ao fato de que a empresa pode, pelos termos de uso da plataforma, descadastrar o trabalhador a qualquer tempo, torna desnecessário investir em um processo seletivo. Através do monitoramento via GPS, a empresa consegue saber qual entregador é mais ágil, podendo simplesmente excluir o trabalhador que não atender às expectativas. Também o sistema de avaliação do aplicativo, pelo qual o entregador pode ser avaliado tanto pelo estabelecimento comercial onde o pedido é retirado quanto pelo consumidor que receber a entrega, permite à empresa identificar e descadastrar o entregador que não se encaixa no perfil desejado; o que também contribui para tornar desnecessários os custos com seleção e treinamento dos entregadores.

Além disso, embora cadastrados na plataforma por iniciativa própria, verifica-se que, em muitos casos, o fator determinante para a busca dessa atividade como fonte de renda é o desemprego. Exemplo disso é a fala de um entregador entrevistado no curta-metragem *Vidas Entregues*:

Eu mesmo vim pro aplicativo assim, pô. Vim procurar emprego, aí vi [sic] trabalhando, aí fui e perguntei... aí fiz [sic], botei o aplicativo, instalei o aplicativo, fui chamado e vim pra pista. É que muita gente vem pro Centro pra procurar emprego, aí não consegue... aí vê muita gente trabalhando assim e pergunta como é que faz⁵⁵.

⁵⁵ Ver mais em filme: *Vidas Entregues*. Direção de Renato Prata Biar. Brasil: Escola de Cinema Darcy Ribeiro, 2019 (20 min.).

Outros argumentos são utilizados para desqualificar a relação entre o iFood e os entregadores como uma relação de emprego, numa tentativa de afastar os critérios estabelecidos no art. 3º da CLT que definem o conceito de empregado. A empresa alega não exigir exclusividade, não exigir dias e horários fixos de trabalho e, mais uma vez, não fiscalizar a atividade do entregador.

Porém, este trabalhador dito autônomo já inicia a sua relação com o iFood pagando para ter acesso ao trabalho, pois arca com os custos de contratação de um pacote de internet para receber os chamados; da compra da bag, que vai permitir carregar os pedidos mantendo a integridade deles e evitando reclamações que podem gerar-lhe punições. Além disso, há trabalhadores que alugam o meio de transporte utilizado na realização das entregas – bicicletas, na maioria desses casos. Nestas condições, o entregador inicia a sua atividade, em muitos casos, endividado; fato que já exerce sobre ele uma pressão quanto aos frutos que necessita auferir da sua atividade. Conforme relata o entregador entrevistado no curta-metragem *Vidas Entregues*, o custo mensal de 20 reais referente ao aluguel da bicicleta, além da taxa extra no valor de 5 reais cada vez que ultrapassa o período de uma hora ininterrupta de utilização da bicicleta.

A inexistência de dias e horários fixos de trabalho está inserida na lógica de trabalho uberizado, baseado na multidão de trabalhadores disponíveis para o trabalho *on demand*, remunerado por tarefa – não pelo tempo a disposição da plataforma – e a baixos preços. Ao determinar o valor de cada entrega, a empresa indiretamente define também a jornada de trabalho. Principalmente quando os critérios de precificação da entrega não são totalmente apreensíveis e não são informados os valores referentes a cada variável. Sobre estes critérios, o iFood informa que:

O valor total é calculado por um algoritmo que leva em conta: i. Ponto(s) de coleta(s); ii. Pontos(s) de entrega(s); iii. Distância percorrida; iv. Tempo de deslocamento; v. Condições de transito; vi. Forma de fazer a entrega utilizado; vii. Região; viii. Oferta e demanda.⁵⁶

Nestes termos, os fatores que determinam o valor do trabalho realizado pelos trabalhadores estão em constante mudança e não podem ser previstos pelos entregadores. Conforme expõe Ludmila Abílio, “o trabalhador está disponível, mas não tem qualquer

⁵⁶ TERMOS e condições de uso iFood para entregadores. *Op cit.*

possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo.”⁵⁷ O baixo valor pago pelas entregas, por si só, já leva o entregador a trabalhar por mais horas diariamente. Em período de menor engajamento dos trabalhadores, como em dias de chuva, os entregadores recebem mensagem ofertando bônus aos que cumprirem determinadas metas⁵⁸. Por esta estratégia da gamificação, o iFood consegue influenciar o comportamento do trabalhador fazendo-o permanecer ativo por mais horas na plataforma; além de ter o poder de determinar quem irá atingir a meta ou não, visto que é o próprio aplicativo que distribui as entregas.

O argumento da inexistência de exclusividade, que permitiria ao entregador trabalhar simultaneamente para mais de uma plataforma, também precisa ser visto de maneira crítica. De modo que é necessário:

olhar para essa suposta autonomia por uma perspectiva inversa: a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas.⁵⁹

A ausência de meios pessoais e diretos de controle e fiscalização do trabalho dos entregadores não significa a autonomia destes trabalhadores. Pesquisadores tem demonstrado que o trabalho dos entregadores é gerenciado, dirigido e fiscalizado pelas plataformas de forma remota pelos seus algoritmos, humanamente programados para atingir fins e objetivos bem definidos. Este gerenciamento algorítmico perpassa toda a estrutura de organização do próprio empreendimento empresarial: desde o cadastramento à exclusão destes trabalhadores, passando pelas zonas cinzentas de precificação e avaliação do trabalho.

Como apontado anteriormente, a avaliação distribuída a uma multidão de consumidores e aos estabelecimentos cadastrados na plataforma, reflete-se num verdadeiro gerenciamento e fiscalização do trabalho. O consumidor, assim como o restaurante, não é

⁵⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Op cit.*

⁵⁸ Um exemplo desses bônus pode ser verificado através da fala de um entregador no curta-metragem *Vidas Entregues*: “Faça 8 entregas das 11h às 13h e ganhe mais R\$ 40,00”.

⁵⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Op cit.*

alertado se entregador selecionado pelo algoritmo para realizar a entrega possui uma avaliação ruim ou sobre fato que os leve a solicitar que outro entregador seja designado para a execução da tarefa; nem sequer existe essa opção. E o motivo é um apenas: as avaliações destinam-se ao iFood, que através delas gerencia, fiscaliza e aplica punições ao entregador.

A própria interação do entregador na plataforma é transformada em dados de gerenciamento e controle de sua atividade. Não por acaso, o iFood informa que o entregador poderá ser punido ao cometer infrações de trânsito. Ora, quem poderá reportar tais infrações se não o próprio algoritmo através do monitoramento via GPS que lhe permitirá verificar se o entregador ultrapassou limites de velocidade, por exemplo? Até mesmo a liberação do cadastro do entregador reflete esse gerenciamento, visto que passa por critérios de demanda por entregador na região.

Diferente do entregador nuvem, cujo trabalho é totalmente controlado pelo algoritmo; sobre o entregador vinculado a um Operador Logístico (OL) existem, ainda, meios pessoais e diretos de fiscalização e controle do trabalho, através da figura dos gerentes da empresa subcontratada do iFood. Há uma dupla gestão sobre o trabalho deste entregador: a algorítmica e a do gerente OL.

Sobre a função OL, o iFood informa que:

O OL é uma empresa contratada pelo iFood para administrar grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-estabelecidos. Todos os valores de rotas e gorjetas são repassados para o OL e este é responsável pelos valores devidos aos seus entregadores.⁶⁰

A empresa subcontratada organiza e gerencia os entregadores vinculados a ela, definindo a escala semanal de trabalho com horários fixos, a região onde o trabalho será realizado, a remuneração e forma de pagamento, além da liberação ou bloqueio do acesso do entregador à plataforma. Nesta modalidade, o entregador também não possui garantias sobre a sua remuneração.

⁶⁰ COMO funciona a relação do iFood com o entregador? Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>. Acesso em: 20 maio 2021.

Um artigo produzido pela BBC News Brasil, noticiou que no OL o trabalho é geralmente dividido em três turnos. Os entregadores que trabalham em dois turnos, ficam disponíveis na plataforma por de cerca 9h ou 9h30 por dia. Os que são escalados para os três turnos chegam a trabalhar 12h diárias ou mais⁶¹. Entretanto, mesmo sem garantia mínima de remuneração, “O que torna o OL atrativo para o trabalhador é o fato — constatado informalmente, mas não pré- acordado — de ele receber maior número de entregas que o trabalhador que não tem jornada ou local de trabalho definidos, a categoria ‘Nuvem’.”⁶²

Para o pesquisador e sociólogo político, Leo Vinicius Liberato, a certeza da manutenção de uma grande quantidade de entregadores nas ruas a fim de garantir o atendimento à demanda cada vez mais crescente seria uma das razões para a contratação de Operadores Logísticos⁶³. Esta forma de contratação também acarreta o compartilhamento da responsabilidade sobre ao menos uma parte destes trabalhadores sobre os quais recaem elementos mais claros de uma relação subordinada. Deste modo, a subcontratação dos Operadores Logísticos, acarreta essa ‘quarteirização’ do trabalho, sendo a terceirização do já terceirizado serviço de delivery.

⁶¹ NOVO escárnio do iFood contra direitos trabalhistas – Para acelerar entregas, surge nova categoria de entregador: o “Operador Logístico”. Regras são rígidas como as de um contratado, mas sem direitos e proteção alguma. “Gerentes” usam ameaças de bloqueio no app para intimidá-los. BBC Brasil, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/novo-escarnio-do-ifood-contra-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 17 dez. 2020.

⁶² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estud. CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579-597, Set. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000300579&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 maio 2021.

⁶³ Novo escárnio do iFood contra direitos trabalhistas. *Op cit.*

3. (IN)JUSTIÇA NA ERA GIG?

3.1 Relação entregador x plataforma: a decisão de outros países

O mundo do trabalho vem sendo profundamente atingido pelo surgimento das plataformas digitais. Em diversos países, a discussão acerca dos impactos da *gig economy* sobre os empregos vem ganhando espaço e trabalhadores de diferentes plataformas de *delivery* têm se organizado para exigir melhores condições de trabalho. As discussões acerca da natureza jurídica da relação entre as empresas aplicativo e seus entregadores têm chegado aos Tribunais em diversas partes do mundo.

Na Itália, em janeiro de 2020, a *Corte di Cassazione* reformou uma decisão de segunda instância e decidiu que a relação entre os entregadores e as plataformas digitais deve ser compreendida como uma relação de trabalho nova e específica.⁶⁴ Classificados nos termos da lei italiana como trabalhadores “hetero-organizados”, a estes trabalhadores são estendidas todas as tutelas relativas ao trabalho subordinado.⁶⁵ Embora a classificação seja uma forma intermediária entre trabalhador autônomo e trabalhador subordinado, ela não representa a perda de direito trabalhistas e sociais.

Em fevereiro deste ano, a Justiça holandesa, em ação coletiva promovida pela Federação Nacional dos Sindicatos Holandeses, decidiu pela existência de vínculo de emprego entre entregadores e a plataforma de entrega de refeições Deliveroo.⁶⁶ O Tribunal elencou diversos elementos caracterizadores da relação laboral e fundamentou a decisão, principalmente, na gestão algorítmica da plataforma sobre o desempenho do trabalho e no monitoramento constante do trabalhador por meio de GPS; além da “presunção de existência de relação de trabalho quando a atividade do trabalhador é realizada no ramo de negócio empresarial.”⁶⁷ Ou seja, a decisão considerou que o ramo de atividade da empresa é o

⁶⁴ CORTE DI CASSAZIONE. Num. 1663. Relatore: Raimondi Guido, 24 janeiro 2020. Disponível em: <http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=./20200124/snciv@sL0@a2020@n01663@tS.clean.pdf>. Acesso em: 10/05/2021.

⁶⁵ MUNERATI, Lígia Ramia. O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir. Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/o-trabalho-nas-plataformas-on-line-natureza-da-relacao-de-trabalho-e-tutelas-a-garantir/>. Acesso em: 20 maio 2021.

⁶⁶ CARELLI, Rodrigo. Tribunal holandês determina que entregadores são empregados da plataforma Deliveroo. Rio de Janeiro: TRAB21, fev/2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandese-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/>. Acesso em: 25 mar. 2021.

⁶⁷ *Ibid.*

transporte de mercadoria. Embora utilize a plataforma digital para operacionalizar suas atividades, a empresa não foi aqui considerada como do ramo de tecnologia.

Outros aspectos relevantes do gerenciamento algorítmico foram ressaltados na decisão holandesa. A definição unilateral dos termos contratuais e suas constantes alterações; determinação unilateral da forma de pagamento e a baixa remuneração pela entrega; a possibilidade de serem feitas reclamações na plataforma contra um entregador específico; a falta de transparência sobre os critérios utilizados para atribuir uma entrega a determinado trabalhador; todos esses elementos demonstrariam a existência de uma relação de autoridade entre a empresa e os entregadores.

Na Espanha, a controvérsia ganhou maiores contornos e deu origem a uma lei específica. Em setembro de 2020, o Tribunal Supremo do país declarou a existência de vínculo empregatício entre um entregador e a Glovo – startup espanhola que atua no ramo de food delivery, assim como o iFood aqui no Brasil. O Tribunal considerou que a Glovo é uma prestadora de serviços de entrega e correio expresso que estabelece as condições essenciais para a prestação do serviço, utilizando entregadores que não possuem organização empresarial própria e nem autonomia.⁶⁸ Posteriormente, em março de 2021, o Ministério do Trabalho anunciou ter logrado êxito em acordo para alterar o Estatuto dos Trabalhadores estendendo aos entregadores de plataformas digitais todos os direitos de uma relação laboral formal:

A presunção da existência do vínculo de emprego é reconhecida àqueles que prestem serviços remunerados consistentes na entrega e na distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria a empregadores que exercem as faculdades empresariais de organização, direção e controle de forma direta, indireta ou implícita, mediante a gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho por meio de uma plataforma digital.⁶⁹

⁶⁸ EL TRIBUNAL Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor: la Sala sostiene que no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Comunicación Poder Judicial. septiembre, 2020, Madrid. Disponível em: https://www.poderjudicial.es/portal/site/cgpj/menuitem.65d2c4456b6ddb628e635fc1dc432ea0/?vgnextoid=94113f6b0eab4710VgnVCM1000006f48ac0aRCRD&vgnnextchannel=ea1732cd1ddaa210VgnVCM100000cb34e20aRCRD&vgnnextfmt=default&vgnnextlocale=es_ES. Acesso em: 25 mar. 2021.

⁶⁹ CARELLI, Rodrigo. A Espanha regula o trabalho dos entregadores de plataforma: presunção e vínculo de emprego e direito aos sindicatos de acesso ao algoritmo. TRAB21, mar/2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/03/11/a-espanha-regula-o-trabalho-dos-entregadores-de-plataforma-presuncao-de-vinculo-de-emprego-e-direito-aos-sindicatos-de-acesso-ao-algoritmo/>. Acesso em: 25 mar. 2021.

A alteração do artigo 64 do Estatuto dos Trabalhadores é outra modificação pioneira promovida pela legislação espanhola, posto que concede aos sindicatos o direito de obter das plataformas digitais os parâmetros dos algoritmos que afetam as condições de trabalho.⁷⁰ As empresas terão três meses para se adaptar a nova regulamentação.

Na Alemanha e no Reino Unido, decisões judiciais requalificaram trabalhadores de empresas organizadas por meio de plataformas digitais como empregados. Embora não tratem especificamente sobre o trabalho de entregadores – riders, estafetas, repartidores, conforme denominação utilizada em outros países –, as decisões trazem impactos relevantes e simbolizam os movimentos pioneiros no sentido de frear a escalada da uberização do trabalho.

