

DISCUSSÕES ACERCA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A PRECARIZAÇÃO DO SERVIÇO DE ENTREGADORES DE DELIVERY

DISCUSSIONS ABOUT THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND THE
IMPAIRMENT OF THE DELIVERY SERVICE

Anna Lara Ferreira¹
Blenda Eduarda de Melo Cunha²
Brenda Saraiva Barbosa de Araújo³
Enzo Faria Sousa⁴
Maria Cristina Mascarello⁵
Nayelle Paulina Silva⁶
Samuel Pereira de Assis Costa⁷
Graciane Saliba⁸

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo a análise acerca da caracterização de vínculos empregatícios e relação de emprego entre entregadores de delivery e seus respectivos estabelecimentos de entrega, com um enfoque específico ao período pandêmico dos anos de 2020 e 2021, que contribuíram para que este assunto viesse a ser relevante em diversas decisões judiciais, jurisprudências e doutrinas.

PALAVRAS-CHAVE: motoboys, vínculo empregatício, relação de emprego, delivery, pandemia.

ABSTRACT

This article aims to analyze the characterization of employment and employment relationship between delivery drivers and their respective delivery establishments, with a specific focus on the pandemic period of the years 2020 and 2021, which contributed to this subject becoming relevant in several court decisions, jurisprudence, and doctrine.

KEYWORDS: delivery drivers, employment link, employment relationship, delivery, pandemic.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é analisar jurisprudências, doutrinas e aspectos acerca da

¹Graduanda no curso de Direito pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM).

²Graduanda no curso de Direito pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM).

³Graduanda no curso de Direito pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM).

⁴Graduando no curso de Direito pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM).

⁵Graduanda no curso de Direito pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM).

⁶Graduanda no curso de Direito pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM).

⁷Graduando no curso de Direito pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM).

⁸Professora facilitadora do PI. Doutora em Direito do Trabalho. Mestre em Direito Internacional. Graduada em Direito.

possível existência e caracterização de vínculo empregatício entre entregadores e estabelecimentos. Da mesma forma, analisar a convergência dessa relação com os requisitos abordados na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 2º e 3º, visando sob a ótica trabalhista, a proteção e preservação dos direitos de cada relação de trabalho.

Ademais, foi ponderado o supracitado tema diante da conjuntura pandêmica COVID-19, que se iniciou no ano de 2020, no qual estabeleceu-se o isolamento social com a finalidade de medida preventiva de proliferação do vírus, ficando proibida ou limitada a quantidade de indivíduos em praças de alimentação, bares e afins. Sendo assim, perante essa conduta, foi possível observar uma ascendência nos pedidos realizados por meio das plataformas digitais e telefônicas de pedidos alimentícios, como uma forma de obedecer às determinações de segurança. Mediante o exposto, demandou-se, portanto, maior número de *motoboys* para realização das entregas, sendo a vinculação entre os entregadores e estabelecimentos motivo de diversas discordâncias e discussões atuais, como será apresentado no presente artigo.

Em decorrência, o trabalho foi dividido em temas dos quais além de versarem sobre a possibilidade de vinculação empregatícia dos motoristas, foi comparada a prestação desses serviços conhecidos como “*delivery*” antes da pandemia e após. Por fim, objetivamos com este projeto demonstrar a relevância e praticidade proporcionada por essa modalidade de entrega, contudo, ressaltando as iminentes exposições desses trabalhadores ao vírus devido a excessivos pedidos e, muitas vezes, à carência de equipamentos de proteção, que torna notória e indubitável a violação de seus direitos básicos.

2 DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Com o propósito de compreender a relação entre *motoboys* e seus tomadores de serviço, em primeiro lugar, é fundamental definir e conceituar o que a legislação e a doutrina apontam como relação de trabalho e diferenciar da relação de emprego. A relação de trabalho é o que a doutrina chama de gênero, alcançando toda modalidade de trabalho humano, em contrapartida a relação de emprego seria espécie. Nesse sentido, toda relação de emprego é necessariamente uma relação de trabalho, porém nem toda relação de trabalho é relação de emprego.

