RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE A CERCA DOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DOS MOTOBOYS SOB A ÓTICA DOS TRIBUNAIS

Cleber Cristiam Beraldo

Graduando em direito pelo UNIPTAN

E-mail: cleberberaldo@gmail.com

Resumo: O presente trabalho tem a finalidade de analisar a situação dos motoboys. De que modo os tribunais tem percebido esses vínculos empregatícios, que, por vezes não são reconhecidos e tornam-se prejudiciais para esses entregadores. Percebemos a importância dessa análise devido ao crescimento no número de motoboys. Assim, buscou-se verificar quais direitos são garantidos em lei para essa categoria, se eles realmente funcionam e promovem a garantia necessária aos trabalhadores. E, principalmente, de que modo o judiciário tem analisado as situações que são levadas até eles, os impasses que surgem entre motoboys e empresas. Dessa forma, além da parte teórica, foram analisadas várias jurisprudências para embasar o entendimento dessa questão. Com isso, foi possível verificar a relevância do estudo, diante da fragilidade predominante nessa classe de trabalhadores.

Palavras- chave: Motoboys, Contratos de trabalho, Tribunais

INTRODUÇÃO

As transformações na dinâmica da economia global, proporciona inúmeras alterações, sejam elas em jornadas de trabalho, na extinção de alguns setores e na evolução de novos, nas mudanças nas formas de negociações e de entregas de produtos ou serviços para o cliente. Essa situação é notória com o crescimento do uso das plataformas de serviços digitais, como o ifood, uber, 99, aiqfome, entre tantos outros, sejam eles de proporção nacional ou mesmo locais, como o garupa e o motosj, no caso da cidade de São João Del Rei.

Com isso, as negociações ficaram ainda mais cômodas, já que, através dos aparelhos digitais é possível receber produtos no conforto de casa, sem precisar se deslocar. No entanto, toda essa praticidade gera uma situação conflitante, o aumento no número de motoboys pelas ruas. Tanto que, uma pesquisa realizada pela UOL, no ano de 2019, revelou que nos últimos 5 anos, houve um aumento de quase 50% no número de motoboys no Brasil.

Além disso, outro fator válido a se destacar que tem representatividade no aumento do número de motoboys foi a pandemia de covid- 19, iniciada no Brasil em 2020. Nesse cenário, diante de todas as restrições impostas, as pessoas precisaram se adaptar para receberem seus alimentos e outros pertences básicos em casa, através de

entregadores. Assim, o comodismo percebido com essa situação fez com que muitas pessoas passassem a preferir adquirir bens em suas residências, mesmo após o término do período de restrições.

Com isso, acentuou-se o que é chamado de uberização do trabalho, o modelo de trabalho criado a partir das plataformas digitais. Essa modalidade evidencia ainda mais a precarização da classe dos motoboys.

Diante desse crescimento, é necessário atentar-se a situação, para que esses trabalhadores não tenham seus direitos negligenciados e possam exercer suas funções com dignidade e segurança, já que é um trabalho bastante perigoso. Por esse motivo, percebeu-se a necessidade de realizar uma análise da situação.

Além disso, é essencial também que o judiciário perceba a situação, não somente a sociedade civil. Dessa forma, no presente trabalho, buscaremos analisar a seguinte situação: De que forma os tribunais analisam o vínculo empregatício desses motoboys?

Assim, busca-se perceber quais direitos garantidos por leis esses motoboys possuem e de que forma eles estão sendo executados e acompanhados pelo judiciário. Para tal, analisaremos as características dos contratos de trabalho em geral e de maneira mais específica, dos contratos de trabalho dos motoboys. Além disso, será apresentada a vantagem da formalização desses contratos e o posicionamento dos tribunais frente essa situação.

Dessa forma, apresentaremos alguns autores para fundamentar as definições de contrato de trabalho, entre eles o advogado Sergio Pinto Martins. Além disso, será apresentado também o artigo 442 da CLT e para tratar especificamente da relação com os motoboys, será exposta algumas exposições da desembargadora do TST, Maria Laura de Faria.

1. CONTRATO DE TRABALHO

Para qualquer que seja a classe analisada, é necessário ressaltar que há uma série de direitos a serem garantidos, estes são descritos no que chamamos de contrato de trabalho.