Em dezembro de 2020, a Corte Superior do Trabalho alemã reconheceu o vínculo empregatício de um trabalhador com uma plataforma de microtarefas. A decisão considerou, entre outros aspectos, a subordinação algorítmica do trabalhador através de técnicas como a gamificação.⁷¹

Em fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido negou provimento ao recurso da Uber e manteve as decisões que reconheciam os motoristas da empresa como ‘workers’. No Direito do Trabalho inglês, os trabalhadores podem ser contratados sob duas categorias: ‘employee’ e ‘worker’. Embora os requisitos para a caracterização de ‘worker’ seja menos exigente, a categoria é protegida pela legislação laboral, sendo-lhe designados os seguintes direitos: “salário mínimo, proteção contra descontos ilegais, feriados pagos, descansos, carga máxima de 48 horas semanas, proteção contra dispensa discriminatória, licença saúde, paternidade, adoção e licença parental compartilhada.”⁷²

⁷⁰ EL ÚLTIMO acuerdo social sitúa a España en cabeza de la EU en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan en reparto de plataformas digitales. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Madrid, mar/2021. Disponível em: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=3.959&idContenido=3.974>. Acesso em: 25 mar. 2021.

⁷¹ CARELLI, Rodrigo. Corte Superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação. TRAB21. dez, 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/07/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao/>. Acesso em: 14 jan. 2021.

⁷² CARELLI, Rodrigo. Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. TRAB21. fev. 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 03 fev. 2021.

Para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, a decisão considerou os seguintes aspectos: os termos contratuais e a remuneração do motorista são determinados unilateralmente pela empresa; o monitoramento da aceitação de corridas pelos motoristas conectado à plataforma, havendo limitação da possibilidade de recusa de corridas; controle na forma da prestação do serviço, inclusive através das avaliações dos clientes que tem a própria Uber como destinatária e servem ao gerenciamento da performance do motorista e tomada de decisão empresa sobre a manutenção ou exclusão destes – fato que traduz-se em subordinação clássica. Desta forma, a Suprema Corte do Reino Unido negou que os motoristas da Uber são trabalhadores autônomos. A notícia tem animado outros trabalhadores inseridos na *gig economy* e submetidos ao trabalho uberizado. Em dezembro de 2020, a Suprema Corte de Nova Iorque, em decisão semelhante, já havia reconhecido a relação de emprego entre motoristas e a Uber.⁷³

Mais recentemente, o *Fair Worker Commission*, Tribunal do Trabalho da Austrália, reconheceu a relação empregatícia entre um entregador e a empresa Deliveroo. Um imigrante brasileiro moveu ação contra a empresa por despedimento injusto, visto que após três anos realizando entregas pela Deliveroo foi desligado da plataforma por não atender as expectativas quanto a rapidez das entregas realizadas. Para caracterização da relação de emprego, o Tribunal considerou, principalmente, o nível de controle exercido pela plataforma sobre a atividade do trabalhador e a determinação unilateral dos termos contratuais, bem como a modificação destes, pela empresa configurando-se num contrato de adesão; concluindo que o entregador trabalhava no negócio da Deliveroo e como parte do negócio da empresa.⁷⁴ Neste caso, a Deliveroo ainda pode recorrer da decisão.

Como se verifica pela geografia dos casos, a defesa do Direito do Trabalho no contexto da *gig economy* é questão de relevância global. Em outros países, como Chile e Argentina, multiplicam-se as manifestações de trabalhadores uberizados, assim como no Brasil.⁷⁵ Ainda na Austrália, embora a decisão que reconheceu o vínculo de emprego do

⁷³ CARELLI, Rodrigo. Suprema Corte de Nova Iorque reconhece motoristas da Uber como empregados. TRAB21. dez, 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/18/suprema-corte-de-nova-iorque-reconhece-motoristas-da-uber-como-empregados/>. Acesso em: 10 maio 2021.

⁷⁴ FAIRWORK COMMISSION. *Diego Franco v. Deliveroo Australia Pty Ltd.* Sydney, 18 May 2021. Disponível em: <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/pdf/2021fwc2818.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

⁷⁵ CORONAVIRUS en Argentina: trabajadores de delivery vuelven a parar en reclamo de aumentos salariales. Disponível em: https://www.clarin.com/sociedad/coronavirus-argentina-trabajadores-delivery-vuelven-parar-reclamo-aumentos-salariales_0_YYqtPExvO.html. Acesso em: 20 maio 2021.; Ver ainda: SIN SINDICALIZACIÓN ni seguros previsionales: los repartidores a seis meses de iniciada la pandemia. Disponível

entregador brasileiro com a Deliveroo não tenha transitado em julgado, a concorrente Menulog anunciou em abril que pretende se distanciar do modelo uberizado de utilização do trabalho e em pouco anos contar com entregadores devidamente empregados.⁷⁶

3.2 O entregador da plataforma de delivery segundo a justiça brasileira: argumentos e contra-argumentos

O número de trabalhadores que encontram nas plataformas digitais a fonte de seu sustento vem crescendo a cada dia. A utilização do trabalho uberizado pelas empresas aplicativo tem gerado verdadeiros embates ideológicos e políticos.

No âmbito jurídico, as decisões divergem sobre questões relacionadas ao trabalho para/em plataformas digitais. Nas ações envolvendo o iFood, as decisões vão de um polo a outro, conforme se verifica da análise de acórdãos proferidos por diferentes Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT1. Nota-se um grande volume de reclamações trabalhistas que visam o reconhecimento de vínculo empregatício com empresas subcontratadas do iFood e a sua conseqüente responsabilidade subsidiária.

RECURSO OBREIRO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. TRABALHO EM APLICATIVO/PLATAFORMAS DIGITAIS. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE CONFIGURAÇÃO. Se a ré admite a prestação de serviços, atrai para si o ônus de demonstrar que o reclamante não trabalhou nos moldes do art. 3º da CLT, por se tratar de fato obstativo do direito obreiro, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso II, do CPC. Na hipótese, pela prova oral, foi possível constatar que a empresa não dirige/fiscaliza o serviço prestado e as tarefas inerentes ao trabalhador não são intransferíveis, porque o entregador selecionado é o que se encontra mais próximo do cliente. Além disso, os entregadores recebem de cada empresa beneficiada pela entrega e dividem os lucros com a plataforma digital. A recusa do trabalhador em fazer uma entrega não é punida, mas redirecionada a outro trabalhador, não havendo, ainda, carga horária definida pela reclamada, nem jornada de trabalho previamente fixada, com ampla liberdade e autonomia para que o aplicativo seja ativado e desativado quando for do interesse do obreiro. Por outro lado, não há que se falar em subordinação intrínseca ou estrutural com a primeira ré, que é uma empresa de entregas de produtos diversos, pois os serviços prestados pelo autor, embora imprescindíveis à consecução da atividade

em: <https://radio.uchile.cl/2020/09/19/sin-sindicalizacion-ni-seguros-previsionales-los-repartidores-a-seis-meses-de-iniciada-la-pandemia/>. Acesso em: 20 maio 2021.

⁷⁶ HENRIQUE-GOMES, Luke. Menulog announces pivot towards ‘employment model’ for all couriers within coming years. The Guardian. 12 apr, 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/business/2021/apr/12/menulog-announces-pivot-towards-employment-model-for-all-couriers-within-coming-years>. Acesso em: 20 maio 2021.

empresarial, não mais criam vínculo automático com a empresa, pois, com o advento da Lei no 13.429 de 2017, que alterou a Lei no 6.019/74, é considerada lícita a terceirização de serviços na atividade-fim e não apenas nas atividades-meio ou periféricas. As novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, o meio e o modo de realizar seu trabalho, qualquer que seja, optando, por um ou outro, entre vários aplicativos disponíveis gratuitamente na rede mundial de computadores, em decorrência do melhor preço, distância e outras condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, são suficientes para enquadrá-lo como autônomo, na medida em que, repise-se, inexistente a pessoalidade com aqueles que disponibilizaram tais aplicativos. Considerando a atual crise no mercado de trabalho, com cerca de 13 milhões de desempregados, cremos existir, atualmente, raras formas de inclusão importantes na sociedade capitalista contemporânea, além da utilização dessas plataformas digitais para inserção no mercado de trabalho, devolvendo-lhes a dignidade, realização profissional, familiar, espiritual e a própria sobrevivência. Por isso, iniciativas e criatividades empresariais utilizando-se da revolução tecnológica e plataformas em redes sociais, que possibilitam a inclusão, pelo trabalho, de enormes contingentes de cidadãos ao mercado de bens e consumo jamais devem ser desestimuladas. Pelo contrário, devem ser incentivadas, competindo ao Judiciário, ao Ministério Público e ao Ministério do Trabalho examinar detida e sistematicamente qualquer ilicitude ou vilipêndio à pessoa do trabalhador, que possa levar a um desvirtuamento da relação empregatícia, o que, neste caso, não vislumbramos. Dessarte, no caso em apreço, a reclamada se desincumbiu de seu encargo probatório satisfatoriamente, uma vez que teve êxito em demonstrar que o trabalho realizado por meio de aplicativos não caracteriza a pessoalidade, não-eventualidade e subordinação do trabalhador junto à empresa, não havendo como reconhecer o liame empregatício pretendido. Recurso a que se nega provimento. (Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS Órgão julgador 5ª Turma. Processo 0100600-21.2017.5.01.0021).⁷⁷

No aresto citado, foi negado provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante. No caso em tela, um entregador teve o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício negado pelo juízo *a quo*, sendo conseqüentemente negada a responsabilidade subsidiária do iFood, segunda ré; em sede de recurso, o reclamante requereu a reforma da sentença.

De acordo com a decisão, não foi possível identificar o vínculo laboral pretendido pelo reclamante, visto que em sua relação com as empresas reclamadas, dentre elas o iFood, não se verificam presentes a pessoalidade, não-eventualidade e subordinação.

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. 0100600-21.2017.5.01.0021. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos, 10 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100600-21.2017.5.01.0021/1>. Acesso em: 25 maio 2021.

A personalidade foi afastada sob os seguintes argumentos: o entregador selecionado para a entrega seria o que estivesse mais próximo do cliente; a tarefa inerente ao trabalhador entregador não é intransferível, visto que a plataforma pode direcioná-la a outro entregador; que o cadastro no aplicativo da empresa habilita qualquer entregador em condições regulares para conduzir uma motocicleta e operar por meio da plataforma – assim como em outras plataformas concorrente.

A habitualidade da prestação laboral não foi reconhecida pela ausência de carga horária definida ou jornada de trabalho pré-fixada; pela possibilidade de recusa do entregador à tarefa designada a ele.

Quanto à subordinação, esta foi afastada sob a alegação de que o entregador possui total liberdade e autonomia na prestação do serviço, visto que este não cumpre ordens e sobre o seu trabalho não há direção ou fiscalização por parte da empresa uma vez que esta não determina seus horários, não exige assiduidade, não define roteiros ou metas a cumprir e nem aplica punições às ausências ou recusas de entrega do trabalhador. Além disso, destaca que a inscrição do entregador como microempreendedor individual (MEI) corrobora a sua condição de trabalhador autônomo.

Em caso semelhante, outra decisão pela não configuração do vínculo empregatício:

RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREENDEDOR AUTÔNOMO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Verificando-se que o trabalhador dirigia a própria atividade, inclusive assumindo os riscos do negócio, tem-se que prestava serviços como autônomo, não se enquadrando na categoria de empregado. (Relator: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO Órgão julgador 3ª Turma. Processo 0100831-34.2017.5.01.0058).⁷⁸

A referida decisão negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante para reforma da sentença do juízo de primeiro grau. Por unanimidade, os Desembargadores acompanharam o voto do relator, que entendeu pela existência de prestação de trabalho autônomo e, portanto, pela ausência de subordinação e personalidade na relação jurídica existente entre o autor da ação e a primeira ré. Consequentemente, a responsabilidade subsidiária do iFood foi afastada.

⁷⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. 0100831-34.2017.5.01.0058. Relator: Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100831-34.2017.5.01.0058/1>. Acesso em: 10 mai. 2021.

A ausência de pessoalidade foi justificada pela possibilidade que qualquer entregador cadastrado na plataforma digital poder se candidatar à entrega. Em relação a subordinação, este requisito foi afastado com fundamento na inexistência de jornada pactuada; na não obrigatoriedade de o entregador aceitar o pedido colocado a sua disposição; na ausência de exclusividade do entregador em relação ao aplicativo; na ausência do poder disciplinador/punitivo das empresas na relação com os entregadores.

Os acórdãos citados que afastam a existência do vínculo empregatício, assim como grande parte das decisões judiciais que se manifestam pela improcedência desse pedido, baseiam-se principalmente na suposta inexistência dos pressupostos de subordinação, pessoalidade e não eventualidade na relação entre os entregadores e as empresas prestadoras do serviço de delivery. Em todos os casos colacionados, o iFood é demandado na qualidade de tomador indireto do serviço.

Certamente, o reconhecimento ou não do vínculo empregatício dependerá do caso concreto e do conjunto probatório constante nos autos, visto ser perfeitamente possível a presença de todos os pressupostos da relação de emprego.

O elemento fático-jurídico da pessoalidade pode ser constatado a partir de informações disponíveis nos *Termos e condições de uso iFood para entregadores*, que declara o caráter pessoal e intransferível do cadastro necessário ao desempenho da função de entregador; cadastro esse necessário inclusive quando o entregador em questão está vinculado à empresa subcontratada. Ou seja, o entregador não possui a autonomia para delegar a outrem a execução da tarefa. A possibilidade da empresa aplicativo transferir ou direcionar a tarefa a outro entregador não possui, por si só, o condão de afastar o pressuposto da pessoalidade; mas, antes, evidencia o exercício do poder diretivo do empregador, visto que não será em todas as situações que a substituição do trabalhador ensejará a supressão da pessoalidade inerente à relação de emprego. É o que se extrai da boa doutrina:

Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoalidade com relação ao trabalhador original.⁷⁹

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit*, p. 339.

A utilização do critério de proximidade do trabalhador, que desempenha suas atividades em ambiente externo, com o local onde a tarefa deve ser realizada para a distribuição das entregas entre os trabalhadores cadastrados também não parece suficiente para eliminar o pressuposto da pessoalidade da relação ora em análise. Este critério revela simplesmente uma forma racional e eficiente de gerir a entrega dos produtos adquiridos na plataforma. Qualquer empresa, ainda que não se organize por meio de uma plataforma digital, pode utilizar este mesmo critério para distribuir o serviço entre seus empregados que desempenham atividades em ambiente externo sem que isto signifique a inexistência de pessoalidade na prestação laboral.

Sobre o pressuposto da não eventualidade, ensina o jurista Maurício Godinho Delgado, que “se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana”⁸⁰. A não eventualidade do trabalho prestado pelos entregadores deve ser avaliada considerando-se uma prestação com caráter de permanência no tempo – ainda que descontínuo –, não concernente a evento certo, determinado e episódico dentro da dinâmica do empreendimento; além de levar em conta se a natureza do trabalho prestado corresponde aos fins da própria empresa. Neste sentido, aos entregadores trabalham para as empresas em caráter descontínuo, porém com ânimo de permanência e cuja atividade desenvolvida representa evento e necessidade habitual da empresa, visto que o serviço de entrega corresponde aos fins do próprio empreendimento, deve ser reconhecida a existência do pressuposto de não eventualidade.

O elemento fático-jurídico da subordinação, principal diferenciador entre o tipo legal da relação de emprego e o trabalho autônomo, não deve ser considerado apenas em sua dimensão clássica. Em sua dimensão objetiva, a subordinação manifesta-se quando a atividade do trabalhador está integrada aos fins e objetivos da atividade empresarial.