A consolidação das leis trabalhistas regulamenta e revela os elementos necessários para a criação ou a existência do vínculo empregatício nos artigos 2º e 3º, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

Art. 3º - *Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

Dessa forma, o conceito jurídico de empregado é a pessoa física que presta pessoalmente serviços não eventuais, subordinados e assalariados. Em resumo, a falta de qualquer um destes elementos impede a caracterização do dito vínculo empregatício.

A doutrina aponta os seguintes requisitos: trabalho prestado por pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e a alteridade.

Sobre o trabalho autônomo, não existe uma lei trabalhista que especifique sua definição, contudo, a Lei Federal 8.212/91 aborda sobre o tema dispondo que o trabalhador autônomo é quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego ou a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

Vale ressaltar que um dos principais quesitos que descaracteriza o trabalho autônomo é a subordinação, tendo em vista que essa é uma característica essencial para construir a relação de emprego entre contratante e contratado, mesmo que sua prestação de serviço seja de forma eventual e mão habitual, sem hipótese de subordinação.

2.1 VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA JURISPRUDÊNCIA

Muito se tem discutido acerca do reconhecimento do vínculo empregatício dos *motoboys* na jurisprudência, observando o cenário pudemos perceber que o tema ainda não tem um posicionamento majoritário.

A parte da jurisprudência que não reconhece o vínculo empregatício entre entregadores e estabelecimentos parte do pressuposto de que é ausente o vínculo entre ambos, tendo em vista a possibilidade da contratação autônoma e contínua desses profissionais. Com fulcro no art. 6º da Lei 12.009/09 e no art. 1º da Lei 7.290/84 tal afirmação tem sido bastante vista nos julgados, vejamos:

MOTBOY. VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS DEFINIDORES. INEXISTÊNCIA. A atividade de moto-frete tem a presunção de inexistência de vínculo de emprego, diante do texto da Lei nº 12.009/2009, mais especificamente seu art. 6º e pela redação do art. 1º da Lei nº 7290/84, além da apropriação analógica que se pode fazer da Lei nº 11.442/2007. Demonstrada nos autos a ausência dos elementos definidores da relação de emprego, insertos nos arts. 2º e 3º da CLT, não se reconhece o liame empregatício, prevalecendo a presunção legal de sua inexistência nos serviços de motoboy. (TRT12 – RO 0001669-70.2015.5.12.0045, Rel. ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO, 3ª Câmara, Data de Publicação:

16-5-2017) (grifei).

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTOBOY. PRESUNÇÃO DE INEXISTÊNCIA. Presume-se a inexistência de vínculo de emprego na atividade de motoboy, tendo em vista a possibilidade de contratação desses serviços, inclusive de forma contínua, prevista no art. 6º da Lei 12.009/2009. (TRT12 – ROT – 0000387-65.2017.5.12.0032, Rel. MARI ELEDA MIGLIORINI, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 07/05/2020) (grifei).

O vínculo empregatício é configurado pela prestação de um trabalho de natureza não eventual, por pessoa natural com personalidade, subordinação e de forma onerosa. A falta de qualquer um dos elementos fáticos dos arts. 2º e 3º da CLT impede a caracterização do vínculo empregatício. A relação existente entre estabelecimento e entregador, filia-se ao entendimento de que seria devida a inversão do ônus probatório quanto à demonstração do vínculo empregatício, logo, caberia ao empregado/entregador demonstrar a existência dos elementos fáticos jurídicos da relação empregatícia. Isso porque, excepcionalmente, em relação ao serviço prestado pelos *motoboys*, presume-se a inexistência de vínculo de emprego, uma vez que a lei permite a contratação autônoma de motoristas de motocicleta, inclusive de forma contínua, e em relação a esta atividade específica, o trabalhador, em regra, presta serviços a diferentes empresas, com veículo próprio, assumindo, inclusive, as despesas de combustível e manutenção de sua motocicleta.

