

**EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A) FEDERAL DE UMA  
DAS VARAS DO TRABALHO DE SALVADOR/BA.**

XXXXXXXXXX, brasileiro, em união estável, portador do RG XXXXXXXXX, por seu advogado MAURÍCIO DE MELO TEIXEIRA BRANCO, OAB/BA 23.274, com endereço para notificações na Praça 13 de Maio, 06 - Piedade - CEP: 40.070-010 - Salvador - BA, e-mail: **mbranco@ufba.br**, que este subscreve conforme instrumento procuratório em anexo, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, propor,

### **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA**

Em face de **IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTE ONLINE S.A.** (Denominação fantasia IFood), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ 14.380.200/0001-21 - matriz, de atividade econômica principal empresa de entregas, com endereço na Av. dos Autonomistas, nº 1496, Vila Yara, CEP 06.020-902, endereço eletrônico **JURIDICO@IFOOD.COM.BR** e número telefônico **(11) 3634-3360**, pelos fatos e fundamentos a seguir expostos:

#### **1. DAS PRELIMINARES:**

##### **1.1 DA JUSTIÇA GRATUITA**

Fato inequívoco acerca desta preliminar é a factível constatação da condição de vulnerabilidade econômica do Reclamante, razão pela qual se solicita a concessão do benefício da *Justiça Gratuita*.

Inicialmente, sob o aspecto meramente formal, o Reclamante não possui atividade laboral registrada em sua CTPS. Logo, resta evidente que a situação econômica do Reclamante não lhe permite arcar com as custas processuais e honorários advocatícios, sem prejuízo dos meios necessários à sua sobrevivência. Assim, o Obreiro se enquadra nos termos do art. 790, § 4 da CLT:

**Art. 790 § 4º, CLT.** O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Por outro lado, o artigo 5º, inc. XXXIV da Constituição Federal, assegura o acesso à justiça, através do direito de petição, independente do pagamento de taxas. Somado ao Texto Fundamental, o Código Processual Civil, em seu artigo 99, §4º, presume verdadeira a alegação de insuficiência declarada por pessoa natural.

Tal se amolda ao texto das Súmulas do TST. Nesse sentido, requer seja observada jurisprudência já consolidada no TRT da 5ª Região, sendo pacífica em todas as suas Turmas. É o que atestam os arestos abaixo transcritos, todos muito recentes e colhidos do conjunto do Tribunal:

**BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONCESSÃO.** Deve ser concedido o benefício da JUSTIÇA GRATUITA quando a pessoa física afirma não ter condições de suportar o custo da demanda sem prejuízo da sua própria subsistência e não há elementos nos autos que a desmintam. (Processo 0000490-06.2017.5.05.0020, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) SUZANA MARIA INACIO GOMES, Primeira Turma, DJ 16/11/2020)

**JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA NATURAL.** O magistrado pode deferir os benefícios da JUSTIÇA GRATUITA tanto à parte que percebe salário igual ou inferior a 40% do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (§ 3º do art. 790 da CLT), quanto àquela que apresentar declaração de miserabilidade, conforme disposto no art. 99, §3º do CPC e no art. 1º da Lei nº 7.115/83. Nesse sentido, o disposto no §4º do art. 790 da CLT deve ser lido em conjunto com o art. 99, §3º do CPC/2015, que estabelece a presunção de hipossuficiência da pessoa natural pautada na simples afirmação, uma vez que o art. 15 do próprio código é expresso ao mencionar a sua aplicação de forma supletiva e subsidiária aos processos trabalhistas. (Processo 0001863-36.2019.5.05.0462, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIA DE LOURDES LINHARES LIMA DE OLIVEIRA, Segunda Turma, DJ 16/11/2020)

**JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA FÍSICA.** A simples declaração da parte informando não possuir recursos para arcar com as despesas decorrentes do processo, sem privar-se do necessário para o sustento próprio e de sua família, é suficiente para o deferimento do benefício da JUSTIÇA GRATUITA só podendo ser elidida por prova contrária, ônus que cabia à reclamada. O C. TST recentemente pacificou a matéria em se tratando de pessoa natural, concedendo a JUSTIÇA GRATUITA pela mera declaração de hipossuficiência, nos moldes da Súmula nº 463 do C. TST. Agravo de Instrumento a que se dá provimento, para determinar o processamento do Recurso Ordinário interposto pela parte beneficiária da gratuidade. (Processo 0000513-62.2018.5.05.0651, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIA DAS GRACAS OLIVA BONESS, Quarta Turma, DJ 06/11/2020)

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA FÍSICA.** A Súmula 463 do c. TST, preceitua: "ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017. I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do

CPC de 2015); II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo." (grifei) Processo 0000684-95.2019.5.05.0194, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) HUMBERTO JORGE LIMA MACHADO, Terceira Turma, DJ 12/11/2020

**JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA PELO TRABALHADOR OU ADVOGADO.** Com base no disposto no artigo 790, § 3º, da CLT, bem como das Orientações Jurisprudenciais 304 e 331 da SDI-1 do TST, para a concessão dos benefícios da JUSTIÇA GRATUITA, na Justiça do Trabalho, basta que o trabalhador, ou seu advogado, declare insuficiência econômica. Processo 0000867-53.2019.5.05.0651, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) PAULINO CESAR MARTINS RIBEIRO DO COUTO, Quinta Turma, DJ 13/11/2020

**JUSTIÇA GRATUITA. CONCESSÃO. DECLARAÇÃO DE POBREZA DA PARTE É SUFICIENTE.** O benefício da JUSTIÇA GRATUITA encontra previsão no art. 790, § 3º da CLT. Os requisitos para a sua concessão são: percepção de salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou declaração no sentido de não ter condições de pagar as custas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Processo 0001018-85.2017.5.05.0005, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIA ADNA AGUIAR DO NASCIMENTO, Quinta Turma, DJ 15/11/2020)

**BENEFÍCIO DA GRATUIDADE JUDICIÁRIA.** A reclamante declarou, sem prova em contrário, seu estado de miserabilidade. Esta circunstância autoriza, na forma do art. 790, §3º, da CLT, a concessão dos benefícios da JUSTIÇA GRATUITA. Ademais, cumpre registrar que, de acordo com o §2º do art. 99 do NCPC, "O juiz somente poderá indeferir o pedido se houver nos autos elementos que evidenciem a falta dos pressupostos legais para a concessão de gratuidade, devendo, antes de indeferir o pedido, determinar à parte a comprovação do preenchimento dos referidos pressupostos".

(Processo 0001529-60.2012.5.05.0134 RecOrd, Origem LEGADO, Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 21/10/2019)

Entende-se, finalmente, que o próprio ambiente da Justiça do Trabalho já se apresenta de maneira desequilibrada para o Requerente. Como defendem o professor Maurício Godinho Delgado e a professora Gabriela Neves Delgado:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2017, p.213)

Ante o exposto, com fulcro nos diplomas legais supracitados, pugna pelo deferimento da *Justiça Gratuita* ao requerente.

## 1.2 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em observância ao *princípio da eventualidade*, cumpre, desde já, evidenciar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a demanda ora apresentada.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 alterou a redação do art. 114 da Constituição, de forma a ampliar substancialmente a competência da Justiça do Trabalho, conferindo-lhe autorização de processamento e julgamento de *todas* as causas relativas à relação de trabalho. Da mesma forma, a ADI 3395 elucidou que apenas não serão competência da Justiça do Trabalho as ações em que são discutidos direitos *tipicamente estatutários* dos servidores públicos.

A determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e dos pedidos formulados na peça de ingresso. Com efeito, a competência material é estabelecida de acordo com a natureza da lide, ou seja, deriva da própria natureza da relação jurídica controvertida.

Os pedidos apresentados são referentes aos direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego, incluindo indenizações, e ao reconhecimento do vínculo de emprego. A fim de elucidar a questão, cumpre citar o entendimento da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região, favorável às alegações:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TEORIA DA ASSERÇÃO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 15 DESTE TRIBUNAL. À luz da Teoria da Asserção, estando a causa de pedir e pedidos fundados em relação trabalhista celetista, impõe-se o reconhecimento da competência desta Especializada. (TRT-5 - RecOrd: 00007619320135050201 BA, Relator: PAULO SÉRGIO SÁ, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 17/05/2017.) Assim, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar o feito nos termos do art. 114, I, VI, e IX, da Carta Magna.

### **1.3. DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 791-A, §4º DA CLT. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA AO BENEFICIÁRIO DE JUSTIÇA GRATUITA.**

Objetiva-se, por esse turno, a requisição pelo afastamento dos efeitos atinentes ao §4º do artigo 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, no que concerne à condenação em honorários de sucumbência, quando o vencido for o Reclamante e, portanto, beneficiário da Justiça gratuita.

**O tema foi julgado pelo STF na ADI 5766, em 20 de outubro de 2021, porém se reitera o pedido em concreto em razão de não ter sido disponibilizada ainda a íntegra do voto em sua redação final.** Por esse motivo, passa a justificar o pedido de inconstitucionalidade, para o caso em concreto.

O dispositivo carrega em seu bojo intrínseca divergência com os preceitos constitucionalmente previstos na Carta Magna, sendo, portanto, inconstitucional. Destaca-se quatro elementos fundamentais para a alegação de sua inconstitucionalidade, quais sejam:

- 1) Afronta ao art. 5º, LXXIV, da Constituição onde prevê que "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos";
- 2) Afronta a dignidade da pessoa humana, erigida a princípio constitucional no inciso III do art. 1º;
- 3) Afronta o princípio da igualdade, consagrado no artigo 5º, caput da Constituição, na medida em que nega ao trabalhador garantias que são concedidas no processo civil (§1º do art. 98 do CPC);
- 4) Viola o princípio de amplo acesso à jurisdição consagrado no artigo 5º, XXXV, da Carta Magna em vigor, tendo em vista que limita ao cidadão o acesso ao direito à inafastabilidade da jurisdição.

O dispositivo que faz referência à presente requisição por inconstitucionalidade, *inviabiliza* o acesso à justiça de forma ampla e igualitária por parte dos trabalhadores economicamente desfavorecidos.

Ao que pese a relevância da discussão, cita-se o Enunciado nº 100, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, visto que este advoga no sentido da inconstitucionalidade da utilização de créditos obtidos em juízo para o pagamento de honorários advocatícios. *Ipsis litteris*:

É inconstitucional a previsão de utilização dos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo para o pagamento de despesas do beneficiário da justiça gratuita com honorários advocatícios ou periciais (artigos 791-A, § 4º, e 790-B, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017), por ferir os direitos fundamentais à assistência judiciária gratuita e integral, prestada pelo Estado, e à proteção do salário (artigos 5º, LXXIV, e 7º, X, da Constituição Federal).

Ao considerar os princípios que fundamentam a proteção do trabalhador, economicamente hipossuficiente, a matéria concernente aos honorários advocatícios de sucumbência merece uma análise que transponha os exatos termos de uma interpretação meramente gramatical do art. 791-A da CLT, ao conteúdo do respeito dos artigos 5º, LXXIV, e 7º, VI e X, da Constituição Federal, consoante com a sistemática processual do trabalho com vistas na persecução de um patamar mínimo civilizatório.

Ainda em relação a supra suscitada argumentação, a COMISSÃO 4 Reforma Trabalhista: acesso, garantias processuais e efetividade, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, em seu enunciado 35, assim determina:

**O fato de o trabalhador ter percebido crédito trabalhista em ação judicial não elide, por si só, a situação de miserabilidade jurídica de beneficiário da justiça gratuita, sendo inconstitucional a previsão do art. 790-B, § 4º, da CLT, de compensação de crédito trabalhista para pagamento dos honorários periciais. Os créditos trabalhistas reconhecidos em juízo são de natureza alimentar superprivilegiada e marcados pela intangibilidade (arts. 100, §§ 1º, e 7º, X, da CF; 83, I, da Lei 11.101/2005; 186 do CTN e 833, IV, do CPC). A regra viola o princípio da isonomia, o direito fundamental de amplo acesso à jurisdição e à garantia fundamental de gratuidade judiciária (arts. 5º, caput, XXXV, LXXIV, CF e art. 8º, 1, do Pacto de São José da Costa Rica), impondo à parte juridicamente pobre condição financeira para litigar. (Grifo nosso)**

Reclamações trabalhistas e seus respectivos créditos possuem natureza alimentícia. Ao instituir que serão imputados aos trabalhadores os custos processuais de sucumbência mediante pagamento realizado por meio de tais créditos, a lei causa duplo exercício de arbitrariedade, pois, se por um lado causa prejuízo ao sustento próprio ou da família do trabalhador, por outro, inviabiliza o seu acesso à justiça em decorrência do receio de maiores prejuízos.

A vulnerabilidade do demandante se acentua na medida em que o Estado não reconhece as condições materiais de sua subsistência e a despeito desta realidade, passa a aplicar sanções que deveriam ser de caráter indenizatório. Os recursos que idealmente seriam destinados a gerar o mínimo de estabilidade alimentícia do Reclamante e seus familiares, passa a conformar crédito capaz de sustentar sanção de contornos alimentícios.

O TRT da 4ª Região, preocupado precisamente com os fatos supra suscitados, declara de forma incidental a inconstitucionalidade do referido dispositivo, por entender que a leitura dos exatos termos do §4.º do art. 791-A da CLT não é o suficiente para proferir uma decisão sensível e consciente das implicações empíricas na realidade fática do acesso à justiça por parte do trabalhador hipossuficiente.

DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONFRONTO DO ART. 791-A DA CLT COM REDAÇÃO DA LEI 13.467/2017 COM PRECEITOS CONSTITUCIONAIS QUE GARANTEM A ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA INTEGRAL E O ACESSO À JUSTIÇA. É inconstitucional a parte da norma inserida no § 4º art. 791-A da CLT, por força da Lei 13.467 de 13.07.2017, na medida em que impõe ao trabalhador beneficiário do instituto da assistência judiciária gratuita limitação ao exercício do amplo direito de ação e aos efeitos da concessão da justiça gratuita de forma integral, como garantem os preceitos constitucionais expressos nos incisos XXXV e LXXIV do art 5º da CF/88, in verbis: "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos." e " a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito."

Não por coincidência que o Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT/AL), em sede do processo nº 0000206-34.2018.5.19.0000, decidiu, por unanimidade, pela inconstitucionalidade do parágrafo 4º do artigo 791-A - incluído na CLT pela 13.467/2017

(Reforma Trabalhista) -, que trata da condenação do trabalhador beneficiário de justiça gratuita, ao pagamento de honorários sucumbenciais. Nessa senda, o Desembargador João Leite é enfático ao afirmar que:

Na verdade, negar ou restringir o exercício pleno da garantia de acesso à justiça aos que não tem condições econômicas e financeiras de fazê-lo sem prejuízo de sua subsistência e de sua família, através de norma jurídica infraconstitucional e sem uma justificativa baseada em direito fundamental que lhe opõe e que teria prevalência, constitui abuso do Estado no exercício do poder de legislar. Disto resulta uma inobservância ao que a doutrina constitucional denomina de eficácia vertical dos direitos e garantias fundamentais perante o Estado, ao qual se impõe o dever fundamental de não restringir liberdades e garantias individuais reconhecidas como direitos subjetivos públicos, como é o caso do direito de provocar a prestação jurisdicional, especialmente para aqueles mais carentes de recursos para arcar com despesas e honorários. E é o descumprimento deste dever fundamental que ocorre na presente questão.

O Desembargador João Leite adiciona:

Some-se ainda que essa norma (art. 791-A, § 4º, CLT) também gera ônus desproporcional ao trabalhador hipossuficiente ao possibilitar que eventual crédito adquirido noutro processo possa ser utilizado para pagar os honorários sucumbenciais, desprezando o caráter alimentar das verbas trabalhistas e a possibilidade de comprometimento de necessidades essenciais do trabalhador. Ademais, a restrição dos benefícios da justiça gratuita imposta pela Lei nº 13.467/17, com a inclusão do art. 791-A, § 4º, da CLT, pode aniquilar de vez o único caminho que o trabalhador tem para tentar reaver direitos trabalhistas violados, ferindo de morte vários princípios constitucionais.

E ainda, mais recentemente, foi o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região/Rondônia, que se manifestou sobre a matéria no Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade 0000147-84.2018.5.14.0000: in verbis:

ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. § 4º DO ART. 791-A, DA CLT. REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI 13.467/2017. INCIDENTE ACOLHIDO EM PARTE. É inconstitucional a expressão contida no § 4º do art. 791-A, da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017: "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", por violar a previsão contida no art. 5º, incisos XXXV e LXXIV do 7º, inciso XVI, da Constituição Federal. (...). 2.2.1 Da inconstitucionalidade do § 4º do artigo 791-A da CLT.

O Desembargador Marcelo José Ferlin D. Ambroso, do TRT da 4ª Região, em sede do PROCESSO nº 0020024-05.2018.5.04.0124 (Pet), manifesta-se no mesmo sentido ao definir que:

**Os créditos trabalhistas, via de regra, são direitos fundamentais, previstos nos arts. 6º e 7º da Constituição da República, portanto, há direito humano e fundamental de acesso à justiça,** quando se trata de direitos sociais previstos nos referidos dispositivos constitucionais e deve ser aplicada a norma da Convenção Interamericana de Direitos Humanos relativa à simplificação, rapidez e efetividade do instrumento processual que protege o bem da vida vindicado, valores jurídicos intangíveis e que absolutamente não são compatíveis com o pagamento de honorários sucumbenciais ou custas pelo trabalhador. (Grifo nosso)

Outrossim, imperioso se faz considerar que definir como, impreterivelmente necessário, o pagamento de honorários de sucumbência com os créditos de típica ação trabalhista, na qual o trabalhador persegue basicamente direitos de natureza alimentar, mostra-se ilegítima, especialmente quando considerado a impossibilidade de penhora de verbas de natureza salarial, observado o princípio da intangibilidade salarial (art. 7º, VI e X, CRFB) e a necessidade do assistido pela justiça gratuita, uma vez que os créditos postulados, como regra geral, inevitavelmente, destinam-se à sobrevivência do demandante e de sua família.

