



**IASMIM CRISTINE DA SILVA MARTINS E
RAYANNE OLÍMPIA DE SANTANA MONTEIRO LOBATO**

TRABALHADORES E EMPRESAS DE DELIVERY

PORTO VELHO

2023

**IASMIM CRISTINE DA SILVA MARTINS E
RAYANNE OLÍMPIA DE SANTANA MONTEIRO LOBATO**

TRABALHADORES E EMPRESAS DE DELIVERY

Artigo apresentado ao Centro Universitário
São Lucas Porto Velho, como requisito para
obtenção de nota na disciplina Trabalho de
Conclusão de Curso II, no curso de Direito.
Orientador: Uérlei Magalhães de Moraes.

PORTO VELHO

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

Martins, Iasmim Cristine da Silva¹. 1997. Lobato, Rayane Olímpia Monteiro². 1999.

TRABALHADORES E EMPRESAS DE DELIVER/Iasmim Cristine da Silva Martins,
Rayanne Olímpia de Santana Monteiro Lobato. Porto Velho: Faculdade São Lucas - Afya -
2023.

26.fl.

Trabalho de conclusão de curso (Direito) — Faculdade São Lucas - Afya, 2023. Porto
Velho – Rondônia.

Orientador(a): Me. Uérlei Magalhães De Moraes.

1. Entregador. 2. Vínculo Empregatício. 3. Entregadores. I. Título.

CDD 340

**IASMIM CRISTINE DA SILVA MARTINS E
RAYANNE OLÍMPIA DE SANTANA MONTEIRO LOBATO**

TRABALHADORES E EMPRESAS DE DELIVERY

Artigo apresentado ao Centro Universitário São Lucas, como parte dos requisitos para obtenção de nota na Disciplina Trabalho de Conclusão de Curso – TCCII, no curso de Direito, sob orientação do Prof. Uérlei Magalhães de Moraes.

Porto Velho, 26 de Junho de 2023.

Avaliação/Nota: 9

BANCA EXAMINADORA

Me. Uérlei Magalhães de Moraes
Titulação e Nome

Faculdade São Lucas - Afya

Esp. Delner do Carmo Azevedo
Titulação e Nome

Faculdade São Lucas – Afya

Esp. Edivaldo Waldemar Genova
Titulação e Nome

Faculdade São Lucas – Afya

TRABALHADORES E AS EMPRESAS DE DELIVERY

WORKERS AND DELIVERY COMPANIES

Iasmim Cristine da Silva Martins¹

Rayanne Olímpia de Santana Monteiro Lobato²

Uérlei Magalhães de Morais³

Resumo: O presente artigo tem como objetivo apresentar um breve estudo sobre a função dos trabalhadores de delivery, conhecidos como “motoboy”, bem como as suas necessidades e as dificuldades que os norteiam. É importante salientar que, assim como todas as profissões, o trabalhador que exerce este serviço tem respaldo jurídico, seja ele como prestador de serviço autônomo ou como empregado. A análise realizada terá como finalidade trazer a discussão em torno dos direitos dos trabalhadores de delivery que tem se intensificado, com debates sobre a classificação correta do vínculo empregatício, remuneração justa, segurança no trabalho e acesso a benefícios como seguro saúde e aposentadoria. O equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos direitos trabalhistas tem sido um desafio para as empresas de delivery e para os governos. Será demonstrado que grande parte das atividades de “*motofrees*” possui os requisitos do vínculo empregatício, o qual já vem sendo reconhecido pelos Tribunais Trabalhistas de todo país, chegando-se à conclusão de que os tomadores de serviços deixam de cumprir as leis visando a economia em suas atividades empresárias, o que acaba por gerar danos na esfera social e econômica dos prestadores de serviços, empregados.

Palavras-chave: Trabalhadores de Delivery; Empresas; Consumidor.

Abstract: This article aims to present a brief study on the role of delivery workers, known as "motoboy," as well as their needs and the challenges they face. It is important to emphasize that, like any other profession, workers in this field have legal support, whether as independent contractors or as employees. The analysis conducted intends to contribute to the ongoing discussion regarding the rights of delivery workers, which has been intensifying, with debates focusing on the correct classification of employment relationships, fair remuneration, workplace safety, and access to benefits such as health insurance and retirement plans. Balancing flexibility and the protection of labor rights has been a challenge for both delivery companies and governments. It will be demonstrated that a significant portion of the activities performed by "motofrees" meet the criteria for an employment relationship, which has already been recognized by Labor Courts throughout the country. Consequently, it can be concluded that service providers fail to comply with labor laws, prioritizing cost-cutting measures in their business activities, which ultimately results in social and economic harm to the workers employed in this sector.

Keywords: Delivery Workers; companies; Consumer.

¹ Iasmim Cristine da Silva MARTINS – iasmimsilva929@yahoo.com.

² Rayanne Olímpia de Santana Monteiro LOBATO – rayanne.om@hotmail.com.

³ Uérlei Magalhães de Morais – uerlei.morais@saolucas.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O serviço de entrega é prestado através de uma empresa que concede o motoboy por meio de aplicativos como Uber, Rappi, IFOOD, entre outras. Isto é, toda e qualquer empresa que opta pelo delivery como meio de assegurar que o seu produto chegue ao cliente, é necessário primeiramente que se faça um cadastro junto ao aplicativo e, com isso, consegue realizar as vendas fora de seu estabelecimento comercial.

A relação entre trabalhadores e empresas de delivery tem se tornado um tema cada vez mais relevante e complexo nos dias atuais. Com o advento das plataformas digitais e o crescimento do comércio eletrônico, o setor de entregas tem experimentado um rápido crescimento e transformações significativas. Nesse contexto, surge a necessidade de compreender e analisar as dinâmicas de trabalho, os direitos dos trabalhadores e as responsabilidades das empresas nesse cenário.

O reconhecimento do vínculo empregatício, além de conceder direitos de natureza trabalhista, ainda iria gerar benefícios sociais em razão de imprevistos com saúde e aposentadoria, pois também seriam segurados obrigatórios da previdência social.