Muitas das jurisprudências que não reconhecem o vínculo empregatício têm se baseado na probabilidade de o entregador prestar serviço como autônomo, sustentando assim, carecer de personalidade, exclusividade e subordinação na prestação dos serviços, eis que na maioria das vezes na impossibilidade da realização da corrida não era existente a punição para com o entregador, além do mesmo ter autonomia para fixar seu próprio horário de trabalho e prestar serviços para outras empresas.

Em contrapartida, as decisões que tem parecer favorável para os entregadores afirmam que no novo modelo de indústria, a subordinação está na estruturação do algoritmo, meio telemático, que impõe ao entregador a forma de execução de serviço, tal ordem não advém de pessoa natural como no passado (gerente, supervisor, encarregado), mas da telemática, que por meio de seus complexos cálculos dirige como o serviço deve ser efetuado para o resultado ser mais eficiente. Este entendimento está de acordo com o art. 6º da CLT que determina que os trabalhos realizados no estabelecimento do empregador, os executados no domicílio do empregado e os realizados a distância não se distinguem, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Essa nova modalidade de serviço, vem sendo denominada como economia “sob demanda”, nas palavras de Adrián Odolí Signes:

“O que se vem descrevendo até o momento é chamado 'on-demande economy' ou economia sob demanda. O termo faz referência a um modelo de negócio em que as novas tecnologias na Internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor.”

Vale ressaltar também o conceito do chamado “crowdsourcing”, também apontado por Signes:

“O chamado Crowdsourcing (também chamado de Crowdword) consiste em tomar uma prestação de serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador e descentralizá-la indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória. Esse modelo conta com três elementos; i) os 'solicitantes', que são empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; ii) os trabalhadores que prestam o serviço; iii) e as plataformas virtuais que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem por serviço realizado.”

Dentre as espécies desse tipo de serviços, duas interessam especialmente para fins de relação de trabalho:

"do ponto de vista das empresas que sustentam (ou que mantêm) plataforma virtual, onde se cruzam a oferta e a demanda, devem-se distinguir dois tipos. De um lado, têm-se as plataformas genéricas e, de outro lado, as específicas. Do primeiro tipo, encontramos por exemplo, Amazon Turk, Microtask, Clickwork, Task Rabbit, Fild Agent, em que os 'solicitantes' podem requerer qualquer tipo de trabalho. Do segundo, encontramos plataformas específicas de um setor de atividade como Uber - para transporte de passageiros; Sademan - para guias turísticos; Fly Cleaners - lavanderia pessoal; Myfixpert - reparação de aparatos eletrônicos; CHefly - cozinheiro a domicílio; Helpplig - limpeza de casa; Sharingacademy - professores particulares.

A diferença é importante, visto que as plataformas que aderem a uma atividade concreta, na maioria dos casos, exercem um controle muito maior sobre os seus trabalhadores. Ou seja. Como se fosse uma empresa tradicional, uma companhia que se dedica ao transporte de passageiros deseja manter sua marca em alta consideração, para isso, deve fornecer um bom serviço e assegurar que seus trabalhadores/microempresários assim o façam. Pelo contrário, plataformas virtuais genéricas funcionam mais como um quadro de anúncios, onde qualquer atividade pode ser divulgada e onde a reputação da empresa não depende de como é realizada essa atividade (já que a empresa não está vinculada a nenhuma atividade em concreto. Isso faz com que as plataformas virtuais exerçam um menor controle sobre como os prestadores de serviço realizam suas atividades - menor subordinação. Nesse sentido, conclui-se que as plataformas genéricas atuam como uma agência de recolocação que fornece mão de obra a terceiros."