As afirmações de que a aplicabilidade do §4.º do art. 791-A da CLT não ocasionam óbice ao acesso dos jurisdicionados ao Poder Judiciário são reiteradamente apresentadas, curiosamente, obviamente e assustadoramente por aqueles que detêm o poder econômico de arcar com os custos inerentes ao usufruto da jurisdição pátria, sem, com isso, pôr em risco o pouco que poderia adquirir com o parcial provimento de seus pedidos em eventual ação judicial.

É extremamente importante considerar que não se pode inverter a perspectiva de análise sobre a aplicabilidade do §4.º do art. 791-A da CLT na realidade das ações trabalhistas pertinentes à jurisdição pátria. É a realidade do caso concreto que deve ser analisada; a norma quando fere direito fundamentalmente inviolável, deverá ser submetida ao crivo de uma análise sensível da jurisdição trabalhista para que se afaste o perigo da aplicação fria e arbitrária do texto normativo que não alcança a complexidade da realidade fática

A jurisdição trabalhista funda-se na premissa da garantia da isonomia material entre aqueles que buscam em seu bojo a salvaguarda de direitos violados pela lógica das implicações econômicas na seara trabalhista. Não é razoável considerar que, na medida que o trabalhador conquiste o mínimo esperado de sua pretensão postulatória, este, ainda tenha que ceder seus ganhos, que seriam destinados ao seu sustento e de seus familiares, para arcar com custas que geram inegavelmente impacto significativo a sua estabilidade econômica.

Não cabe em qualquer hipótese, pôr em risco os direitos particulares, ora suscitados, como resultado da vontade de suprimir a conduta de litigantes de má-fé. É por óbvio imprescindível a elaboração de instrumentos que restrinjam o uso inadequado desta jurisdição, porém, não se pode ignorar os meios para o alcance deste fim almejado.



Além de representar retrocessos em relação a direitos constitucionais, o art. 791-A da CLT se apresenta com vício inerente a sua finalidade. Com a colaboração de Da Costa, em seu artigo, evidencia-se:

“Não existe notícia de que qualquer sanção, na história do Direito, possa ter natureza alimentar. As sanções são indenizatórias. Se os honorários advocatícios retribuem o trabalho do advogado da parte adversa, se tornam instituto de natureza material e não se prestam a sancionar uma conduta ilícita da parte que faz mau uso do direito de ação.” (COSTA, Hantony Cassio Ferreira da. Honorários Advocatícios no processo do trabalho após a vigência da Lei 13.467/2017 - constitucionalidade e eficácia da lei no tempo. Conteúdo Jurídico, 2018).

Por seu turno, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, concernente ao exposto, asseveram:

“Como se sabe que parte significativa dos autores de ações trabalhistas no Brasil são trabalhadores desempregados que litigam contra seus ex-empregadores ou são trabalhadores com renda salarial relativamente modesta - ambos grupos assumindo, nessa medida, o papel de lídimos destinatários da justiça gratuita -, infere-se o dramático fechamento do acesso à justiça que apenas essa injustificável regra restritiva e discriminatória há de provocar no sistema judicial brasileiro. De outro lado, a instauração do sistema de sucumbência recíproca nas causas trabalhistas, relativamente aos honorários advocatícios (novo § 3º do art. 791-A da CLT) - sistema novo que abre um adicional campo de incerteza e elevado risco econômico para o autor de qualquer ação trabalhista.” (DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017)

O instituto da justiça gratuita, em sede da Lei nº 13.467/2017, não apenas passa a ser gravemente restrito, mas também se transforma em regra significativamente censória, tornando o processo judicial trabalhista, para os litigantes menos abastados, indubitavelmente ameaçador, lançando, assim, mensagem negativa sobre o caminho constitucional do amplo acesso à justiça.

Ademais, coadunando-se à constatação da predileção censória da norma, o disposto no § 3º e § 4º do art. 791-A da CLT concernente aos honorários advocatícios, funciona de maneira complementar à estrutura da Lei 13.467/2017 que busca inibir o acesso à justiça por parte de grupos vulnerabilizados na medida que estabelece cobrança inviável de honorários de sucumbência.

Conclui-se, nesse sentido, com a constatação de flagrante desvio de finalidade por parte do art. 791-A da CLT. Ainda que tal dispositivo tenha como fim inibir a propositura de demandas em direitos e fatos inexistentes, reduzindo o abuso de direitos de litigar, bem como a redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho, os honorários sucumbenciais não possuem natureza de sanção. É inadmissível a sobreposição de elementos de natureza

econômica em relação a um direito social consagrado no Texto Constitucional, motivo pelo qual pede a declaração de sua inconstitucionalidade no caso em concreto.

#### **1.4. NOTIFICAÇÕES E DO JUÍZO 100% DIGITAL**

Aproveita o ensejo para requerer expressamente que as notificações e publicações sejam realizadas em nome do procurador **Maurício de Melo Teixeira Branco, OAB/BA 23.274**, com o endereço já indicado acima, sob pena de nulidade, consoante o entendimento pacífico do STF, bem como por aplicação da Súmula 427 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

**INTIMAÇÃO. PLURALIDADE DE ADVOGADOS. PUBLICAÇÃO EM NOME DE ADVOGADO DIVERSO DAQUELE EXPRESSAMENTE INDICADO. NULIDADE** Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

Requer a tramitação do feito **pelo juízo 100% digital**. A fim de viabilizar a audiência de forma de forma virtual, disponibilizam-se, desde já, os meios de contato da parte e de seu advogado, de forma que possa ser designada audiência pelas ferramentas usuais e existentes:

**E-mail do Autor:** adraico@hotmail.com

**E-mail do Advogado:** mbranco@ufba.br

#### **1.5. DO RITO.**

Requer o processamento pelo rito sumaríssimo, uma vez que o teto dos pedidos na ação não supera o patamar de 40 salários mínimos.

## **2. DOS FATOS**

Previamente à narrativa dos aspectos contratuais, cabe enfatizar que os fatos aqui descritos, apurados em investigação detalhada realizada pelo **Projeto Caminhos do Trabalho**, da **Universidade Federal da Bahia**, dizem respeito a uma estratégia de gestão do trabalho que busca negar os patamares civilizatórios mínimos consagrados pelo Direito Trabalhista.

O caráter fraudulento de tal estratégia tem sido identificado, generalizadamente, pelos Poderes Judiciários e demais órgãos públicos ao redor do mundo, à medida que os fatos materiais sobre a relação entre trabalhadores e empresas como a iFood vão sendo coletados e

analisados. O caso aqui abordado, dados os minuciosos levantamentos e sistematização de informações, pode colaborar para que as controvérsias que ainda existem na Justiça do Trabalho no Brasil sejam dirimidas e nosso país se some ao consenso mundial que reconhece a natureza salarial da relação aqui analisada e a proteção do Direito do Trabalho para esses trabalhadores.

Uma série de ações das instituições de regulação do direito do trabalho tem desmascarado o argumento de que as empresas que se identificam como “plataformas” seriam empresas de tecnologia, meras intermediárias, e os trabalhadores seriam autônomos.

O próprio uso do termo “plataforma”, utilizado por empresas de transporte/entrega para se autodefinir, tem como objetivo deliberado confundir o público e camuflar o flagrante vínculo empregatício mantido entre essas empresas e seus trabalhadores. Plataforma digital é um instrumento de trabalho, um meio de produção para organizar atividades que pode ser utilizado nos mais divers setores da economia - como transporte, entrega, armazenagem, logística, turismo, medicina, advocacia, etc. - assim como telefones, computadores e máquinas também são utilizados nos mais variados setores produtivos.

A Ford utiliza muitas máquinas, mas seria um absurdo que se apresentasse como um conjunto de máquinas. A Dupont utiliza tubulações, mas nem por isso se apresenta como conjunto de tubos. É exatamente esse absurdo que as empresas de transporte e de entrega fazem ao se apresentar como “plataformas” ou “aplicativos”. Essas empresas usam plataformas nas suas atividades, assim como a Ford usa máquinas e a Dupont usa tubos. Elas buscam confundir meio de produção - a plataforma digital - com atividade empresarial - transporte, entrega, etc.- para ludibriar o observador. A ideia é que, em sendo uma “plataforma”, a empresa constitui tão somente intermediário entre trabalhadores “autônomos” e clientes.

Isso é tão equivocado quanto afirmar, por exemplo, que a Ford seria uma empresa de máquinas que aluga esses equipamentos para os trabalhadores utilizarem, que e cobra uma taxa deles. Como acontece com a Ford, ou com empresas de quaisquer setores, o meio de produção é um instrumento para que a empresa controle o processo produtivo e subordine seus trabalhadores.

Nesse sentido, é igualmente absurda a ideia de que não haveria subordinação nas chamadas “plataformas” porque não há presença física de alguém transmitindo ordens aos trabalhadores. O avanço da tecnologia na história do capitalismo tem sido utilizado, ao menos desde a transição do taylorismo para o fordismo, justamente para AUMENTAR a subordinação SEM precisar de alguém FISICAMENTE passando ordens aos trabalhadores.

É exatamente isso que acontece na evolução do taylorismo para o Fordismo. Antes da esteira, era necessária a presença de uma pessoa pressionando os trabalhadores para manter o ritmo de trabalho. Ainda assim, os trabalhadores ditavam, em última instância, a velocidade da execução do serviço, que dependia de sua iniciativa para que o produto pudesse ser passado de um posto de trabalho para outro. Com a introdução da esteira, a velocidade do serviço passa a ser determinada pela empresa ATRAVÉS da esteira, SEM precisar de um preposto passando ordens aos trabalhadores. Assim, os trabalhadores perderam a capacidade de ditar o ritmo da produção. A subordinação, sem a presença do capataz, CRESCEU, justamente com o uso da nova tecnologia. É exatamente isso que as empresas fazem hoje ATRAVÉS das plataformas digitais: aumentam a subordinação sem precisar, em geral, de alguém fisicamente dando ordens aos trabalhadores.

Quão absurdo seria afirmar que as esteiras seriam neutras e não haveria subordinação entre empresas e trabalhadores por conta do uso desse instrumento? Pois é exatamente esse absurdo que as empresas atuais fazem ao afirmar que não há subordinação porque seriam as plataformas digitais neutras, meras intermediárias, como se tivessem vida própria. Isso, além de conceitualmente insustentável, contradiz completamente todas as evidências empíricas em escala mundial.

Agora, como sempre, tem-se uma inovação tecnológica que altera o modo de produção, mas não a subordinação com exercício do poder fiscalizatório, diretivo e regulamentar da empresa, tampouco a relação de onerosidade, não-eventualidade ou pessoalidade características da relação de trabalho. Nos dois momentos históricos, há vínculo empregatício, mas agora se busca deliberadamente camuflá-lo.

Na Espanha, quatro cortes superiores que se pronunciaram sobre o trabalho dos entregadores de “aplicativos”, reconhecendo seus vínculos de emprego. Finalmente, em

setembro de 2020, o Tribunal Supremo do país reconheceu a natureza empregatícia da relação entre corporações e “aplicativo”, com base no fundamento de que a empresa:

“no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Es una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan sus servicios insertados en la organización de trabajo del empleador.”  
<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>

Em 2021, foi editada lei (Real Decreto-ley 9/2021) que presume o vínculo de emprego entre entregadores e corporações na Espanha.

No Reino Unido, decisão da Suprema Corte UKSC 2019/0029, de fevereiro de 2021, refuta o argumento de que os trabalhadores seriam autônomos, pois, em resumo:

pode-se verificar que o serviço de transporte realizado pelos motoristas e oferecido aos passageiros por meio do aplicativo Uber é muito bem definido e controlado pelo Uber. Além disso, é projetado e organizado de forma a fornecer um serviço padronizado aos passageiros em que os motoristas são percebidos como substancialmente intercambiáveis e pelos quais o Uber, mais do que os motoristas individuais, obtém o benefício da fidelidade do cliente e da boa vontade. Do ponto de vista dos motoristas, os mesmos fatores - em particular, a incapacidade de oferecer um serviço diferenciado ou de definir seus próprios preços e o controle do Uber sobre todos os aspectos de sua interação com os passageiros - significam que eles têm pouca ou nenhuma capacidade de melhorar sua posição econômica por meio de habilidade profissional ou empreendedora. Na prática, a única maneira pela qual eles podem aumentar seus ganhos é trabalhando mais horas e, ao mesmo tempo, atendendo às medidas de desempenho do Uber.  
<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

A decisão dá detalhes do controle da empresa sobre os trabalhadores, impondo unilateralmente os contratos, os preços do serviço, proibindo captação de clientes, punindo negativa de corridas, em suma, inviabilizando o “empreendedorismo” dos motoristas.

A divisão de apelação da Suprema Corte de Nova Iorque, em dezembro de 2020, nos Estados Unidos, também aponta que a “plataforma” tem no serviço de transporte o seu negócio, controlando completamente as atividades e os trabalhadores, desde o contato dos motoristas com os consumidores, o preço dos serviços, o percentual que apropria.

Em março de 2020, na França, a Corte de Cassação (órgão judiciário máximo), reconheceu o vínculo empregatício com a “plataforma”, pois o trabalhador **não constitui**

**clientela própria, não fixa livremente os seus preços ou condições de exercício do seu serviço de transporte.** Ademais, a empresa não deixa o motorista, de fato, escolher livremente rotas, cliente, e pode desligar temporariamente o motorista por recusas de viagens, e desligar em definitivo por taxa de cancelamento de pedido ou relatos de "comportamento problemático". Em suma, trata-se de "desempenho de trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de dar ordens e diretrizes, de controlar sua execução e punir as violações e que, portanto, a condição de trabalhador autônomo do motorista era fictícia" ([https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html)).

Vale também citar os casos do Tribunal de Apelação de Amsterdã, na Holanda (fevereiro de 2021), da Bundesarbeitsgerichts (equivalente ao TST) na Alemanha (dezembro de 2020), além da Commission Administrative de règlement de la relation de travail, na Bélgica (janeiro de 2021), Itália (Corte di cassazioni, janeiro de 2020), todos eles apontando o caráter fraudulento da contratação de trabalhadores, pelas "plataformas", como se fossem autônomos.

Convém lembrar que os patamares civilizatórios do Direito do Trabalho não protegem apenas os trabalhadores, mas também a própria economia de mercado e o desenvolvimento tecnológico. Em condições de descumprimento do Direito do Trabalho, se estabelece uma concorrência espúria entre as empresas, na qual prevalece uma corrida pela degradação das condições de labor e vida, como o mundo testemunha hoje na atuação de empresas como a IFOOD.

Ao contrário do que alguns pensam, a literatura empírica demonstra que em situações como essa, em que rendimentos elevados são garantidos às custas dos direitos dos trabalhadores, o desenvolvimento econômico em geral, e o avanço tecnológico, em particular, tendem a ser prejudicados, pois cresce o custo de oportunidade de investir no progresso técnico (cujo resultado econômico é incerto, mas que eleva verdadeiramente a produtividade do trabalho,) já que a competição espúria garante rendimentos elevados. Ou seja, sem o cumprimento do Direito do Trabalho, as empresas conseguem bons lucros, mas tendem a manter uma postura conservadora em relação ao investimento em tecnologia.

O caso do Brasil é paradigmático, pois aqui prevalecem altas taxas de lucro associadas ao descumprimento da legislação do trabalho, mas o país é marginal em sua participação na fronteira do progresso técnico.

Feitas tais considerações, passa à descrição do contrato de trabalho do Reclamante.

## 2.1 DO CONTRATO DE TRABALHO DO RECLAMANTE.

O Reclamante foi contratado pela Reclamada em 10 de janeiro de 2020. Antes disso, precisou esperar 6 meses para o processo seletivo ser concluído e ter acesso ao posto de trabalho (cadastro aceito). A Reclamada, no momento da inscrição inicial do trabalhador, não informou qualquer prazo para aprovação / desaprovação do trabalhador. Foi contratado para laborar na função de entregador, após passar por processo seletivo. O Reclamante, ao longo do seu vínculo de emprego com a reclamada atuou na **categoria de Nuvem e de OL**. (9. Identificação no app)

Permanece com vínculo com a “plataforma”, nos termos do acervo probatório desta exordial. Contudo, não recebeu qualquer verba relacionada aos encargos de natureza trabalhista pertinentes ao veículo de emprego, não tendo, portanto, a CTPS anotada.

Deve ser considerada sua remuneração média mensal o montante de R\$ 1.422,71 (mil quatrocentos e vinte e dois reais e setenta e sete centavos), que encontra respaldo probatório em capturas de tela acostado aos autos em caráter exemplificativo e extrato bancário em caráter demonstrativo. (4. Ganhos por extrato e 5. Ganhos por comprovante de transferência)

## 2.2 DO INÍCIO DO CONTRATO. PROCESSO DE ADMISSÃO.

A empresa dispõe de duas modalidades de contratação, denominadas como *Nuvem* e *Operador Logístico*. O Reclamante, inicialmente, foi alocado na modalidade *Nuvem*, sendo, *a posteriori*, transferido para a modalidade *Operador Logístico*, e depois como *Nuvem* novamente.