Os trabalhadores de delivery, conhecidos como motoboys ou entregadores, desempenham um papel fundamental na cadeia de suprimentos, garantindo que produtos e serviços cheguem de forma rápida e eficiente aos consumidores. No entanto, a natureza do trabalho de delivery muitas vezes apresenta desafios e questões que merecem atenção.

Este trabalho tem como objetivo explorar as características desse tipo de serviço, discutindo as diferentes formas de contratação, como a prestação de serviços autônoma ou o vínculo empregatício, e as consequências legais e sociais associadas a cada uma delas. Serão abordadas as necessidades e dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores de delivery, bem como as questões relacionadas à remuneração, jornada de trabalho, segurança e proteção social.

De acordo com o artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a relação de trabalho autônomo, na qual o trabalhador presta serviço de natureza urbana ou rural, de forma eventual ou não, onerosa, não caracteriza vínculo empregatício, havendo críticas pelo Poder Judiciário Trabalhista em face da redação do referido dispositivo quando presentes os elementos que configurar o vínculo empregatício.

O presente artigo objetiva analisar os fatores encontrados na prestação de serviços pelos motoboys aos estabelecimentos que trabalham com *delivery* que possam ser responsáveis pela geração de vínculo empregatício, bem como apresentar a forma de

prestação de serviço que apenas poderá caracterizar um trabalho autônomo, sem vínculo.

Ainda, busca-se demonstrar que a inexistência de leis específicas que regulem o trabalho de motoboys em favor das empresas que realizam serviço *delivery* pode gerar insegurança jurídica na relação entre tomador e prestador de serviço, o que desencadeará inúmeras demandas judiciais em que se objetivará o reconhecimento do vínculo empregatício.

Dessa forma, almeja-se apresentar a problemática no que se refere a falta do vínculo empregatício entre as empresas que atuam por meio de *delivery* e os trabalhadores que prestam o serviço aquelas, fazendo uma ligação entre a forma que é prestado os serviços e os elementos do vínculo empregatício.

Por fim, será analisado o papel das empresas de *delivery* nesse contexto, discutindo sua responsabilidade na garantia dos direitos trabalhistas, a adoção de práticas justas de remuneração e a promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis. Ademais, será examinada a legislação existente e a jurisprudência relacionada ao tema, buscando compreender os posicionamentos dos tribunais em relação ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Ao aprofundar nossa compreensão sobre a relação entre trabalhadores e empresas de *delivery*, poderemos contribuir para um debate informado e construtivo sobre a regulamentação e proteção dos direitos desses profissionais. O objetivo é buscar um equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada por esse tipo de trabalho e a garantia de condições justas e dignas para os trabalhadores envolvidos nesse setor em constante evolução.

A metodologia adotada se deu por meio do método bibliográfico e método científico indutivo, utilizando para a construção da conclusão do artigo, o ordenamento jurídico brasileiro, bem como entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da temática.

2 DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Nesse preâmbulo, existe uma diferença a ser observada, pois a relação de emprego é um gênero que nasce dentro da relação de trabalho, ou seja, para existir uma relação de emprego é preciso que haja uma relação de trabalho, entretanto, nem todo trabalho será emprego.

Isso ocorre porque a relação de trabalho é o vínculo jurídico entre uma pessoa que desempenha um serviço e alguém que remunera esse serviço. A relação de trabalho não gera, necessariamente, vínculo empregatício, já que para que se torne uma relação empregatícia é

preciso preencher alguns requisitos, tais como onerosidade, não eventualidade, pessoalidade, subordinação e a necessidade de que a pessoa contratada para o labor seja pessoa física, de acordo a CLT.

Outrossim, conforme a Lei nº 13.467 de 2017, dentro da relação de trabalho existe o trabalhador autônomo que se trata de uma pessoa que presta serviço de natureza urbana ou rural, de forma eventual ou não, onerosa, mas que não se caracteriza como empregado, segundo aduz o art. 442-B da CLT, vejamos (BRASIL, 2017):

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista na Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Destaca-se que, nessa relação inexistente relação de emprego, considerando que não há relação de subordinação, visto que o trabalhador autônomo pode laborar para outras empresas.

Em suma, ao passo que a relação de trabalho é um termo mais amplo que engloba qualquer forma de trabalho remunerado, a relação de emprego é tipo específico de relação de trabalho caracterizado pela existência de um contrato de trabalho vinculado de subordinação entre o empregador e o empregado.

A Consolidação das Leis de Trabalho aborda os elementos supracitados 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 empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Explicando os artigos mencionados, conforme o Art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) onde estabelece o conceito de empregado, definindo quem é considerado um trabalhador subordinado para fins trabalhistas. De acordo com o artigo, “considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, de forma subordinada e mediante pagamento de salário”.

Isso significa que, para ser considerado um empregado de acordo com a CLT, é

necessário que a pessoa trabalhe de forma não eventual, ou seja, de maneira contínua e não esporádica. Além disso, deve haver uma relação de subordinação entre o empregado e o empregador, em que o empregado esteja sujeito a ordens e diretivas do empregador no desempenho de suas atividades. Por fim, o empregado deve receber uma remuneração pelo trabalho prestado na forma de salário.

Já o artigo 3º da CLT estabelece as características essenciais da relação de emprego. Segundo esse artigo, considera-se relação de emprego toda relação de trabalho subordinado, oneroso, não eventual e pessoal, independentemente da forma como é estabelecida.

Dessa forma, o artigo 3º reforça os elementos fundamentais para caracterizar uma relação de emprego, que incluem a subordinação do trabalhador ao empregador, a existência de uma contraprestação financeira (onerosidade), a continuidade na prestação de serviços (não eventualidade) e a necessidade de uma relação pessoal entre as partes.

Esses dois artigos da CLT são de extrema importância para definir o conceito de empregado e as características essenciais da relação de emprego, servindo como base para a análise e aplicação das normas trabalhistas no Brasil.