Definido no artigo 442 da CLT, o contrato de trabalho é um acordo de vontades que formaliza uma relação empregatícia entre pessoas físicas e jurídicas, de modo a proporcionar uma garantia às empresas e pessoas e garantir o cumprimento das leis trabalhistas, sendo benéfico para ambas as partes. Para que haja formalização desses

contratos, necessita-se de um vínculo empregatício, que é caracterizado por subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade.

Maria Helena Diniz, defende que, “Contrato constitui uma espécie de negócio jurídico, de natureza bilateral ou plurilateral, que depende, para sua formação, que a vontade das partes se encontre, pois é um ato que regula interesses privados. Em um contrato há o acordo de vontades das partes, com a combinação de interesses, que constitui, modifica ou extingue uma obrigação. Tem como fundamento a vontade humana, devendo ser feito conforme o ordenamento jurídico estabelecido, que cria, modifica ou extingue, direito ou obrigação.”

O advogado Sergio Pinto Martins conceitua contrato de trabalho sendo: “(...) o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado gênero próximo, que é o negócio jurídico, com espécie de ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são as condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador.”

Nesse sentido, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcanti da seu conceito como contrato de trabalho sendo: “A relação jurídica que se forma entre empregador e empregado (relação de emprego), disciplinada pela CLT e normas trabalhistas (art. 453, CLT). É um contrato cujo conteúdo mínimo é a lei. Possui como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural) que presta serviços, e, de outro lado, o empregador (pessoa jurídica), em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.

Esse conceito de empregador é definido no artigo 2º da CLT:

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.

Jouberto Cavalcanti explica o artigo 2º da CLT: “(...) O empregador é uma empresa que visa lucro, assume o risco da atividade. Se o risco é do empregador, ele não pode transferir o risco para o empregado. O empregador que dirige a prestação do serviço é o poder diretivo do empregador. A prestação pessoal de serviço diz respeito ao requisito da pessoalidade.”

Em contrapartida, Amauri Mascaro Nascimento conceitua empregado como “pessoa física que presta pessoalmente a outro, serviços não eventuais, subordinados e assalariados”.

No Art. 3º da CLT, estão definidos os requisitos legais da definição de Empregado:

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

Esses contratos podem ser celebrados de forma expressa ou tácita. Além disso, podem ser classificados a partir dos componentes presentes na relação, podendo ser individual ou por equipe. Podem também ser analisados com base no tempo de duração, sendo, por tempo determinado, em que estabelece o tempo exato no qual o empregado prestará serviços ao empregador, podendo se estender por, no máximo, dois anos. Podendo ser prorrogado apenas uma vez. Os empregados que se submetem a essa modalidade, tem seus direitos reduzidos. Por tempo indeterminado, sendo o tipo de contrato padrão na legislação brasileira, geralmente firmado após o período de experiência. Devido aos inúmeros benefícios, é um dos mais vantajosos ao empregador. Além disso, nessa modalidade, caso haja demissão sem justa causa, o empregado tem benefícios. Contrato de trabalho eventual, é utilizado quando a empresa não pretende criar vínculos empregatícios. Geralmente usado em caso de prestações de serviços terceirizados. Contrato de estágio, o qual não é definido como um vínculo empregatício, pois é uma oportunidade de aprendizado. Nessa modalidade, o profissional não tem direito às verbas rescisórias. Contrato de experiência, acontece antes da formalização de um contrato determinado. Pode ser prorrogado apenas uma vez e deve constar na carteira. Contrato de teletrabalho, é um trabalho realizado a distância, podendo ser por tempo determinado ou indeterminado. Não estabelece uma jornada de trabalho fixa. Esse regime se intensificou com a pandemia do covid-19, iniciada em 2020, quando muitas empresas precisaram afastar os funcionários devido ao risco de contrair a doença. Contrato intermitente, é uma modalidade de trabalho nova, que permite que não haja subordinação e continuidade. Ou seja, os profissionais têm um contrato firmado e gozam dos mesmos direitos, mas, podem alterar o período de trabalho e contrato de trabalho autônomo, um contrato de prestação de serviço, em que não há vínculos empregatícios entre empresa e empregador, não havendo subordinação.

É válido ressaltar que nem todos esses tipos de contrato geram aos empregados os direitos garantidos pela CLT, no entanto, possibilitam relações dignas as partes.

1.1 Direitos trabalhistas para os motoboys

As garantias podem variar de acordo com o Estado. Serão mencionadas algumas adotadas com base em convenções trabalhistas do estado de São Paulo.