As diferenças entre as modalidades e suas respectivas especificidades à luz do vínculo de emprego serão apresentadas com maior profundidade no decorrer do texto. Todavia, em uma primeira análise superficial, apresenta-se a seguinte conceituação:

OPERADOR LOGÍSTICO	NUVEM
--------------------	-------

<p>A reclamada gerencia as atividades de seus empregados por meio do intermédio de um ou mais de seus prepostos locais, denominados <b>Operador(es) Logístico(s)</b>.</p> <p>Este profissional é o responsável pela <b>organização</b> das jornadas de trabalho dos entregadores, de maneira que a organização da força de trabalho em cada turno, bem como a <b>fiscalização</b> desta força de trabalho, é realizada <b>parcialmente</b> por esse trabalhador.</p>	<p>O trabalhador é fiscalizado <b>diretamente</b> pela reclamada, de maneira que todas as etapas da jornada de trabalho são acompanhadas por esta sem o auxílio de prepostos em instância local.</p> <p>O termo Nuvem remete à tecnologia que permite usuários e empresas armazenar, manter e usar dados em servidores de alta disponibilidade na internet. Na medida em que os dados do trabalhador são <b>constantemente armazenados</b> neste servidor da reclamada, esta, em última instância, utiliza tais informações para a satisfação dos <b>objetivos de seu negócio</b> mediante a objetiva aplicabilidade dos elementos constituintes da subordinação jurídica.</p>
--	--

Para ser elegível à contratação, foi necessária a realização de um cadastro diretamente no aplicativo da Reclamada. Os requisitos basilares para se cadastrar no aplicativo são (4- Informações do Site IFOOD.pdf, p. 1, p.2 e p.3):

- a) Idade maior de 18 anos;
- b) Plano de dados 3G
- c) Veículo de entrega
- d) Caixa térmica ou baú próprio (não é fornecido)
- e) Conta bancária no seu nome e CPF;
- f) Um RG emitido nos últimos 10 anos para as entregas de bicicleta.

Além dessas exigências, é preciso informar nome completo, CPF, telefone, e-mail, aceitar os Termos e Condições de Uso, criar uma senha, selecionar a modalidade de entregas, selecionar a região onde deseja fazer entregas, escolher o veículo de entrega, tirar uma foto de perfil com boa qualidade e informar os dados bancários, que precisam obrigatoriamente ser titulada pela pessoa que está se cadastrando (4- Informações do Site IFOOD.pdf, p. 1, p.2 e p.3).

A Reclamada, alinhada à sua prerrogativa de empregadora, guardou para si o direito de analisar, unilateralmente, os dados enviados, e eventualmente contratar o trabalhador, de acordo com sua conveniência e oportunidade, razão pela qual o trabalhador precisou aguardar a plataforma aprovar a inscrição de seu perfil.

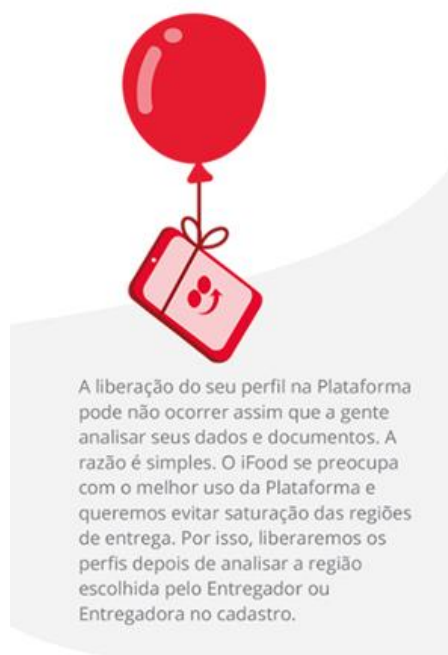
Não é permitido ao trabalhador estipular qualquer interferência nesse processo, apenas a empresa pode exigir, analisar e aprovar determinada documentação, o que caminha no sentido contrário aos princípios de uma relação genuinamente autônoma.



A empresa também pode pedir a reavaliação periódica dos documentos, de acordo com seus próprios critérios e temporalidade, tal qual informado no tópico 3.2.1 dos mesmos Termos de Uso (5-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão texto corrido.pdf, p.4):

**3.2.1.** O iFood poderá ainda, revalidar periodicamente os documentos e informações constantes do cadastro. Nestes casos, se for constatada qualquer inconsistência, o iFood poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações e/ou documentos necessários ou, ainda, suspender temporariamente ou definitivamente o cadastro do Entregador, por motivos de segurança.

A empresa também reserva para si o direito de não liberar o trabalhador contratado para começar a trabalhar, de acordo com sua região de entrega, como visto no endereço virtual para entregadores no tópico “Conferindo as informações do seu perfil”, na aba reservada para os Termos de Uso da empresa no sítio <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>, acessado em 26/08/2021 às 11:28.



O empregado, além disso, precisa atualizar seus dados com a empresa constantemente, sob pena de ser bloqueado ou não receber pagamento por corridas feitas, como especificado na cláusula 3.4 (5-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão texto corrido.pdf, p.4):

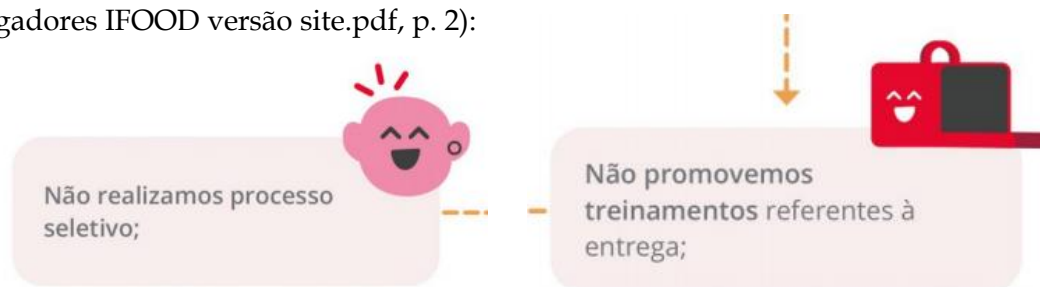
**3.5.** O Entregador deverá manter todos os seus dados sempre atualizados, sob pena de impossibilidade: de acesso, da utilização da Plataforma ou ainda do recebimento dos valores devidos pelas entregas executadas, não sendo o

iFood responsável, portanto, por qualquer erro/ausência de pagamento ocasionados por inconsistência nos dados cadastrais e/ou bancários.

Essa ação, solicitada no processo de admissão do trabalhador na empresa, mostra que existe uma exigência de regularidade por parte do trabalhador com a empresa, sob ameaça de desligamento e bloqueio do recebimento dos valores devidos.

Dessa forma, o novo entregador está sujeito à avaliação e aceitação da empresa, o que evidencia que a IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTE ONLINE S.A não se arriscaria ao contratar pessoas de maneira descuidada para efetuar as suas atividades, como é próprio de qualquer empregador que decide pela contratação de um empregado.

Diante do exposto, são irônicas as informações mantidas no site IFOOD.COM, que afirmam a não existência de processo seletivo ou capacitação (6-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão site.pdf, p. 2):



O trabalhador passou por processo seletivo na medida em que teve seu perfil avaliado pela Reclamada, visto que a última possui o poder diretivo, em sede da ótica de viabilizar a organização da força de trabalho em seu quadro funcional.

Não cabe, neste ponto, eventual argumentação de que os cuidados que a empresa toma em selecionar os trabalhadores para compor seu quadro funcional, decorre de qualquer outro motivo se não a do anseio por parte da Reclamada em construir mecanismos de controle das atividades dos entregadores que garantam a prestação de um serviço de qualidade. O referido controle fundamenta-se na sujeição da reclamada ao ambiente concorrencial do setor econômico a que pertence.

Em meio a tais mecanismos de controle, o Reclamante se encontra destituído de autonomia, sujeito, por óbvio, às diretrizes e comandos da Reclamada. Em sentido qualitativo, os objetivos da Reclamada são efetivamente alcançados quando esta promove **seleção de trabalhadores que preencham satisfatoriamente o perfil almejado por seu quadro funcional.**

Em adição, cumpre observar que no próprio App Ifood existe campo específico apontando para a existência do treinamento, ora comprovado (13-Orientações no Aplicativo IFOOD.pdf, p.4). Nesta oportunidade, é possível notar que o nome do referido treinamento consta como "anjos de capacete". Isso nos leva à indubitável conclusão de que não existe apenas um tipo de treinamento, e, tão pouco, possui relação apenas com o processo admissional. Tal lógica de treinamento se inicia no processo admissional e percorre todo o vínculo empregatício, capacitando a força de trabalho da plataforma e aperfeiçoando os serviços prestados aos seus clientes, conforme demonstra o certificado de conclusão de curso do Reclamante, de curso promovido pela reclamada meses após o processo de admissão. (9-Certificado de Conclusão de curso da IFOOD.pdf).

A IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTE ONLINE S.A possui participação na economia de mercado e, a isso inerente, busca obter lucros. Assim, não causa surpresa a preocupação dos gestores da empresa em analisar as capacidades do trabalhador que se candidata ao emprego.

Entretanto, considerar a liberdade da IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTE ONLINE S.A em promover a gestão de sua estrutura empresarial não pode implicar, em nenhuma hipótese, a permissibilidade para o descumprimento de normas legais existentes em nosso país e que regulamentam as relações de emprego, que, no caso em tela, se constata de forma cristalina.

### **2.3 DO MODO DE DESEMPENHO DO TRABALHO. VERDADEIRA RELAÇÃO DE EMPREGO.**

A atuação do trabalhador envolve entregar produtos de diferentes estabelecimentos comerciais de Salvador, utilizando uma **motocicleta** como veículo de locomoção. Durante o vínculo, o trabalhador já operou tanto na modalidade *Nuvem* quanto na modalidade *Operador Logístico*.

A figura do Operador logístico não é **relevante** no que concerne a sua caracterização como empregador, uma vez que há apenas uma mera transferência **parcial** do controle por parte do IFOOD. Nesse sentido, a IFOOD.COM é a figura central da gerência do obreiro e do trabalho por ele prestado, que se dá em benefício da Empresa de entregas.

Prova disso é a subordinação, também existente, entre OL e iFood. Como observado nos autos (6. Conversas Whatsapp com o OL), a comunicação com o OL é uma forma de pedir

informações e orientações que são transmitidas do iFood > para o OL > para o entregador. O OL **não tem** autonomia para definir boa parte das qualidades do trabalho feito, apenas variáveis pontuais e predefinidas pelo iFood.

A principal função do OL, então, é a de gerenciar quando e onde quem vai fazer cada entrega. Caso o trabalhador X tenha sido o único dentre aquele grupo de entregadores alocado para entregar na Barra, o entregador Y que for para a Barra não receberá nenhuma entrega, por exemplo. As condições do serviço para OLs serão exploradas mais abaixo.

Em que pese a diferença no modo de contratação, em ambas os casos são feitas entregas de produtos de diferentes estabelecimentos comerciais, de modo que faz-se necessário explicar o funcionamento das entregas.

O sistema de entregas se concretiza em diversos passos delimitados **unilateralmente** pela Reclamada, comum a ambas as modalidades de entregas. Esse passo a passo deve ser seguido à risca em todas as entregas pelo trabalhador, sem opção de seguir comportamento divergente. Ou seja, a empresa determina a forma de execução do serviço.

Em primeiro lugar, ele abre o aplicativo e aperta o botão para **ficar disponível** para as entregas. Após ficar disponível, o pedido aparece e ele tem alguns segundos para aceitar a entrega, arrastando a figura do capacete até o sinal verde; após pegar a mercadoria utilizando os códigos que aparecem na tela, seleciona o botão **“saí da coleta”**; quando chega até o local de entrega aperta **“cheguei na entrega”**; por fim, após a entrega, pressiona **“entreguei”**.

Todo o processo de entrega se encontra devidamente comprovado nas capturas de tela anexadas (7-Processo de entregas.pdf). Como pode ser visto na captura de tela referente ao aceite ou recusa da entrega, as informações sobre a corrida, que aparecem na tela, antes da anuência do trabalhador, são (7-Processo de entregas.pdf, p.1, imagem 2):

- a) O preço da entrega determinado unilateralmente pela IFOOD.COM;
- b) A distância a ser percorrida e o endereço do ponto de coleta e do de entrega.
- c) O botão com um símbolo de capacete, que, na verdade, é um cronômetro, que conta os segundos para aceitação ou recusa, caso o entregador **ultrapasse** esse tempo ele **perde** a entrega.

Evidencia-se que o nome do usuário/cliente não está elencado entre as informações, sendo totalmente **desconhecido** nesse momento de escolha dos pedidos.

Dessa forma, o trabalhador não pode atuar de outro modo senão pelos passos definidos no aplicativo, não tendo liberdade para gerir a sua atividade da forma como desejar. De igual modo, o obreiro não pode prestar serviços não contemplados pela IFOOD, apenas os que são oferecidos no aplicativo.

A remuneração recebida é variável, em função das "promoções", dos "bônus" e da quantidade de pedidos que aparecem para ele no aplicativo da empresa, podendo receber mais ou menos quando influem alguma dos elementos citados. Considerando a forma de pagamento, é possível apontar que a remuneração ocorre por peça (artigo 78, artigo 483 "g", da CLT).

### 2.3.1 DO OPERADOR LOGÍSTICO

O modelo de trabalho que o reclamante operou sob algum tempo (Operador Logístico) consiste na realização de entregas divididas em passos estabelecidos pela empresa, mediados por um agente entreposto, sendo este o Operador Logístico e aqueles: a ativação do aplicativo, recebimento e aceitação da rota, busca do pedido no estabelecimento e entrega no endereço especificado, podendo ou não serem seguidos de uma avaliação. Ver documento 18. Funcionamento das entregas e promoções (prints de terceiros).pdf.

Antes de discorrer especificamente sobre as etapas de trabalho, cabe caracterizar a relação específica entre o obreiro e seu Operador.

Diariamente, o trabalhador acessava o aplicativo, e, seguindo os critérios de conveniência e temporalidade da Reclamada, realizava também validação por reconhecimento facial para demonstrar sua personalidade na persecução laboral.

O Operador Logístico, enquanto mero preposto do IFOOD, organizava as escalas de trabalho atendendo as delegações objetivas do IFOOD. Na medida que o Operador Logístico auxiliava na verificação da **personalidade** na prestação dos serviços por parte dos entregadores, ainda colaborou para cristalizar na lógica de trabalho, ora suscitada, os moldes tradicionais do vínculo empregatício em benefício do IFOOD como empregador.

No caso em voga, o reclamante trabalhou para dois Operadores Logísticos diferentes, sendo a primeira chamada Tainá e o segundo, Jutai. Estes faziam a comunicação com cada trabalhador e geria diretamente o trabalho no caso de falta ou alta demanda.

A jornada de trabalho era previamente estipulada pelo IFOOD através da distribuição de vagas de trabalho por turno, tendo os Operadores Logísticos a responsabilidade de

retransmitir as ordens da Reclamada. Via de regra, o Obreiro trabalhava (11. Escalas como OL (dias 20 a 23 de maio de 22)) todos os dias da semana, das 11h às 22h. De vez em quando, tirava uma folga ou quarta ou quinta feira, cerca de duas vezes por mês. No total, **eram 286 horas mensais de trabalho.**

Mesmo sendo esses os turnos previstos (11. Escalas como OL (dias 20 a 23 de maio de 22)), se faz importante lembrar que era mais frequente semanas nas quais havia trabalho extra do que o contrário: o depoimento do trabalhador mostra que quaisquer eventualidades poderiam gerar mudanças no período trabalhado, fato evidenciado inclusive pelas diferenças entre os prints referentes a um mesmo dia de diferentes semanas.

Não apenas a pessoalidade é verificável nesta oportunidade, afinal, a própria continuidade na realização dos trabalhos aponta para a existência de uma relação de trabalho pautada na não-eventualidade. Importa considerar, inclusive, que as provas acostadas aos autos desta exordial inerentes às escalas de trabalho são apresentadas a título de exemplificação, visto que adicionar todos os prints de tela concernentes às escalas de trabalho acabaria por deixar esta pretensão postulatória demasiadamente extensa.

A construção das escalas de trabalho por parte dos Operadores Logísticos, está diretamente ligado à necessidade do IFOOD em manter um contingente fixo de entregadores disponível nas ruas, de forma a não deixar de realizar a prestação dos serviços aos seus clientes.

Dessa forma, os horários para a ocupação dos postos de trabalho condicionavam-se aos períodos de maior incidência de pedidos na plataforma e seguia por períodos de baixa nas solicitações, visto que a empresa possui como necessidade a prestação de um serviço contínuo e ininterrupto. Prova disso é o manejo por parte do IFOOD de sua força de trabalho em circunstâncias de baixa disponibilidade de entregadores em dada região da cidade. Ver 18. Funcionamento das entregas e promoções (prints de terceiros)

O trabalhador que eventualmente não comparecesse ao posto de trabalho, acessando seu perfil e realizando as entregas, corria o risco de sofrer bloqueios ou sofrer sanções quanto ao desconto dos valores de sua jornada de trabalho.

Em que pese a eventual argumentação de que a escala de trabalho e a punição por abandono do posto de trabalho, não constituem subsídios para a afirmação de existência do vínculo de emprego, vale salientar que, semelhante a um posto de trabalho tradicional, a

empresa quando verifica que sua força de trabalho não está integralmente disponível em dado contexto, realiza o controle de realocar a força de trabalho e aplica as sanções com vistas a evitar que o empregado reincida na conduta que se afaste daquela inerente à vaga de emprego ocupada.

No mais, cabe ressaltar a inequívoca existência do poder de orientar e reger, presente na relação com o OL. Dada a natureza limitada do sistema de gestão do iFood, sendo regido principalmente por um algoritmo, suas limitações se fazem mais presentes quando uma corrida sofre alguma alteração em sua previsão, no que também é quando a orientação fica mais clara.

Em qualquer caso (não encontrou o cliente, o restaurante deu o pedido errado, o restaurante fechou, o endereço mudou, houve um acidente, enfim) dentre os infinitos possíveis, o trabalhador não tem liberdade de agir como entender melhor. Quanto Nuvem, precisa entrar em contato com o suporte e, quando OL, com o próprio Operador Logístico.

Como visto nos autos (6. Conversas Whatsapp com o OL), o trabalhador se comunicava com seu superior hierárquico sempre que um imprevisto ocorria, no que este o orientava **de acordo com o que visse no aplicativo**. Novamente - o OL não tem qualquer autonomia para definir o que fazer nas situações supracitadas! A única entidade que o tem é, por óbvio, o próprio iFood.