Diante disso, sob a ótica jurídica, empregado é a pessoa física que presta pessoalmente serviços de maneira não eventual, subordinada e remunerada, significa que ausência de um desses requisitos implica na não caracterização do vínculo empregatício.

3 TRABALHADORES E AS EMPRESAS DE DELIVERY

Os trabalhadores e as empresas de delivery são uma parte significativa da economia atual, especialmente dentro do âmbito eletrônico e entrega de alimentos. Essa forma de prestação de serviços é conhecida como delivery ou entrega sob demanda, na qual os consumidores solicitam produtos ou refeições através de aplicativos ou plataformas online, e os trabalhadores são responsáveis por fazer as entregas.

Os trabalhadores de Delivery podem ser classificados de diferentes maneiras, dependendo do arranjo e modelo de negócios adotados pelas empresas. Alguns desses trabalhadores podem ser contratados de forma direta pelas empresas, assim fazendo jus a todos os direitos assegurados pelas leis trabalhistas, podendo ser-lhes assegurados salário mínimo, horas de trabalhados regulares, seguro-desemprego e benefícios sociais.

Entretanto, há uma parcela significativa de trabalhadores de delivery que são considerados independentes ou autônomos. São estes chamados de prestadores de serviços

por meio de plataformas digitais e não possuem vínculo formal de emprego com as empresas de delivery. Esses colaboradores tem mais autonomia no quesito de escolha de horários de trabalho, aceitação de solicitações, por outro lado podem ter menos proteção e benefícios do que os trabalhadores contratados.

As empresas de delivery, por sua vez, operam as plataformas e aplicativos que conectam os consumidores aos trabalhadores de entrega. Geralmente, são responsáveis por garantir uma experiência de entrega eficiente e satisfatória, gerenciam a logística, mantêm a qualidade do serviço e lidam com os pagamentos.

3.1 Formas de prestação do serviço das empresas que trabalham com delivery

Há inúmeras formas de se utilizar o mecanismo de delivery, há entregadores que utilizem apenas esporadicamente, também tem os que usam a plataforma como principal fonte de renda. Da mesma forma as empresas, que podem atender seus clientes no próprio ambiente e pelo serviço de entrega, bem como podem oferecer seus serviços somente por meio do aplicativo.

As empresas de delivery podem adotar diferentes formas de prestação de serviço para atender às demandas dos consumidores e garantir a eficiência das entregas. Aqui estão algumas das formas mais comuns de prestação de serviço das empresas de delivery:

1. **Contratação direta de entregadores:** Algumas empresas de delivery contratam entregadores como funcionários diretos. Nesse modelo, os entregadores são formalmente empregados pela empresa e têm um vínculo de emprego com direitos e benefícios trabalhistas, como salário fixo, seguro, férias remuneradas e outros benefícios.
2. **Prestadores de serviços autônomos:** Muitas empresas de delivery operam com um modelo em que os entregadores são considerados trabalhadores autônomos ou independentes. Nesse caso, os entregadores não têm um contrato de trabalho formal, mas são responsáveis por se registrarem como prestadores de serviços, gerenciarem seus próprios horários e arcarem com suas despesas, como veículo e equipamentos.
3. **Parcerias com estabelecimentos comerciais:** Algumas empresas de delivery estabelecem parcerias com restaurantes, supermercados ou outras empresas para oferecer serviços de entrega. Nesse modelo, a empresa de delivery atua como intermediária entre o estabelecimento e o consumidor,

fornecendo a plataforma e a logística para que os produtos sejam entregues aos clientes.

4. Rede de entregadores independentes: Algumas empresas de delivery operam com uma rede de entregadores independentes que se cadastram na plataforma e aceitam solicitações de entrega conforme sua disponibilidade. Nesse modelo, os entregadores têm flexibilidade para escolher as entregas que desejam realizar e não possuem um vínculo formal de emprego com a empresa.

5. Terceirização para empresas de logística: Em alguns casos, as empresas de delivery terceirizam completamente as atividades de entrega para empresas de logística especializadas. Nesse modelo, a empresa de delivery concentra-se em receber os pedidos, gerenciar a plataforma e repassar os pedidos para a empresa de logística, que é responsável por realizar as entregas de forma independente.

As plataformas digitais são estruturas tecnológicas que permitem a conexão entre diferentes grupos de usuários, como clientes, anunciantes, provedores, produtores e distribuidores, atuando como intermediárias nessa interação. Além de facilitar essa conexão, as plataformas vão além do aspecto tecnológico e comunicativo, estabelecendo um modelo de interação capitalista baseado na compra e venda de diversos produtos, ao mesmo tempo em que governam e restringem as possibilidades de ação dos usuários. Assim entendeu o autor do livro *Capitalismo de Plataforma* Nick Srnicek, vejamos:

“As plataformas digitais são infraestruturas digitais que permitem a interação de mais de um grupo e assim se posicionam como intermediárias que conectam usuários diferentes como clientes, anunciantes, provedores, produtores e distribuidores. Mais do que apenas conectar os seus usuários, as plataformas transcendem esta faceta tecnológica e comunicativa, porque constroem um modo de interação capitalista de compra e venda de diversas mercadorias, no sentido de governar e delimitar as possibilidades de ação dos seus usuários. Por conseguinte: “aplicativo” é apenas um programa informático reduzido para telefones celulares, mas tem servido equivocadamente de metonímia para uma rede tecnológica (aplicativo, site, dados, algoritmos etc.), criado por uma empresa com certos interesses econômicos.” (SRNICEK, 2018, p. 128).

É importante frisar que as formas de prestação de serviço podem variar de acordo com o país, as regulamentações trabalhistas locais e as políticas adotadas pelas empresas de delivery. Além disso, a evolução do setor e a discussão em torno dos direitos dos

trabalhadores podem influenciar as práticas adotadas pelas empresas de delivery.