Isto porque a subordinação jurídica que deriva da relação de emprego, reflete-se no poder de direção empresarial sobre o trabalho alheio. Aduz Maurício Godinho Delgado que o poder diretivo traduz-se no conjunto de prerrogativas concentradas pelo empregador e

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit*, p. 344.

dirigidas à organização do processo de trabalho adotado, com especificação cotidiana no que tange à prestação do serviço.⁸¹ Neste sentido, atenta-se para a historicidade dos modelos de gestão que se tornaram grandes paradigmas da organização empresarial: “o fordismo e sua tônica de gestão baseada na hierarquia e salário por tempo fiscalizado; o toyotismo e sua rede de terceirizações, polivalências no conjunto funcional e maior frequência de pagamentos por metas e resultados”⁸²; da mesma forma, o uberismo apresenta-se como novo paradigma de organização empresarial baseado na dispersão do trabalho a uma multidão de trabalhadores autogerenciáveis, subordinados pela gestão algorítmica e pagos na estrita medida da realização da tarefa a eles designada. Cumpre ressaltar que a CLT, no parágrafo único do art. 6º equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho aos meios pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica. Esse gerenciamento algorítmico traduz intenso controle sobre a forma de realização do trabalho, impondo-lhe o ritmo, intensidade, padrão de execução, avaliação constante e risco de desligamento sem prévia notificação.

Decisões que reconhecem a relação laboral, levam em conta alguns dos aspectos apontados.

VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O reclamante executava serviços ligados diretamente ao objeto social da 1ª reclamada, de modo habitual e rotineiro, caracterizando-se, assim, a subordinação estrutural. Havia, também, a presença dos demais elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Portanto, deve-se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. (Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER Órgão julgador 7ª Turma. Processo 0100376-87.2017.5.01.0052).⁸³

O acórdão supracitado deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante, procedendo a reforma da sentença do Juízo singular que havia declarado a improcedência do pedido de reconhecimento da relação laboral entre um entregador e empresa subcontratada do iFood para realização do serviço de delivery, bem como dos demais

⁸¹ *Ibid.*, p. 792.

⁸² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais e vínculo empregatício? a cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência. TRAB21. Agosto, 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/08/26/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-a-cartografia-dos-indicios-de-autonomia-subordinacao-e-dependencia-artigo-de-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior-murilo-carvalho-sampaio-oliveira-e-r/>. Acesso em: 17 nov. 2021.

⁸³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. 0100376-87.2017.5.01.0052. Relator: José Luis Campos Xavier. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100376-87.2017.5.01.0052/1>. Acesso em: 10 mai. 2021.

pedidos correlatos. Na reforma da sentença, o relator do caso reconheceu a existência de todos os critérios legais caracterizadores da relação de emprego.

A subordinação foi constatada pela existência de subordinação estrutural, tendo em vista que o reclamante prestava serviço na atividade fim da empresa subcontratada. A não eventualidade da prestação laboral foi reconhecida a partir da prova constante nos autos de regularidade de pagamentos ao reclamante, à qual se supôs regularidade também do trabalho. O cadastro do entregador na plataforma digital foi considerado prova suficiente da existência de pessoalidade na relação; assim como os comprovantes de pagamento apresentados aos autos foram suficientes para verificação da onerosidade.

A decisão fixou, ainda, a responsabilidade subsidiária do iFood, visto que ficou constatado nos autos que a empresa havia contratado a primeira ré para a prestação do serviço de delivery restando claro que o contrato existente entre elas é o de terceirização da mão de obra. Sendo assim, o tomador do serviço possui responsabilidade subsidiária pelos créditos trabalhistas não adimplidos pela contratada a seus empregados, vez que se beneficiou dos serviços prestados por estes.

De tal modo, a decisão afastou o argumento de prestação de serviço autônomo considerando que o reclamante além de não realizar investimento ou remunerar o negócio; não dirigia a prestação do serviço, tampouco tratava direto com o cliente sobre as formas de execução e remuneração deste.

Em outra demanda, também restou comprovada a existência da terceirização da mão de obra, bem como a responsabilidade da empresa aplicativo na qualidade de tomadora do serviço:

TERCEIRIZAÇÃO. LESÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A terceirização é evento extraordinário na dinâmica trabalhista, onde a regra geral é a contratação direta de empregados pela empresa que pretende obter energia de trabalho, devendo ser utilizada em limites estritos, a fim de se preservar a sistemática protetiva do Direito do Trabalho. Ainda que lícita a terceirização, caso ocorra lesão aos direitos do trabalhador por omissão da tomadora dos serviços, estará configurada a responsabilidade subsidiária. Nasce para o agente mediato a obrigação de reparar o dano causado ao vulnerável, à luz do art. 927 do Código Civil, mesmo que subsidiariamente. O arcabouço constitucional e legal de proteção ao trabalhador não pode ser sublimado,

sob pena de se ferir dois princípios fundantes do Estado Democrático de Direito brasileiro, quais sejam: o da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CRFB). (Relatora: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA Órgão julgador 7ª Turma. Processo 0101851-80.2017.5.01.0019).⁸⁴

No caso acima, o acórdão reformou a sentença do Juízo singular na reclamação trabalhista proposta por entregador que pretendia ver reconhecida a relação de emprego com empresa subcontratada do iFood, bem como a responsabilidade subsidiária desta última. A decisão deu provimento ao recurso interposto pelo reclamante, mantendo a condenação da empresa subcontratada, além de condenar o iFood de forma subsidiária ao pagamento de todas as verbas deferidas ao autor.

Em peça de defesa, o iFood confessa ter contratado a primeira ré para receber e prestar os serviços relacionados a entrega dos produtos comercializado em sua plataforma digital. Neste sentido, aplicou-se o disposto na Súmula nº 331 do TST que atribui a responsabilidade subsidiária da tomadora do serviço sobre os direitos decorrentes da relação de emprego entre a contratada e o empregado que tenha trabalhado em favor da tomadora.

A responsabilização do iFood, enquanto tomadora indireta do serviço, foi acertadamente reconhecida em ambas as decisões. Resta esclarecer, em que consiste o fenômeno da terceirização.

A terceirização é modalidade descentralização da atividade empresarial, tornando possível a dispersão da produção sem a perda de seu controle. Juridicamente, a terceirização provoca uma relação trilateral, visto que a empresa tomadora de serviço contrata a empresa terceirizante e esta, por sua vez, contrata o trabalhador que desempenhará suas atividades para a empresa tomadora do serviço. Este modelo foi introduzido no Brasil na década de 1970, através da Lei do Trabalho Temporário, mas para questão específica e em caráter excepcional. Nas décadas que se seguiram, outros diplomas foram incorporados ordenamento jurídico pátrio ampliando as possibilidades de utilização da mão de obra terceirizada.

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. 0101851-80.2017.5.01.0019. Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101851-80.2017.5.01.0019/1>. Acesso em: 10 mai. 2021.

Pela Lei n° 6.019/74, alterada pela Lei n° 13.467/17, infere-se quando uma empresa transfere a outra a execução de qualquer parte de suas atividades, tem-se o fenômeno da terceirização. Portanto é possível considerar ao contratar o serviço de entrega do iFood, os restaurante transferem a execução de parte de sua atividade, aproximando esta relação dos elementos da terceirização. Portanto, defende-se que a relação entre entregadores e o iFood aproxima-se da relação entre empregados e empresa terceirizante – prestadora de serviços. De modo que os entregadores chamados *nuvem*, poderiam ser classificados enquanto empregados do iFood.

Não há dúvida, porém, quanto à terceirização do serviço de entrega que o iFood contrata com operadores logísticos; de modo que os entregadores são empregados da empresa subcontratada. Aduz Maurício Godinho Delgado que “jurisprudência admite a terceirização apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresariais⁸⁵”; não sendo possível esta modalidade de contratação com a utilização, na ponta d cadeia, de um trabalhador autônomo.

Os acordãos analisados, tratam de casos em que o iFood subcontratou o serviço de entrega, atraindo para si a responsabilidade subsidiária sobre as verbas devidas aos empregados da operadora logística. E havendo contrato de prestação de serviços entre as empresas, não que se falar em ausência de vínculo empregatício para o prestador, que por intermédio da subcontratada, trabalhou em favor da tomadora do serviço.

O fenômeno da terceirização representa em si mesmo o rebaixamento do patamar remuneratório, além de esvaziar o conceito de categoria profissional enfraquecendo a organização coletiva dos trabalhadores por não haver uma identificação de seus interesses. Motivos pelos quais se faz necessária a sua restrição; haja visto que o processo de flexibilização deste modelos nas ultimas década está no cerne do trabalho uberizado. Isto posto, a responsabilização subsidiária da empresa tomadora do serviço terceirizado atende ao princípio da proteção, informador do próprio Direito do Trabalho, bem como ao princípio da dignidade da pessoa humana do qual se extrai a obrigatoriedade de assegurar a pessoa do trabalhador condições dignificantes.

⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 565.

CONCLUSÃO

O ideal de uma economia baseada na troca entre pares; na colaboração; na oposição ao mercado tradicional impessoal; no compartilhamento de produtos subutilizados como forma de reduzir o consumo e promover modelos de negócios sustentáveis; como promotora do acesso à bens ao invés da propriedade destes; foram esvaziadas no momento em que o capital financeiro capturou negócios emergentes colocando-os ao serviço da geração de lucros para um pequeno grupo de empresas plataformas que dominam seus mercados. Assim, a economia do compartilhamento, deu lugar a chamada *gig economy*.

O Direito de trabalho, que já vinha sofrendo significativas alterações flexibilizantes nas últimas décadas, está sendo posto a prova neste modelo econômico onde prevalece a coisificação da mão de obra excedente; massa de desempregados vendida como “bens subutilizados” – coisa que pode ser explorada e render algum lucro – e não como seres humanos com necessidades a suprir, merecedores de uma vida digna.

No Brasil, a *gig economy* surge também no contexto de crise e, mais que isso, advém num momento de escalada de políticas de cunho neoliberal, que se reflete na flexibilização da legislação laboral. Não obstante o caráter expansionista do Direito do Trabalho; sua concretização é frequentemente entrecortada por momentos de avanço do neoliberalismo, mormente pela retirada paulatina das restrições à terceirização desde a década de 1970 e numa sociedade já marcada pela desigualdade social e por alto grau de informalidade nas relações de trabalho.

Nesta lógica, o trabalho uberizado – marcadamente informal, altamente rotativo e que se alterna com períodos de formalidade – ganha novos elementos com o passar dos anos até se tornar, no contexto da *gig economy*, um modelo de gerenciamento e controle da mão de obra que com potencial para espalha-se por todas as atividades econômicas, com alto poder destrutivo sobre os empregos.

A partir a estudo do desenvolvimento do trabalho de entregadores da plataforma de delivery iFood e a desmistificação dos argumentos que invocam a impossibilidade de regulamentação dessas empresas aplicativo, apontam-se os caminhos que outros países começam a trilhar para retirar a venda neoliberal propagandista em torno do modelo

organizacional destas empresas. Do mesmo modo, demonstra as questões postas à Justiça do Trabalho no Brasil, onde o embate político em torno das plataformas digitais ainda não parece estar chegando ao fim.

Neste sentido, conclui-se que o arcabouço jurídico trabalhista brasileiro é suficiente para dar resposta à investida das empresas aplicativo, principalmente pela facilidade técnica em demonstrar a natureza da relação entre trabalhadores e plataformas digitais sob comando dos princípios da proteção, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da primazia da realidade e da valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila. Uberização: a era do trabalho *just in time*?. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170465>. Acesso em: 20 dez. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 14 jan. 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estud. CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579-597, Set. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000300579&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 maio 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços da era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- A SITUAÇÃO do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.html>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTR, 2019.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. 0100600-21.2017.5.01.0021. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos, 10 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100600-21.2017.5.01.0021/1>. Acesso em: 25 maio 2021.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. 0100831-34.2017.5.01.0058. Relator: Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100831-34.2017.5.01.0058/1>. Acesso em: 10 mar. 2021.
- CARELLI, Rodrigo. A Espanha regula o trabalho dos entregadores de plataforma: presunção e vínculo de emprego e direito aos sindicatos de acesso ao algoritmo. Rio de Janeiro: TRAB21, mar/2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/03/11/a-espanha-regula-o-trabalho-dos-entregadores-de-plataforma-presuncao-de-vinculo-de-emprego-e-direito-aos-sindicatos-de-acesso-ao-algoritmo/>. Acesso em: 25 mar. 2021.
- CARELLI, Rodrigo. Suprema Corte de Nova Iorque reconhece motoristas da Uber como empregados. TRAB21, dez, 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/18/suprema-corte-de-nova-iorque-reconhece-motoristas-da-uber-como-empregados/>. Acesso em: 10 maio 2021.
- CARELLI, Rodrigo. Corte Superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação. TRAB21, dez, 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/07/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao/>. Acesso em: 14 jan. 2021.
- CARELLI, Rodrigo. Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. TRAB21, fev. 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 03 fev. 2021.
- CARELLI, Rodrigo. Tribunal holandês determina que entregadores são empregados da plataforma Deliveroo. TRAB21, fev/2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandes-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/>. Acesso em: 25 mar. 2021.

CASILLI, Antonio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. Matrizes/USP, São Paulo, v. 14, n. 1, jan./abr. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>. Acesso em: 10 jan. 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais e vínculo empregatício? a cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência. TRAB21. Agosto, 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/08/26/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-a-cartografia-dos-indicios-de-autonomia-subordinacao-e-dependencia-artigo-de-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior-murilo-carvalho-sampaio-oliveira-e-r/>. Acesso em: 17 nov. 2021.

COMO É a relação do iFood com os restaurantes? Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-restaurantes>. Acesso em: 20 abr. 2021.

COMO funciona a relação do iFood com o entregador? Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>. Acesso em: 20 maio 2021.

CORONAVIRUS en Argentina: trabajadores de delivery vuelven a parar em reclamo de aumentos salariales. Disponível em: https://www.clarin.com/sociedad/coronavirus-argentina-trabajadores-delivery-vuelven-parar-reclamo-aumentos-salariales_0_YYqtPExvO.html. Acesso em: 20 maio 2021.

CORTE DI CASSAZIONE. Num. 1663. Relatore: Raimondi Guido, 24 eneiro 2020. Disponível em: <http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=./20200124/snciv@sL0@a2020@n01663@tS.clean.pdf>. Acesso em: 10/05/2021.

DEL PRIORE, Mary. **Histórias da gente brasileira, Volume 3:** República – Memória (1989-1950). Rio de Janeiro: LeYa, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

EL TRIBUNAL Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor: la Sala sostiene que no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Comunicación Poder Judicial. septiembre, 2020, Madrid. Disponível em: https://www.poderjudicial.es/portal/site/cgpj/menuitem.65d2c4456b6ddb628e635fc1dc432ea0/?vgnextoid=94113f6b0eab4710VgnVCM1000006f48ac0aRCRD&vgnnextchannel=ea1732cd1ddaa210VgnVCM100000cb34e20aRCRD&vgnnextfmt=default&vgnnextlocale=es_ES. Acesso em: 25 mar. 2021.

EL ÚLTIMO acuerdo social sitúa a España en cabeza de la EU en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan em reparto de plataformas digitales. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Madrid, mar/2021. Disponível em: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=3.959&idContenido=3.974>. Acesso em: 25 mar. 2021.

FAIRWORK COMMISSION. *Diego Franco v. Deliveroo Australia Pty Ltd*. Sydney, 18 May 2021. Disponível em: <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/pdf/2021fwc2818.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social:** 1890-1920. São Paulo: Cia. das Letras, 2016.

FERRARI, Irary *et al.* **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FRIEDMAN, Gerald. **Workers without employers:** Shadow corporations and the rise of the *gig economy* In Review of Keynesian Economics, vol. 2, n° 2, April 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/276191257_Workers_without_employers_Shadow_corporations_and_the_rise_of_the_gig_economy. Acesso em: 24 jan. 2021.

GOMES, Angela de Castro. **Cidadania e Direitos do Trabalho.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho:** características e alternativas *In* NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** [recurso eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

HENRIQUE-GOMES, Luke. Menulog announces pivot towards ‘employment model’ for all couriers within coming years. *The Guardian*. 12 apr, 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/business/2021/apr/12/menulog-announces-pivot-towards-employment-model-for-all-couriers-within-coming-years>. Acesso em: 20 maio 2021.

KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020.

MUNERATI, Ligia Ramia. O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir. Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/o-trabalho-nas-plataformas-on-line-natureza-da-relacao-de-trabalho-e-tutelas-a-garantir/>. Acesso em: 20 maio 2021.

NOVO escárnio do iFood contra direitos trabalhistas – Para acelerar entregas, surge nova categoria de entregador: o “Operador Logístico”. Regras são rígidas como as de um contratado, mas sem direitos e proteção alguma. “Gerentes” usam ameaças de bloqueio no app para intimidá-los. *BBC Brasil*, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/novo-escarnio-do-ifood-contra-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 17 dez. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 12. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021.

OLIVEIRA, Kelly *et al.* Marco da crise global, quebra do Lehman Brothers completa 10 anos. Set 2018. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-09/marco-de-crise-global-quebra-do-lehman-brothers-completa-10-anos>. Acesso em: 11 fev. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, Dec. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662020000402609&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 08 de maio 2021.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial [livro eletrônico]**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

RAMOS, Lauro. A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991-2001. IPEA, nov. 2002. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2804/1/TD_914.pdf. Acesso em: 13 fev. 2021.

SIN SINDICALIZACIÓN ni seguros previsionales: los repartidores a seis meses de iniciada la pandemia. Disponível em: <https://radio.uchile.cl/2020/09/19/sin-sindicalizacion-ni-seguros-previsionales-los-repartidores-a-seis-meses-de-iniciada-la-pandemia/>. Acesso em: 20 maio 2021.

SÍNTESE de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.

SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Ed. Elefante, 2017.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada:** o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Trad. André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2019, p. 94-95.

TERMOS e condições de uso iFood para entregadores. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 27 abr. 2021.

ÚLTIMO fundador do iFood a vender sua participação na empresa, Guilherme Bonifácio revela bastidores da jornada. Distrito, 18 fev. 2020. Disponível em: <https://distrito.me/guilherme-bonifacio-ifood/>. Acesso em: 23 mar. 2021.

ULYSSEA, Gabriel. **Informalidade no mercado de trabalho brasileiro**: uma resenha da literatura *in* Revista de Economia Política, vol. 26, n. 4 (104), outubro-dezembro/2006.

ANEXOS

Anexo A – RIO DE JANEIRO. TRT1. 21ª Vara do Trabalho. Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100600-21.2017.5.01.0021. Autuação: 27/04/2017;

Anexo B – RIO DE JANEIRO. TRT1. 58ª Vara do Trabalho. Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100831-34.2017.5.01.0058. Autuação: 31/05/2017;

Anexo C – RIO DE JANEIRO. TRT1. 52ª Vara do Trabalho. Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100376-87.2017.5.01.0052. Autuação: 21/03/2017;

Anexo D – RIO DE JANEIRO. TRT1. 19ª Vara do Trabalho. Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0101851-80.2017.5.01.0019. Autuação: 07/11/2017;

Anexo A



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0100600-21.2017.5.01.0021**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/04/2017

Valor da causa: R\$ 60.000,00

Partes:

RECLAMANTE: [REDACTED]

ADVOGADO: anna carolina vieira cortes

RECLAMADO: RAPIDDO AGENCIA DE SERVICOS DE ENTREGA RAPIDA S.A.

ADVOGADO: NATALIA BECHARA VASCONCELOS

RECLAMADO: IFOOD AGENCIA DE SERVICOS DE RESTAURANTES LTDA

ADVOGADO: ADRIANO JOAO BOLDORI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0100600-21.2017.5.01.0021 (RO)

RECORRENTE: [REDACTED]

RECORRIDO: RAPIDDO AGENCIA DE SERVICOS DE ENTREGA RAPIDA S.A., IFOOD AGENCIA DE SERVICOS DE RESTAURANTES LTDA - EPP

RELATOR: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS

EMENTA

RECURSO OBREIRO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. TRABALHO EM APLICATIVOS/PLATAFORMAS DIGITAIS. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE CONFIGURAÇÃO. Se a ré admite a prestação de serviços, atrai para si o ônus de demonstrar que o reclamante não trabalhou nos moldes do art. 3º da CLT, por se tratar de fato obstativo do direito obreiro, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso II, do CPC. Na hipótese, pela prova oral, foi possível constatar que a empresa não dirige/fiscaliza o serviço prestado e as tarefas inerentes ao trabalhador não são intransferíveis, porque o entregador selecionado é o que se encontra mais próximo do cliente. Além disso, os entregadores recebem de cada empresa beneficiada pela entrega e dividem os lucros com a plataforma digital. A recusa do trabalhador em fazer uma entrega não é punida, mas redirecionada a outro trabalhador, não havendo, ainda, carga horária definida pela reclamada, nem jornada de trabalho previamente fixada, com ampla liberdade e autonomia para que o aplicativo seja ativado e desativado quando for do interesse do obreiro. Por outro lado, não há que se falar em subordinação intrínseca ou estrutural com a primeira ré, que é uma empresa de entregas de produtos diversos, pois os serviços prestados pelo autor, embora imprescindíveis à consecução da atividade empresarial, não mais criam vínculo automático com a empresa, pois, com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, é considerada lícita a terceirização de serviços na atividade-fim e não apenas nas atividades-meio ou periféricas. As novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, o meio e o modo de realizar seu trabalho, qualquer que seja, optando, por um ou outro, entre vários aplicativos disponíveis gratuitamente na rede mundial de computadores, em decorrência do melhor preço, distância e outras condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, são suficientes para enquadrá-lo como autônomo, na medida em que, repise-se, inexistente personalidade com aqueles que disponibilizaram tais aplicativos. Considerando a atual crise no mercado de trabalho, com cerca de 13 milhões de desempregados,

PJe



Assinado eletronicamente por: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS - 12/12/2018 17:51:46 - 684677f
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1810170440572420000087551946>
 Número do processo: 0100600-21.2017.5.01.0021
 Número do documento: 1810170440572420000087551946

cremos existir, atualmente, raras formas de inclusão importantes na sociedade capitalista contemporânea, além da utilização dessas plataformas digitais para inserção no mercado de trabalho, devolvendo-lhes a dignidade, realização profissional, familiar, espiritual e a própria sobrevivência. Por isso, iniciativas e criatividades empresariais utilizando-se da revolução tecnológica e plataformas em redes sociais, que possibilitam a inclusão, pelo trabalho, de enormes contingentes de cidadãos ao mercado de bens e consumo jamais devem ser desestimuladas. Pelo contrário, devem ser incentivadas, competindo ao Judiciário, ao Ministério Público e ao Ministério do Trabalho examinar detida e sistematicamente qualquer ilicitude ou vilipêndio à pessoa do trabalhador, que possa levar a um desvirtuamento da relação empregatícia, o que, neste caso, não vislumbramos. Dessarte, no caso em apreço, a reclamada se desincumbiu de seu encargo probatório satisfatoriamente, uma vez que teve êxito em demonstrar que o trabalho realizado por meio de aplicativos não caracteriza a pessoalidade, não-eventualidade e subordinação do trabalhador junto à empresa, não havendo como reconhecer o liame empregatício pretendido. **Recurso a que se nega provimento.**

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes [REDACTED] como recorrente, **RAPIDDO AGENCIA DE SERVICOS DE ENTREGA RAPIDA S.A.** e **IFOOD AGENCIA DE SERVICOS DE RESTAURANTES LTDA - EPP**, como recorridas.

Inconformado com a r. sentença de Id. adceb76, prolatada pela Magistrada Roberta Salles de Oliveira, da 21ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedentes os pedidos, o reclamante interpõe recurso ordinário.

Por meio de suas razões recursais (Id. a218d2a), o recorrente busca a reforma da r. sentença em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício com a primeira ré e consectários, bem como a responsabilidade subsidiária da segunda demandada.

Contrarrazões da primeira ré (Id. 76b1ba0) e da segunda reclamada (Id. bc8a752), sem arguição de preliminares.

Manifestou-se o douto o Ministério Público do Trabalho por meio do parecer de Id. 8158bc5, da lavra do Procurador do Trabalho Dr. Luiz Eduardo Aguiar do Valle, pelo conhecimento e provimento do recurso ordinário do reclamante.

É o relatório.



Assinado eletronicamente por: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS - 12/12/2018 17:51:46 - 684677f
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18101704405724200000087551946>
 Número do processo: 0100600-21.2017.5.01.0021
 Número do documento: 18101704405724200000087551946

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Pela análise dos autos, verifico que estão preenchidos os pressupostos recursais intrínsecos e extrínsecos. O recurso é tempestivo, a parte está adequadamente representada e o recolhimento de custas foi dispensado.

Por fim, destaca-se que não houve a ocorrência de fatos impeditivos ou extintivos do direito de recorrer.

Dessa forma, **conheço o recurso do autor.**

MÉRITO

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO E CONECTÁRIOS

Insiste o reclamante no reconhecimento de vínculo empregatício, argumentando que as testemunhas ouvidas confirmaram a subordinação jurídica, a não-eventualidade, a pessoalidade e a onerosidade. Acrescenta que a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo aplicou multa de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais) ao primeiro réu por fraudar a legislação trabalhista.

Assim restou decidido em primeiro grau:

"O autor alegou ter sido empregado do primeiro réu, no cargo de motoboy, com salário de R\$ 4.000,00 mensais (correspondente a R\$ 80,00 por dia e R\$ 5,00 por entrega), de 05 /09/2015 a 07/01/2017, data da dispensa imotivada.

O réu negou o alegado. Aduziu que:

"Vale esclarecer que os pedidos só são enviados quando o fornecedor mantém o aplicativo ligado, sendo de sua exclusiva discricionariedade mantê-lo ou não ligado para receber pedidos de clientes. Em resumo, os fornecedores trabalham quando e se quiserem. O fornecedor pode, inclusive, recusar as corridas que receber pelo aplicativo, quando este estiver ligado, se assim quiser. (...)Ele não atuou como empregado, mas sempre como parceiro, detentor de completa autonomia e liberdade de atuação profissional, tendo realizados esporádicas entregas no período de 03/09/2015 até 15/01 /2017".

Em depoimento pessoal, o autor afirmou que:



Assinado eletronicamente por: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS - 12/12/2018 17:51:46 - 684677f
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1810170440572420000087551946>
 Número do processo: 0100600-21.2017.5.01.0021
 Número do documento: 1810170440572420000087551946

'começou a trabalhar em 09/2015 e parou de trabalhar em 01/2017; que perguntado por que parou de trabalhar, disse "eles simplesmente me bloquearam no aplicativo, não mandaram mais corrida para mim"; que trabalhava nos turnos de 11h às 17h e de 18h às 23h; que recebia R\$40,00 por turno, além de R\$5,00 por entrega; que por orientação do réu, ficava em Botafogo, em frente ao restaurante MITHAY "onde tinha mais entregas"; que baixou o aplicativo chamado "urban ninja" no celular; que por este aplicativo recebia corridas para diversos restaurantes; que só havia a opção aceitar, mas não cancelar; que recebia por depósito em conta, por quinzena (...);que recebia de R\$ 2500,00 a R\$ 4.000,00 mensais; que fazia 10 entregas por dia de segunda a sexta e 20 por dia sábados e domingos; que o único contato com as pessoas do réu era por telefone e para saber como estavam as entregas; que Fabricio ligava para o reclamante perguntando por que ainda não estava logado (...);que no turno da manhã o reclamante trabalhava sozinho e no turno da noite havia mais 2 entregadores; que as ligações que recebia para perguntar de entregas sempre vinham de São Paulo'.

O primeiro réu, em depoimento, afirmou que:

'não possuem motoboy de carteira assinada; que o reclamante prestou serviços administrativos de entrega para a 1ª reclamada, de 09/2015 a 01/2017; que esses serviços foram de entrega de documentos; que a 1ª ré intermedia a entrega de qualquer tipo de produto, inclusive comida; que a 1ª reclamada localiza o entregador mais próximo do cliente que procura o serviço de entrega; que o entregador poderia aceitar ou não a corrida; que o entregador deve se cadastrar no aplicativo, sendo que só recebe chamadas se estiver logado, o que foi confirmado pelo autor; que para fazer entregas basta o cadastro no aplicativo e estar logado, como já dito; que o reclamante não foi bloqueado no aplicativo.'

A testemunha sr. Maykon Perrou de Sousa afirmou que:

'trabalhou com o reclamante em Botafogo, de 10/2015 a 15/12/2016 'atendendo aos restaurantes próximos ali'; que perguntado qual aplicativo usava, disse que era o Ifood, mas quem 'jogava as entregas era a Rapiddo'; que sabe disso pois Robson, Jonatan e Fabricio eram da Rapiddo que eram essas pessoas que ligavam para o depoente perguntando por qual motivo alguma corrida lançada pelo 1º réu não havia sido aceita (...); que era o depoente e o autor que pagavam as despesas com a moto, inclusive combustível; que o contato do depoente com o 1º réu era apenas para acompanhar as entregas'; que espontaneamente disse que não havia opção de recusar a corrida, mas apenas aceitar (...);que só recebia corridas se o aplicativo tivesse ligado; que se estivesse desligado receberia telefonema do réu; que não sabe dizer como a empresa distribui as entregas entre os motoboys'.

A testemunha sr. Leônidas Dias de Vasconcelos afirmou que:

'é empregado da 1ª reclamada desde 10/2016 até hoje, no cargo de supervisor de operações; (...) que o motoboy recebe a corrida pelo aplicativo e pode recusar sem qualquer penalidade ou justificativa; que o aplicativo usado chama-se Rapiddo; que a entrega cai para o entregador que estiver mais perto do cliente; que o aplicativo da Rápiddo não impede o uso de outros aplicativos pelos prestadores; que os entregadores recebem do próprio cliente; que o pagamento do motoboy é feito pelo cliente'.

A defesa negou a existência de vínculo empregatício com o autor, aduzindo que o autor prestou serviços como profissional autônomo, atendendo tão somente a chamadas eventuais para realização de entregas, sem pessoalidade, subordinação e habitualidade.

Em relação à natureza jurídica da relação entre as partes, o conjunto probatório dos autos não favorece o reconhecimento do vínculo empregatício pretendido. Com efeito, não há quaisquer provas de que o trabalho prestado pelo autor foi desenvolvido com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica (CLT, art.3º).

Não foi demonstrada qualquer forma de dependência entre autor e primeiro réu, tampouco que havia fiscalização, que a autor recebia ordens relativas ao modo de prestação de seus serviços ou que sofria punições.

Oportuno ressaltar, também, que há divergência entre o aplicativo que o autor disse utilizar (urban) e o aplicativo do réu, bem como que o autor afirmou, em depoimento, que 'recebia por depósito em conta, por quinzena; que recebeu o valor de todas as



corridas que fez, bem como de todas as diárias, nada restando pendente a estes títulos'. Não obstante e a par do princípio da aptidão, não juntou aos autos o extrato de sua conta, a fim de corroborar suas alegações (CLT, art.818, I).

Registro que o documento de ID. e0edda2 - Pág. 3 indica que o aplicativo Rappido foi criado em 2014, ao contrário do sustentado pelo reclamante. Em relação aos documentos de ID. 4d53c22 - Pág. 1, além de inexistir determinação para sua juntada aos autos, nada provam em relação aos requisitos da relação de emprego (CLT, art.3º).

Por fim, a aplicação de multa ao réu pela Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo (ID 9150232) em nada modifica as conclusões supra.

Pelo exposto, julgo improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Por consectários, improcedentes os pedidos de férias, 13º salários, FGTS e aviso-prévio."

O recurso não merece prosperar.

A primeira ré confirma a prestação de serviços, atraindo para si o ônus de demonstrar que o reclamante não trabalhou nos moldes do art. 3º da CLT, por se tratar de fato obstativo do direito obreiro, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso II, do CPC, e, no caso em apreço, ela se desincumbiu desse encargo. Vejamos.