Quando o OL escreve “vamos acompanhando tem algumas pessoas que estão assim” ou “aqui mostra 9 entregas” “ta normal”, revela que todas as orientações que dá para o obreiro são diretamente ligadas à “vontade” **do algoritmo**, vulgo às orientações gerais e pouco específicas que a empresa dá para seus intermediários e para os próprios entregadores.

Isso, é claro, gera uma insegurança sobre o que fazer em relação a qualquer situação adversa e, naturalmente, uma queda de qualidade no serviço prestado - a questão da falta de orientação não é que o trabalhador pode, então, fazer o que bem entender, mas é que, normalmente, são justamente essas situações alheias à sua própria vontade que geram casos de demissão (“bloqueio”). Assim, sem saber o que fazer e sabendo que sua atitude pode gerar a perda do seu posto de trabalho, a dependência de orientações se faz clara e evidente.

#### **2.4 DO PADRÃO DE GESTÃO DA IFOOD**

#### 2.4.1 DA CARACTERIZAÇÃO DA IFOOD.COM COMO EMPRESA DE ENTREGAS RÁPIDAS

Nos Termos e Condições de uso para entregadores, a IFOOD se considera uma “empresa de tecnologia” que disponibiliza uma “plataforma” que disponibilizaria um ambiente para aproximar clientes, entregadores e Estabelecimentos Comerciais (6-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão site.pdf, pág. 3):

##### **Como funciona a plataforma**

O iFood para Entregadores é uma Plataforma que pertence ao iFood. Dentro dela, oferecemos um ambiente virtual para que os entregadores e entregadoras que queiram trabalhar em parceria com a gente possam se cadastrar e realizar entregas, utilizando motos, bicicletas, patinetes, a pé, entre outros meios.

##### **Nós não vendemos nem entregamos nenhum produto!**

Somos uma *empresa de tecnologia* que faz o “meio de campo” entre os Estabelecimentos Comerciais Parceiros (restaurantes, bares, padarias, supermercados, entre outros) e os clientes.

Todavia, ao ultrapassar os termos do discurso e observar a realidade acerca dessa relação, entre a empresa IFOOD.COM, os usuários e os funcionários entregadores, fica evidente a falácia empregada na retórica defendida pela empresa.

Ao contrário do que é reiteradamente afirmado em diversos pontos dos Termos de uso, a IFOOD.COM não é apenas uma empresa de tecnologia mediadora, mas sim, uma **empresa** de entregas rápidas, que **utiliza** sua plataforma online para gerenciar seus negócios, além de administrar, fiscalizar e disciplinar seus funcionários, burlando o assalariamento e transferindo ilegalmente riscos aos trabalhadores.

A empresa oferece serviços de entrega e ocupa uma parte extremamente significativa desse mercado. Apesar disso, oficialmente, sua descrição de função principal no CNAE é de prestação de serviços a empresas não especificadas no resto da divisão 82, da qual faz parte.

Com essa identificação, percebe-se que a própria descrição da atividade da empresa é enganosa, não esclarecendo de fato o papel que esta ocupa no mercado. Na realidade, a atividade que a empresa se especializa é o CNAE H 5320-2/02, ou seja, serviços de entrega rápida. O próprio IBGE esclarece, em nota explicativa, que essa subclasse "compreende os serviços de entrega de mercadorias do comércio varejista e de serviços de alimentação no endereço do cliente " e " os serviços de entrega de encomendas por moto boy".



A verdade é que a Reclamada se caracteriza como uma empresa de entregas rápidas, que utiliza sua plataforma online para gerenciar seus negócios, de forma que assume a prerrogativa de administrar, fiscalizar e disciplinar seus funcionários, burlando o assalariamento e transferindo ilegalmente riscos do próprio negócio aos trabalhadores.

Os entregadores são funcionários da empresa IFOOD.COM e o aplicativo é propriedade e instrumento por meio do qual a empresa gere os seus serviços. O trabalhador labora para a empresa, não para si mesmo, como como seria se fosse autônomo, podendo escolher e captar clientes, determinar preços, formas de execução do serviço, dentre outros, podendo escolher e captar clientes, determinar preços, formas de execução do serviço, dentre outros.

Além disso, o IFood, em diferentes publicidades e textos exibidos ao público geral, caracteriza qualitativamente o processo de entrega, como no texto abaixo, disponível na busca do google:

<https://www.ifood.com.br> ▾

### iFood: Delivery de Comida e Mercado

O jeito mais fácil de pedir delivery de comida e fazer mercado. Leia avaliações de restaurantes, faça seu pedido pela internet e receba em casa.

Você visitou esta página 3 vezes. Última visita: 11/05/21

(<https://www.google.com/search?q=ifood&oq=ifood&aqs=chrome..69i60j69i57j69i59l3j69i60l2j69i61.3028j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>):

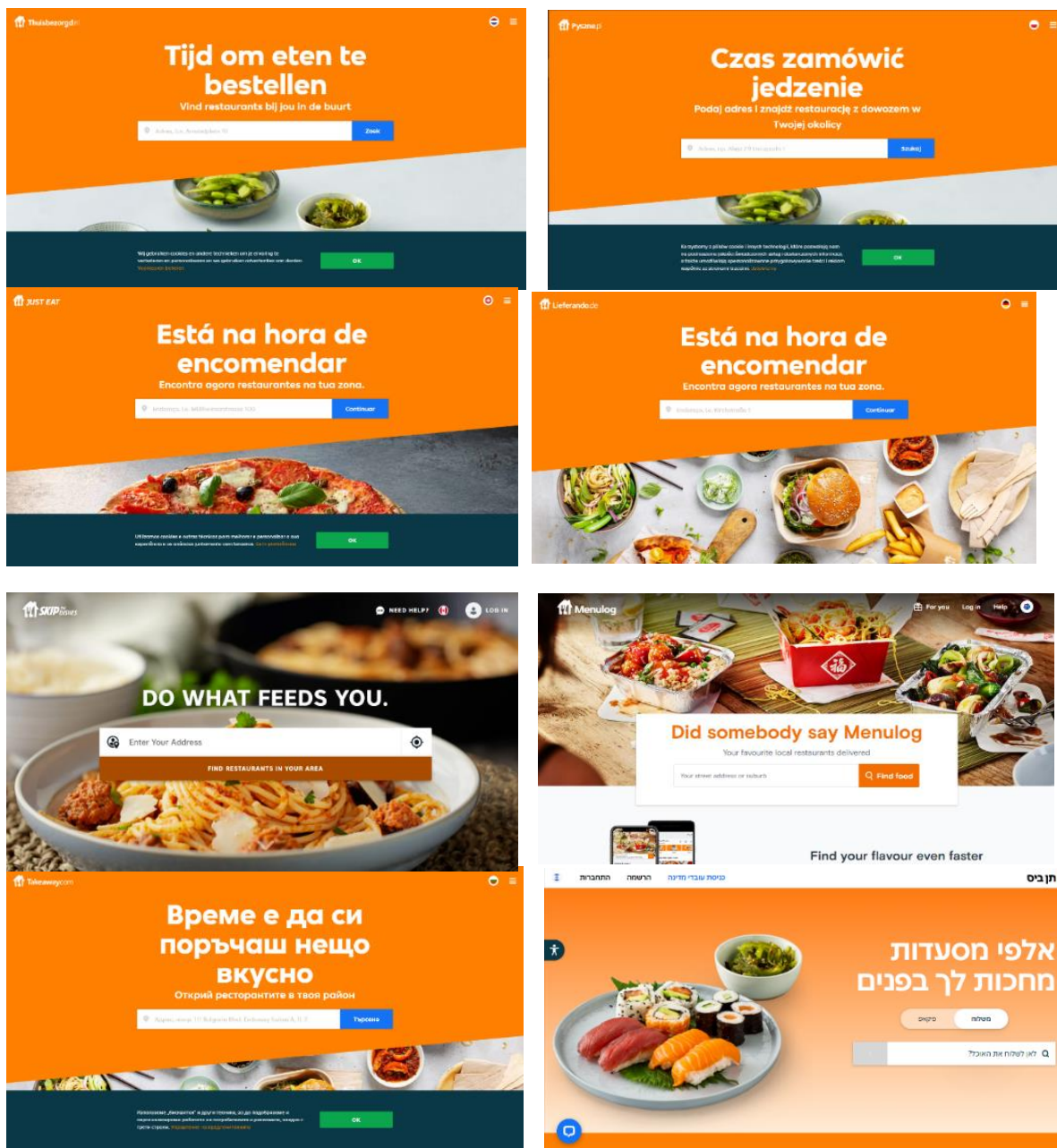
As garantias de facilidade do serviço de entrega pressupõem um controle deste processo, controle tal que já foi caracterizado acima e que existe de fato, mas não é reconhecido pela empresa quando se tratando da relação com seus funcionários ou com outras entidades legais.

Aqui, cabe lembrar que a empresa iFood pertence à *Just Eat Takeaway*, empresa domiciliada no exterior, que se especializa em pedidos de comida online e entregas em domicílio.

A Just Eat Takeaway representa a junção da empresa Takeaway.com com a empresa Just Eat. Essa união entre as empresas, desde sua efetivação, preocupou os órgãos de legislação internacional, graças à grande fatia do mercado que poderia ser controlada por uma empresa desse porte, tendo ocorrido até restrições à atuação no Reino Unido.

Sediada e originada na Europa, a Just Eat é uma das maiores *companhias de entregas* europeia, tendo o controle de diferentes subsidiárias em diferentes países, como Polônia,

Suíça, Luxemburgo, Bulgária, Alemanha, Áustria, Austrália, Nova Zelândia, Portugal, Bélgica, Canadá e Israel.



As capturas de tela acima se referem, respectivamente, aos sites das filiais: pyszne.pl, atuante na Polônia; thuisbezorgd.nl, atuante nos Países Baixos; just-eat.ch, atuante na Suíça; 10bis.co.il/next/, atuante em Israel; skipthedishes.com/, atuante no Canadá; takeaway.com, atuante na Bélgica, Bulgária, Luxemburgo, Portugal e Romênia; lieferando.de, atuante na

Alemanha e na Áustria; [menulog.com.au](http://menulog.com.au), atuante na Austrália e na Nova Zelândia. Nota-se que todos os endereços supracitados se associam comercialmente à mesma marca, e estão situados em países na Europa, América do Norte e Oceania.

Nesses termos, é possível constatar que a Just Eat é uma empresa de alarmante poderio econômico no ramo dos pedidos online e entregas. Assim, uma vez que essa gigante do ramo das entregas se encontra como a única investidora da filial brasileira da IFOOD.COM na categoria de entregas associada, sendo as outras duas investidoras (Prosus e Movile) relacionadas ao ramo de tecnologia, o discurso empregado pela reclamada de que é apenas uma plataforma online e que não vende e não entrega nenhum produto revela-se claramente dissimulado e fraudulento.

Nesse caminho, é interessante destacar que a Just Eat promove a formalização trabalhista e a efetivação dos direitos previdenciários dos entregadores nas regiões citadas anteriormente. A aceitação legal dos entregadores como empregados, enquanto assunto principal da discussão sobre digitalização trabalhista, se apresenta, inclusive, para a Just Eat, como estratégia de mercado: a empresa usa do fato de contratar formalmente para se destacar frente à concorrência nos países supracitados. Vejamos:

**Just Eat se enfrenta a Deliveroo y Glovo y pide acabar con los falsos autónomos** - La normativa impulsada por el Ministerio de Trabajo para garantizar la "laboralidad" de los riders ha dividido a las plataformas de comida a domicilio y a los casi 15.000 repartidores que trabajan para ellas entre los defensores de seguir con el modelo de autónomos, calificados como "falsos" por una parte de los tribunales, y los que buscan que se fije por ley un "marco laboral estable y seguro" que despeje cualquier duda sobre su condición de trabajadores por cuenta ajena.

En el primer equipo se encuentran Deliveroo, Glovo, Stuart, Adigital y las asociaciones de autónomos AAR, APRA y Asoriders que, según sus cifras, representan a unos 1.400 repartidores. En el segundo está el sindicato *ridersxderechos* y Just Eat, la plataforma líder nacional de comida a domicilio que este año cumple una década en nuestro país.

Así, la compañía se ha enfrentado a la postura defendida por sus principales competidores y su manera de operar y ha respaldado la propuesta del Ejecutivo de legislar para acabar con los falsos autónomos. "Apoyamos la decisión del Gobierno de regular la actividad por dos razones. Primero, el sector tiene que encuadrarse dentro de un marco legal que garantice una seguridad jurídica para que todos operemos bajo las mismas obligaciones y no se generen desventajas competitivas. Y, segundo, porque la falta de claridad jurídica está redundando en una precariedad laboral entre los

repartidores que impacta negativamente en el conjunto del sector que lideramos", explica Patrik Bergareche, director general de firma en España.

**"Just Eat confronta Deliveroo e Glovo e pede o fim dos falsos autônomos -**  
A regulamentação promovida pelo Ministério do Trabalho para garantir a "força de trabalho" dos motoboys dividiu as plataformas de entrega de alimentos e os quase 15 mil entregadores que trabalham para elas. A divisão é entre os defensores da continuidade do modelo de autônomo, classificado como "falso" por uma parte dos tribunais, e os que buscam estabelecer um "quadro trabalhista estável e seguro" por lei que esclareça as dúvidas sobre a condição de trabalhador empregado por outra pessoa.

No primeiro grupo encontram-se Deliveroo, Glovo, Stuart, Adigital e as associações de freelancers AAR, APRA e Asoriders que, segundo os seus números, representam cerca de 1.400 entregadores. Na segunda está o sindicato ridersxderechos e a Just Eat, a principal plataforma nacional de entrega de alimentos que este ano comemora uma década em nosso país.

Assim, a empresa tem enfrentado a posição defendida por seus principais concorrentes e sua forma de atuação e tem apoiado a proposta do Executivo de legislar para acabar com os falsos autônomos. "Apoiamos a decisão do Governo de regulamentar a atividade por dois motivos. Em primeiro lugar, o setor tem de se enquadrar num quadro jurídico que garanta segurança jurídica para que todos operemos sob as mesmas obrigações e não gere desvantagens competitivas. E, em segundo lugar, porque a falta de clareza jurídica está gerando insegurança no trabalho entre os distribuidores, o que tem um impacto negativo em todo o setor que lideramos ", explica Patrik Bergareche, gerente geral da empresa na Espanha. " - Tradução livre.

A matéria acima, do jornal ElEconomista, espanhol, caracteriza uma parte da estratégia da empresa. Na Espanha e nos demais países em que se assume a marca Just Eat, há uma preocupação com a formalidade legal e com a saúde do mercado de entregas, como evidenciado na fala de Patrick Bergareche, nada menos que o diretor da empresa.

Percebe-se que, no exterior, existe uma tendência de **reconhecimento e formalização** do vínculo empregatício para trabalhadores de aplicativo. Aqui, andando contra a corrente, IFood e Just Eat se propõem a gerar lucratividade baseando-se na falta de legislação e formalidade para com seus trabalhadores.

No Brasil, salienta-se que, enquanto nega veementemente o vínculo de emprego, destacando que tem "o único e exclusivo intuito de viabilizar e operacionalizar a sua atividade preponderante – qual seja – o agenciamento e intermediação entre Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais", a IFOOD gerencia os entregadores como uma verdadeira empregadora, sendo, na realidade, uma empresa com a atividade econômica voltada para **entregas rápidas**.

O resultado dessa estratégia é a superexploração da força de trabalho brasileira, especificamente da parte mais vulnerável social e economicamente, a exemplo do Reclamante, que exerce as suas atividades para a empresa com todos os elementos de um empregado, sem obter esse devido reconhecimento, como veremos a seguir.

#### 2.4.2 CARACTERÍSTICAS DA GESTÃO

Primeiramente, impende destacar que, em uma relação em que prevalece o empreendedorismo e a autonomia, o trabalhador não se submete à total disposição da empresa, que determina o valor do seu labor, não permite que se construa a própria clientela, aplica constantes medidas disciplinares e que cria formas de indução ("incentivos") para o trabalhador realizar as atividades nos momentos em que ela precisa, controlando seus horários de forma eficiente, superando um uso do velho cartão de ponto.

Acerca do **controle de horários**, existem diversos regramentos impostos pela Reclamada para estabelecer limites e impor agilidade ao entregador durante todo o processo de entrega, ativos tanto na modalidade nuvem quanto na modalidade OL.

Logo na tela onde aparecem as chamadas para entregas, o Reclamante encontra uma *contagem regressiva*, limitando o tempo para aceitar ou recusar entregas. O botão com o desenho de capacete tem um círculo vermelho ao redor, que vai diminuindo conforme o prazo vai acabando. Se o tempo acabar, sem a confirmação do entregador, ele perde a corrida (7-Processo de entregas.pdf).

Após aceitar a corrida, o entregador deve chegar até ao restaurante no prazo estipulado unilateralmente pela IFOOD. Caso não consiga chegar a tempo, o trabalhador perde a corrida e fica sem acesso às entregas por 30 minutos

Como OL, o Reclamante está sujeito a ainda mais formas de controle de horários, uma vez que sua jornada de trabalho é adicionalmente regida pelo operador logístico, figura que a representa e executa determinadas práticas de gestão em nome da Reclamada, tornando a relação ainda mais direta.

Na modalidade OL, o entregador trabalha por turnos (manhã, tarde e noite), devendo pedir por esses turnos no grupo do Telegram, onde se encontram todos os entregadores vinculados ao Operador Logístico.

Tal demonstração de poder diretivo desmonta o discurso da empresa de que a relação com a IFOOD seria parceria ditada pela autonomia, posto existir amplo volume de **restrições**

e regras relativas aos horários em que o entregador pode desempenhar a sua função, que indicam quando o entregador realizará e quando não realizará as entregas.