3.2 Trabalhadores Alvos das empresas de Delivery

As empresas de delivery têm como alvo principal os trabalhadores que desempenham a função de entregadores, também conhecidos como motoristas de entrega, mensageiros ou couriers. Esses trabalhadores são responsáveis por fazer a coleta dos produtos ou refeições nos estabelecimentos comerciais e realizar as entregas aos clientes finais.

Os entregadores podem ser contratados diretamente pelas empresas de delivery como funcionários, seguindo as normas e regulamentações trabalhistas vigentes, ou podem atuar como trabalhadores independentes, cadastrando-se nas plataformas digitais das empresas e aceitando solicitações de entrega de acordo com sua disponibilidade.

Os entregadores de delivery são caracterizados pela mobilidade e flexibilidade necessárias para realizar as entregas de forma rápida e eficiente. Eles geralmente utilizam veículos motorizados, como motocicletas, bicicletas ou carros, dependendo das demandas da empresa e das condições locais. Além disso, algumas empresas de delivery também empregam entregadores a pé para áreas de curta distância.

É importante mencionar que, além dos entregadores, as empresas de delivery também podem ter outros trabalhadores em sua equipe, como funcionários responsáveis pela gestão da plataforma, atendimento ao cliente, suporte técnico e logística. No entanto, os entregadores são a parte central da operação de entrega e são considerados os principais trabalhadores-alvo dessas empresas.

3.3 A Linha tênue entre o trabalhador de delivery autônomo e o celetista

A linha tênue entre o trabalhador de delivery autônomo e o celetista refere-se à diferença sutil e complexa na classificação do vínculo empregatício desses profissionais. Enquanto o trabalhador autônomo atua de forma independente, sem subordinação direta a uma empresa, o celetista é considerado um empregado com direitos e proteções estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A distinção entre essas categorias muitas vezes é determinada pela natureza da relação de trabalho estabelecida entre o entregador e a empresa de delivery. Aspectos como autonomia na escolha de horários e trajetos, utilização de veículo próprio e ausência de controle direto da empresa podem indicar um vínculo autônomo. Por outro lado, se o

entregador é submetido a controle de jornada, recebe instruções detalhadas sobre a realização das entregas e utiliza recursos fornecidos pela empresa, pode ser considerado um empregado celetista.

A interpretação da lei trabalhista e a jurisprudência têm um papel fundamental na determinação do vínculo empregatício. Os tribunais avaliam diversos elementos para decidir se o trabalhador deve ser classificado como autônomo ou celetista, considerando não apenas o que está formalizado no contrato, mas também a realidade dos fatos e a relação de dependência econômica existente.

A linha tênue entre essas categorias reflete a complexidade do trabalho de delivery, que envolve características tanto de autonomia quanto de subordinação. É um tema em constante debate, à medida que novos casos são levados aos tribunais e as legislações trabalhistas são revisadas para se adaptarem às transformações do mercado de trabalho.

4 ENTENDIMENTOS DOS TRIBUNAIS FRENTE A LEGALIDADE DO TRABALHO PRESTADO ÀS EMPRESAS COM SERVIÇO DE DELIVERY

O entendimento dos tribunais quanto à legalidade do trabalho prestado às empresas com serviço de delivery pode variar dependendo do país e do contexto jurídico específico. No entanto, vou fornecer algumas informações gerais sobre as tendências e decisões que têm sido observadas em diferentes jurisdições.

Reconhecimento de vínculo empregatício em muitos países, os tribunais têm se pronunciado sobre a existência de vínculo empregatício entre os entregadores e as empresas de delivery, mesmo quando essas empresas classificam os entregadores como trabalhadores autônomos. Os tribunais consideram fatores como a subordinação jurídica, controle exercido pela empresa sobre a atividade do entregador, exclusividade na prestação de serviços, uniformes fornecidos pela empresa, entre outros elementos, para determinar a existência do vínculo de emprego.

Direitos trabalhistas, os tribunais têm reconhecido cada vez mais os direitos trabalhistas dos entregadores, mesmo quando classificados como autônomos. Isso inclui o direito a salário mínimo, horas extras, férias remuneradas, benefícios previdenciários, entre outros. Os tribunais têm argumentado que, independentemente da classificação dada pela empresa, a realidade do trabalho prestado e a dependência econômica do entregador em relação à empresa são fatores relevantes para a determinação dos direitos trabalhistas.

Responsabilidade solidária em alguns casos, os tribunais têm adotado a

responsabilidade solidária entre as empresas de delivery e os estabelecimentos comerciais parceiros. Isso significa que, em caso de descumprimento de direitos trabalhistas, tanto a empresa de delivery quanto o estabelecimento podem ser responsabilizados legalmente pelos direitos dos trabalhadores. Essa medida busca garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados em toda a cadeia de prestação de serviços de entrega.

Regulamentação específica, alguns países têm adotado regulamentações específicas para o setor de delivery, buscando garantir direitos e proteções adequadas aos trabalhadores. Essas regulamentações podem envolver requisitos mínimos de remuneração, limites de jornada de trabalho, fornecimento de equipamentos de segurança, entre outros aspectos relacionados às condições de trabalho. Os tribunais tendem a considerar essas regulamentações ao analisar casos relacionados a trabalhadores de delivery.

No que se refere a essa questão, existem decisões judiciais que tanto reconhecem quanto negam o vínculo empregatício entre os entregadores e as empresas de entrega por aplicativos. A maioria das decisões até o momento tem negado tal vínculo, argumentando que o requisito da subordinação não está presente na prestação dos serviços. No entanto, já há precedentes que reconhecem essa relação, como o caso descrito na jurisprudência a seguir.

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-210009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020).

A jurisprudência supramencionada referente ao caso da Rappi Brasil, reconhece a existência de vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual (Rappi) e os entregadores. A decisão se baseia em diversos elementos que indicam a presença dos requisitos característicos de uma relação de emprego.

Essa decisão analisou os elementos presentes na relação entre a Rappi e os entregadores e concluiu que há vínculo empregatício entre as partes, reconhecendo assim os direitos trabalhistas e as obrigações decorrentes dessa relação.