A testemunha do reclamante, Maykon Perrout de Sousa, declarou que:

"(...) trabalhou com o reclamante em Botafogo, de 10/2015 a 15/12/2016 'atendendo aos restaurantes próximos ali'; que perguntado qual aplicativo usava, disse que era o Ifood, mas quem 'jogava as entregas era a Rapiddo'; que sabe disso pois Robson, Jonatan e Fabricio eram da Rapiddo que eram essas pessoas que ligavam para o depoente perguntando por qual motivo alguma corrida lançada pelo 1º réu não havia sido aceita; que perguntado como começou a trabalhar com o primeiro réu, disse que se cadastrou no aplicativo e depois foi para a entrevista na Praça Mahatma Gandhi; que perguntado o que teve na entrevista, disse que lhe perguntaram quanto tempo de experiência tinha como Motoboy e se conhecia bem a Zona Sul; que depois baixou o aplicativo de prestador de serviços; que trabalhava no turno de 18h às 24h, em regra; que o pagamento era de R\$5,00 por entrega e R\$40,00 por turno; que era o depoente e o autor que pagavam as despesas com a moto, inclusive combustível; que o contato do depoente com o 1º réu era apenas para acompanhar as entregas; (...) que durante todo o período apenas realizou entregas de comida; que em média recebia R\$1.800,00/R\$2.200,00 mensais, mediante depósito em conta; que sabia que o autor trabalhava no turno da manhã embora ele próprio trabalhasse no turno da noite; (...) que só recebia corridas se o aplicativo tivesse ligado; que se estivesse desligado receberia telefonema do réu; que não sabe dizer como a empresa distribui as entregas entre os motoboys. (...) perguntado do seu contato com o Ifood, disse que ocorria através das pessoas de Robson, Fabricio e Jonatan."

Já a testemunha da primeira ré, Leônidas Dias de Vasconcelos, informou que:

"(...) é empregado da 1ª reclamada desde 10/2016 até hoje, no cargo de supervisor de operações; que gerencia a frota dos estados, trazendo mais motoboys, garantindo a gestão da frota; que divulga 'no boca a boca'; que a empresa está precisando de prestadores de serviços; que é feito um cadastro no aplicativo dos prestadores interessados e se os documentos forem todos apresentados o aplicativo é liberado para uso do motoboy; que depois disso o único contato da empresa com o motoboy é, por exemplo, se o pneu da moto for furado e precisar redirecionar a entrega para outro entregador; que o motoboy recebe a corrida pelo aplicativo e pode recusar sem qualquer penalidade ou justificativa; que o aplicativo usado chama-se Rapiddo; que a entrega cai para o entregador que estiver mais perto do cliente; que o aplicativo da Rapiddo não



impede o uso de outros aplicativos pelos prestadores; que os entregadores recebem do próprio cliente; que o pagamento do motoboy é feito pelo cliente; que a Rappido pode fazer parceria com qualquer empresa, inclusive o 2º réu".

Pela prova oral, é possível constatar que não há na relação de trabalho em análise a necessária pessoalidade do obreiro, uma vez que as tarefas inerentes ao trabalhador, *in casu*, não são intransferíveis, até porque o entregador selecionado é o que se encontra mais próximo do cliente. Por outro lado, é de se ressaltar que o cadastro no aplicativo Rappido habilita qualquer entregador, em condições regulares de conduzir motocicleta, a operar por meio dessa plataforma, bem como de outras empresas concorrentes.

Convém ressaltar, por oportuno, que a recusa do trabalhador em fazer uma entrega não é punida, mas redirecionada a outro trabalhador, o que também afasta a não-eventualidade, que se consubstancia na habitualidade na prestação do serviço.

É de bom alvitre salientar que não há carga horária definida pela Rappido, nem jornada de trabalho previamente fixada. Soma-se a isso a falta de exigência do entregador realizar determinado serviço, pois há liberdade para que o aplicativo seja ativado e desativado quando for do interesse do obreiro.

Por outro lado, não há que se falar aqui em subordinação intrínseca ou estrutural com a primeira ré, que é uma empresa de entregas de produtos diversos, pois os serviços de motoboy prestados pelo autor, embora imprescindíveis à consecução da atividade empresarial da Rappido, não mais criam vínculo automático com a empresa. Explico.

Com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, é considerada lícita a terceirização de serviços na atividade-fim da empresa e não apenas nas atividades-meio ou periféricas.

Se é admissível a terceirização em atividade-fim, não se pode mais reconhecer vínculo de emprego nas relações de trabalho modernas ou contemporâneas, que surgiram na esteira das novas formas de trabalho oriundas da revolução na telemática, cibernética e das redes sociais (quinta dimensão dos direitos humanos), com o fundamento de que o trabalhador presta serviços na atividade principal da empresa.

Em outras palavras, entendimento de que a subordinação estrutural que conduzia ao reconhecimento automático do vínculo empregatício do obreiro com o empregador pelo simples fato de que se ativava na atividade-fim ou no "*core business*" do empregador, que se acha



inscrito no objeto social de suas atividades empresariais, por si só não deve mais ser acatado, em face do advento da Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, permitindo a terceirização em todas as atividades empresariais (inclusive nas atividades-fim).

As novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, o meio e o modo de realizar seu trabalho, qualquer que seja, optando, por um ou outro, entre vários aplicativos disponíveis gratuitamente na rede mundial de computadores, em decorrência do melhor preço, distância e outras condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, são suficientes para enquadrá-lo como autônomo, na medida em que, repise-se, inexistente personalidade com aqueles que disponibilizaram tais aplicativos. O foco é na atividade prestada e não especificamente em quem presta o serviço.

Portanto, existe total liberdade e autonomia na prestação do serviço, não havendo direção/fiscalização direta do trabalho pela empresa ré e nem cumprimento de ordens pelo trabalhador. Não há cumprimento de horários ou exigência de assiduidade, roteiros definidos ou metas a cumprir, nem punição por ausências.

Oportuno destacar, ainda, que, este trabalhador, para ter acesso ao tipo de trabalho referido, tem, como um dos requisitos a serem atendidos, sua inscrição como microempresário (MEI) e passa a contribuir junto à Receita Federal para ser incluído no mercado, o que corrobora sua condição de autônomo, que se ativa, de forma discricionária, nos dias, horários e no espaço geográfico que melhor lhe aprouver, assumindo o risco de sua atividade, em verdadeiro juízo de conveniência e oportunidade, afastando-se, destarte, da subordinação típica das relações de emprego.

Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista vem refutando o vínculo empregatício, como se verifica dos seguintes arestos:

"VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Registre-se, de início, que a ausência de qualquer um dos requisitos constantes do artigo 3º da CLT é suficiente para afastar a ocorrência da relação de emprego, ou seja, esta somente se caracteriza com a presença concomitante da personalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. E, em se tratando de pedido para reconhecimento do vínculo de emprego, a matéria é, primordialmente, de fato, sendo necessária a produção de prova robusta, o que, efetivamente, não ocorreu no caso vertente. Pelo conjunto dos autos, entendo que a reclamada se desvinculou do ônus que lhe incumbia (artigo 373, II do CPC/15), eis que restou comprovado pela prova oral a prestação de serviços de forma autônoma." (Data de Publicação:13/12/2017,Relator: ODETTE SILVEIRA MORAES, Órgão Julgador:11ª Turma - Cadeira 3, Número: 1002159-12.2016.5.02.0080)

"PRÉSTIMOS LABORAIS - AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O vínculo empregatício se revela apenas na presença concomitante dos requisitos do artigo 2º e 3º da CLT. Não é trabalhador subordinado, portanto, não é empregado, aquele que administra sua força de trabalho segundo sua conveniência e oportunidade disponibilizando-a em favor de diversos interessados. Sentença mantida."(Data de Publicação 02/08/2017 Magistrado Relator ROSA MARIA VILLA Órgão Julgador 2ª Turma- Cadeira 2. Processo 1000053-52.2015.5.02.0035)



"VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A existência do vínculo empregatício não pode ser presumida, há de ser provada. Igualmente, a subordinação, que, como requisito para a configuração da relação empregatícia, não pode ser deduzida. Não comprovada a presença dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º consolidados, não é possível o reconhecimento do vínculo pleiteado." (Data de Publicação 08/02/2017 Magistrado Relator JUCIREMA MARIA GODINHO GONCALVES Órgão Julgador Gabinete da Vice-Presidência Judicial. Processo 1000074-27.2016.5.02.0315)

"VÍNCULO EMPREGATÍCIO. GARÇONETE. LABOR EVENTUAL. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ART.3º, CLT. RECURSO PROVIDO. As testemunhas da autora afirmaram que laboravam entre 04 e 06 vezes ao mês, corroborando a tese defensiva e os depoimentos do preposto e da coordenadora da ré, evidenciando que a prestação de serviços era incerta e eventual, não havendo habitualidade ou conhecimento prévio de quando seria necessária a nova ativação da reclamante, que era requisitada por telefone ou aplicativo e recebia o pagamento sempre no final dos eventos. Recurso provido." (Data de Publicação: 05/09/2017 Magistrado Relator SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Órgão Julgador: 11ª Turma. Processo 1001465-10.2016.5.02.0382)

"2.1. Vínculo de emprego. A r. sentença entendeu não demonstrados os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, e contra ela se insurge o reclamante afirmando que a primeira ré terceirizava a sua atividade fim e que estava subordinado ao Sr. Felipe, coordenador da empresa. Pois bem. Frise-se, por primeiro, que a Consolidação obreira aponta os elementos da relação de emprego em seu artigo 3.º ("Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário") e no artigo 2.º ("Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços"). São, portanto: trabalho não eventual, prestado intuitu personae por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade. A prestação de serviços realizada sem qualquer uma dessas características não pode ser coroada como vínculo de emprego. In casu, o reclamante afirmou na inicial que foi admitido aos serviços da 1ª reclamada (LOGGI TECNOLOGIA LTDA.) para laborar como "motoboy", sem registro em carteira, desenvolvendo atividades permanentes na segunda reclamada (C&A MODAS LTDA.). A 1ª ré afirmou na defesa tratar-se de uma plataforma digital para smartphones, que tem como finalidade interligar condutores de motofretes autônomos a consumidores que necessitam de tais serviços; por consequência presta serviços aos condutores de motofretes permitindo-lhes acesso à plataforma digital, facilitando a contratação de fretes. Aduziu, ainda, que o motofrentista autônomo é quem a contrata para obter o agenciamento de clientes por meio da sua plataforma digital, e não o contrário. Por sua vez, a 2ª reclamada afirmou que não contratou a primeira ré para prestação de serviços, e apenas se vale esporádica e eventualmente dos serviços específicos por ela fornecidos, tratando-se, portanto, de mera cliente dos serviços da primeira ré. De início, restou sem embasamento a assertiva da inicial de que a primeira reclamada, a fim de simular a inexistência de vínculo de emprego, determinou que o autor abrisse uma empresa "... a fim de ludibriar a legislação trabalhista" (ID. 3f113a5 - pág.4), haja vista que a prova dos autos evidencia o contrário, eis que, quando da admissão (em 23.02.2015 - inicial, pág.4), o autor já tinha constituído a firma individual (desde 08.10.2014, pág.227). Por outro lado, conforme apurado pelo eminente julgador a quo, a testemunha do autor, Sr. Pedro, afirmou em depoimento que foi exigida a abertura de pessoa jurídica para o seu ingresso na ré em meados de 2014, quando, na verdade, a constituição da pessoa jurídica em seu nome se deu somente em julho de 2015 (ID. 720327b, pág. 449), o que diminui a consistência das suas declarações. No mais, em casos como este debatido nos autos, nos quais existe relevante controvérsia acerca da forma de prestação dos serviços com pessoalidade, onerosidade e de forma habitual, a presença da subordinação jurídica deve ser o principal aspecto a ser considerado, com vistas à diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado. Logo, a subordinação jurídica deve ser evidente, clara e cristalina, a fim de ser reconhecido o vínculo de emprego postulado. Na hipótese sub judice, assim como decidido na sentença, não há qualquer indicio robusto de que o reclamante estivesse submetido ao poder diretivo da reclamada. A assertiva do autor em depoimento de que pela manhã ficava na porta da segunda reclamada fazendo logindo aplicativo para receber o serviço mediante o roteiro com os endereços através do celular, não configura subordinação jurídica. Não há qualquer elemento de convicção nos autos de que o Sr. Felipe exigisse o comparecimento no local suprarreferido. Ainda, a assertiva do autor em depoimento de que não podia recusar o frete restou contrariada pelo depoimento de sua testemunha, Sr. Pedro, haja vista que este afirmou que podiam recusar entregas "... por



meio de um botão do aplicativo" (ID. 94e083e, pág.417). Aliás, o documento de ID. 0d680e1, por ele reconhecido, revela claramente a faculdade de aceitação ou não do serviço. Aduza-se ainda que a testemunha Pedro, que fazia o mesmo trabalho que o reclamante, afirmou que "... o celular e a moto eram do depoente; que as despesas de combustível e conserto da moto eram custeadas pelo depoente;..." (ID. 94e083e, pág. 417). Verifica-se, pois, do conjunto probatório, que o motofrentista era localizado através do aplicativo eletrônico, sendo chamado aquele que se encontrasse mais próximo do local em que houvesse a necessidade dos serviços, sendo que o motofrentista poderia recusar o trabalho por meio do botão do aplicativo. Daí se justifica o fato afirmado pelo autor de que se dirigia próximo à segunda ré dada a proximidade do local para onde seria chamado. Aliás, segundo deffui do próprio depoimento do autor, além das empresas constantes da plataforma de clientes da primeira ré (in casu, a 2ª reclamada), poderia prestar serviços também para outras empresas como a "Netshoes" e a "Health for Pet" (ID. 94e083e, pág.416). Neste ponto, restou afastada a alegação da inicial de que o autor desenvolvia atividades permanentes na segunda reclamada. De outro lado, as programações de entrega eram recebidas pelo celular através de aplicativos, o que evidencia que outros poderiam ser utilizados pelo autor que não necessariamente o aplicativo da primeira ré. Note-se, ainda, que o próprio autor informou que "... logo que tocava o aplicativo já vinha informando o valor que o depoente iria receber;..." (ID. 94e083e, pág.416), fato que reforça o reconhecimento da autonomia na prestação laboral e se afasta da assertiva da inicial de que teria sido contratado para percepção de remuneração mensal. Por último, não se vislumbra qualquer subordinação ao Sr. Felipe Franco, funcionário da primeira reclamada que, segundo o depoimento do preposto, cuida de cadastro de usuários na plataforma (ID. 94e083e, pág.416). No particular, não se vislumbra das assertivas do autor em depoimento quaisquer ordens emanadas da referida pessoa, mas apenas informações por ele passadas acerca do trabalho e situações mais propícias para os motofrentistas, seja quanto a locais, seja quanto a horários, já que o aplicativo fica disponível durante todo o dia, segundo informou a testemunha André. Nesse contexto, não restou demonstrado nos autos qualquer comando, controle ou supervisão pelo Sr. Felipe de molde a caracterizar eventual subordinação de trabalho realizado a distância. Acrescente-se que, mesmo as reuniões citadas pelo autor se destinavam a meras orientações, sem qualquer supervisão ou direção do trabalho realizado pelo motofrentista. Inere-se, assim, que a situação fática delineada não se coaduna com uma relação típica de emprego, pelo que é de ser mantida a decisão primária que afastou a pretensão autoral de reconhecimento de vínculo e pedidos correlatos, restando prejudicada, por consequência a análise dos demais tópicos recursais. ACORDAM os Magistrados da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer do recurso interposto e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos da fundamentação do voto." (Data de Publicação 31/08/2017, Magistrado Relator BENEDITO VALENTINI, Magistrado Revisor LIBIA DA GRACA PIRES, Jurisdição TRT 2ª Região, Órgão Julgador 12ª Turma - Cadeira 4, Órgão Colegiado 12ª Turma, Número Único: 1001674-95.2016.5.02.0020)

Considerando a atual crise no mercado de trabalho e nos empregos, com cerca de 13 milhões de desempregados, cremos existir raras formas de inclusão importantes na sociedade capitalista contemporânea - com poucas exceções para os trabalhadores do conhecimento e da informação - além da utilização dessas plataformas digitais para inserção no mercado de trabalho, devolvendo-lhes a dignidade, realização profissional, familiar, espiritual e a própria sobrevivência.