Ademais, o Autor não é atingido pelo discurso cheio de floreios referente à flexibilidade de horários, uma vez que depende economicamente da atividade. A IFOOD não é uma fonte de remuneração extra, pelo contrário, é de onde provinha a maior parte da subsistência do obreiro.

O delivery é o seu trabalho, que ele encara como qualquer outro emprego comum, com a diferença de que não recebe nenhuma proteção, garantia ou direito trabalhista, vivendo em um cenário de precarização e vulnerabilidade.

A respeito da **precificação do trabalho**, como já exposto, as rotas aparecem para o entregador com todas as informações e características determinadas pela IFOOD, incluindo o preço, determinado e calculado unilateralmente pela Reclamada, utilizando seus próprios critérios. Assim, o trabalhador, intitulado como "autônomo", não tem independência nem para estabelecer quanto vale o seu trabalho.

A IFOOD não apenas determina o preço, como também reserva para si o direito de mudar a forma e a periodicidade de pagamento, vide o termo de condições e usos disponibilizado na sua versão PDF pela empresa (5-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão texto corrido.pdf, p.6):

**7.3.1.** O iFood poderá, a seu exclusivo critério, alterar a forma de pagamento e a periodicidade mencionadas na Cláusula 7.3, acima, a qualquer tempo e por qualquer motivo, mediante comunicação prévia aos Entregadores com antecedência mínima de 30 (trinta) dias corridos da data em que a nova forma de pagamento ou a nova periodicidade entrar em vigor, por meio da Plataforma ou de quaisquer outros canais oficiais do iFood.

Da mesma forma, o Autor não negocia e escolhe a forma como o cliente irá pagar pelo serviço prestado: existe apenas a determinação dos meios de pagamento definidos pela IFOOD, sem espaço para mudanças. Além disso, a IFOOD define a política de descontos aos clientes (qual será o valor do desconto, como será aplicado, quais serão as regras e quando será revogado) na forma de cupons.

Os cupons só podem ser obtidos porque a IFOOD os disponibiliza pelo site, aplicativo da empresa ou através de um código. As regras existentes são por ela determinadas, conforme se observa na sessão ajuda do app para clientes (Informações do Site IFOOD, p.4):

Se você recebeu um cupom no aplicativo no site, ou tem um código de desconto, deve inseri-lo na sacola no final da sua compra. Todos os cupons

têm regras de uso, como data de validade, formas de pagamento aceitas, restaurantes em que podem ser usados, valor mínimo do pedido, limite de uso, entre outras. No seu perfil, ou na sacola, você consegue ver seus cupons disponíveis e as regras de cada um deles.

Ter um cupom aplicado não garante o benefício, pois até a finalização da compra ele pode esgotar ou expirar.

Isso significa dizer que o entregador não dispõe de liberdade de **negociação**, comum ao trabalhador autônomo, que pode oferecer aos seus clientes diversas formas de pagamento, parcelamento, ou até mesmo deixar o serviço gratuito, caso ele queira. Salienta-se que a negociação é um aspecto importante da autonomia e empreendedorismo, que se encontra ausente nesse caso.

Assim, a IFOOD determina os preços e cuida da distribuição dos pagamentos de cada um dos seus entregadores, que exercem a atividade mediante remuneração. É válido ressaltar que os funcionários não recebem os valores diretamente do cliente por cada atividade, mas sim, da empresa, sendo que na modalidade OL é repassado para o Operador Logístico, que repassa para o entregador (5-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão texto corrido.pdf, p.6):

**7.3.** Os valores devidos pelo iFood aos Entregadores em contrapartida pelas Entregas aceitas e concluídas serão transferidos para as contas bancárias de titularidade dos Entregadores cadastradas em seus respectivos Perfis, nos termos da Cláusula 3.1, acima, de acordo com a periodicidade informada pelo iFood na Plataforma.

**7.3.2.** Para os Entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, as Entregas e as gorjetas pagas pelos Clientes Finais são pagas pelo iFood diretamente aos Operadores Logísticos e estes remuneram os seus Entregadores nos critérios acordados entre os Operadores Logísticos e seus Entregadores, não tendo o iFood qualquer ingerência na forma, periodicidade e valores pagos pelos Operadores Logísticos

Ocorre que os valores atribuídos pela empresa, por cada entrega, são desproporcionais ao trabalho realizado, ao tempo empregado e aos custos e riscos da atividade. Se existisse a referida autonomia, o trabalhador poderia levar em consideração todos esses aspectos para definir um valor, o que ele não pode fazer, haja vista que é a empresa quem decide.

Nessa conjuntura, o obreiro só consegue obter uma remuneração mais próxima da sobrevivência ao trabalhar com uma jornada de trabalho **extensa** e **exaustiva**, inexistindo a possibilidade de atuar de maneira diversa sem comprometer o seu sustento.

Além disso, a IFOOD conta com a tecnologia algorítmica para manter a remuneração dos trabalhadores nos valores mais baixos. Essa tecnologia exerce um papel fundamental no controle e exploração da mão-de-obra, além de definir os meios para a gestão do pagamento pelas empresas de aplicativo, como explicam Filgueiras e Cavalcante (2020):

Aqui entram os algoritmos, que nada mais são do que **programas, comandados pelas corporações, para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade) que permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda a qualquer momento**. Há uma espécie de “leilão invertido” que coloca todos os trabalhadores em concorrência permanente, a cada novo serviço a ser executado. As “plataformas” intencionalmente procuram formar um estoque de trabalhadores disponíveis, criando uma espécie de “mercado de trabalho” no interior de cada empresa, **que visa ao enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores e ao rebaixamento salarial. (Grifos próprios)**

É válido destacar que nem sempre o obreiro está nas localidades do estabelecimento em questão, então precisa se deslocar até o local para buscar o pedido. Esse deslocamento de um lugar para o outro, distante ou não, não tem sido remunerado pela empresa, assim como não o é o trajeto de retorno das entregas.

Com a possibilidade de o estabelecimento comercial não ter o produto ou do cliente cancelar o pedido, o obreiro se encontra em uma conjuntura de total insegurança, uma vez que, se alguma dessas situações acontece, ele não ganha nada pelo tempo e dinheiro empregados. Em outras palavras, o autor é obrigado a **atrair** todos os riscos da atividade para si, a despeito de pertencerem à Reclamada. É a Reclamada quem credencia os estabelecimentos e gerencia a base de clientela.

Outrossim, em relação ao **contato com o cliente**, reitera-se que, antes de aceitar uma entrega, o Autor não tem acesso ao nome do cliente. Essa informação só pode ser obtida após aceitar a entrega (7-Processo de entrega.pdf, pág. 1, imagem 2).

Desse modo, a relação laboral não se estabelece entre cliente e entregador, mas sim, entre a IFOOD e o entregador e entre a IFOOD e o cliente. O cliente não realiza um acordo com o suposto trabalhador autônomo, mas sim, com a IFOOD, que envia um dos seus funcionários para realizar a entrega. Quando o cliente demanda um serviço no aplicativo, ele está contratando um serviço da IFOOD, com características estritamente definidas previamente pela empresa. Logo, o trabalhador não pode criar sua própria clientela, mas sim, **atender** os clientes da IFOOD, empresa de **entregas rápidas**.



Nesse caminho, a IFOOD, nos seus contatos propagandísticos com os clientes, presentes na descrição do aplicativo da Play Store, assume que 1) é uma empresa que presta serviço de entregas, através da sua plataforma digital, 2) que presta o serviço aos **seus clientes** por meio dos entregadores e 3) que as entregas são realizadas **em seu nome**, sendo o obreiro apenas um funcionário à serviço (12-Play Store Aplicativo IFOOD.pdf):

Baixe o app e peça sua comida no iFood. Aqui você tem listas com milhares de opções e entrega grátis pra aproveitar. **Com nosso delivery, você pede pratos dos melhores restaurantes ou faz suas compras online com o delivery de mercado! Delivery de comida online pra todos os tipos de fome:** arroz com feijão, esfiha, doce, lanches, hambúrguer, salada, pizza, sushi, yakisoba, açai e muito mais. **Faça seu pedido nos melhores restaurantes e aproveite sua entrega onde estiver! Compre seu prato preferido e receba sua comida em casa, trabalho ou onde estiver**, sempre com muita economia. Acabou a bebida e não tem como ir ao mercado? **Compre pelo app seus itens e receba com nosso delivery tudo o que precisa.**

A empresa direciona e controla absolutamente todos os aspectos do labor, até mesmo no sentido do trabalhador ser obrigado a recusar eventuais presentes dos clientes da plataforma. No código de ética e conduta da empresa, no endereço

Brindes	Presentes
Camiseta com logo de parceiro	Camiseta da Dior
Caneta genérica promovendo marca	Caneta Montblanc
Convites para uma palestra sobre finanças	Convites para um resort, por 7 dias com tudo pago

<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/codigo-de-etica>, aba “situações que podemos e combatemos”, podemos notar a risível dicotomia comparativa das coisas que o trabalhador pode aceitar ou deve recusar, sendo os brindes passíveis de aceitação e os presentes passíveis de recusa:

Não deixa tal lista de funcionar, por outro lado, como importante ferramenta de engajamento de novos trabalhadores, ao sugerir que o entregador recebe presentes e terá, algum dia, a prerrogativa de recusar itens de luxo que supostamente seriam ofertados por pessoas que solicitaram comida.

Assim, a relação da IFOOD com o entregador é como a de qualquer outra empresa com um empregado, que presta um serviço em seu nome, inexistindo, na realidade empírica, fatores que caracterizem o trabalho autônomo alegado.

Ademais, por meio da tecnologia algorítmica, a empresa tem acesso a uma série de informações do processo de trabalho individual do Autor e de todos os seus funcionários. Dessa maneira, a tecnologia empregada permite que a IFOOD tenha o controle sobre 1) tudo o que o trabalhador faz ou deixa de fazer; 2) as especificidades de cada momento do dia, desde quando não há a incidência de muitos trabalhadores simultaneamente, até os momentos de pico.

Nesta senda, a rotina de labor do Reclamante apresenta uma ostensiva presença da Reclamada. Há uma necessidade de manter o funcionário atuando sob suas regras, tanto para preservação e crescimento da sua imagem, quanto para potencializar a sua margem de lucro em cima da exploração do trabalhador.

Nesta senda, o recebimento de mensagens de texto da IFOOD oferecendo bônus e promoções faz parte da rotina do autor, evidenciando que a empresa:

- 1) Pressiona o trabalhador para ser **assíduo**;
- 2) Pressiona o trabalhador a ficar mais tempo à **disposição**, com horários a serem cumpridos, através do uso de **incentivos** e de **alta porcentagem de tempo logado**;
- 3) Pressiona o trabalhador a **não rejeitar** pedidos;
- 4) Usa promoções para tornar os rendimentos do trabalhador ainda mais **incertos**.

Em outras palavras, o trabalhador se encontra a todo momento subordinado ao arbítrio e fiscalização da Reclamada, atuando conforme o seu livre e infinito poder de decisão, a todo momento racionalizado por meio das tecnologias da informação.

Assim, há fartas evidências de que a empresa controla jornadas (diretamente pela determinação do tempo do serviço e induzindo o trabalhador a ficar mais tempo on-line) e impõe metas ao trabalhador (com o eufemismo de "promoções", que também servem para corroborar o controle da jornada).

Outra maneira de demonstrar como a plataforma atua com pleno poder diretivo sobre o trabalhador, é a possibilidade de mudanças no funcionamento do aplicativo a qualquer tempo.

Ao resolver alterar alguma configuração da plataforma, a IFOOD está, automaticamente, modificando a forma como o seu funcionário irá exercer a sua atividade laboral.

Se o autor, anteriormente a uma dessas mudanças, trabalhava seguindo as regras específicas e impostas unilateralmente pela empresa, agora ele irá trabalhar a partir das novas regras, que, igualmente, poderão ser alteradas a hora que a IFOOD quiser.

Essa possibilidade de mudanças a qualquer tempo se encontra nos Termos de uso da IFOOD para entregadores (5-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão texto corrido.pdf, p.2):

1.3. O iFood se reserva ao direito de realizar quaisquer alterações a qualquer momento nestes Termos e/ou nos Termos Adicionais, sem a necessidade de aviso prévio, bastando atualizá-lo e disponibilizá-lo em sua última versão para consulta dos Entregadores a qualquer momento no website: <https://midi.as/iFoodtermosdeuso>. É de responsabilidade do Entregador verificar periodicamente os Termos e eventuais Termos Adicionais, na íntegra. Em caso de discordância por parte do Entregador em relação aos Termos ou eventuais Termos Adicionais, deverá cessar imediatamente a utilização da Plataforma, desinstalá-la do seu smartphone e solicitar o descadastramento da sua conta, uma vez que a utilização da Plataforma implica no consentimento voluntário e vinculação dos Termos na sua versão atual.

A alegação empresarial de que os trabalhadores seriam autônomos, por supostamente não ter exigência de horário e outras **metas** - uma ironia, pois é justamente isso que caracteriza o contrato intermitente, tão defendido pelas empresas na reforma trabalhista de 2017. É certo que não existe uma **incompatibilidade** entre o reconhecimento do vínculo empregatício e laborar para mais de um local e com flexibilidade de horários, haja vista que existem diversos tipos de contratos de trabalho sem excluir os direitos trabalhistas.

### 2.4.3 DA SISTEMÁTICA DOS BLOQUEIOS

Outrossim, o trabalhador também é submetido ao **poder disciplinar** da empresa, manifestado através da ameaça e efetivação de **bloqueios** por circunstâncias julgadas unilateralmente.

A empresa emprega duas modalidades de bloqueio, o permanente e o temporário. A primeira modalidade de bloqueio, o **permanente** corresponde à despedida por justa causa (artigo 482 da CLT), por meio da qual a empresa unilateralmente instrui, julga e encerra o contrato de trabalho, sequer avisando o trabalhador do motivo do encerramento.

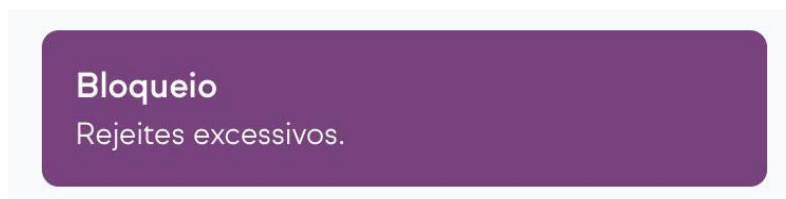
É o bloqueio mais temido, uma vez que dificilmente será revertido, representando, assim como os temporários, o comprometimento da renda do trabalhador. O bloqueio permanente é o maior instrumento de coerção que a IFOOD dispõe, de forma que os seus trabalhadores são mantidos sob a ameaça constante de encerramento do contrato.

O bloqueio **temporário** corresponde a suspensão disciplinar regulamentada no artigo 474 da CLT. Nessa modalidade, o entregador fica sem ter acesso ao aplicativo por um período determinado, que pode ser minutos, horas ou dias. Essa modalidade de bloqueio é uma estratégia essencial para o **controle** da jornada dos entregadores, uma vez que é um instrumento de reprovação de condutas e, sobretudo, de punição. Com esses bloqueios temporários, a empresa consegue manter o entregador atuando de acordo com os seus interesses, sem precisar chamá-lo em uma sala de escritório para conversar.

Para as duas estratégias empresariais, observa-se que a aplicação dos bloqueios jamais obedece a critérios objetivos e subjetivos já previstos no ordenamento brasileiro (proporcionalidade, ampla defesa, comunicação, individualização da punição, contemporaneidade).

Vejam alguns dos vários tipos de bloqueios temporários utilizados pela IFOOD para exercer o poder disciplinar:

- a) **Rejeites excessivos (bloqueio de 15 minutos):** O trabalhador é bloqueado caso rejeite 3 corridas consecutivas. Nesses casos, a tela inicial do aplicativo do entregador fica com esse aviso:



Sobre isso, na sessão “**Como o iFood envia rotas para os entregadores?**” do seu site, a Reclamada estabelece orientações para os entregadores, explicando o que eles devem fazer para serem contemplados com mais pedidos, incluindo um aviso sobre o rejeite de corridas (4- Informações do Site IFOOD.pdf, p.5):

Ficar online só quando realmente puder fazer entregas. Isso atrai mais jainhas, melhora a avaliação e pode até render mais gorjetas. O entregador tem total autonomia para aceitar os pedidos que quiser, mas se rejeitar, 3 vezes

consecutivas, o sistema do iFood entende que ele não está disponível, e deixa de acioná-lo para as entregas por 15 minutos.

É irônico que a IFOOD alegue que os entregadores da sua frota têm total autonomia no mesmo texto em que afirma que, caso eles atinjam 3 entregas rejeitadas consecutivamente, serão bloqueados porque *“o sistema do iFood entende que ele não está disponível”*.

Tal demonstra que o trabalhador não possui autonomia sequer para recusar uma entrega que considere perigosa ou excessivamente arriscada. Se o faz, é bloqueado pela empresa. O documento (10-Conversas no grupo do Telegram.pdf, p.11 e p.12) corrobora com esse entendimento ao definir em 100% a porcentagem de aceitação dos pedidos.

Percebe-se que a IFOOD trata o seu sistema como algo a parte, como se estivesse não fosse uma extensão do seu poder, regido por seus mandamentos e interesses. A decisão de bloquear temporariamente os entregadores que recusam 3 corridas seguidas é unicamente da IFOOD, empresa de entregas rápidas, que **pune** o seu trabalhador, supostamente autônomo, pela mera e ilegítima **suposição** de que ele não está disponível.