Seguindo, A decisão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Processo 10575-88.2019.5.03.0003 (Agravio de instrumento em recurso de revista), confirmou a posição da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, no sentido de negar a existência de relação de emprego entre os motoristas e o aplicativo de mobilidade urbana Uber. (TST, 2020, online).

Isso significa que, de acordo com essa jurisprudência, os motoristas que prestam serviços para o Uber não são considerados empregados da empresa. Essa decisão tem impacto na interpretação e aplicação das leis trabalhistas em casos envolvendo a Uber e motoristas, estabelecendo um entendimento de que não há vínculo de emprego entre as partes.

Mas assim como o processo do Rappi mencionado neste tópico, há decisões que impugnam o Tribunal Superior do Trabalho e Superior Tribunal de Justiça, em que o Juiz de Direito Átila da Rold Roesler, reconheceu o vínculo trabalhista entre um motorista e a Uber na Ação Trabalhista – Rito Ordinário de número 0021864-81.2017.5.04.0028 vejamos:

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

A jurisprudência mencionada se refere a uma decisão judicial em um processo específico, onde o reclamante (trabalhador) entrou com uma ação contra a reclamada (Uber)

buscando o reconhecimento de uma relação de emprego e a solicitação de diversos direitos trabalhistas.

Nessa decisão, o juiz julgou parcialmente procedentes os pedidos do reclamante contra a Uber. Foram estabelecidas as seguintes condenações para a empresa:

- a) Reconhecimento da relação de emprego entre o reclamante e a Uber no período de 25/04/2016 a 17/05/2017, na função de "motorista". Isso significa que o juiz considerou que durante esse período houve uma relação de emprego entre o reclamante e a Uber, e não apenas uma relação de prestação de serviços autônoma ou contratual.
- b) Pagamento de diversos direitos trabalhistas ao reclamante, incluindo saldo de salário, aviso-prévio indenizado, gratificação natalina proporcional (13º salário proporcional), férias proporcionais acrescidas de 1/3 e depósitos de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) referentes ao período contratual, além da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

O juiz também determinou que a Uber realizasse as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do reclamante, registrando os dados mencionados anteriormente, e efetuasse o recolhimento dos depósitos de FGTS referentes ao período de trabalho.

É importante ressaltar que as decisões dos tribunais podem variar em diferentes jurisdições e casos específicos. Recomenda-se consultar a legislação e jurisprudência do país em questão para obter informações mais precisas sobre o entendimento dos tribunais em relação à legalidade do trabalho prestado às empresas de delivery.

5 CRESCIMENTO DO NÚMERO DE TRABALHADORES DE DELIVERY E DIREITOS JÁ ALCANÇADOS

Nos últimos anos, tem havido um aumento significativo no número de trabalhadores de delivery devido ao crescimento do setor de serviços de entrega. Essa expansão é impulsionada principalmente pelo avanço da tecnologia e pela popularização das plataformas de delivery online, que facilitam a conexão entre estabelecimentos comerciais e consumidores.

No entanto, o crescimento rápido desse setor também tem levantado questões sobre os direitos trabalhistas e a proteção social desses trabalhadores. A natureza flexível e muitas vezes autônoma do trabalho de delivery pode criar desafios em relação à definição de

vínculo empregatício e à aplicação dos direitos trabalhistas tradicionais.

Existem trabalhadores que exercem a função de entregador para mais de uma empresa, ou seja, esses trabalhadores não querem vínculo, mas é necessário que a eles sejam assegurados direitos bem como daqueles que trabalham em função apenas de uma. Quando se fala em assegurar direitos é necessário olhar toda a categoria de forma desigual, mas a medida da sua desigualdade, dispõe o Princípio da Igualdade (Art. 5º caput da Constituição Federal), ou seja, é necessário analisar casos e casos afim de amparar a classe trabalhadora.

O princípio da igualdade, estabelecido no artigo 5º, parágrafo inicial, da Constituição Federal, vai além de garantir apenas uma igualdade formal diante da lei, mas também busca promover uma igualdade material com base em determinados critérios. O objetivo é alcançar uma igualdade proporcional, levando em consideração que situações provenientes de fatos diferentes não podem ser tratadas de forma igual.

O autor Nelson Nery Junior (2014) traz o entendimento de igualdade da seguinte forma, “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de sua desigualdade.

Foi promulgada a Lei 14.297/22 em São Paulo, que introduz medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço de entrega. A legislação exige que as empresas contratem um seguro contra acidentes em benefício dos entregadores durante o período de retirada e entrega de pedidos. A lei tem origem na PL 1665/20, tem como autor o deputado Ivan Valente do PSOL/SP (e outros 9 deputados).

A Lei 14.297/22 é uma legislação que estabelece regras emergenciais de proteção aos entregadores de aplicativos durante a pandemia. Essa lei foi sancionada com o objetivo de garantir direitos e segurança aos trabalhadores de delivery, que desempenham um papel essencial na entrega de produtos e serviços.

Entre as principais disposições da Lei 14.297/22, destaca-se a obrigatoriedade de as empresas de aplicativos de entrega contratarem um seguro contra acidentes em benefício dos entregadores durante o período de retirada e entrega de pedidos. Isso visa garantir uma proteção financeira aos trabalhadores em caso de acidentes durante o exercício de suas atividades.

Além disso, a legislação prevê assistência financeira aos entregadores que forem contaminados pela COVID-19, reconhecendo a necessidade de amparo diante dos riscos à saúde decorrentes da pandemia. Também são estabelecidos cuidados específicos em relação à prevenção da doença, buscando garantir a segurança dos trabalhadores e minimizar os impactos da disseminação do vírus.

Vale ressaltar que a proposta original aprovada no Congresso previa ainda a garantia de alimentação aos trabalhadores, porém, esse e outros pontos foram vetados pelo presidente Jair Bolsonaro. O veto presidencial pode ser apreciado pelos parlamentares em um prazo determinado, permitindo a revisão das disposições vetadas.