Por isso, iniciativas e criatividade empresariais utilizando-se da revolução tecnológica e plataformas em redes sociais, que possibilitam a inclusão, pelo trabalho, de enormes contingentes de cidadãos ao mercado de bens e consumo jamais devem ser desestimuladas. Pelo contrário, devem ser incentivadas, competindo ao Judiciário, ao Ministério Público e ao Ministério do Trabalho examinar detida e sistematicamente qualquer ilicitude ou vilipêndio à pessoa do trabalhador, que possa levar a um desvirtuamento da relação empregatícia, o que, neste caso, não vislumbramos.



Assinado eletronicamente por: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS - 12/12/2018 17:51:46 - 684677f
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18101704405724200000087551946>
 Número do processo: 0100600-21.2017.5.01.0021
 Número do documento: 18101704405724200000087551946

Ressalto, ainda, que, como já exposto, no caso vertente, não há poder de direção ou controle empresarial sobre o trabalho executado pelos prestadores. Nem há que se cogitar de que as avaliações realizadas pelos clientes seriam uma forma de controlar o trabalho desses entregadores, pois servem somente como ferramenta para a própria empresa melhorar a qualidade do serviço prestado ou para a solução de algum problema ocorrido na entrega (mercadoria extraviada, ausência de pagamento etc.), evitando-se danos à imagem do empreendimento ou outros prejuízos similares.

Não há que se falar, também, em definição unilateral do preço pela plataforma, mas sim a conjugação de fatores como a oferta e a procura do mercado em determinado horário, que levam à fixação de valores de acordo com um algoritmo. Dessa forma, se há muitos clientes procurando o serviço de entrega e poucos parceiros entregadores interessados em ofertar o serviço, haverá aumento da tarifa. De igual forma, o inverso é verdadeiro.

Por outro lado, seria impraticável e nada atraente (pois reduziria muito a agilidade do serviço) a negociação de preço de cada serviço de entrega entre o cliente e o entregador, motivo pelo qual não se pode identificar a fixação de preços pela plataforma digital como um elemento evidenciador da alegada subordinação.

Não há falar nem mesmo em intermediação de mão de obra pelas rés, em que o trabalho humano é utilizado como se mercadoria fosse, o que atrairia o adágio "*o trabalho não é mercadoria*" ou "*work is not a commodity*", insculpido na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, da ONU, de 1948. Isto porque, na intermediação de mão de obra ou *merchandage*, que é proibida no Brasil e nos países que respeitam os direitos trabalhistas, o suposto empregador se apropria da mais valia do trabalho humano, ou seja, coloca-o para trabalhar para um tomador de serviços por uma certa importância, e sobre tal montante incorpora um substancial *spread* financeiro, do qual se vale a cada final de jornada ou de período de trabalho prestado pelo obreiro.

Insta salientar que, no caso em apreço, os entregadores recebem de cada empresa beneficiada pela entrega e dividem os lucros com a plataforma digital, o que também impede o reconhecimento do vínculo pretendido. Nesse sentido, cito o seguinte aresto:

"RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA CADASTRADO EM PLATAFORMA DIGITAL. UBER. Para a configuração do vínculo empregatício é imprescindível a reunião dos elementos fático-jurídicos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica). Se o depoimento do reclamante esclarece os termos da avença celebrada com a reclamada, demonstrando que entre ambos houve ajuste legítimo de vontades, com soma mútua de esforços e distribuição dos lucros provenientes do negócio, não é possível reconhecer a relação de emprego." (TRT-3-RO 0010887-90.2017.5.03.0017, Relator: Ricardo Antonio Mohallem, Nona Turma)



Dessa forma, como não se verificam presentes a pessoalidade, não-eventualidade e subordinação, não é possível identificar o vínculo laboral pretendido pelo empregado.

Diante da manutenção da r. sentença, em relação ao vínculo empregatício, não há que se falar em responsabilidade subsidiária da segunda ré, porquanto inexistente qualquer condenação.

Nego provimento.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO E PREQUESTIONAMENTO

Consideram-se prequestionados todos os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais invocados, ainda que não expressamente mencionados na decisão, nos termos da OJ nº 118 da SDI-I e da Súmula nº 297, ambas do col. TST.

Outrossim, ficam advertidas as partes de que a interposição de embargos declaratórios para revolver fatos e provas, ausente qualquer omissão, contradição, obscuridade ou equívoco na análise dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal ensejará a aplicação da multa cominada no art. 1026, § 2º do CPC.

DISPOSITIVO

A C O R D A M os Desembargadores que compõem a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, **CONHECER** do apelo interposto pelo autor e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, tudo na forma da fundamentação do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator que este dispositivo passa a integrar.

Rio de Janeiro, 10 de dezembro de 2018.

Desembargador Federal do Trabalho ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS
Relator

PJe



Assinado eletronicamente por: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS - 12/12/2018 17:51:46 - 684677f
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18101704405724200000087551946>
Número do processo: 0100600-21.2017.5.01.0021
Número do documento: 18101704405724200000087551946

Anexo B



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0100831-34.2017.5.01.0058**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31/05/2017

Valor da causa: R\$ 60.000,00

Partes:

RECLAMANTE: [REDAZIDA]

ADVOGADO: anna carolina vieira cortes

RECLAMADO: RAPIDDO AGENCIA DE SERVICOS DE ENTREGA RAPIDA S.A.

ADVOGADO: LUIZ FELIPE TENÓRIO DA VEIGA

ADVOGADO: NATALIA BECHARA VASCONCELOS

ADVOGADO: NATHALIA VOGAS DE SOUZA

RECLAMADO: IFOOD AGENCIA DE SERVICOS DE RESTAURANTES LTDA

ADVOGADO: ADRIANO JOAO BOLDORI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0100831-34.2017.5.01.0058 (RO)

RECORRENTE: [REDAZIDA]

RECORRIDO: RAPIDDO AGENCIA DE SERVICOS DE ENTREGA RAPIDA S.A., IFOOD AGENCIA DE SERVICOS DE RESTAURANTES LTDA - EPP

RELATOR: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO

EMENTA

RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREENDEDOR AUTÔNOMO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Verificando-se que o trabalhador dirigia a própria atividade, inclusive assumindo os riscos do negócio, tem-se que prestava serviços como autônomo, não se enquadrando na categoria de empregado.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos do recurso ordinário em que [REDAZIDA] figura como recorrente, e Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S/A e IFood Agência de Serviços de Restaurantes Ltda-Epp, como recorridos.

Insatisfeito com a sentença do Id. d5e6723 (pp. 1/6), da lavra do Exmo. Sr. Juiz Paulo César Moreira Santos Júnior, da 58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, recorre o reclamante (Id. de3ad20, pp. 1/13), buscando a reforma relativamente ao tópico vínculo de emprego e pedidos decorrentes.

Rapiddo S/A ofereceu contrarrazões no Id. 57cd4b7, pp. 1/13.

IFood Ltda. respondeu no Id. b5e7954, pp. 1/5.

O Ministério Público do Trabalho não interveio no processo.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. CONHECIMENTO

PJe



Assinado eletronicamente por: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO - 14/12/2018 14:32:15 - bb0b6dc
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1811191224381620000087903011>
 Número do processo: 0100831-34.2017.5.01.0058
 Número do documento: 1811191224381620000087903011

Recurso ordinário interposto em 10/09/2018 (id. nº de3ad20), de forma tempestiva, ante a ciência da decisão em 28/08/2018, apresentado por parte legítima e devidamente representada (instrumento de mandato, id. nº 0160027), tratando-se o recorrente de beneficiário da gratuidade de justiça.

Porque presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do apelo.

2. MÉRITO

A decisão, no que interessa para a análise do recurso, assentou o seguinte:

No caso em tela, O Reclamante pretende o vínculo com o 1º Réu, e admitiu ter feito cadastro na 1ª Ré para fazer entregas para o 2º Réu, via aplicativos. Consta-se que ambas as empresas funcionam como plataformas digitais, sendo que a 1ª Ré distribui serviço aos prestadores por serviço de geolocalização (escolhe o prestador que está mais próximo do local da carga). A ferramenta (aplicativo) permite a recusa do serviço e ainda que o prestador preste serviços para outros aplicativos. O próprio Autor, em depoimento pessoal, declarou que utilizava o aplicativo "Urban Ninja" e após dois meses do início do trabalho, passou a utilizar o aplicativo do 1º Réu.

Considerando que o acionamento é feito por serviço de geolocalização e o entregador, inclusive, pode recusar o serviço, verifica-se a inexistência do requisito da personalidade, já que outro prestador se apresenta para a execução da tarefa. Além disso, verifica-se a ausência de subordinação jurídica, tendo o trabalhador autonomia em suas escolhas de labor (podendo, inclusive, recusar o serviço), bem como poderia prestar serviço simultaneamente para vários aplicativos.

Diante do exposto acima, como não restou caracterizado o exposto no art. 3º da CLT, julgo improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, bem como julgo improcedentes todos os demais pleitos contidos na exordial, já que são acessórios daquele (vínculo de emprego - pedido principal).

O julgado não merece reforma.

A prestação de serviços é elemento básico de vários contratos tipificados em lei, como, por exemplo, a empreitada, o mandato e o contrato de emprego. A configuração deste último, todavia, depende da presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT (subordinação, não eventualidade e onerosidade).

Desse modo, embora elemento importante, a mera circunstância de o tomador dos serviços admitir a prestação de serviços não constitui condição suficiente para o reconhecimento do vínculo de emprego, especialmente quando os elementos dos autos revelam a existência de relação diversa.



Com efeito, caso se verifique que o trabalhador dirige a própria atividade, inclusive com assunção dos riscos do negócio, colocando seus serviços à disposição de diversos beneficiários com identidades desconhecidas, tem-se que presta serviços como autônomo, não se enquadrando na categoria de empregado.

No caso, a vinculação do autor com as rés se operava através de um aplicativo que faz a intermediação entre um pedido recebido de qualquer indivíduo da coletividade e um prestador de serviço de transporte, com veículo próprio, que se inscreve no sítio da internet para se colocar à disposição para a entrega do pedido.

Não há pessoalidade, pois qualquer um dos inscritos no aplicativo pode se candidatar à entrega.

A relação é desprovida de subordinação, pois a única exigência é a entrega do produto, elemento característico de contratos de transporte.

Inexiste jornada pactuada.

A remuneração representa função direta dos serviços prestados.

O trabalhador não é obrigado a aceitar o serviço posto à disposição.

Não existe exclusividade em relação ao aplicativo a ser utilizado, podendo o trabalhador se vincular a qualquer um dos existentes e atender chamados de todos.

Não há regência da relação pelo poder patronal disciplinador/punitivo característico de uma autêntica relação de emprego.

O trabalhador arca com todos os custos do veículo (aquisição, documentação, combustível e manutenção).

Em virtude do quadro retratado nos autos, torna-se inviável o reconhecimento das figuras de empregado e empregador contidas nos arts. 2º e 3º da CLT. Isso porque não havia subordinação e tampouco pessoalidade.

Portanto, mostra-se adequada a sentença ao deixar de declarar o vínculo jurídico de emprego entre os litigantes.

Nego provimento.



3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, a ele nego provimento.

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, na sessão de julgamento do dia 12 de dezembro de 2018, sob a Presidência do Exmo. Desembargador do Trabalho Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, Relator, com a presença do Ministério Público do Trabalho, na pessoa do Ilustre Procurador Fábio Luiz Vianna Mendes, dos Exmos. Desembargadores do Trabalho Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, e Antonio Cesar Coutinho Daiha, em proferir a seguinte decisão: por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, a ele negar provimento.

RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO
Desembargador do Trabalho
Relator

muf



Assinado eletronicamente por: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO - 14/12/2018 14:32:15 - bb0b6dc
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1811191224381620000087903011>
Número do processo: 0100831-34.2017.5.01.0058
Número do documento: 1811191224381620000087903011

Anexo C



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0100376-87.2017.5.01.0052

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/03/2017

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

RECLAMANTE: [REDACTED]

ADVOGADO: anna carolina vieira cortes

ADVOGADO: ISABEL SCORCIO HILDEBRANDT

RECLAMADO: GLOBAL SERVIÇOS E LTDA ME

ADVOGADO: RODRIGO DE OLIVEIRA LOUZADA

RECLAMADO: IFOOD AGENCIA DE SERVICOS DE RESTAURANTES LTDA

ADVOGADO: ADRIANO JOAO BOLDORI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0100376-87.2017.5.01.0052 (RO)

RECORRENTE: [REDACTED]

RECORRIDO: GLOBAL SERVIÇOS E LTDA ME, IFOOD AGENCIA DE SERVIÇOS DE RESTAURANTES LTDA - EPP

RELATOR: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER

EMENTA

VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O reclamante executava serviços ligados diretamente ao objeto social da 1ª reclamada, de modo habitual e rotineiro, caracterizando-se, assim, a subordinação estrutural. Havia, também, a presença dos demais elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Portanto, deve-se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário nº **TRT-RO-0100376-87.2017.5.01.0052**, em que são partes: [REDACTED], como recorrente, e **GLOBAL SERVIÇOS E LTDA. ME e IFOOD AGÊNCIA DE SERVIÇOS DE RESTAURANTES LTDA.**, como recorridas.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pelo reclamante em face da r. sentença de lavra da Exma. Juíza do Trabalho Mirna Rosana Ray Macedo Correa, da 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou os pedidos improcedentes.

O reclamante ingressou com ação trabalhista alegando que foi contratado pela 1ª reclamada como "Motoboy", em 01/11/2015, para prestar serviços em prol da 2ª reclamada, tendo sido demitido em 18/10/2016, sem que sua CTPS fosse anotada. Recorreu para ver reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento de diversas verbas trabalhistas, além da condenação subsidiária da 2ª reclamada.

A 1ª reclamada afirmou que o reclamante não era seu empregado pois ele teria autonomia e prestava os serviços eventualmente.

PJe



Assinado eletronicamente por: JOSE LUIS CAMPOS XAVIER - 07/05/2018 11:58:56 - 20e9ea3
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18041013350700300000100899129>
Número do processo: 0100376-87.2017.5.01.0052
Número do documento: 18041013350700300000100899129

A 2ª reclamada alegou desconhecer a natureza do contrato firmado entre o reclamante e a 1ª reclamada pois ela não teria participado da elaboração daquele contrato. Afirmou, ainda, não ser parte legítima para figurar no polo passivo da presente ação.

Contrarrazões nos Ids 907f2b2 e b3d32c9, sem preliminares.

Os autos não foram remetidos à Douta Procuradoria do Trabalho por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar no. 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Reg. nº 214/13-GAB., de 11.03.2013.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário, porquanto atendidos os pressupostos legais de admissibilidade: 1) Tempestividade: o recorrente tomou ciência da decisão em 23/01/2018 e ingressou com o recurso em 31/01/2018; 2) Representatividade: patrono da parte com procuração no Id 9899ef3; 3) Preparo: isento em razão da Gratuidade de Justiça deferida.

MÉRITO

DO VÍNCULO DE EMPREGO

O reclamante afirmou na inicial que teria sido contratado pela 1ª reclamada como "Motoboy", em 01/11/2015, para prestar serviços em prol da 2ª reclamada, tendo sido demitido em 18/10/2016, sem que sua CTPS fosse anotada

A 1ª reclamada, em sua defesa, sustentou que o reclamante tinha autonomia e prestava os serviços eventualmente.