Fosse o entregador autônomo, não haveria lógica em limitar quantas corridas poderiam ser rejeitadas. O fato dessa regra existir evidencia que não existe liberdade na jornada de um entregador da Reclamada. A autonomia pressupõe que o trabalhador possa escolher quais entregas irá realizar e quais não irá, utilizando seus próprios parâmetros e sopesamento de custo-benefício. Dessa forma, é totalmente descabido que a IFOOD **limite** o poder de escolha dos entregadores e, ao mesmo tempo, afirme que são autônomos.

A autonomia na prestação do serviço é exatamente a mesma observada no contrato de emprego: se restringe a aceitar ou não a prestação dos serviços, aderindo a todas as condições contratuais fixadas unilateralmente pela empresa. Sequer o argumento da inovação subsiste, uma vez que o reconhecimento do contrato de emprego como contrato de adesão foi definido por Orlando Gomes ainda nos anos de 1979.

#### **b) Ultrapassar o tempo estimado de chegar ao restaurante (bloqueio de 30 minutos)**

O entregador também é punido quando não consegue chegar a tempo no restaurante, ou quando consegue chegar, mas o app apresenta algum problema. A punição, além da perda da entrega, é um bloqueio de 30 minutos. Esse tipo de bloqueio é bem comum, logo, é alvo assíduo de manifestações dos prejudicados no Reclame aqui, que recebem a seguinte resposta (15-Registros no ReclameAqui de outros entregadores.pdf, p.1 e p.2):

Vimos que você recebeu uma mensagem de Bloqueio. Isso ocorre toda vez que o tempo estipulado para chegar ao restaurante for ultrapassado e a entrega é desalocada automaticamente pelo sistema, constando como uma entrega cancelada. O cancelamento te deixará indisponível temporário no aplicativo, mas não se preocupe, após 30 minutos seu cadastro ficará disponível novamente. Contamos com a sua compreensão.

A empresa estipula unilateralmente o tempo da prestação do serviço, a despeito da possível ocorrência de adversidades (clima, trânsito, violência). Caso o trabalhador não alcance o destino em um tempo pré-determinado, é punido em duplicidade (não pagamento somado ao bloqueio).

Há uma série de fatores que podem provocar o insucesso da entrega (cancelamento por parte dos demais envolvidos) mas os entregadores só são pagos pelas corridas que obtêm sucesso. Tal acarreta prejuízos financeiros para o entregador, além de resultar em um ambiente de total insegurança, em que os riscos da atividade são completamente **absorvidos** por ele.

### c) **Violação leve (48 horas)**

Para além dos fatores relacionados à disponibilidade para prestação dos serviços e do efetivo sucesso da entrega, há também a aplicação de sanções disciplinares no caso de infrações às regras estipuladas pela empresa. Uma dessas punições é o bloqueio de 48 horas por “violação leve”.

Teoricamente, a violação leve inclui o mau uso da plataforma e o desrespeito a alguma parte do termo de uso. Todavia, como a Reclamada não trata os entregadores com transparência, normalmente não identifica que parte do termo foi violada ou utilizando termos muito abrangentes que podem se tratar de muitas coisas, diminuindo as chances do entregador se defender.

Os motivos para essa “violação leve” não são estão previamente definidos, podendo ser qualquer coisa que a empresa, em seus próprios termos, julgar razoável. O Reclamante já passou por alguns bloqueios desse tipo, realizando uma reclamação no sítio eletrônico ReclameAqui em três oportunidades (14-Registros no ReclameAqui do Reclamante.pdf, p.1 - p.4).

Nessa direção, para exemplificar a postura punitiva que a IFOOD assume quando ocorre algum problema, cita-se um acontecimento que ocorreu enquanto o trabalhador laborava no formato “Nuvem!” em que a Reclamada bloqueou o Reclamante de forma arbitrária e sem direito a contraditório (14-Registros no ReclameAqui do Reclamante.pdf, p.4):

Boa tarde! Hj pra minha grata surpresa recebe um sms do ifood dizendo que um dos pedidos que eu entreguei ontem não foi entregue e a minha conta seria suspensa temporariamente. Fiquei muito indignado com isso, pq todas as minhas entregas foi 100% concluídas. Esses casos vem acontecendo com frequência alguns clientes de má índole, fazem o pedido, recebe o produto depois vai no aplicativo e diz que não recebeu o produto pra o Ifood restorna o valor e ficar com o produto de graça, ja aconteceu com varios outros colegas e pra minha indignação o ifood que deveria nos ligar para perguntar se o produto foi entregue ou não, Simplesmente só da razão ao cliente [Editado pelo Reclame Aqui] que agil de[Editado pelo Reclame Aqui] e nos bloqueia sem nem nenhum direito a defesa como pode isso?

No caso em tela, o Reclamante recebeu uma punição, em forma de suspensão do contrato de trabalho, em razão de erro facilmente retificável.

Sem apreciar o mérito das questões, a IFOOD utiliza uma resposta padrão para as reclamações, que pode ser visualizada a partir das reclamações realizadas pelo Autor (14-Registros no ReclameAqui do Reclamante.pdf, p.1, p.3 e p.4):

Sabemos que é chato esse tipo de bloqueio, mas lembramos que a utilização do App está sujeita ao cumprimento dos nossos termos de uso que foi aceito no ato do seu cadastro. **Quando alguma parte do termo é violada, dependendo da gravidade aplicamos o bloqueio temporário ou definitivo. Nesse caso identificamos violação leve, e nesse caso optamos pelo bloqueio temporário que dura 48 horas**, após o App é liberado e volta a receber os pedidos de entrega normalmente. Orientamos leitura aos nossos termos disponíveis em <https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/> e mantenha sempre atenção para que situações parecidas não ocorram novamente, beleza?! :)

#### d) Receber recorrentes avaliações negativas

Os entregadores da IFOOD são também avaliados pelos clientes da Reclamada, e tal avaliação influencia na quantidade de entregas ofertadas ao obreiro, assim como nos bloqueios.

A existência da avaliação demonstra como a IFOOD controla a forma como o entregador deve se portar, principalmente em relação aos seus clientes. Ora, se os clientes fossem do entregador, e ele fosse realmente autônomo, não caberia à empresa dizer como ele deve se portar, muito menos o punir por atuar como um comportamento eventualmente divergente do que ela espera.

Não causa espécie que o empregador estabeleça normas e padrões de atuação, pois tal faz parte do poder diretivo. Todavia, parece ser contraditório se valer das prerrogativas do empregador, ao mesmo tempo que classifica o trabalho como autônomo.

Mas tal contrasta com a tese da suposta autonomia da prestação dos serviços. Fosse o profissional autônomo, o mesmo poderia resolver qualquer problema com seus clientes e teria como maior consequência a perda da clientela. Não é o caso, posto que a empresa não abre mão de aplicar punições, sendo esse o seu método de controle e gerenciamento do trabalho.

Na realidade empírica, o entregador da IFOOD não carrega nenhum traço de autonomia. É evidente que a Empresa mantém o trabalhador sob sua ostensiva direção, fiscalização e disciplina, determinando todo o processo de labor de forma direta e indiscutível.

**e) Demais formas de impedimento de rotas**

É impossível listar todas as formas de “bloqueio” que a empresa pode utilizar justamente pois, como ela é a dona do sistema que gerencia o trabalho, ela pode mudá-lo como e quando bem entender (3. Termos e condições do iFood, pg. 34). Assim, uma série de situações antes impensadas podem vir a surgir.

No caso em voga, o trabalhador atuava como OL, modelo que já se provou ser de grande importância para o iFood gerir melhor a sua força de trabalho. É nesse modelo que estão os vendedores das lojas mais bem avaliadas, que mais claramente recebem comandos e orientações, enfim.

Ao tentar transitar para Nuvem, demorou de conseguir e teve a sua conta virtualmente reiniciada, ou seja, perdeu as avaliações positivas que tinha e teve que começar como se fosse com uma conta nova.

Isso pode parecer irrelevante, mas na realidade significa que o trabalhador, após algum tempo sem sequer poder rodar, passou a receber menos corridas e com valores menores, precisando voltar a trabalhar períodos ainda mais extensos que o normal para conseguir aumentar a própria avaliação e retomar os ganhos anteriores. Isso, em si, é uma forma possível de bloqueio – embora o trabalhador tenha conseguido voltar a trabalhar após poucas semanas, muitos não conseguem e ficam presos nesse “limbo” entre OL e Nuvem, sem estarem tecnicamente bloqueados mas sem poder trabalhar, estando efetivamente suspensos.

Não causa espécie que o empregador estabeleça normas e padrões de atuação, pois tal faz parte do poder diretivo. Todavia, parece ser contraditório se valer das prerrogativas do empregador, ao mesmo tempo que classifica o trabalho como autônomo.



Na realidade empírica, o entregador da IFOOD não carrega nenhum traço de autonomia. É evidente que a Empresa mantém o trabalhador sob sua ostensiva direção, fiscalização e disciplina, determinando todo o processo de labor de forma direta e indiscutível.

### 3. DO DIREITO

#### 3.1 DO PEDIDO DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Desde os primórdios da sua história, o Direito do Trabalho tem como pressuposto a afirmação do trabalhador livre. Assim, a legislação justralhista surgiu como primordial na garantia da sobrevivência física dos trabalhadores e para assegurar a paz social.

Nesse contexto, cabe ao direito, em um processo dialético, moldar e ser moldado pelos fenômenos sociais, de modo que ao longo dos séculos os modelos sociais de trabalho foram profundamente alterados, trazendo desafios novos ao mundo jurídico com o passar do tempo. Cronologicamente, a sociologia analisa as seguintes formas de organização do trabalho: taylorismo, seguido do fordismo e, atualmente, a uberização.

A partir da década de 1970 o mundo do trabalho passou por uma forte alteração na sua estrutura, passando do modelo fordista de produção e buscando a redução de custos na produção industrial. O fordismo, portanto, parcialmente superado pelo toyotismo e o trabalho, no discurso empresarial, passa a ser tratado como grande vilão da crise econômica: seu custo inviabilizaria as atividades produtivas, os modelos de contratação trabalhistas estariam obsoletos e o direito do trabalho precisaria ser "flexibilizado".

Por volta da década de 1990, cresceram em escala global as práticas de precarização do trabalho humano, pautado, sobretudo, no discurso de que os custos do trabalho são responsáveis pela insustentabilidade de alguns empreendimentos, atingindo esse ramo nas suas premissas centrais e demandando por um recuo nas garantias trabalhistas até então conquistadas.

A "uberização", aumento massivo da contratação flexível, desprovida de qualquer garantia trabalhista, erguida sob à égide de um sistema de gestão empresarial predatório, é resultado desse processo ataque ao direito do trabalho ao longo das décadas passadas, que questiona as perspectivas de proteção trabalhistas e compoendo o quadro de reforma ao redor do mundo.

Entretanto, muitos valores estão em jogo quando um trabalhador, no caso em tela, o Reclamante, se coloca perante um empregador que **arbitrariamente decide sobre a articulação**

dos seus meios de produção com o capital disponível, contando com um aparato tecnológico de supervisão algorítmica, que permite mensurar e manipular em tempo real a produtividade do obreiro. Portanto, **a liberdade do obreiro de decidir sobre se vincular ou não à relação contratual é nula** e a negação da proteção justralhista apenas acentua a vulnerabilidade subjetiva e material do trabalhador.

### 3.1.1 DA INVIABILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO

A justificativa da empresa para contratar os entregadores como autônomos está fundada na sua premissa irreal de que apenas se ocupa da tecnologia, servindo como mediadora entre clientes, entregadores e estabelecimentos comerciais. De mais a mais, a empresa afirma que o entregador possui liberdade na prestação dos serviços, uma vez que não possui horário fixo de trabalho e que pode prestar serviço para outras empresas.

A respeito da primeira afirmação, é possível constatar que o trabalho autônomo genuíno ultrapassa as justificativas da referida empresa, como pode-se inferir dos ensinamentos do professor Rodrigo de Lacerda Carelli:

O trabalho autônomo pressupõe um **agente livre** de mercado que, munido de informações e capital, abre um negócio próprio, o que pressupõe fixação de preços e condições e criação e manutenção de clientela. Ora, não há qualquer autonomia no trabalho em plataforma: o trabalhador é agregado em negócio alheio, sendo obrigado a custear as ferramentas de trabalho para realizá-lo com hetero-organização e fixação pela empresa contratante do preço e condições, sendo impossível também gerar sua própria clientela (CARELLI, 2020). (grifos próprios)

Similarmente, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena identifica o autônomo como “O trabalhador que desenvolve sua atividade com **organização própria, iniciativa e discricionariedade**, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”. Nessa senda, o trabalho autônomo implica que o trabalhador lide e controle diretamente com a produção do serviço, analise o quanto vale a sua mão-de-obra e defina seus preços, crie sua clientela e defina como funcionará o trabalho em todas as suas etapas.

Em que pese a empresa se identifique apenas como uma plataforma online e afirme que o entregador é autônomo e livre, verifica-se que, na realidade, os obreiros são totalmente dependentes dos aplicativos, uma vez que exercem demasiado controle sobre a atividade laboral. Nesse caminho, a empresa dita diretamente diversos pontos do dia-a-dia de trabalho do entregador, o que não deveria acontecer caso imperasse a defendida autonomia.

Variadas circunstâncias da jornada do autor evidenciam como a empresa assume o controle, atuando muito além do papel de mera locadora de plataforma virtual, mediante a gestão algorítmica de dados coletados pelos aplicativos. Em suma, pode-se citar que:

1. A empresa delimita como as atividades serão realizadas, o entregador segue as ordens da empresa em todas as etapas das entregas, **tudo foi previamente pensado e estruturado pela IFOOD**, não há liberdade para dispor sobre a realização do seu trabalho, logo não há o que se falar em autonomia;
2. Os entregadores não determinam os preços dos fretes, das promoções e dos descontos, tudo é determinado unilateralmente pela empresa, por meio de seus algoritmos. Ou seja, o trabalhador não tem **liberdade** sobre o valor do seu labor, não pode **negociá-lo**, seja quanto ao valor, seja quanto à forma de pagamento, tudo é **imposto** pela empresa.
3. O trabalhador não pode criar e manter sua **própria** clientela, a sua “liberdade” de escolha se limita a aceitar ou não o pedido os clientes são da IFOOD.
4. O obreiro recebe constantes incentivos e promoções para permanecer mais tempo online e realizar mais corridas, inclusive com **demarcação** de horários e locais específicos, o que pode ser entendido como o poder da IFOOD de gerir os horários sem precisar de controle de ponto, uma vez que o celular o substitui;
5. O entregador precisa seguir o padrão de comportamento estabelecido unilateralmente;
6. A empresa utiliza a possibilidade de dispensa a qualquer momento, sem justificativa ou aviso, como mecanismo de coerção e disciplina, sem transparência dos critérios de desligamento;

Quanto à segunda alegação, mesmo que exista a referida liberdade, reitera-se o posicionamento de que **não há incompatibilidade entre flexibilidade e direito do trabalho**. A sua incidência não impede que o vínculo exista, haja vista que existem vários tipos de contratos, autorizando diferentes tipos de jornadas. A título de exemplo, pode-se citar o

trabalhador intermitente, trazido pela Reforma Trabalhista de 2017, em que o trabalhador pode ter as seguintes flexibilizações, sem ser excluído de todos os direitos trabalhistas:

- a) Pode trabalhar com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade;
- b) Pode recusar as propostas;
- c) Poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica;

É de suma relevância evidenciar a existência de uma motivação básica, que gera na empresa a necessidade de fundar a sua estratégia de prospecção de mão de obra em um discurso ideologicamente dissimulado: **ela precisa do trabalhador para existir, mas não quer arcar com o ônus de ser empregadora.**

A atividade de entregador já existia antes da égide dos aplicativos, a novidade está na retórica empregada para atrair os trabalhadores, dirimir obrigações e justificar uma gestão precarizante. Nessa conjuntura, ao mesmo tempo em que o trabalhador é intitulado como empreendedor autônomo, se encontra à total disposição da empresa e não desfruta de qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho, nem sobre o valor dele.

Ressalta-se que a estratégia de negação do assalariamento engendra uma conjuntura perfeita para maximização dos lucros, ao mesmo tempo em que estabelece a ausência de limites para exploração da força de trabalho, afastando o obreiro de quaisquer garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho.

Dessa forma, o que resta para o entregador é a baixa remuneração, as longas jornadas e torcer para não ficar doente, não ter um acidente e não ter o celular roubado, uma vez que essas situações ocasionam a redução dos seus ganhos, já insuficientes, diante da falta de segurança e suporte.

Por essa razão, recentemente, diversas cortes ao redor do mundo vêm mudando o seu entendimento sobre o tema e aplicando a regulamentação jurídica trabalhista aos trabalhadores “uberizados”.

Logo, recentemente países como a Espanha, Reino Unido, Alemanha, Suíça e Estados Unidos reconheceram o vínculo empregatício entre entregadores e as empresas de plataforma. Senão, citamos algumas:

- Decisão da Suprema Corte do Reino Unido UKSC 2019/0029, emitida em 19/02/2021, reconhecendo o vínculo de trabalho entre trabalhadores de aplicativo e o aplicativo;
- Decisão do Tribunal Supremo da Espanha 805/2020, proferida em 25/09/2020, que declara a existência de uma relação laboral entre um aplicativo de entregas e os motoristas;
- Decisão do Tribunal Superior de Justiça da Catalunya 1034/2020, proferida em 21/02/2020, que vincula o trabalhador ao aplicativo empregador, com base na evidente disponibilidade deste ao aplicativo em específico, e não ao mercado;
- Decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madrid 749/2019, proferida em 03/02/2020, que determina vínculo entre trabalhador e aplicativo com base nos parâmetros utilizados para calibrar o algoritmo de controle;
- Petição do Chambre Sociale francês de identificação Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316), que determina o pagamento de indenizações por parte da Uber com base no fato de que esta empresa pressiona os trabalhadores sob sua representação a partir do algoritmo e de mensagens ameaçando o desligamento;
- Decisão da Terceira Departamento do Appellate Division de Nova Iorque, n° 530395, veiculada em 17/12/2020, que evidencia a Uber como tendo controle de fato dos controles em tal nível e de tal natureza que caracteriza um vínculo trabalhista;
- Suspensão, por parte das autoridades do plantão de Genebra, de uma empresa de aplicativo por descumprir com a lei local e não vincular os trabalhadores adequadamente ao aplicativo;
- Decisão, por parte do Tribunal de Apelação de Amsterdã, na Holanda, julgado em 16/02/2021, decidindo que há vínculo entre trabalhadores de um aplicativo e o aplicativo (Deliveroo Netherlands BV) por causa da natureza do trabalho, semelhante à descrita no presente capítulo;

Ante o atual cenário global, resta evidente a necessidade de consolidar, em âmbito nacional, a proteção aos trabalhadores uberizados, como consequência do reconhecimento da relação de emprego mantida entre as partes. Logo, cabe ao ordenamento jurídico brasileiro assegurar que essa massa de trabalhadores seja tutelada pelas regras e princípios norteadores do arcabouço trabalhista.