A Lei 14.297/22 reflete a preocupação em assegurar direitos básicos aos trabalhadores de delivery, reconhecendo a importância desses profissionais e os desafios enfrentados por eles no exercício de suas atividades. A legislação busca equilibrar a flexibilidade inerente ao trabalho de delivery com a necessidade de proteção social e garantia de condições de trabalho justas e seguras.

5.1 Como ficou a questão salarial desses trabalhadores

A questão salarial dos entregadores de delivery pode variar dependendo do país, do tipo de trabalho e do acordo estabelecido entre os entregadores e as empresas de entrega. Vou fornecer algumas informações gerais sobre como essa questão costuma funcionar, mas é importante ressaltar que os detalhes específicos podem variar em diferentes contextos.

Na maioria dos casos, os entregadores de delivery trabalham como autônomos ou contratados por empresas de entrega. Se forem autônomos, eles normalmente recebem um valor por entrega realizada ou por hora trabalhada. Esse valor pode ser fixo ou variável, dependendo da empresa e do tipo de entrega.

Se forem contratados por empresas de entrega, os entregadores podem receber um salário fixo por mês, um valor por entrega ou uma combinação de ambos. Novamente, isso pode variar dependendo da política da empresa.

Além disso, muitos entregadores de delivery recebem gorjetas dos clientes como uma forma adicional de remuneração. Essas gorjetas podem ser entregues em dinheiro ou através de plataformas de entrega online que permitem aos clientes deixar uma gorjeta ao fazer o pedido.

É importante destacar que em alguns países, como o Brasil, houve debates e discussões sobre as condições de trabalho e os direitos dos entregadores de delivery. Algumas regulamentações estão sendo implementadas em diferentes lugares para garantir melhores condições de trabalho, incluindo questões salariais, limites de horas trabalhadas e direito a benefícios.

No Brasil, a questão salarial dos entregadores de delivery tem sido objeto de muitas discussões e debates nos últimos anos. A maioria dos entregadores de aplicativos de

entrega, como iFood, Rappi, Uber Eats e outros, são considerados trabalhadores autônomos, o que significa que eles não possuem vínculo empregatício com as empresas e, portanto, não têm direito aos mesmos benefícios trabalhistas de um emprego formal.

Como autônomos, os entregadores de delivery geralmente recebem por entrega realizada ou por hora trabalhada, dependendo do aplicativo e do acordo estabelecido. O valor pago por entrega pode variar de acordo com a distância percorrida, a região em que o entregador está atuando e a demanda no momento. Já o pagamento por hora costuma ser fixo, mas também pode sofrer variações dependendo do aplicativo.

No entanto, é importante ressaltar que os ganhos dos entregadores de delivery podem ser bastante voláteis e variar consideravelmente de acordo com a demanda, o número de pedidos atendidos e outros fatores. Além disso, os entregadores dependem diretamente das gorjetas dos clientes como uma forma adicional de remuneração.

Recentemente, no Brasil, tem havido movimentos e debates em busca de melhores condições de trabalho para os entregadores de delivery. Algumas ações legais foram propostas e regulamentações estão sendo discutidas em várias cidades para garantir direitos mínimos e condições mais justas para esses trabalhadores, como o direito a uma remuneração mínima, seguro de acidentes e doenças ocupacionais, entre outros benefícios.

6 INSEGURANÇA E A DESVALORIZAÇÃO DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES DE DELIVERY

Compreendo que a insegurança e a desvalorização dos trabalhadores de delivery sejam preocupações importantes. Os trabalhadores de entrega estão expostos a diversos desafios e riscos no exercício de suas atividades, e é fundamental abordar essas questões.

Existem várias razões pelas quais os trabalhadores de delivery podem enfrentar insegurança e desvalorização. Alguns dos principais problemas incluem:

Condições de trabalho precárias, muitos trabalhadores de delivery são contratados como autônomos ou em regimes informais, o que pode resultar em falta de benefícios trabalhistas, como seguro de saúde, aposentadoria e licença remunerada. Além disso, eles podem enfrentar longas jornadas de trabalho, sem descanso adequado, e expostos a condições climáticas adversas e perigos no trânsito.

Remuneração inadequada, alguns trabalhadores de delivery podem receber salários baixos, especialmente quando consideramos as horas extras e os custos envolvidos no uso de veículos próprios. Além disso, muitas vezes são obrigados a arcar com despesas

relacionadas à manutenção de seus equipamentos de entrega.

Falta de segurança no trabalho, os entregadores estão sujeitos a situações de risco, como assaltos, ataques físicos e acidentes de trânsito. Além disso, a pressão para realizar entregas rápidas pode levar a comportamentos arriscados no trânsito, aumentando a possibilidade de acidentes.

A falta de segurança dos profissionais de delivery é uma preocupação legítima. Eles estão expostos a vários riscos no desempenho de suas atividades, incluindo assaltos, ataques físicos, acidentes de trânsito e até mesmo situações de violência verbal. Essa falta de segurança pode ser atribuída a vários fatores.

Riscos de criminalidade, os entregadores muitas vezes carregam objetos de valor, como dinheiro e produtos eletrônicos, o que os torna alvos de assaltantes. Além disso, algumas áreas podem ser mais propensas a crimes violentos, colocando os profissionais de delivery em maior risco.

A pressão por velocidade e eficiência, muitas empresas de delivery estabelecem metas de entrega rápidas, incentivando os entregadores a se movimentarem em alta velocidade. Essa pressão pode levar a comportamentos arriscados no trânsito, aumentando a probabilidade de acidentes.

Falta de medidas de segurança adequadas, em alguns casos, as empresas de delivery podem não fornecer aos seus trabalhadores os recursos e treinamentos necessários para lidar com situações de risco. Isso inclui treinamento em segurança pessoal, uso de sistemas de rastreamento e comunicação de emergência.