Assinado eletronicamente por: JOSE LUIS CAMPOS XAVIER - 07/05/2018 11:58:56 - 20c9ea3
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18041013350700300000100899129>
Número do processo: 0100376-87.2017.5.01.0052
Número do documento: 18041013350700300000100899129

Assim decidiu o Juízo de primeiro grau:

"Em relação à natureza jurídica da relação entre as partes, o conjunto probatório dos autos não favorece o reconhecimento do vínculo empregatício pretendido, já que, para a caracterização de vínculo empregatício, é necessário o preenchimento concomitante dos requisitos previstos no art. 3.º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Ausente qualquer desses requisitos, não há que se falar em vínculo empregatício.

Em depoimento pessoal, de onde se extrai a confissão, o autor declara "que ficava aguardando na rua, no Leblon, as chamadas no aplicativo e então se dirigia à segunda reclamada, para fazer as entregas" e "que na verdade aguardava na Rua Dias Ferreira, a chamado do aplicativo e ia até o restaurante solicitado pegar a comida para entregar na cada cliente", o que evidencia que o reclamante laborava longe do poder de comando da 1ª reclamada.

Sendo assim, ao ver deste Juízo, na hipótese dos autos, o ônus da prova da subordinação pertencia ao autor, encargo do qual não se desincumbiu de forma satisfatória, eis que não foi demonstrada qualquer forma de dependência entre ele e a 1ª reclamada, nem sequer comprovado que havia fiscalização, que a autor recebia ordens relativas ao modo de prestação de seus serviços ou que sofria punições.

Ressalte-se que, embora o preposto da 1ª ré tenha declarado, em depoimento pessoal, "que, pelo aplicativo, pode saber quantas entregas o autor fez e em que horários", tal informação, por si só, não é suficiente para indicar fiscalização, já que, em nenhum momento, foi por ele afirmado que, de fato, havia esse controle. Ao contrário, o preposto afirmou que "não determinava horário de trabalho para o autor" e "que o autor trabalhava o dia que quisesse".

Além disso, o depoimento da testemunha do autor revelou-se frágil, pois, além de não ter trabalhado pela 1ª reclamada, demonstrou contradição quanto à habitualidade do trabalho do reclamante, ao declarar "que via o autor alguns dias na semana, ou melhor, todos os dias

Em verdade, os elementos probatórios dos autos demonstram que o reclamante era detentor da sua força de trabalho, colocando a sua atividade, por conta e risco, à disposição de terceiro, mediante contraprestação, tanto que só recebia "de acordo com as entregas" realizadas, conforme confessa em seu depoimento pessoal, utilizando veículo próprio.

Sendo assim, julga-se improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício e, por acessórios do principal, improcedem, também, os demais pedidos."

A sentença merece reparos.

Pela análise dos autos, destaco que o objeto social da 1ª reclamada compreende "o serviço de entregas rápida via motocicleta, bicicleta e a pé" (ID nºc525612 - pág. 1).



Por esse motivo, verifica-se que o labor do reclamante como "motoboy" se inseria na atividade-fim da 1ª reclamada, configurando-se, assim, a chamada "subordinação estrutural" ou "objetiva".

Vale lembrar que toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade-fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, ele terá uma subordinação estrutural ou integrativa, já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços.

Além disso, no caso em tela, estão presentes os demais requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para reconhecimento do vínculo.

Vejamos.

A personalidade restou incontroversa em virtude do cadastro pessoal efetuado pelo reclamante no aplicativo, conforme foi confessado pela 1ª reclamada.

Ora, o reclamante laborava como motoboy, fornecendo a sua força de trabalho, evidenciando-se a subordinação estrutural e a personalidade, como foi informado pelo preposto da 1ª ré e pela testemunha na audiência Id dba33b1.

A onerosidade está comprovada com a juntada dos depósitos bancários no id c62092c.

A não eventualidade exsurge em razão dos valores depositados duas vezes ao mês na conta do reclamante. Ora, não é crível que um prestador de serviços eventuais de motoboy recebesse os valores que eram fornecidos ao recorrente.

Ademais, confessada a prestação de serviços, era ônus da 1ª reclamada provar os fatos impeditivos do direito do reclamante. De tal ônus a parte não se desincumbiu, conforme foi exposto acima.

Dessa forma, é notório, pelo exposto, que as características apresentadas acima não se enquadram no modelo de prestação de serviços autônoma.

In casu, o reclamante não realizava investimentos, não remunerava o negócio, não assumia riscos ou prejuízos decorrentes da atividade desenvolvida, não dirigia a prestação de serviços, nem tratava diretamente com o cliente a forma como seria desempenhado seu trabalho ou a forma de pagamento.



Assinado eletronicamente por: JOSE LUIS CAMPOS XAVIER - 07/05/2018 11:58:56 - 20c9ea3
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18041013350700300000100899129>
Número do processo: 0100376-87.2017.5.01.0052
Número do documento: 18041013350700300000100899129

Dou parcial provimento.

DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

No caso dos autos, é incontroverso que a 2ª reclamada contratou a 1ª reclamada para executar o serviço de entrega oferecido pela tomadora de serviços aos seus clientes.

Além disso, o preposto da 1ª reclamada e a testemunha ouvida nos autos confirmaram que o reclamante prestou os serviços em prol da 2ª reclamada.

Pois bem.

Tendo sido comprovado que a 2ª reclamada, efetivamente, se beneficiou dos serviços prestados pelo reclamante, que empreendeu sua força de trabalho para que ela atingisse seus objetivos, deve ser reconhecida a responsabilidade subsidiária no caso em tela. É essa a base para a condenação subsidiária da 2ª Reclamada, que apenas responderá pelo pagamento dos créditos apurados caso a 1ª Reclamada venha a ser inadimplente no cumprimento de sua obrigação.

Saliente-se, no particular, que a prestação de serviços por interposta pessoa continua sendo exceção à regra, ao menos à luz do direito posto.

O Egrégio Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Resolução nº 174 de 24/05/2011, em seu artigo 21, decidiu revisar o teor da sua Súmula n. 331, alterando a redação do inciso IV e acrescentando o inciso VI, nos seguintes termos:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

VI - a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A respeito do tema, bastante elucidativas as palavras do Ministro VANTUIL ABDALA, *verbis*:

"...responsabilidade é solidária quando qualquer um dos devedores é responsável integralmente pelo débito (art. 896, parágrafo único, do Código Civil) (...) Já quando a responsabilidade é subsidiária, tal não ocorre. Nesta, a responsabilidade direta é do devedor originário, e só se transfere a



Dou parcial provimento.

DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

No caso dos autos, é incontroverso que a 2ª reclamada contratou a 1ª reclamada para executar o serviço de entrega oferecido pela tomadora de serviços aos seus clientes.

Além disso, o preposto da 1ª reclamada e a testemunha ouvida nos autos confirmaram que o reclamante prestou os serviços em prol da 2ª reclamada.

Pois bem.

Tendo sido comprovado que a 2ª reclamada, efetivamente, se beneficiou dos serviços prestados pelo reclamante, que empreendeu sua força de trabalho para que ela atingisse seus objetivos, deve ser reconhecida a responsabilidade subsidiária no caso em tela. É essa a base para a condenação subsidiária da 2ª Reclamada, que apenas responderá pelo pagamento dos créditos apurados caso a 1ª Reclamada venha a ser inadimplente no cumprimento de sua obrigação.

Saliente-se, no particular, que a prestação de serviços por interposta pessoa continua sendo exceção à regra, ao menos à luz do direito posto.

O Egrégio Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Resolução nº 174 de 24/05/2011, em seu artigo 21, decidiu revisar o teor da sua Súmula n. 331, alterando a redação do inciso IV e acrescentando o inciso VI, nos seguintes termos:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

VI - a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A respeito do tema, bastante elucidativas as palavras do Ministro VANTUIL ABDALA, *verbis*:

"...responsabilidade é solidária quando qualquer um dos devedores é responsável integralmente pelo débito (art. 896, parágrafo único, do Código Civil) (...) Já quando a responsabilidade é subsidiária, tal não ocorre. Nesta, a responsabilidade direta é do devedor originário, e só se transfere a

PJe



Assinado eletronicamente por: JOSE LUIS CAMPOS XAVIER - 07/05/2018 11:58:56 - 20e9ea3
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18041013350700300000100899129>
Número do processo: 0100376-87.2017.5.01.0052
Número do documento: 18041013350700300000100899129

responsabilidade para o devedor subsidiário quando o primeiro for inadimplente, não tendo condições de solver o débito (...). A Enciclopédia Saraiva do Direito define a responsabilidade subsidiária como sendo aquela de caráter secundário, usada para completar, para reforçar a garantia principal, quando esta se mostra insuficiente para o cumprimento da obrigação" (in, Revista Ltr. 60 05/589)"

Quanto aos fundamentos doutrinários para a determinação da responsabilidade subsidiária, lembrando CAIO MÁRIO DA SILVA PEREIRA, arremata o insigne jurista:

" (...) a doutrina veio consagrar a teoria da culpa extracontratual, baseada no dever geral de não causar dano a outrem, nascendo daí a teoria do risco, bem como da "culpa in eligendo, quando há má escolha da pessoa a quem uma tarefa é confiada". (idem)

Portanto, o tomador, ao escolher o caminho da terceirização, ainda quando esta não viola as normas de tutela do trabalhador, deve diligenciar quanto à idoneidade da empresa prestadora, pois, caso contrário, responderá pelos débitos contraídos pela contratada, ainda que indiretamente.

Aliás, seria mesmo inadmissível conclusão contrária àquela que chegou a colenda Corte ao editar o supramencionado verbete sumular, pois o risco do negócio toca sempre ao capitalista (CLT, art. 21), sendo inaceitável seu repasse ao economicamente mais fraco, ante o princípio da tutela, gênese do direito do trabalho.

A terceirização permitida se revela uma tentativa global de redução dos índices de desemprego. Entretanto, isso não se traduz em afastamento do trabalhador dos seus direitos assegurados pela ordem jurídica. Nesse sentido, a jurisprudência consolida entendimentos como o da Súmula nº 331, do c. TST, supracitada.

Nesse diapasão, não merece guarida a insurgência da ora recorrente no tocante à condenação subsidiária imposta pelo Julgador de primeiro grau, abrangendo todas as parcelas a serem adimplidas pelo devedor principal.

Registre-se, por oportuno, que a responsabilidade pelo pagamento de todas as verbas trabalhistas deferidas **não constitui obrigação personalíssima**. A esfera da responsabilidade subsidiária imputada à recorrente abarca o conjunto de responsabilidades impostas ao devedor principal, inclusive, no que tange ao pagamento de verbas de natureza salarial, resilitórias, indenizatórias, entre outras, incluídas, por exemplo, as multas previstas nos arts. 467 e 477 da CLT, e a indenização de 40% do FGTS, dano moral, o recolhimento dos depósitos do FGTS e diferenças salariais decorrentes de convenção coletiva.



O tomador é devedor subsidiário dos direitos trabalhistas não adimplidos pela contratada a seus empregados, sendo de sua responsabilidade os acréscimos e multas que tiveram origem no descumprimento de obrigações trabalhistas. Admitir-se o contrário seria privilegiar aquele que não cuidou de fiscalizar a empresa com que contratou, assumindo, portanto, os riscos daí advindos. Tal ilação também se aplica aos benefícios advindos da norma coletiva. Ainda que o tomador de serviços não tenha participado da negociação.

Neste sentido, é o novo inciso VI, inserido à redação da Súmula nº 331, do C. TST, pela Res. 174/2011, DEJT 27, 30 e 31/05/2011, *verbis*:

"(...)

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral."

Veja-se, outrossim, a propósito, o entendimento consubstanciado na Súmula nº 13 deste E. TRT, que estabelece:

"COMINAÇÕES DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Nos casos de terceirização de mão de obra, inserem-se na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, ainda que se tratando de ente da Administração Pública Direta ou Indireta, as cominações dos artigos 467 e 477 da CLT".

Dou provimento para condenar a 2ª reclamada subsidiariamente.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para reconhecer o vínculo empregatício entre o reclamante e a 1ª reclamada, devendo a 1ª reclamada proceder à anotação da CTPS do reclamante, na função de motoboy, com a data de admissão em 01/11/2015 e dispensa em 17/11/2016, condenando a empregadora ao pagamento das verbas trabalhistas deferidas na fundamentação e, também, condenando a 2ª reclamada subsidiariamente em relação às obrigações de pagar. Fica mantido o valor da causa por ser adequado e invertido o ônus da sucumbência para as reclamadas com custas processuais de R\$ 1.000,00, calculadas sobre R\$ 50.000,00, valor atribuído à causa.

ACÓRDÃO



Assinado eletronicamente por: JOSE LUIS CAMPOS XAVIER - 07/05/2018 11:58:56 - 20c9ea3
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18041013350700300000100899129>
 Número do processo: 0100376-87.2017.5.01.0052
 Número do documento: 18041013350700300000100899129

ACORDAM os Desembargadores que compõem a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para reconhecer o vínculo empregatício entre o reclamante e a 1ª reclamada, devendo a 1ª reclamada proceder à anotação da CTPS do reclamante, na função de motoboy, com a data de admissão em 01/11/2015 e dispensa em 17/11/2016, e condenar a empregadora ao pagamento das verbas trabalhistas deferidas na fundamentação e, também, condenar a 2ª reclamada subsidiariamente em relação às obrigações de pagar, nos termos da fundamentação do voto do Exmo. Desembargador Relator. Fica mantido o valor da causa por ser adequado e invertido o ônus da sucumbência para as reclamadas com custas processuais de R\$ 1.000,00, calculadas sobre R\$ 50.000,00, valor atribuído à causa.

Rio de Janeiro, 02 de maio de 2018.

Desembargador José Luis Campos Xavier
Relator

dm

PJe



Assinado eletronicamente por: JOSE LUIS CAMPOS XAVIER - 07/05/2018 11:58:56 - 20e9ea3
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18041013350700300000100899129>
Número do processo: 0100376-87.2017.5.01.0052
Número do documento: 18041013350700300000100899129

Anexo D



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0101851-80.2017.5.01.0019**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/11/2017

Valor da causa: R\$ 40.000,00

Partes:

RECLAMANTE: [REDAZIDA]

ADVOGADO: ROBSON UCHÔA PIRES

ADVOGADO: EDSON JOSE SOARES DE CASTRO

RECLAMADO: FLA - MOTOS TRANSPORTES E ENTREGAS RAPIDAS LTDA - ME

RECLAMADO: IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

ADVOGADO: ADRIANO JOAO BOLDORI

RECLAMADO: FLAVIO DA SILVA CASTRO

RECLAMADO: DARLENE CARDOSO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Gabinete da Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Av. Presidente Antônio Carlos, 251 - 10º andar - Gab. 21
Castelo, Rio de Janeiro, CEP 20020-010, RJ.

PROCESSO nº 0101851-80.2017.5.01.0019 (RO)

RECORRENTE: [REDACTED]

RECORRIDOS: FLA - MOTOS TRANSPORTES E ENTREGAS RÁPIDAS LTDA - ME (SÓCIOS FLAVIO DA SILVA CASTRO, DARLENE CARDOSO), IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.,

EMENTA

TERCEIRIZAÇÃO. LESÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A terceirização é evento extraordinário na dinâmica trabalhista, onde a regra geral é a contratação direta de empregados pela empresa que pretende obter energia de trabalho, devendo ser utilizada em limites estritos, a fim de se preservar a sistemática protetiva do Direito do Trabalho. Ainda que lícita a terceirização, caso ocorra lesão aos direitos do trabalhador por omissão da tomadora dos serviços, estará configurada a responsabilidade subsidiária. Nasce para o agente mediato a obrigação de reparar o dano causado ao vulnerável, à luz do art. 927 do Código Civil, mesmo que subsidiariamente. O arcabouço constitucional e legal de proteção ao trabalhador não pode ser sublimado, sob pena de se ferir dois princípios fundantes do Estado Democrático de Direito brasileiro, quais sejam: o da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CRFB).