Férias com adicional de 1/3, 13º salário, DSR (descanso semanal remunerado), Salário Mínimo da categoria (piso normativo previsto na Convenção Coletiva – a

depende do Estado), Hora extra, Adicional noturno, Vale refeição, Convênio Médico, Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, Custo de depreciação da moto.

2. AS ESPECIFICIDADES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS MOTOBOYS

É evidente que mesmo com o aumento do número de motoboys por diversas razões, sejam a busca de flexibilidade, a necessidade de sobreviver ou mesmo o desejo de “autonomia”, a ausência de previsões legais sobre essa relação de prestação de serviço, coloca esses trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Especialmente, porque muitos deles não são reconhecidos na carteira de trabalho.

“Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas.” (ABÍ-LIO, 2019, p. 2).

Nesse sentido, de acordo com Ricardo Antunes (2018, p. 28-29), a uberização trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a ‘uberização’, amplia-se a ‘pejotização’, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.

A pandemia evidenciou a maneira como esses trabalhadores são fragilizados. Isso porque, quando grande parte das pessoas estavam em casa isoladas por terem contraído a doença, ou mesmo optaram por não sair para se protegerem, os motoboys continuavam com seus serviços, inclusive com uma alta demanda. Sendo expostos, além do risco de contraírem a doença e disseminar para as pessoas de seus convívios, a ficarem desamparados em caso de afastamento do trabalho, podendo passar dificuldades financeiras. Nesse âmbito, é notório perceber também que muitos profissionais passaram a exercer esse trabalho por falta de opções, já que a pandemia trouxe à tona o desemprego.

No entanto, eles mesmos percebem o quanto tem sido expostos a situações inaceitáveis, já que, “os entregadores de aplicativo também ocuparam as ruas em 2021 buscando melhorias no setor. A mais marcante foi a paralisação de seis dias na cidade de São José dos Campos - SP. Esses trabalhadores organizaram uma assembleia para discutir os caminhos das lutas e votaram em seus próprios representantes. Os entregadores bloquearam restaurantes e avisaram os outros trabalhadores que apareciam para retirar o alimento. Esses restaurantes se viram obrigados a desligarem as plataformas de entrega deixando um vazio dentro dos aplicativos. Os grevistas também organizaram grupos para distribuir alimento e água para os participantes do bloqueio, além de fazer campanha virtual para arrecadar fundos.” (ESQUERDA DIÁRIO, 2021).

Com essa fragilidade exposta, percebe-se então a necessidade de atentar-se a garantia dos direitos dessa classe, que, como em todas as outras, devem ser respeitados. A ausência de reconhecimento de um vínculo empregatício formal, que por vezes é o que ocorre, não exime a empresa de promover esses direitos ao trabalhador. Dessa forma, algumas situações precisam ser revistas, a carga horária exaustiva, que por vezes é superior a 10 horas, sem descansos semanais remunerados ou férias. A exposição aos perigos das ruas, como roubos ou acidentes, além dos danos à saúde, devido à poluição e aos fatores climáticos, como chuvas ou sol muito fortes, sem garantias de recebimentos de insalubridade ou periculosidade. Nesse caso, há ainda a ausência de pontos de apoio para descanso, ou mesmo para a realização de atividades fisiológicas básicas.

Inclusive, é válido ressaltar que a forma como ocorrem essas relações caracterizam vínculos passíveis de formalizar um contrato de trabalho, pois, nota-se presente a subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade. Com isso, esses trabalhadores estariam amparados e teriam suas integridades garantidas. No entanto, a situação dos aplicativos demonstram uma intensa exploração de força de trabalho, expondo também a fragilidade desse sistema trabalhista.

3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Com base em alguns casos julgados pelos tribunais, é evidente que os magistrados possuem parecer favorável à classe dos motoboys, ou seja, reconhecem o vínculo empregatício entre esses e as empresas as quais prestam serviços.

Esse parecer favorável é notório no caso da empresa Loggi, em que a justiça estabeleceu R\$30 milhões como multa para a pessoa jurídica.

“A Justiça do Trabalho de São Paulo reconheceu em primeira instância a existência de vínculo empregatício entre a Loggi – um dos principais aplicativos de delivery do país – e os entregadores. A decisão foi tornada pública nesta última sexta (6) e a empresa pode ainda recorrer. A ação civil pública, sob o nº 1001058-88.2018.5.02.0008, foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e vale para todo o Brasil.