Para lidar com essas questões, é importante que haja uma colaboração entre empresas de delivery, governos e sindicatos para garantir melhores condições de trabalho para os entregadores. Algumas medidas que podem ser tomadas incluem, desde regulamentação adequada, é necessário que haja leis e regulamentações específicas para proteger os direitos e a segurança dos trabalhadores de delivery. Isso inclui estabelecer uma remuneração justa, limitar as horas de trabalho, garantir seguro de saúde e segurança no trabalho. Até diálogo e negociação, onde as empresas de delivery devem buscar o diálogo com os trabalhadores e seus representantes, como sindicatos, para entender suas preocupações e buscar soluções conjuntas. Negociações coletivas podem resultar em melhores condições de trabalho e remuneração mais justa. E investimento em tecnologia e segurança, onde as empresas de delivery devem investir em tecnologias e soluções que promovam a segurança dos trabalhadores, como rastreamento em tempo real, sistemas de segurança e treinamentos adequados. E conscientização e engajamento, é importante conscientizar os consumidores

sobre a importância de valorizar os trabalhadores de delivery, respeitar suas condições de trabalho e considerar a opção de dar gorjeta. O engajamento da sociedade civil também pode pressionar por melhores condições e direitos para esses profissionais.

6.1 Medidas que podem aumentar a segurança destes profissionais

As medidas de segurança podem e são necessárias em qualquer estabelecimento comercial, ou seja, sabe-se que os motoboys trabalham se movimentando para realizar as entregas, acontece que durante esse tempo de entrega poderá ocorrer situações deverás inoportunas, como assaltos, clientes agressivos, acidentes, entre outros. A falta de respaldo quando acontecem situações assim é evidente. Algumas dessas situações são gravadas o que pode ser considerada como prova para o trabalhador, isto porque acontece uma grande comoção nacional e os próprios consumidores tomam à frente para tentar evitar que episódios assim voltem a acontecer. Mas ainda existem muitos casos que não há alguém para gravar, documentar aquele incidente e muitas vezes o trabalhador só tem a sua palavra a seu favor. Por isto, é necessário adotar providências, das quais são:

1. **Investimento em tecnologia:** As empresas de delivery podem investir em tecnologias de segurança, como rastreamento em tempo real, botões de pânico ou dispositivos de segurança pessoal. Essas soluções podem ajudar a monitorar a localização dos entregadores e a fornecer uma resposta rápida em caso de emergência.
2. **Parceria com autoridades locais:** As empresas de delivery podem estabelecer parcerias com as autoridades locais para melhorar a segurança nas áreas em que operam. Isso pode incluir o compartilhamento de informações sobre áreas de risco, a implementação de medidas de segurança em conjunto e a colaboração em programas de treinamento.
3. **Treinamento em segurança:** É essencial que as empresas de delivery forneçam treinamentos adequados aos seus profissionais, abordando questões de segurança pessoal, direção defensiva e medidas de prevenção de assaltos. Esses treinamentos podem capacitar os entregadores a lidar com situações de risco de forma mais eficiente.
4. **Sensibilização pública:** É importante conscientizar o público em geral sobre a importância de respeitar e garantir a segurança dos profissionais de delivery. Campanhas de sensibilização podem ajudar a educar as pessoas sobre os

desafios enfrentados pelos entregadores e incentivar um comportamento respeitoso e solidário.

É fundamental que as empresas de delivery, governos, sociedade civil e os próprios profissionais trabalhem juntos para abordar a falta de segurança e garantir um ambiente de trabalho mais seguro para os entregadores.

7 O DESCASO QUANTO À SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DE DELIVERY

O trabalho de entregadores de delivery pode ser exigente e estressante, o que pode ter um impacto significativo na saúde mental desses profissionais. O constante ritmo acelerado, a pressão para cumprir prazos de entrega, o trânsito caótico e a falta de controle sobre as condições de trabalho são apenas alguns dos fatores que podem contribuir para o desgaste emocional dos entregadores.

O descaso em relação à saúde mental dos trabalhadores de delivery é uma questão preocupante. Muitos desses profissionais enfrentam longas jornadas de trabalho, incluindo horários noturnos e fins de semana, o que pode prejudicar sua qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, a falta de suporte emocional e recursos para lidar com o estresse e a pressão do trabalho pode agravar problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e esgotamento.

É importante reconhecer que a saúde mental é tão crucial quanto a saúde física, e as empresas têm a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho saudável e de oferecer suporte adequado aos seus funcionários. Isso inclui fornecer acesso a recursos e programas de apoio à saúde mental, como aconselhamento, terapia, treinamento de gerenciamento de estresse e programas de bem-estar.

Além disso, Alves (2011) aborda o assunto discutindo a forma como a subjetividade do trabalhador é capturada, o que pode ser percebido nas estruturas moldadas pelo mundo do trabalho, em que há uma manipulação do indivíduo. Essa manipulação fica evidente no discurso apresentado aos trabalhadores informais, subempregados e intermitentes, que os incentiva a acreditar que são seus próprios chefes, empreendedores ou autônomos ao trabalhar por meio de aplicativos, por exemplo.

Apesar de entendermos que o apoio psicológico durante e após a pandemia é de extrema importância para os trabalhadores de delivery. A crise global desencadeada pela pandemia do COVID-19 teve um impacto significativo na vida desses profissionais,

exacerbando os desafios e as pressões associadas ao trabalho de entrega.

Durante a pandemia, os entregadores de delivery enfrentaram um aumento na demanda por serviços de entrega, o que pode ter levado a jornadas de trabalho mais longas e intensas. Além disso, eles estiveram expostos ao risco de contrair o vírus, lidaram com a ansiedade em relação à saúde própria e de seus entes queridos e enfrentaram a incerteza econômica em meio às restrições e lockdowns.

Todo esse contexto pode ter impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores de delivery. Sentimentos de estresse, ansiedade, medo e isolamento social podem surgir ou ser agravados durante esse período desafiador. É por isso que o apoio psicológico desempenha um papel fundamental.