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes [REDACTED] como recorrente, e **FLA - MOTOS TRANSPORTES E ENTREGAS RÁPIDAS LTDA - ME (SÓCIOS FLAVIO DA SILVA CASTRO, DARLENE CARDOSO)** e **IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.**, como recorridos.



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 14/03/2019 14:44:10 - 0105e1a
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18111908491811500000092503932>
Número do processo: 0101851-80.2017.5.01.0019
Número do documento: 18111908491811500000092503932

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo autor, inconformado com a r. sentença de Id. 179cd09, proferida pelo Juízo da 19ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, da lavra do Juiz MARCELO ANTONIO DE OLIVEIRA ALVES DE MOURA, que julgou procedentes em parte os pedidos em face da primeira reclamada e improcedentes em relação à segunda.

O reclamante, no Id. 991adf9, pretende a reforma da sentença quanto a responsabilização subsidiária da segunda acionada, apontada como tomadora dos serviços. Por cautela "caso se entenda que os documentos dos autos não são suficientes para comprovação da tese, requer a nulidade da sentença, por cerceio de defesa", tendo em vista o indeferimento da oitiva da testemunha Igor Lopes Batista, que conduziu para depor "a fim de provar a terceirização entre as rés".

Devidamente cientificadas as rés, apenas a segunda acionada apresentou contrarrazões, no Id. 8612a13, sem preliminares.

Dispensável a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho por não evidenciadas as hipóteses dos incisos II e XIII do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93 ou aquelas arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 472/18, de 29/06/2018.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Presentes os requisitos subjetivos e objetivos de admissibilidade recursal, conheço do recurso ordinário interposto.

MÉRITO

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA SEGUNDA RÉ

A inicial nos dá conta de que o demandante foi contratado pela primeira reclamada que "com intenção de reduzir seus custos e aumentar seus lucros, simulou um contrato de diarista" e que, de segunda a quinta e aos sábados e domingos, "prestou serviços de 25/01/2017 a 18/10/2017, de forma exclusiva às reclamadas". Afirma que "primeira ré é o braço da segunda, sendo indispensável para o serviço de entregas rápidas referentes a refeições dos restaurantes localizados na



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 14/03/2019 14:44:10 - 0105e1a
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18111908491811500000092503932>
Número do processo: 0101851-80.2017.5.01.0019
Número do documento: 18111908491811500000092503932

Barra da Tijuca e "Rio 2", área de atuação do reclamante, através do APP SpoonRocket Delivery pertencente à segunda ré", que "a atividade da primeira ré nada mais era do que um elemento necessário ao processo de produção e comercialização da segunda" e que "a culpa *in vigilando e in eligendo* da litisconsorte está configurada, em face da sua omissão em fiscalizar o adimplemento das obrigações trabalhistas pela reclamada principal", razão pela qual "a 2ª reclamada é responsável subsidiária pelos créditos decorrentes da presente ação".

Em sua contestação (Id. 135181b), a segunda reclamada sustenta que "é parte ilegítima para responder aos termos da presente demanda, pois não contratou o Reclamante, não se beneficiou de seus serviços, nunca lhe dirigiu comandos ou realizou qualquer pagamento em seu favor, desconhecendo por completo a pessoa do Reclamante", que "dedica-se a agenciar serviços de restaurantes e outros estabelecimentos similares, dentre outras atividades", que "a primeira Reclamada, como se vê de seu objeto social, é empresa atuante no ramo de prestação serviços de entrega (também chamados serviços de delivery)" e que "não atuam, portanto, as Reclamadas no mesmo seguimento, tratando-se de empresas distintas, com diferentes objetos sociais, administrações divergentes, sócios e áreas de atuação igualmente distintos". Aduz que "firmou contrato de intermediação de negócios com a primeira Reclamada, empresa esta atuante no ramo de prestação de serviços de entrega (delivery), através do qual a empresa contratada se compromete a receber as demandas e prestar os serviços relacionados às entregas de produtos intermediados por esta contestante através de seu canal na (iFood.internet com /SpoonRocket), produtos estes considerados refeições, bebidas e outros, nada além disso", que "os referidos serviços são solicitados à primeira Reclamada, mas a ora Contestante em nada interfere na administração e na contratação de mão de obra por ela realizada, sendo certo que não dirige comandos nem realiza pagamentos em favor dos empregados das empresas intermediadoras, desconhecendo por completo tais indivíduos" e que "as empresas intermediadoras, tal como a primeira Reclamada, são únicas e exclusivas responsáveis por seus funcionários/entregadores/prestadores de serviços, inclusive pelo Reclamante, devendo efetuar o registro em CTPS, pagar salários e demais verbas, sejam elas da natureza que forem". Impugna a "alegação de que a primeira Reclamada seria um "braço" desta contestante, ou que a atividade da primeira Reclamada nada mais é do que um "elemento necessário" ao processo de produção e comercialização da segunda".

A primeira acionada, embora regularmente citada, não compareceu à audiência inaugural, conforme se depreende da ata de Id. 887b35a - Pág. 1.

A sentença foi assim fundamentada:

"REVELIA - ART. 345, I, DO CPC de 2015

Só há aplicação, no processo do trabalho, da regra acima citada, quando se tratar de litisconsórcio passivo unitário. Entende-se como tal a pluralidade de réus em que a sentença precisa ser, necessariamente, uniforme para todos os litisconsortes. Na

PJe



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 14/03/2019 14:44:10 - 0105e1a
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18111908491811500000092503932>
 Número do processo: 0101851-80.2017.5.01.0019
 Número do documento: 18111908491811500000092503932

pretensão que envolve a condenação subsidiária dos réus, as obrigações do devedor (empregador) não se estendem de maneira uniforme ao responsável, como tomador de serviços. Tanto assim, que eventuais multas por atraso em pagamentos, como aquelas definidas nos artigos 467 e 477 da CLT, não se estendem ao tomador. Desta forma, na hipótese sob exame, resta inaplicável a regra do art. 345, I, do CPC de 2015.

Sendo assim, a defesa apresentada pelo segundo réu não se estende ao litisconsorte ausente. Os réus, portanto, continuarão a ser tratados como litigantes distintos, na forma do art. 117 do CPC de 2015.

Consequentemente, incidem os efeitos materiais da revelia para o réu ausente, considerando-o confesso quanto aos fatos alegados na inicial.

DA DEFESA GENÉRICA

A apresentação de defesa escrita pelo réu presente, contudo, não foi suficiente para se considerar que ocorreu impugnação específica dos fatos. Não há como aquele que é apontado como tomador de serviços oferecer impugnação específica. Em razão de não dirigir diretamente a prestação de serviços da parte autora, o segundo réu desconhece os fatos atinentes ao contrato de trabalho. A impugnação, insista-se, é mera formalidade, sem vinculação direta aos fatos da causa. Como consequência, todos os fatos referentes à relação jurídica de trabalho do autor presumem-se verdadeiros, por ausência de impugnação específica (art. 341 do CPC de 2015).

Ante o exposto, deferem-se os pleitos formulados nos itens "1" a "6" da inicial, observando-se os seguintes parâmetros: a) A multa prevista no art. 467 da CLT deverá incidir somente sobre as verbas decorrentes da rescisão contratual, assim entendidas: aviso prévio, férias e 13º proporcionais e indenização de 40%. Nada mais; b) conforme regra do art. 477, par. 6º, da CLT, defere-se o pedido de multa de um salário base da parte autora.

Após o trânsito em julgado, designe-se data para anotação da CTPS. Na omissão da primeira ré a Secretaria fica autorizada a proceder a anotação.

...

DA RESPONSABILIDADE DA SEGUNDA RÉ

O autor postula a responsabilização subsidiária da segunda ré, sob fundamento da mesma ter se beneficiado de seu labor.

A segunda ré, em contestação, nega que tenha sido tomadora dos serviços, destacando que atua como agência de restaurantes, intermediando a negociação entre cliente e restaurante.

O documento de Id. 5c28f2c - Pág. 18 demonstra que a segunda ré tem por objeto social "a agência de restaurantes e estabelecimentos similares e prestadores de serviços de conveniências diversas, por meio de site na internet (www.ifood.com.br) e outros meios eletrônicos, que poderão ser acessados de plataformas fixas e móveis, incluindo, mas sem se limitar a isto, computadores, notebooks, celulares, smartphones e outros aparelhos eletrônicos; (b) a vinculação e divulgação de textos, desenhos e outros materiais de publicidade por meio de seu website e outros meios eletrônicos; (c) a locação de equipamentos, tais como o POS, e outros bens móveis que se destinam à integração de sistemas de transmissão de dados; (d) a participação no capital social de outras sociedades, na qualidade de quotista, acionista ou outra qualidade legalmente admitida, bem como empreendimentos organizados na forma de consórcio, condomínio ou qualquer outra forma legalmente admitida", comprovando as alegações da segunda ré.

Assim, indefere-se o pedido e todos aqueles que lhes são sucessivos."

Insurge-se o acionante, insistindo na condenação subsidiária da segunda

acionada.



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 14/03/2019 14:44:10 - 0105e1a
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18111908491811500000092503932>
 Número do processo: 0101851-80.2017.5.01.0019
 Número do documento: 18111908491811500000092503932

Com razão.

Em sua peça de defesa, a segunda ré negou o vínculo direto com o autor, a quem afirmou desconhecer, todavia confessa que celebrou contrato com a primeira, "através do qual a empresa contratada se compromete a **receber as demandas e prestar os serviços relacionados às entregas de produtos intermediados por esta contestante** através de seu canal na (iFood.internet com /SpoonRocket), produtos estes considerados refeições, bebidas e outros", deixando de colacionar nos autos a cópia do referido instrumento contratual. Declara, ainda, que "as empresas intermediadoras, tal como a primeira Reclamada, são únicas e exclusivas responsáveis por seus funcionários/entregadores /prestadores de serviços, inclusive pelo Reclamante".

Registre-se que a primeira reclamada não compareceu à audiência realizada em 13/06/2018, conforme consignado na ata de audiência de Id. 887b35a, a despeito de ter sido regularmente citada, atraindo a confissão ficta quanto à matéria fática, por força do art. 844 da CLT, segunda parte, e do art. 319 do CPC, razão porque são considerados verdadeiros todos os fatos que a defesa da segunda ré não refutou.

Assim, sendo incontroversa a existência de relação jurídica entre a primeira ré (FLA - MOTOS TRANSPORTES E ENTREGAS RÁPIDAS LTDA - ME) e a segunda (IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.), presumem-se verdadeiras as alegações do autor de que laborou exclusivamente em favor desta última.

Percebe-se que a atividade primordial da segunda demandada é intermediar a relação entre o cliente/consumidor com os restaurantes/fornecedores de alimentos, utilizando-se dos serviços de entrega, atividade essa desenvolvida pela primeira acionada, que contratou os serviços do acionante, caracterizando-se, assim, uma nítida intermediação de mão de obra.

Convém lembrar que não se trata, no caso em julgamento, de estabelecer o reconhecimento de vínculo empregatício entre o autor e a tomadora, inclusive este não foi o pedido do reclamante, mas de oferecer ao empregado o máximo de garantias para obter a plena satisfação de seus créditos.

Nesse contexto, situa-se a Súmula nº 331 do TST, que atribui a responsabilidade pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho tanto às empresas prestadoras quanto às tomadoras de serviços, que, igualmente, se beneficiaram da disponibilização da mão de obra do trabalhador, conferindo-lhe também o direito de executá-las (prestadora e tomadora), consoante ora se transcreve:

"CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

PJe



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 14/03/2019 14:44:10 - 0105e1a
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18111908491811500000092503932>
Número do processo: 0101851-80.2017.5.01.0019
Número do documento: 18111908491811500000092503932

(...)

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial."

Não se pode olvidar que a terceirização é evento extraordinário na dinâmica trabalhista, onde a regra geral é a contratação direta de empregados pela empresa que pretende obter energia de trabalho. Tal instituto deve ser usado em limites estritos, a fim de se preservar a sistemática protetiva do Direito do Trabalho.

Logo, ocorrendo lesão aos direitos do trabalhador por omissão da tomadora dos serviços, está configurada a sua responsabilidade. O agente mediato do dano causado ao hipossuficiente, por ter escolhido ou fiscalizado mal o contrato, deve ser responsabilizado, ainda que subsidiariamente, pelo prejuízo ocasionado a este.

Nesse diapasão, Carmen Camino adverte que "(...) ao delegar os serviços especializados de apoio em favor de terceiro contratado, o contratante não se exime totalmente das obrigações trabalhistas. Se o fizer a prestador inidôneo, sem o necessário cuidado na escolha, incorrerá em culpa *in eligendo*; se descuidar da fiscalização do cumprimento dos encargos trabalhistas assumidos pelo terceiro contratado com seus empregados, incorrerá em culpa *in vigilando*. Ambas as espécies o tornarão incurso no art. 927 do Código Civil e demandarão a sua responsabilização subsidiária. É pacífica a jurisprudência a respeito." (Direito Individual do Trabalho. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 240).

Nesse sentido, em havendo terceirização de serviços sem a vigilância da tomadora, esta responde pelos créditos dos trabalhadores que verteram sua força de trabalho em seu benefício, independentemente da natureza da atividade terceirizada ser finalística ou de meio em relação à contratante.

Não há como afastar, no caso, o princípio protetor que, ao moldar o Direito Laboral, destaca, dentre outros aspectos, que o empregado não pode arcar com os riscos do empreendimento, artigo 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo o trabalhador vulnerável dispor do máximo de garantias para obter a plena satisfação de seus créditos.

No mesmo sentido, em face da segunda reclamada:

"TERCEIRIZAÇÃO. MOTOBOY. SERVIÇOS DE ENTREGA DE PRODUTOS COMPROVADOS ATRAVÉS DO SITE DA EMPRESA CONTRATANTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA CONFIGURADA. Sendo incontroversa a prestação de serviços, responde o tomador de forma subsidiária, conforme previsto na Súmula 331 do C. TST, bastando a presunção de culpa *in eligendo* ou *in vigilando*." (0100078-65.2017.5.01.0062 - DEJT 25-05-2018 Desembargadora MARIA HELENA MOTTA, 8ª Turma)

PJe



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 14/03/2019 14:44:10 - 0105e1a
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18111908491811500000092503932>
 Número do processo: 0101851-80.2017.5.01.0019
 Número do documento: 18111908491811500000092503932

Friso que uma vez reconhecida a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, esta responderá pela totalidade dos créditos decorrentes da condenação, inclusive pelo FGTS e respectiva multa de 40%.

A Súmula nº 331 do TST, apoiada por uma visão sistêmica do ordenamento jurídico - ao orientar que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, não exclui dessa responsabilidade nenhuma verba.

Existe um arcabouço constitucional e legal de proteção ao trabalhador que não pode ser sublimado, sob pena de se ferir dois princípios fundantes do Estado Democrático de Direito brasileiro, quais sejam: o da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CRFB).

Dou provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso interposto e, no mérito, **DOU-LHE PROVIMENTO** para condenar a segunda ré de forma subsidiária ao pagamento de todas as verbas deferidas ao autor, tudo na forma da fundamentação supra.

Custas mantidas.

ACÓRDÃO

A C O R D A M os Desembargadores que compõem a Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, **CONHECER** do recurso interposto e, no mérito, **DAR-LHE PROVIMENTO** para condenar a segunda ré de forma subsidiária ao pagamento de todas as verbas deferidas ao autor, tudo na forma da fundamentação supra.

Custas mantidas.

Rio de Janeiro, 13 de março de 2019.



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 14/03/2019 14:44:10 - 0105e1a
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18111908491811500000092503932>
Número do processo: 0101851-80.2017.5.01.0019
Número do documento: 18111908491811500000092503932

SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA
Desembargadora Relatora

glsr



Assinado eletronicamente por: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA - 14/03/2019 14:44:10 - 0105e1a
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18111908491811500000092503932>
Número do processo: 0101851-80.2017.5.01.0019
Número do documento: 18111908491811500000092503932