Em nota à imprensa, a Loggi lamentou a decisão da Justiça do Trabalho, reiterou que a decisão pode ser reformada e afirmou que "continuará gerando renda" para entregadores, clientes e movimentando a economia. Disse que para "garantir a proteção social aos milhares de entregadores autônomos", a empresa apenas cadastra quem seja Microempreendedor Individual (MEI), afirmando que é o "sistema criado pelo governo federal para formalizar os profissionais e assegurá-los aposentadoria e assistência social”.

Contudo, a juíza Lúvia Lacerda Menendez, da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, entendeu que os requisitos de uma relação de emprego – habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação – estão presentes no contrato que a Loggi estabelece com os motoboys. De acordo com o MPT, há 15 mil entregadores com cadastro ativo no aplicativo.

De acordo com a decisão, a Loggi deve contratar todos os condutores cadastrados em seu sistema que atuaram nos últimos dois meses, desde 6 de outubro de 2019, assim como aqueles que se cadastrarem a partir de agora. A contratação desses condutores pelo regime CLT deve ser feita até maio de 2020, sob pena de multa de R\$10 mil por trabalhador irregular. Assim, a Loggi não deve mais contratar condutores como autônomos.

Atualmente, os entregadores da Loggi são remunerados por comissão, taxas de entregas ou prêmios por produção. Com a decisão, a empresa terá também que começar a pagar adicional de periculosidade de 30% e implementar controle de jornada, considerando o tempo de deslocamento até os pontos de coleta e entrega, a condução efetiva do veículo, e o tempo de entrega das mercadorias.

Os condutores devem trabalhar no máximo oito horas por dia, e ter no mínimo 11 horas de descanso entre duas jornadas de trabalho, além do descanso semanal de 24 horas.

A Loggi ainda deve pagar uma compensação por dumping social no valor de R\$ 30 milhões – valor do faturamento da empresa em 2018. Segundo a juíza, ao contratar condutores como autônomos, a Loggi “lhes retirou direitos sociais mínimos, solapando as leis que regem o Direito do Trabalho no Brasil” e “agiu em concorrência desleal com todas as pequenas empresas de motofrete e motoboys que registram seus motoristas e pagam todos os tributos”.

A empresa em nota afirma que recorrerá da decisão.” (Jus Brasil – Acesso em 23/11/23)

Nesse sentido, em João Pessoa, um motoboy também teve o vínculo empregatício reconhecido com uma empresa de delivery de alimentos.

“Um entregador que presta serviços a uma empresa de delivery de alimentos teve decisão favorável em primeira instância, que aponta vínculo empregatício entre as partes. A sentença foi proferida pelo juiz Paulo Henrique Tavares da Silva, titular da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa, e determina o pagamento de valores referentes aos direitos trabalhistas regulamentados pela CLT, além de uma indenização por danos morais, no valor de R\$ 3,6 mil. A empresa ainda pode recorrer da decisão.

A argumentação do juiz para chegar a este resultado faz uma análise do que está disposto na própria legislação, mas também se ancora em sentenças previamente estabelecidas pela Justiça do Trabalho em casos similares. “Existem dois tipos de trabalhadores vinculados à empresa em questão: os contratados indiretamente por meio de Operadores de Logística (OL) e aqueles que se cadastram direto no aplicativo, chamados de ‘nuvem’. Esta sentença reconhece o vínculo entre o entregador nuvem e a empresa de delivery”, pontuou o juiz.

Com base em outra ação contra o OL e a empresa, foram apresentados documentos que comprovam liame, ou seja, vínculo empregatício. “Diferente do que se apregoa, a análise desses documentos indica que o delivery em questão é uma empresa de entregas, não somente uma intermediária que liga entregadores, restaurante e cliente”, completou o juiz do trabalho.

A defesa da empresa reclamada alegou que não havia vínculo de emprego com o reclamante, já que este seria trabalhador autônomo, que prestava serviço como entregador à empresa de delivery, que seria apenas uma intermediária de serviços O2O (online-to-offline). Na fundamentação de sua sentença, o juiz Paulo Henrique Tavares defende que o serviço ofertado pela empresa é, prioritariamente de entregas.