No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir que a saúde mental dos trabalhadores de delivery seja levada a sério e que medidas efetivas sejam implementadas. É fundamental que haja uma conscientização maior sobre os desafios enfrentados por esses profissionais e que sejam estabelecidas políticas e regulamentações que promovam o cuidado com a saúde mental no setor de entregas. Além disso, é importante que os trabalhadores sejam incentivados a buscar ajuda quando necessário e que existam recursos disponíveis para apoiá-los nesse processo.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o exposto, o presente artigo teve o objetivo de apresentar que o setor de delivery tem experimentado um crescimento significativo nos últimos anos, impulsionado pelo avanço tecnológico e pela mudança nos padrões de consumo. As empresas de delivery têm se tornado intermediárias entre estabelecimentos comerciais e consumidores, proporcionando conveniência e rapidez nas entregas.

No entanto, essa expansão também tem levantado questões relacionadas aos direitos trabalhistas e à proteção social dos trabalhadores envolvidos nesse setor. Os entregadores de delivery, em particular, enfrentam desafios em relação à definição de seu vínculo empregatício, remuneração adequada, condições de trabalho dignas e acesso a benefícios sociais.

É necessário que considerem que há muito o que observar que de fato não se aplicaria os direitos da relação de emprego em todos os casos, tendo em vista as regras necessárias fundamentadas pela Consolidação das Leis de Trabalho.

Os tribunais e legisladores têm se envolvido cada vez mais na discussão sobre a

regulamentação e proteção desses trabalhadores, buscando garantir que eles sejam tratados de acordo com as leis trabalhistas vigentes. Há um reconhecimento crescente de que muitos entregadores de delivery se enquadram nos requisitos de uma relação de emprego e, portanto, devem ter direito a benefícios e proteções garantidos por lei.

O que de fato acontece é a tentativa fraudulenta para a desconsideração e o afastamento do vínculo de emprego. As empresas no geral ainda continuam tentando os classificarem somente como autônomos, sabe-se que este trabalhador pode recusar a prestar o serviço e não sofrerá com nenhuma penalidade. Mas, ao contrário do que dispõe a lei, a recusa de trabalho poderá acarretar “gancho” de espera sem entregas e até mesmo a exclusão do trabalhador do Aplicativo. E em casos de motoboys que trabalham em uma única empresa, eles podem ficar sem o dinheiro de taxas de entrega.

É necessário olhar esses profissionais com mais atenção, não somente pelo lado trabalhista, mas também psicológico. É preciso considerar que eles estiveram na linha de frente assim como os profissionais de saúde durante a pandemia, quando tudo parou e aconteceu o lockdown, essa era uma das únicas categorias de profissionais que eram permitidos a continuar trabalhando, e aconteceu de muitos terem de recorrer as entregas de delivery pela demissão em massa que ocorreu durante os dois anos pandemia. Com isso, ocorre a preocupação com as contas e geralmente são essas preocupações que podem contribuir para que ocorram diversos problemas de saúde como por exemplo a ansiedade e depressão.

No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir que todos os trabalhadores de delivery sejam tratados de forma justa e tenham acesso a condições de trabalho adequadas. É necessário um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos trabalhistas, a fim de construir um setor de delivery sustentável e responsável, que valorize os trabalhadores e promova relações de trabalho justas e equitativas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo. 2011. Acesso em: 30 de maio de 2023

APOLINÁRIO, Lucimara Alves de Azevedo. **Vínculo empregatício dos entregadores de aplicativo**. 2022. <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/26789>. Acessado em: 03 de março de 2023.

AVANCINI, Guilherme Vitoriano. **PLATAFORMAS DE DELIVERY E ENTREGADORES: AUTÔNOMOS OU EMPREGADOS**. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO, p. 150.

<https://portal.trt14.jus.br/portal/sites/default/files/revista-eletronica-2022-02/Revista%20Eletronica%20TRT14%20-%20Fev22%20-%20Vol10%20-%20N01.pdf#page=150>

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. 2019. Acesso em: 20 de outubro de 2022.

CONJUR, **Juiz no RS reconhece vínculo e determina que Uber assine carteira de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/juizreconhece-vinculo-determina-uber-assine-carteira> Acesso em: 05 de junho de 2023.

LIMA, Jeniffer Leite; DE MELO, Angela Buffetti; PERPETUO, Claudia Lopes. **Pandemia e a exacerbação das vulnerabilidades sociais: impactos na saúde mental**. Akrópolis-Revista de Ciências Humanas da UNIPAR, v. 29, n. 1, 2021. Acesso em 01 de junho 2023.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Teoria geral dos recursos**. 7ª ed., São Paulo: RT, 2014. Acesso em: 30 de maio de 2023.

OLIVEIRA, Isadora et al. **EMPRESA DE DELIVERY IFOOD E SUAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Revista Projetos Extensionistas, v. 1, n. 2, p. 137-147, 2021. Acessado em: 26 de dezembro de 2022.

SILVA, Vinicius Brandão da. **A relação jurídica de trabalho entre entregadores de delivery de alimentos e seus tomadores de serviço suas principais características**. 2021. <http://hdl.handle.net/11612/3456> Acesso em: 06 de junho 2023.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataforma**. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018. Acesso em: 30 de maio de 2023.

SENADO NOTÍCIAS. **Projeto amplia garantias a entregadores de aplicativo**. [https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/07/20/projeto-amplia](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/07/20/projeto-amplia-garantias-a-) garantias-a-

entregadores-de-aplicativo. Acesso em: 28 de maio 2023.

TST, Tribunal Superior do Trabalho nega existência de vínculo empregatício entre motorista e Uber. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-11/tst-nega-existencia-vinculo-empregaticio-entre-motorista-uber>. Acesso em: 05 de junho de 2023.

TRT-2:1000963-33.2019.5.02.0005 SP. Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo. Relator Francisco Ferreira Jorge Neto. Publicação 05/03/2020. JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818320543/10009633320195020005-sp/inteiro-teor-818320580>. Acesso em: 15 de abril. 2023