Dado o exposto, as decisões têm partido de que os “aplicativos” são empresa de crowdsourcing de plataforma específica, pois vendem um serviço que demanda ação física, o que, exige trabalho humano.

Para a análise dos elementos fáticos-jurídicos identificadores da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, e subordinação as decisões partem do seguinte:

Quanto a pessoalidade, esta fica caracterizada pela realização de cadastro pessoal e intransferível, eis que assim fica constatado que a empresa/aplicativo mantém vínculo personalíssimo com cada *motoboy*, por meio de sua plataforma, uma vez que a cada pedido realizado, a empresa pode identificar o profissional, evidenciando a pessoalidade na prestação dos serviços.

Os direitos e obrigações financeiras de ambos os lados evidencia a onerosidade, que ocorria na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, determinava o preço da entrega contratada, sobre a qual cobra uma taxa de serviço.

A subordinação fica caracterizada no sentido de que o entregador poderia vir a sofrer punição no caso de ficar fora de área e não realizar o login, demonstrando assim a existência de fiscalização e

controle dos serviços prestados, revelando a subordinação direta do *motoboy*.

A respeito da não eventualidade, as decisões têm mostrado que a tipificação da não eventualidade não está atrelada ao conceito de trabalho diário e cotidiano, basta apenas que este trabalho não seja ocasional, o que normalmente não é o caso dos *motoboys* já que existe continuidade na prestação de serviços dos mesmos. Vejamos algumas decisões que se baseiam no que foi mencionado acima:

RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na gratuidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido. (TRT – 2 10009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020) (grifei).

Reconhecimento de vínculo empregatício entre comércio alimentício e entregador. Prestação de serviço intermediada por plataforma digital (ifood). O comércio alimentício insere-se na plataforma digital com a mesma finalidade do entregador, qual seja, presta serviços. A relação comerciante e entregador restringe-se na mera transmissão da mercadoria, vez que a seleção do entregador é feita pela tecnologia da plataforma digital, que também determina e fiscaliza via GPS o percurso seguido até o local da entrega. Destarte, entre tais atores, não se verifica relação de pessoalidade, habitualidade e subordinação. A celeuma instaurada e ainda não pacificada no âmbito da Justiça do Trabalho se refere a existência de vínculo empregatício entre o entregador e a própria plataforma digital. Mantida a improcedência da sentença. (TRT – 2 10014919620195020060 SP, Relator FLAVIO VILLANI MACEDO, 11ª Turma – Cadeira 2, Data de Publicação: 13/07/2020) (grifei).

Apesar de existir bastante fundamentação sobre o tema, nada ainda foi pacificado majoritariamente, o que nos coloca numa posição de incerteza sobre a caracterização ou não do vínculo de emprego. Observamos que as decisões variam de caso para caso, mas há uma simpatia ao

reconhecimento deste vínculo, principalmente em tempos de pandemia, onde os entregadores estão sendo essenciais.

2.2 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A UBERIZAÇÃO

É perceptível que atualmente o mundo virtual tem alcançado cada vez mais pessoas, seja em compras on-line, na comunicação e tantos outros serviços, basta fazer o download de aplicativos. O famoso *delivery* veio chegando com tudo nas plataformas digitais como *Ifood*, *Uber Eats*, *Rappi*, entre outros.

É notório ressaltar que inicialmente os entregadores conseguiam fazer uma renda extra através das entregas, trabalhando diariamente de 7 as 18 horas. Antes trabalhava-se “menos” e ganhava-se mais, o que na realidade em que se vive, vem ficando cada vez mais difícil. Muitas pessoas desempregadas recorrem as essas plataformas em busca de sobrevivência e de renda.

A problemática desse meio gira em torno da falta de legislação trabalhista e a vulnerabilidade das pessoas nessas condições de trabalho. Essa condição precarizada vem surgindo de longa data, desde a década de 90 com a desregulamentação do trabalho. A uberização do mercado de trabalho é real e impacta a vida de milhares de pessoas, sendo importante refletir sobre o que se quer enquanto sociedade para o futuro desses entregadores.