Para estabelecer a relação empregatícia entre as partes, o juiz recorre à própria legislação trabalhista, cuja reforma mais atualizada foi implementada em 2017, com a inclusão do chamado contrato de trabalho intermitente, cujo conceito legal afirma que “considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente

do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”.

Portanto, para o magistrado, nestes termos, o entregador seria, sim, um trabalhador empregado por tal empresa e, por isso, apto a receber as garantias trabalhistas contempladas pela CLT, incluindo a anotação do tempo trabalhado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CPTS); aviso prévio; multa do art. 477 da CLT; 13º salários de 2020 (equivalente a dois meses); o integral de 2021; férias simples (2020/2021) e proporcionais a 4/12, ambas acrescidas em 1/3; FGTS (mais 40%). Acrescente-se a este montante a já mencionada indenização por danos morais. “A matéria ainda é controversa nos tribunais e o caso admite recurso”, reforçou o juiz.” (Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região (PB) – Processo 0000478-39.2022.5.13.0005.)

Nesse âmbito, em Goiânia,” O Juízo do Trabalho da 8ª Vara do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre um motoboy e uma operadora de logística do Ifood. Na decisão, o aplicativo de comida foi condenado a responder subsidiariamente pelas verbas trabalhistas referentes ao contrato de trabalho do entregador. No caso, o Ifood responderá pelo pagamento caso a empregadora não quite o crédito.

Na ação trabalhista, o motoboy pediu a responsabilização subsidiária do aplicativo por entender que havia uma clara terceirização. Ele explicou que o aplicativo de delivery de comida terceiriza para a empresa de entregas sua atividade-fim e esta monta escalas, fiscaliza horários, bem como faz a intermediação do pagamento feito pela agência.

O Ifood, em sua defesa, disse que não havia intermediação de mão de obra. Afirmou que atua apenas com contratos de intermediação de negócios, o que afastaria a aplicabilidade da Súmula 331 do TST. Conforme essa súmula, se a prestadora de serviços não efetuar o pagamento dos créditos salariais devidos ao trabalhador, a responsabilidade deve ser transferida à tomadora de serviços, responsável subsidiária.

O juiz do trabalho Luiz Eduardo Paraguassu, na sentença, adotou o entendimento do Juízo da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul (SP). Ele explicou que o Ifood faz parcerias com empresas para intermediar os serviços dos entregadores. Pela análise do contrato feito entre as empresas, o magistrado apontou a existência de uma cláusula em que o serviço de delivery de comida figura como prestador de serviços de intermediação remunerando a empresa de entregas em um real por tarefa cumprida.

“Logo, não há como negar que os réus possuem uma relação jurídica tal como ocorre com as empresas tomadoras e intermediadoras de mão de obra”, afirmou Paraguassu.

Por outro lado, o juiz considerou que o Ifood, mesmo não sendo o tomador direto dos serviços dos entregadores, é a beneficiário dos serviços destes, já que quem seleciona e contrata a intermediadora de mão de obra é o próprio aplicativo. “Por essa razão, sendo uma empresa escolhida pela agência, a prestadora de serviços age em nome e como se fosse a própria plataforma”, pontuou. Paraguassu disse ainda que caberia ao Ifood fiscalizar a organização e execução dos contratos firmados entre ele e as empresas de entregas como forma de evitar a existência de fraude trabalhista.

Assim, Paraguassu entendeu que o aplicativo de delivery de comida é responsável subsidiário por eventual inadimplemento da empresa de entregas, uma vez que deixou de fiscalizar o contrato de prestação de serviços, que acabou agindo com nítida subordinação para com os entregadores. O magistrado apresentou jurisprudência sobre o assunto do TRT-2 (SP) e do TRT-1 (RJ).

O juiz do trabalho ainda destacou que esse entendimento não deve ser aplicado genericamente, sendo que cada caso deve ser avaliado especificamente com a análise individualizada das provas produzidas. Ele explicou que é necessária essa verificação para se chegar à conclusão de existência ou não de fraude trabalhista e do vínculo de emprego, pois nem todas as empresas trabalham de forma fraudulenta.” (TRT da 8ª região (GO) - Processo: 0010625-14.2021.5.18.0008).