Vigora, no Direito do Trabalho, o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma. Assim, nas relações laborais mais importa a realidade, ou seja, a prática habitual dos agentes, do que o envoltório formal de expressão da vontade.

Nesse sentido, deve-se partir a análise da relação mantida entre o trabalhador, ora Reclamante, com a plataforma de entregas sob o prisma principiológico, que norteará a interpretação e aplicação das normas ao caso concreto.

Portanto, o presente tópico propõe-se a expor, de forma exaustiva e cristalina, que o vínculo empregatício deve ser reconhecido no caso em tela, considerando que a atividade desenvolvida pelo Reclamante atende a todos os requisitos elencados no art. 3º da CLT.

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

Logo, o vínculo de emprego se caracteriza mediante a presença dos seguintes pressupostos constitutivos: onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e subordinação. Faz-se, portanto, necessária a subsunção dos fatos à norma supracitada, evidenciando a existência de todos os elementos no caso concreto, ora vergastado.

### 3.1.2 DA ONEROSIDADE

De tal forma, inicia-se tratando da **onerosidade** que, por seu turno, mostra-se incontestável, pois o demandante foi remunerado pela demandada em virtude da realização do serviço de entrega de forma direta. As remunerações podem ser encontradas no agrupamento de capturas de telas anexo (8-Remuneração mensal.pdf).

Tal conjunto demonstra que o valor de cada atividade realizada pelo obreiro é definido pela empresa. Nessa seara, o critério da distância e do tempo percorrido pelo Reclamante é delimitado pela gestão empresarial através do uso dos algoritmos. Considerando ser inseparável a Reclamada do algoritmo que opera, resta evidente que este é apenas um instrumento do exercício do poder diretivo.

Ademais, a empresa é responsável por operacionalizar a remuneração diretamente ou via empresa terceirizada visto que: 1) é quem define os preços do serviço via algoritmos; e 2) não é o consumidor quem realiza o pagamento ao trabalhador. Por fim, a periodicidade do pagamento configura a não eventualidade laboral.

Segundo a decisão do Tribunal Supremo da Espanha a favor do reconhecimento do vínculo de emprego entre entregadores e empresa de “plataforma”, “El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución.” (p. 37) - O repartidor não organiza por si só a atividade produtiva, não negocia preços ou condições com os titulares dos estabelecimentos a que serve, não recebe dos clientes finais sua retribuição (Tradução livre)

Corroborando com o tanto exposto, o contrato de adesão firmado entre a IFOOD e o entregador, ora Reclamante, deixa evidente que a empresa define os valores a serem pagos pelos clientes, além de gerenciar o pagamento ao entregador e definir os critérios de pagamento, como se depreende da orientação dada pela IFOOD em seu site oficial (5-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão texto corrido.pdf, p.6)

**7.1.** Os valores a serem pagos pelas Entregas serão calculados automaticamente por meio de algoritmo e serão disponibilizados ao Entregador juntamente com a oferta de Entrega na Plataforma, para que o Entregador possa, a seu único e exclusivo critério, aceitar, recusar ou ignorar a referida oferta. Para cálculo do valor pago pela entrega, o algoritmo poderá levar em conta, sem limitação: (i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito; (vi) modal utilizado; (vii) região e (viii) oferta e demanda.

É importante destacar que a função do OL nos pagamentos é apenas repassar o valor anteriormente repassado pela IFOOD, uma vez que, como vimos, é a empresa quem define o valor das entregas e cuida da distribuição.

Evidente, portanto, a nulidade integral do contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, pois trata de suposta relação de natureza cível com o intuito de afastar a proteção assegurada ao trabalhador pela legislação trabalhista, nos termos do art. 9 da CLT:

**Art. 9º, CLT.** Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

### **3.1.3 DA NÃO EVENTUALIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS**

A não eventualidade diz respeito às atividades finalísticas da empresa, no caso em tela são exercidas atividades de **entregas**, que não têm natureza eventual, mas sim, permanente, sendo o próprio objeto da empresa de entregas rápidas.

A não eventualidade configura-se, indubitavelmente, como um dos elementos constitutivos da relação de emprego com maior incidência de controvérsias quando analisada em uma perspectiva abstrata.

A problemática residente da controvérsia mencionada acima, encontra-se na discussão sobre o que seria relação de trabalho de natureza não eventual. Mauricio Godinho Delgado, sobre a questão em foco, traz à luz algumas teorizações, cuja relevância do conteúdo incide sobre a presente requisição de forma objetiva, cristalizando, assim, a afirmativa concernente à existência da não eventualidade no caso concreto aqui suscitado. Tais teorias são as que seguem: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

Segundo o autor, a teoria da descontinuidade caracteriza-se nos seguintes termos:

“A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado – portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado.” (DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – Mauricio Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo : LTr, 2019.)

Nesta seara, conclui-se, segundo o autor, que a CLT estabelece rejeição à teoria da descontinuidade, tendo em vista sua predileção objetiva na escolha de uma expressão negativa, observada nos termos “natureza não eventual”, em detrimento da positivação da expressão “serviços de natureza eventual”.

A teoria do evento, em seu momento, caracteriza eventual trabalhador que é admitido pela empresa como consequência de um fato específico, tendo a prestação dos serviços o tempo do evento esporádico ocorrido.

A teoria dos fins do empreendimento, segundo Maurício Godinho Delgado “será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa” (DELGADO, Maurício Godinho Curso de direito do trabalho: teoria dos fins do empreendimento a revista



e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – Maurício Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo: LTr, p. 343, 2019.). Nesse caso, eventual seria o trabalho desempenhado com o objetivo de sanar alguma necessidade da empresa que, em decorrência de fato excepcional, precisou recorrer a um profissional fora do quadro de funcionários da instituição.

Por fim, a teoria da fixação jurídica é caracterizada quando o trabalhador é aquele “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 105). Importa para essa teoria a existência de múltiplos tomadores de serviços em relação ao trabalhador, ou seja, ainda que exercitado de forma contínua e em caráter profissional, o trabalho ocorre para destinatários que variam no tempo.

Pelo exposto, em relação ao caso concreto, é possível concluir que o obreiro, ora Reclamante, desempenhou suas funções de forma não eventual nos termos do art. 3 da CLT. Pelo documento suprarrelatado (8-Remuneração Mensal.pdf) depreende-se que:

- a. Pela frequência e pelo decurso do tempo, constata-se **permanência** do trabalhador no vínculo contratual.
- b. Evidente trato sucessivo.
- c. Inexistência de fragmentariedade temporal no exercício das funções. Impossibilidade de adequação interpretativa da teoria da descontinuidade ao caso concreto.
- d. Inaplicabilidade do pressuposto interpretativo da teoria do eventual, considerando que não existe fato gerador pontual e específico para a pactuação do contrato firmado entre as partes.
- e. Inaplicabilidade do pressuposto interpretativo da teoria dos fins do empreendimento, tendo em vista que o reclamante pertence ao quadro funcional da reclamada.
- f. Patente oposição à teoria da fixação jurídica, tendo em vista que não existe, na hipótese dos autos, a afirmação de mudança de tomadores de serviço por parte do reclamante.

Ainda que o juízo decida pela descontinuidade da prática laboral do trabalhador, importante se faz considerar o fato de que persistem os elementos da permanência e da prática habitual por parte do obreiro no exercício de suas funções.

O contrato de adesão, aliás, firmado entre reclamada e reclamante não possui um prazo final estipulado e há a repetibilidade da execução das atividades laborais, aliado ao fato de que o empreendimento econômico depende dos obreiros como parte integrante e fundamental para o seu funcionamento.

Nesse sentido, cumpre citar novamente o julgado proferido pelo TRT-13:

“É entendimento pacífico na doutrina e jurisprudência, que **não se deve confundir a não-eventualidade com o critério da descontinuidade** que somente se aplica ao empregado doméstico (Lei nº 5.859/72, art. 1º), porém não ao empregado genericamente considerado (art. 3º, caput, CLT). Para o Direito do Trabalho a **não eventualidade significa que o trabalho é prestado com intuito de permanência ainda que por curto período determinado.**” (PROCESSO Nº 0000699-64.2019.5.13.0025, p. 69) Grifos acrescidos

Logo, muito embora argumente-se que o trabalhador possui liberdade para logar no aplicativo quando quiser, a não eventualidade se faz presente pois: 1) há a **repetibilidade do labor**; e 2) há **expectativa de repetição futura**. Nesses termos, o documento (8-Remuneração Mensal.pdf) tornam inquestionável a habitualidade na prestação dos serviços em favor da Reclamada.

A remuneração por cada atividade executada, estipulada em valores ínfimos pela plataforma, junto ao tempo de trabalho não pago, cujo obreiro permanece à disposição do empregador, está diretamente ligada às extensas jornadas laborais dos obreiros para que haja a tentativa da garantia da subsistência. Tal aspecto indica que o trabalho não possui caráter esporádico. Senão, vejamos:

“O controle dos trabalhadores ocorre por meio do algoritmo da plataforma, que **os aloca conforme a demanda, por meio do preço dinâmico, e fixa o preço das corridas**. Esse último aspecto é relevante, dado que **permite o controle do mercado e do tempo de trabalho pelo preço, fazendo os motoristas terem de trabalhar muitas horas para obterem remuneração necessária para sobrevivência**” (KALIL, 2019, p. 230) Grifos próprios  
“[...] a **obrigação de estar disponível deve levar em consideração se as atividades executadas são ocasionais ou não**, independentemente de serem contínuas ou fragmentadas. **Esse elemento fático-jurídico é constatado nos casos das relações de trabalho que perduraram no tempo, em que o trabalhador se coloca à disposição da plataforma de forma contínua.**” (KALIL, 2019, p. 222) Grifos acrescidos

Se levarmos em consideração que o tempo em que os trabalhadores se encontram inativos, -folga, descanso e intervalo-, não é remunerado pela empresa, a não eventualidade da prestação se torna mais evidente, uma vez que os trabalhadores, como o autor, que dependem economicamente da atividade, raramente irão passar muito tempo ociosos, haja vista que implicaria em renúncia à possibilidade de comporem as respectivas remunerações.

Dessa forma, resta comprovada a **não eventualidade** ao longo da prestação dos serviços do Reclamante à Reclamada.

### 3.1.4 DA PESSOALIDADE

De acordo com o Professor Maurício Godinho Delgado, "é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador." (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016).

Da análise dos documentos acostados aos autos parece lógico concluir que a pessoalidade se constitui na medida que a demandada, como já foi demonstrado, requer a documentação do demandante para a efetivação de seu cadastro perante a plataforma, tais quais CPF, RG, foto de perfil, conta bancária de titularidade própria e demais documentações de caráter pessoal.

A empresa entende que constitui falta grave passível de bloqueio definitivo da plataforma a condução do veículo por outro indivíduo que não seja o Reclamante, conforme o tópico 3.6 dos termos de uso para entregadores (5-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão texto corrido.pdf, página 4):

3.6. O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. **A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar em desativação imediata e definitiva da sua conta.** (grifos próprios)

Além de proibir o acesso do perfil pessoal do entregador por terceiros, a IFOOD também proíbe o repasse das entregas recebidas. Caso ocorra algum problema com o entregador, ele não tem autonomia para decidir resolvê-lo dessa forma, mas sim deve seguir os passos determinados pela IFOOD, como depreende-se do tópico 4.1 dos Termos de uso (5-Termos de Uso para entregadores IFOOD versão texto corrido.pdf, página 4):

(iii) após aceitar voluntariamente a atividade por meio da Plataforma, não repassar a Entrega recebida a quaisquer terceiros, devendo comunicar o iFood visando a redistribuição da atividade ou contato com o Cliente Final;

Inclusive, como foi aferido anteriormente, a empresa empreende uma atividade de fiscalização nesse sentido, reservando para si o direito de solicitar a comprovação de identidade do condutor a qualquer momento (5-Termos de Uso IFOOD versão texto corrido.pdf, página 4):

**3.2.1.** O iFood poderá ainda, revalidar periodicamente os documentos e informações constantes do cadastro. Nestes casos, se for constatada qualquer inconsistência, o iFood poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações e/ou documentos necessários ou, ainda, suspender temporariamente ou definitivamente o cadastro do Entregador, por motivos de segurança.

Além disso, no site oficial da Reclamada encontra-se uma atualização do aplicativo no sentido de permitir o acesso à mesma conta por 2 celulares (4-Informações do Site IFOOD, p.6 e p.7):

**O mesmo perfil de entrega, dois celulares diferentes:** Agora você pode cadastrar sua conta de entrega em dois aparelhos diferentes. É só autorizar o segundo dispositivo na sua conta principal, lá no App. Além disso, fica muito mais fácil trocar de celular – ainda mais com os descontos do Delivery de Vantagens. (grifos próprios)

Contudo, mesmo com essa possibilidade, a IFOOD deixa bem claro que a nova regra não é um convite para que 2 entregadores diferentes utilizem a mesma conta celulares (4-Informações do Site IFOOD, p.7):

**Não empreste sua conta:** Essa novidade foi lançada pensando nos entregadores que fazem entregas com dois celulares, sabia? Mas isso não quer dizer que um mesmo perfil pode ser dividido com outra pessoa – isso é uma das coisas que leva à sua desativação no iFood para Entregadores.

Frise-se, ainda, que o Reclamante recebia atribuições de forma individualizada, de modo que o aplicativo indicava qual atividade de entrega deveria ser realizada.

Diante de todos os argumentos apresentados, resta claro que a relação de trabalho em questão não se dá entre duas pessoas jurídicas, mas sim, entre a pessoa jurídica IFOOD e Reclamante pessoa física. Portanto, conclui-se que a contraprestação pelo serviço prestado ocorre em favor da pessoa física, e não da pessoa jurídica, caracterizando a **pessoalidade** na relação empregatícia debatida.

### 3.1.5 DA SUBORDINAÇÃO

No que concerne à **subordinação**, não restam quaisquer dúvidas que o entregador, ora Reclamante, estava sujeito ao Poder Diretivo, Fiscalizatório e Disciplinar exercido pela plataforma.

Segundo Paul Colin:

“por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.” (COLIN apud CATHARINO, 1965, p. 39. CATHARINO, José Martins. Contrato de emprego. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1965).

Ao longo do tempo a subordinação foi lida de diversas formas pela doutrina e pelos operadores do direito, objetivando, com isso, a finalidade última de concretizar a eficácia do direito às mudanças impostas pelo constante processo de transformação das relações de trabalho e emprego.

Em um primeiro momento, tem-se a subordinação clássica, cujo embasamento é de caráter subjetivo, ou seja, requer a relação direta entre o empregador e o empregado. Em seu molde objetivo, todavia, esta, passa a surgir em virtude de um procedimento produtivo, com foco na atividade desempenhada e na cadeia estrutural existente.

A subordinação estrutural, vista em seu momento, tem por base a definição da atividade desempenhada pelo trabalhador como sendo essencial ao funcionamento estrutural e organizacional da empresa. Ou seja, se o empregado exerce função que faça parte inafastável da atividade fim da empresa para o empregador.

O conceito de subordinação estrutural toma como princípio a flexibilização das formas de trabalho, além da constante evolução tecnológica de transmissão de dados instantânea, possibilitando a existência de subordinação sem a necessária ordem direta do empregador, o qual somente fica responsável por organizar a produção.

A subordinação algorítmica contempla ambas as características da subordinação clássica e estrutural.

As ordens do empregador são diretas - norteado por seus objetivos econômicos -, utilizando sua ferramenta algorítmica que determina o Reclamante deveria transportar, quando, como e por onde deveria ocorrer, assim como estabelecia os valores com base em suas conveniências pré-estabelecidas. A única diferença que as "plataformas" trazem para a gestão

das ordens é não demandar a presença física do chefe. Isso, contudo, acentua a subordinação, pois a gestão é menos desgastante e tende a ser mais eficiente.

Imperioso se faz, portanto, constatar a relevância temática do art. 6º parágrafo único da CLT concernente à equiparação, para fins de subordinação jurídica, do caso concreto em análise. Assim, é indubitável a afirmação de que as funções desempenhadas pelo obreiro, em sede das atribuições delegadas pela plataforma, constituíram elemento fundamental para a concretização da subordinação na lógica laboral existente entre o reclamante perante a reclamada.

Importante ressaltar que a subordinação atua no modo de realização do serviço, sob um prisma objetivo, de modo que apenas o seu grau pode variar nas diferentes relações de emprego. Isto é, mesmo que se parta do pressuposto de que não é observável a existência de ordens explícitas e formalizadas, a subordinação se faz presente pelo nítido fato de que as mais diversas dimensões constituintes do trabalho realizado pelo entregador são ostensivamente monitoradas pela empresa gestora.