A uberização é um processo de transformação do trabalho no qual os trabalhadores fazem o uso de bens privados (carros, motos, bicicletas), e oferecem serviços por meio de uma plataforma digital. Apesar de uma maior liberdade na prestação do serviço, há consequências negativas, como ausência de direitos e de jornadas limitadas, centralização direta internacional do comando capitalista sobre os trabalhadores, portanto, os trabalhadores não possuem nenhum direito ou garantia, já que não existe ainda uma legislação específica.

É necessário ressaltar também que existe um alto risco de acidente com entregadores, principalmente os que fazem o uso de motos, o índice de mortalidade de motoboys é altíssimo. Em pesquisa realizada, 33 pessoas morrem por dia no Brasil em acidentes com motos, sendo que o próprio trabalhador tem que arcar por conta própria com os gastos advindos do exercício de sua função.

Sabe-se que o emprego precarizado, é caracterizado pela instabilidade, e por não ocorrer nenhuma proteção legislativa e flexibilização contratual. Foi realizada uma pesquisa em 2019, demonstrando que 3,8 milhões de brasileiros tinha nos aplicativos sua principal fonte de renda, fazendo com que acabam se submetam a precárias condições de trabalhos.

É importante ressaltar que já é de se esperar o reconhecimento do vínculo empregatício entre os entregadores e as empresas dos aplicativos, garantindo aos entregadores os direitos que os outros trabalhadores já detêm. Apesar de grande resistência na jurisprudência, as decisões a favor vêm

surgindo cada vez mais, além dos projetos que visam conceder direitos trabalhistas aos entregadores de aplicativos. Existem fontes que já relatam que no futuro a uberização será ainda mais agressiva, porém é importante combater essa precarização e lutar pelos direitos dos trabalhadores que buscam todos os dias condições para sobreviver neste país.

2.3 OS ENTREGADORES DIANTE DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS

De acordo com o Ministério da Saúde, a COVID-19 identifica-se como uma doença causada pelo novo coronavírus SARS-CoV2, que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves, podendo resultar na morte do paciente. Em 11 de março de 2020 o nível de contaminação pela doença foi elevado à pandemia pela Organização Mundial da Saúde e passaram a ser adotados novos protocolos e recomendações, como o distanciamento social e o uso de máscaras.

Com o desencadeamento da pandemia e a implementação do isolamento social houve um aumento significativo na demanda para as entregas em domicílio, o chamado *delivery*, fazendo com que esses trabalhadores, que já se encontravam em situação precária, ficassem ainda mais vulneráveis.

Enquanto a todos era facultado e incentivado o distanciamento social, aos entregadores a demanda social era exatamente oposta, que ficassem nas ruas exercendo sua função como forma de facilitar o isolamento de parte da população e movimentar a economia.

Desde o início da pandemia foram publicadas diversas legislações no sentido de amparar a população, entre elas o Decreto de número 10.282/2020 que regulamentou quais eram as atividades econômicas consideradas essenciais e autorizou o serviço de entrega de alimentos, bebidas, produtos de higiene, limpeza e saúde. Sendo assim, empresas que até então não trabalhavam com a modalidade *delivery*, começaram a atuar dessa maneira para garantir seu funcionamento. Partindo desse ponto, destaco:

“A demanda por entregas que já havia aumentado com a pandemia, agora agregaria outros setores que não se utilizavam dessa forma de comercialização, culminando num aumento exponencial de trabalhadores uberizados com suas motocicletas ou bicicletas, circulando pelas cidades realizando um serviço tido como essencial, mas sem garantia alguma de segurança.” (AQUINO et al. 2020)

Por todo o exposto, o serviço de entrega cresceu e segue crescendo cada vez mais, colocando os *motoboys* na linha de frente e sujeitando-os a vários riscos, incluindo agora a contaminação pelo novo coronavírus. Em razão de estarem em contato direto com pessoas, que podem ou não estar acometidas pelo vírus, manejarem sacolas e máquinas de cartão de crédito, o

uso de equipamentos de proteção é fundamental.