Em um outro julgamento no TST, um motofretista que trabalhava para uma lanchonete em Belo Horizonte conseguiu obter o vínculo de emprego e as parcelas decorrentes. A Sexta Turma concluiu que a lanchonete necessitava continuamente do trabalho dos motoboys para entregar seus sanduíches e pizzas, utilizando-se, permanentemente, da mão de obra de entregadores. Evidenciou-se para a Turma que a entrega é um dos fatores essenciais ao funcionamento da empresa, inserindo-se na sua atividade-fim.

A desembargadora Maria Laura Franco Lima de Faria entende que é inegável a existência de vínculos entre os motoboys e empresas cujas entregas via delivery são essenciais para suas atividades. Segundo elas, esse tipo de relação é eventual, habitual e essencial. Por isso, defende que não é correta a terceirização, já que em casos de atividades essenciais, deverá sempre haver vínculo de emprego. Ela destaca ainda que,

nesses casos, mesmo que haja a terceirização, a responsabilidade por acidentes decorrentes dessas atividades recai sobre o contratante e não sobre o motoboy. (Jus Brasil – Acesso em 23/11/2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no exposto, percebe-se que as mudanças na dinâmica do mercado, especialmente após a pandemia, com a crescente do número de motoboys, demonstra a efetividade do judiciário se atentar aos vínculos empregatícios que são firmados com essas classe.

É notório que a situação se torna ainda mais delicada quando esses trabalhadores veem nas motocicletas a única maneira de sobrevivência, assim, acabam por aceitarem condições injustas. Há ainda, situações em que os mesmos não possuem consciência de seus direitos e por isso, se tornam negligenciados.

No que se refere aos tribunais do trabalho, os juízes possuem grande entendimento da necessidade de assegurar os direitos desses motociclistas, que, por vezes, ao terem ser direitos ceifados, são responsabilizados por situações que não deveriam e colocam suas vidas em risco.

É uma situação que requer atenção, para que, as empresas tratem os trabalhadores de forma digna, garantindo descansos e cumprimento de horas corretas, além de oferecer equipamentos de segurança necessários e pontos de apoio para descansos ao longo do expediente e realização de atividades básicas, como alimentação e necessidades fisiológicas. Além disso, é de extrema importância que sejam remunerados da maneira devida e que também, haja uma fiscalização sobre o cumprimento dessas ações.

REFERÊNCIAS

<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf> (Acesso em Outubro, 2023)

<https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Estrategico-%E2%80%93-05-10.pdf> (Acesso em Novembro, 2023)

<https://www.folhaonline.es/artigo-motoboy-conheca-seus-direitos-na-relacao-de-trabalho/#:~:text=Desse%20modo%2C%20o%20motoboy%20passa,de%20demiss%C3%A3o%20sem%20justa%20causa.> (Acesso em Outubro, 2023)

<https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/direitos-motoboys-tst.htm> (Acesso em Novembro, 2023)

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/breves-comentarios-sobre-o-contrato-de-trabalho/112020589> (Acesso em Outubro, 2023)

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conceito-de-contrato-de-trabalho-e-os-elementos-da-relacao-de-emprego/1128467079> (Acesso em Outubro, 2023)

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/contrato-de-trabalho-e-o-vinculo-empregaticio/1807488903#:~:text=A%20exist%C3%Aancia%20de%20um%20v%C3%ADnculo,seguro%2Ddesemprego%2C%20entre%20outros.> (Acesso em Outubro, 2023)

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/motoboy-tem-direito-a-periculosidade/338912426#:~:text=Todo%20Motoboy%20tem%20direito%20a,receber%20o%20adicional%20de%20periculosidade.> (Acesso em Novembro, 2023)

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/video-elementos-essenciais-do-contrato-de-trabalho/1172761298> (Acesso em Outubro, 2023)

<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/justica-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-a-loggi-e-motoboys-e-impoe-multa-de-r-30-milhoes/790622547> (Acesso em Novembro, 2023)

<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/tst-justica-reconhece-vinculo-entre-motoboys-e-empresas-com-servico-de-entrega/3176346> (Acesso em Novembro, 2023)

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=formaliza%C3%A7%C3%A3o+do+contrato+de+trabalho> (Acesso em Novembro, 2023)

<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5851.pdf> (Acesso em Novembro, 2023)

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10617/7605>. (Acesso em Outubro, 2023)

<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/sentenca-judicial-em-primeira-instancia-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-entregador-e-empresa-de-delivery> (Acesso em Novembro, 2023)

<https://www.trt18.jus.br/portal/motoboy-ifood/>