Corolário do que foi supratranscrito, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras cristalizam tal afirmativa nos seguintes termos:

“Conjugando o rótulo do trabalho autônomo (ou a negação da própria relação de trabalho) com o contrato por tarefa, o/as trabalhadores/as, além de não terem salário, renda ou jornada garantida em seus contratos, não gozam de qualquer direito, mesmo quando conseguem um serviço. Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC é, **além de potencializar exponencialmente as formas de obtenção de lucros e até mesmo de extração do mais valor, é o de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o aparente comando dos algoritmos.**” (ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020)

### 3.1.5.1 PODER DE DIREÇÃO

Em que pese a existência de certa forma de regramento ser inerente a toda relação contratual, inclusive dentro de uma relação de trabalho autônomo, o controle exercido pela Reclamada ultrapassa os limites da autonomia, inviabilizando a sua caracterização.

Sob a égide do sofismo argumentativo do qual se vale a reclamada, observa-se afirmativas que pretensiosamente denotam uma liberdade por parte dos trabalhadores na

persecução de suas atividades. Adicionalmente tem-se a falácia de que são os trabalhadores, em verdade, seus clientes.

Tais afirmações estão ambientadas em um invólucro argumentativo macroestrutural e simplório de que existe uma voluntariedade por parte dos trabalhadores em aceitar os termos existentes no contrato pactuado entre as partes e que isso a isentaria de quaisquer responsabilidades trabalhistas. Em um contraponto, todavia, Lorena Vasconcelos Porto analisa:

“Pode-se dizer que um indivíduo exerce poder quando provoca intencionalmente o comportamento de outro, o qual é dotado, no mínimo, de voluntariedade. **O fato de ser voluntário não implica que seja livre. É o que ocorre, invariavelmente, no sistema capitalista: há voluntariedade na celebração e na execução do contrato de trabalho, mas por vezes não há real liberdade, já que o trabalho é condição imprescindível para a própria sobrevivência.**” (PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 168-169, out./dez. 2012.) (grifos próprios)

Na própria CLT não se encontram termos contíguos à ‘sob ordens’. Tal realidade se corrobora com o levantamento da decisão recente, decretada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13<sup>o</sup> região, que coloca (grifos adicionados):

“Para cortar custos, as empresas procuram rotular os trabalhadores como parceiros, colaboradores, freelancers, microempreendedores individuais etc. No entanto, surge um dilema porque, **embora as empresas desejem situar os trabalhadores fora do alcance das leis trabalhistas de proteção, elas também desejam manter o controle sobre o desempenho e a qualidade do trabalho** (p. 47).” (TRT-13 - RO: 00006996420195130025 0000699-64.2019.5.13.0025, 2<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: 25/09/2020)

Em primeiro plano, a empresa determina quem pode se cadastrar na plataforma, já que aqueles que se cadastram estão sujeitos à aceitação.

Além disso, como foi anteriormente comprovado, a Reclamada detinha o poder de controle, comando e direção dos serviços prestados por seus supostos parceiros, administrando, de forma pormenorizada, toda a forma de execução do trabalho. O trabalhador não tem o poder de opinar ou alterar qualquer parte do modo de funcionamento, tudo é definido pela IFOOD, a ele só resta seguir os comandos realizados.

Esse controle da empresa através da própria determinação do que o trabalhador pode/deve fazer, fica bem aparente ao pensar que, se ele não apertar em todos os botões na ordem correta, não poderá realizar a próxima entrega.

Da mesma forma, o poder de controle também está presente na **definição de forma unilateral dos valores a serem recebidos pela entrega**. Nesse ponto, cumpre salientar que a principal marca do trabalho verdadeiramente autônomo é a possibilidade de o obreiro fixar o preço do seu serviço, o que não se verifica na hipótese dos autos (4-Informações do site da IFOOD.pdf, p.8 e p.9).

Outrossim, vimos que a empresa se ocupa em estabelecer limites de horários. Ou seja, apesar de poder escolher em que horário aceitará uma corrida, outros controles de tempo estão presentes, tendo em vista ainda a pressão para ficar online.

Esses controles de tempo são mais significativos para o reconhecimento do vínculo, uma vez que, como já foi reiteradamente alegado, a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não implica na descaracterização da subordinação.

Ainda no que compreende à caracterização de um vínculo marcado pela subordinação, a IFOOD aloca os trabalhadores nos seus destinos, entregadores e clientes são unidos de forma aleatória e automática. Ora, **caso se tratasse de trabalho autônomo, caberia ao trabalhador captar e manter seus próprios clientes e não recebê-los de forma pré-determinada pela empresa**. O trabalhador não pode estabelecer uma relação entre cliente e prestador de serviços, não pode dar descontos e não pode fazer uma cortesia, uma vez que os clientes são da IFOOD e só ela pode definir uma política de trato com os clientes.

Assim, dentro dessa relação, ele é um empregado, que realiza os serviços de entrega em nome da empresa e não de si mesmo.

Ademais, o Poder Diretivo exercido pela plataforma resta evidente quando verificados as mensagens no grupo do Telegram e e-mails anexados e anteriormente demonstrados, que retratam a pressão constante para que o trabalhador permanecesse on-line, ofertando-lhe diversos incentivos, com o fim de manter o controle sobre sua jornada de trabalho.

É com base nisso que o parecer realizado pelo MPT denominado **“Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”**, realizado pela Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho - CONAFRET - Grupo de Estudos GE "Uber", com acesso pela via eletrônica (<csb.org.br ><br="">uploads > 2019/01 > CONAFRET\_WEB-compressed>), constata que (grifos adicionados):

“A relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma relação de aliança, em uma refeudalização das relações. O liame da aliança



implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance.

Também é essencial na direção por objetivos o crescimento da influência da empresa na vida pessoal do trabalhador. É próprio do trabalho assalariado a reificação da pessoa que é, ao mesmo tempo, objeto e sujeito do contrato de trabalho, sendo que, de maneira recíproca, é reconhecida sua condição de pessoa. **A desestabilização dos quadros espaços-temporais de execução do trabalho e a autonomia programada conduzem não a uma redução, mas a um aumento do engajamento da pessoa do trabalhador.** Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. **Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa. Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica.** A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma.” (p. 34) Grifos acrescentados

### 3.1.5.2 PODER FISCALIZATÓRIO

De mais a mais, o fluxo de trabalho e a constatação de que o obreiro está em movimento demonstra mais uma das formas de fiscalização desempenhada pela demandada perante o demandante, pois não apenas permite à empresa aferir o tempo de jornada e sua respectiva intensidade, mas também os rendimentos inerentes à prática laboral, vide:

Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC é, além de potencializar exponencialmente as formas de obtenção de lucros e até mesmo de extração do mais valor, é o de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o aparente comando dos algoritmos. (ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 33, abr./jul. 2020)

Nessa direção, para conseguir acessar o aplicativo da Reclamada e trabalhar, o obreiro é obrigado a conceder diversas permissões à IFOOD, como o acesso a sua localização e à rede. A localização do Reclamante está sempre sendo atualizada pelo aplicativo, que fica com o seguinte aviso na tela inicial:

Sem enviar localizações desde 15:20

Com essas permissões, a IFOOD pode ter acesso a todas as informações referentes à jornada entregador e, assim, tem o poder de utilizar o celular como um verdadeiro relógio de ponto.

Em que pese a vigilância por meios tradicionais não se apresente de forma tão cristalina, o monitoramento eletrônico prevalece holisticamente, permitindo à IFOOD estar o tempo todo acompanhando o exercício da jornada do Reclamante. A CLT realizou esse trabalho de equiparar os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, atraindo uma maior quantidade de trabalhadores para a proteção pelo Direito do Trabalho:

Artigo 6º, CLT. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Logo, o Poder Fiscalizatório é facilmente verificado no caso concreto.

### 3.1.5.3 PODER DISCIPLINAR

O Poder Disciplinar, por outro lado, garante ao empregador a possibilidade de aplicar sanções quando o empregado comete faltas, tais como: advertência, suspensão ou até mesmo despedida. De acordo com a literatura existente,

*“Da mesma forma, o entregador está sujeito ao bloqueio, por tempo determinado, por inúmeras razões. Sendo este período de bloqueio não reconhecido como tempo online na plataforma, e, portanto, acarretando o não recebimento de pedidos de entrega para o trabalhador em questão. Como relatado por um entregador, **se, por erro ou má fé do cliente, for registrada no aplicativo a efetuação do pagamento ao entregador, embora este não tenha recebido a referida quantia, o ônus recai sempre sobre o entregador.**”* (FILGUEIRAS, PEDREIRA, 2019, p. 596) Grifos próprios

Entre as principais formas de controle, a corte suprema do trabalho de NYC alegou que:  
*“Uber unilaterally calculates the fare and collects the customer’s payment through the app at the completion of the trip. Uber then subtracts a 20% to*

30% service fee and pays the driver the remainder, plus any tip provided by the customer.” (p. 3)

“Pursuant to the TSA, however, Uber reserves the right to reduce the fare collected if the driver “took an inefficient route.” (p. 4)

“Drivers are responsible for fuel and vehicle maintenance costs. Uber offers drivers who complete a certain number of trips per month use of a gasoline credit card.” (p. 4)

“A Uber calcula a tarifa unilateralmente e cobra o pagamento do cliente por meio do aplicativo no final da viagem. A Uber então subtrai de 20% a 30% a taxa de serviço e paga ao motorista o restante, com o acréscimo de qualquer gorjeta fornecida pelo cliente.” (P. 3)

“De acordo com o TSA, todavia, a Uber reserva-se o direito de reduzir a tarifa cobrada se o motorista” fizer uma rota ineficiente “. (P. 4)

“Os motoristas são responsáveis pelos custos de combustível e manutenção do veículo. A Uber oferece aos motoristas que realizam um determinado número de viagens por mês o uso de cartão de crédito gasolina.” (P. 4)

Assim, concluiu a corte no seguinte sentido:

“Based upon the record as a whole, we conclude that substantial evidence supports the Board’s finding that Uber exercised sufficient control over the drivers to establish an employment relationship.” (p. 5)

“Com base no registro como um todo, concluímos que evidências substanciais apoiam a conclusão do Conselho de que a Uber exerceu controle suficiente sobre os motoristas para estabelecer uma relação de trabalho.” (p. 5)

Como foi evidenciado anteriormente, a IFOOD tem o poder de desligar o entregador a qualquer momento, por diversos motivos diferentes. O poder disciplinar da empresa se manifesta através de sanções de caráter permanente e de transitório, funcionando como uma verdadeira estratégia de ameaça, que visa manter os entregadores atuando conforme os seus mandamentos.

Sendo assim, diante de tudo o que já foi demonstrado sobre a política disciplinar da IFOOD, é totalmente verificável o poder disciplinar da empresa na realidade empírica.

### 3.1.6 DA TRANSFERÊNCIA ILEGAL DE RISCOS

Se faz importante, assim, destacar que a subordinação é caracterizada por diversas ferramentas de controle à disposição da empresa, que alega não exercer domínio direto. Todavia, na realidade, o trabalhador, durante todos os momentos de sua jornada, está sob autoridade da empresa, que, inclusive, transfere todos os riscos da atividade para ele. Vide:

“Além das decisões unilaterais por parte das empresas e dos monitoramentos constantes, **os entregadores estão sujeitos a todos os riscos envolvidos com a atividade, como os custos com o veículo, a bag utilizada para as entregas e possíveis doenças e acidentes ocupacionais.**” (FILGUEIRAS, PEDREIRA, 2019, p. 598) Grifos acrescentados

O fato de o trabalhador assumir os riscos do negócio integralmente não configura a caracterização do trabalho autônomo, mas sim, da exploração e precarização do trabalho. Isso se dá pois, na realidade, o autor realiza o serviço como um empregado, logo, não deveria ter todos os riscos e custos transferidos para si, como bem afirma a CLT, os riscos devem ser assumidos pelo empregador:

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.

Utilizando o sofismo argumentativo referente à autonomia, a IFOOD, empresa privada de entregas, consegue majorar seus lucros, que não poderiam ser tão altos partindo apenas dos ganhos com a referida “parceria”. Ora, a simples locação da plataforma não seria suficiente para dar à empresa o volume de ganhos que ela dispõe.

Nessa sorte, enquanto a IFOOD multiplica seus lucros em cima da exploração de trabalhadores, em conjunto com o aniquilamento de direitos fundamentais, o obreiro, presente autor da demanda, se encontra completamente vulnerável, sem acesso aos direitos trabalhistas que lhe são devidos e sem sequer receber auxílio da empresa por um acidente ocorrido no momento em que estava na rua gerando lucro para ela. Assim, conforme a literatura:

Conjugando o rótulo do trabalho autônomo (ou a negação da própria relação de trabalho) com o contrato por tarefa, o/as trabalhadores/as, além de não terem salário, renda ou jornada garantida em seus contratos, não gozam de qualquer direito, mesmo quando conseguem um serviço. (ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 33, abr./jul. 2020)

O trabalhador, nessa seara, não está a serviço de si próprio, mas de uma companhia que possui credibilidade e espaço de concorrência na economia de mercado. Ao perseguir seus objetivos, a reclamada subordinou o trabalhador na medida que sujeitou seus serviços à avaliação, ao mesmo tempo que se valeu dessas informações para otimizar as atividades da companhia, alocar recursos e aplicar eventuais sanções.

É possível fazer a afirmação, entretanto, sobre a existência de legitimidade da reclamada para realizar esse tipo de controle, tendo em vista suas objetivas predileções econômicas. Todavia, com a existência do controle, como resta comprovado nos autos, **o reconhecimento da subordinação precisa ser uma consequência.**

### 3.1.7 DO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Ultrapassados os limites impostos pelo discurso da “inovação” promovida pela Aciionada, a análise detalhada das condições em que o labor é prestado não permite outra conclusão senão pela existência da relação de emprego.

Todos os fundamentos aqui apresentados foram levados em consideração para reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista e a UBER em decisão recente da 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região:

**TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS** (crowd economy, gig economy, freelance economy – economia sob demanda). **VÍNCULO DE EMPREGO.** 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os “motoristas parceiros” não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. **É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves.** 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não-eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) **a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego;** d) **a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia.** 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que “em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem

a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009". 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a **adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores** (poder disciplinar/subordinação) e **os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa**, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); **recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade)**. 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: **a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação;**  
**e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma;**  
**f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite;**  
**g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente.**

12. **Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista.** 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego.

[...]

O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego. (TRT-15 - ROT: 00117101520195150032 0011710-15.2019.5.15.0032,

Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 26/04/2021)

É possível verificar que o julgador suscitou questões muito similares às contidas na presente demanda, sem compromisso em esgotá-las, podemos destacar:

- 1) A liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é **óbice** ao reconhecimento do vínculo de emprego;
- 2) A exclusividade não é **requisito** caracterizador da relação empregatícia;
- 3) Os bônus e promoções oferecidos servem para aumentar o período de **disponibilidade** do trabalhador à empresa;
- 4) As movimentações do trabalhador são **monitoradas** em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite;
- 5) O trabalhador não tem qualquer **ingerência** no preço final que é cobrado do cliente;
- 6) Os motoristas, assim como o entregador, recebem **penalidades** da empresa, inclusive por meio da **avaliação**;
- 7) Existem **cobranças** sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens, assim como foi provado que ocorre com o Reclamante;

Isto posto, como corolário ao reconhecimento da relação de emprego, necessário se faz o pagamento das verbas próprias dessa modalidade de contratação, nos termos definidos pela CLT e pela Constituição Federal:

#### IV. DOS PEDIDOS

Ante o exposto, requer sejam julgados PROCEDENTES os pedidos abaixo elencados:

1. A concessão dos benefícios da justiça gratuita, nos termos do art. 790, § 3º e 4º da CLT;
2. O reconhecimento da competência da Justiça do trabalho para processar e julgar a presente demanda, conforme o art. 114, incisos i, VI e IX da Constituição Federal;
3. O reconhecimento da inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º da CLT;

4. O reconhecimento do vínculo empregatício relativamente ao período de 10/01/2020 a 27/03/2023, na função de entregador, com remuneração de R\$ 1.422,71, com a devida anotação na CTPS do Reclamante;
5. Seja a reclamada determinada a pagar R\$ 5663,22 referente às parcelas do FGTS, do período trabalhado pelo Reclamante, sem prejuízo das atualizações;
6. Seja reconhecida a supressão de recolhimentos previdenciários durante a vigência do contrato, bem como sejam executados de ofício por esse Douto Juízo, com as devidas correções monetárias e juros, para a configuração da qualidade de segurado do Reclamante ao longo do vínculo, e que ainda, ao final os autos sejam remetidos à autarquia INSS para fins de atualização do cadastro do segurado, nos termos dos Artigos 71, incisos III e IV, e 75 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21.01.2015;
7. A condenação da Reclamada ao pagamento das parcelas contratuais e seus reflexos durante todo o período laboral, quais sejam: férias com  $\frac{1}{3}$  constitucional, inclusive em dobro (R\$ 8062,03), 13º salário (R\$ 4.741,92);
8. A incidência de juros e correção monetária até a data do efetivo pagamento, assim como os juros incidentes sobre a fase pré-judicial.

## **V. REQUERIMENTOS.**

Requer a juntada aos autos da procuração e documentos, protestando, de logo, pela regularização da forma, caso impugnados aqueles exibidos em fotocópia. Nos termos do artigo 830 da CLT, o patrono declara que os documentos apresentados são autênticos.

Requer também provar o alegado por todos os meios de prova em Direito admitidos, especialmente o depoimento pessoal dos representantes legais da Reclamada, sob pena de confissão, oitiva de testemunhas, juntada posterior de documentos e outras provas que se façam necessárias.

Em que pese a determinação por força de Lei, pede a citação da Reclamada para que, querendo, apresente defesa no momento oportuno, sob pena de incorrer em revelia e seus efeitos jurídicos.

Dá-se a causa o valor de R\$ 17.969,22.



Pede Deferimento

Salvador/BA, 26 de março de 2023.

**Maurício de Melo Teixeira Branco**

**OAB/BA 23.274**