O uso de máscaras, *face shields*, álcool gel e luvas podem diminuir a probabilidade de infecção e proteger os trabalhadores. Contudo, essa proteção não foi fornecida de forma voluntária por algumas empresas. Em diversas cidades brasileiras foram necessárias manifestações dos *motoboys* pedindo pela distribuição de EPIs para se protegerem da doença e garantirem melhores condições de trabalho.

Importante ressaltar que independentemente de vínculo empregatício, o trabalhador uberizado ainda detém direitos, como a dignidade humana e a sadia qualidade de vida. Nesse sentido, cabe não somente às empresas, mas também ao poder público atitudes que visem a garantia dos direitos fundamentais dessa classe.

O trabalho dos entregadores se tornou essencial em vários aspectos durante a pandemia, entretanto, a esses trabalhadores não foram garantidos direitos básicos, pelo contrário, acabaram se tornando mais vulneráveis. Em momentos de tanta instabilidade como nesse cenário pandêmico, é necessário refletir sobre quais são os bens mais relevantes, o trabalho e a pessoa do trabalhador ou o capitalismo da exploração e do fenômeno da uberização.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após analisarmos os elementos doutrinários, jurídicos e também mostrar o a urgência do assunto é importante observar um outro aspecto formal de extrema relevância, os aplicativos como Rappi, Ifood, Uber Eats entre outros, não inventaram o *delivery*, muito antes de quaisquer aplicativos para celular já existiam as entregas por moto-frete.

Os aplicativos, estão monopolizando ou melhor estão estabelecendo um oligopólio no mercado de entregas e *delivery*, o que mudou muito a relação trabalhista. Em um passado não muito distante era comum *motoboys* terem vínculo trabalhista com as empresas, sendo ainda comum durante expediente diurno. Porém, lanchonetes, restaurantes, pizzaria e afins, estão a muito tempo procurando uma forma de se desvencilhar das obrigações decorrentes da relação de emprego. A ideia é diminuir custos legais que vão ser contabilizados para não ser necessário a emissão de notas fiscais, o maior interesse é também a sonegação fiscal.

Não obstante, muitos *motoboys* gostam e até exigem o trabalho de forma autônoma, quando as empresas suprimem direitos trabalhistas e aumentam um pouco a remuneração ao *motoboy* para ele sentir que está sendo privilegiado. Contudo, a cada dia trabalhado nessas empresas de forma autônoma aos poucos o vínculo empregatício vai se solidificando através percepção dos requisitos necessários para criar o vínculo: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e a alteridade.

Desta forma, é de extrema importância, que, haja alguma segurança jurídica. Os aplicativos

criaram uma forma onde eles detêm quase todo poder sobre a relação trabalhista. No entanto, os *motoboys* são peças essenciais ao mercado dos aplicativos, sem eles não seria possível as entregas e consequentemente o lucro.

O Direito quase sempre chega atrasado, visto que, as mudanças na sociedade acontecem mais rápido do que conseguimos acompanhar. Entretanto, cabe a nós, operadores do Direito, fazer essas vozes serem ouvidas, combater a mitigação de direitos e a uberização.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3, p. 1-21, jun. 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 29 out. 2021.

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida et al. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da COVID-19. *Revista Direitos, trabalho e política social, CUIABÁ*, V. 6, n. 11, p. 46-69, Jul./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10617/7605>. Acesso em: 30 out. 2021.

BRASIL. Decreto 10.282/2020. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. *Diário Oficial da União, Brasília-DF*, 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em 29 out. 2021.

ODOLÍ, Adrián Signes et al. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: Ltr, 2017.

RICARDO, RESENDE,. *Direito do Trabalho*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 02 nov. 2021.