

APLICATIVOS DE GASTAR GENTE: A GREVE DOS ENTREGADORES DE APPS DIANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COM MARCAS NEOLIBERAIS

Samuel Pedro Custodio Oliveira*
Daniel Barile da Silveira**

RESUMO

O presente artigo analisou as questões, que envolveram a série de greves chamadas “Breque dos Apps”, as ações tomadas pelos entregadores e pela empresa *iFood*, verificando a compatibilização destas com a legalidade por meio do viés trabalhista e perspectivas de futuras greves, uma vez que as paralisações continuam. Na abordagem, utilizou-se o método dedutivo, partindo das proposições legislativas gerais para estabelecer conclusões particulares, em relação às ações tomadas durante a greve, categorizando a pesquisa como exploratória e empregando-se, como procedimentos, o bibliográfico e documental. A pesquisa dividiu-se em três etapas, primeiramente, o contexto econômico e social que levou à paralisação e as ações tomadas pelas partes. Em segundo lugar, é abordada a relação jurídica que as une, posto que as consequências jurídicas das ações são dependentes desta relação. No terceiro, tópico a abordagem passa a situar as consequências diante da relação aferida no tópico anterior. A justificativa para o estudo da temática é pautada no possível aprimoramento do entendimento do que ocorreu e está ocorrendo durante essas greves, bem como para indicar caminhos para as problemáticas que a circundam. Concluindo, foi apurado que o movimento não se subsume no conceito legal de greve e que a Reforma Trabalhista não adequou a perspectiva jurídica trabalhista às relações modernas de trabalho, sendo míope ao avanço tecnológico e fático destas relações.

Palavras-chave: *iFood*; direito do trabalho; greve.

Data de submissão: 26/04/2023

Data de aprovação: 07/12/2023

* Bacharel em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR).

** Doutor em Direito pela Universidade de Brasília (UnB).

APPS TO SPEND¹ PEOPLE: THE STRIKE OF DELIVERS FROM APPS BEFORE THE LABOR LEGISLATION WITH NEOLIBERAL STAINS

Samuel Pedro Custodio Oliveira
Daniel Barile da Silveira

ABSTRACT

This article analyzed the issues that involved the series of strikes called “Breque dos Apps”, the actions taken by the delivery employees and the iFood company, verifying the compatibility of these actions with the legality through a labor law bias and present the perspectives of future strikes, since the stoppages continue. In this approach, the deductive method was used, starting from general legislative propositions to establish particular conclusions in relation to the actions taken during the strike, categorizing the research as exploratory with bibliographical and documentary procedures. The research was divided into three stages; firstly, the economic and social context that led to the stoppage and the actions taken by the parties. Secondly, the legal relationship that unites them is addressed, since the legal consequences of actions are dependent on their legal relationship status. In the third topic, the approach then situates these consequences based on the relationship assessed in the previous topic. The justification for the study of this subject is based on the possible improvement of the understanding of what happened and what is happening during these strikes, as well as to indicate ways for the problems that surround it. In conclusion, it was found that the movement is not subsumed in the legal concept of strike and that the Labor Reform did not adapt the labor legal perspective to modern labor relations, being short-sighted to the technological and factual advancement of these relations.

Keywords: iFood; labour law; strike.

Date of submission: 26/04/2023

Date of approval: 07/12/2023

¹In Portuguese, the word “gastar” used to communicate “to spend” also can translate to “to wear out”, a second layer of meaning lost in translation.

INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende investigar as ações tomadas por entregadores e pelos aplicativos, a que esses trabalhadores são associados, no contexto da paralisação, chamada “Breque dos Apps” e dos movimentos paredistas, que surgiram disso.

Com o passar dos anos, e especialmente, na última década, as relações de trabalho e emprego têm ficado cada vez mais tênues, diante das inovações legislativas e no mundo do trabalho, além da crescente lógica neoliberal, que ganhou terreno na década de noventa e voltou a crescer, na última década.

Soma-se a isso as novas tecnologias da intitulada “4ª Revolução Industrial”, marcada pela automação, coleta massiva de dados e processos cibernéticos em conjunto com os físicos, sendo estes últimos, os mais marcantes, na lógica de trabalho, especialmente, no caso dos entregadores motofretistas e do setor de transportes, que trabalham via aplicativos, sem nunca sequer encontrar, fisicamente, qualquer representante da empresa. Há uma relação de trabalho, extremamente, informal e, sobretudo, precária, uma vez que a empresa somente disponibiliza a conexão entre oferta e demanda, ficando todos os riscos e despesas, que envolvem a atividade, sobre o trabalhador.

Todavia, em um primeiro momento, essa fonte de renda foi bem vista e se expandiu aliada a um discurso de empreendedorismo e do mito do *self-made man*, reproduzido por entregadores e entregadores *influencers*. Ocorre, que diante da pandemia de Sars-CoV-2, surgindo um novo risco à dinâmica desses trabalhadores, adicionado a uma sensível queda nos rendimentos, via aplicativos, esta lógica foi alterada; entregadores se uniram e fizeram paralisações visando melhores condições de trabalho, havendo duas grandes paralisações, no ano de 2020, que ficaram conhecidas como “Breque dos Apps”. Desde então, vários movimentos paredistas de entregadores eclodiram, porém não com a mesma intensidade.

A resposta das empresas de aplicativos a esses movimentos grevistas, somente foi constatada em 2022, quando jornalistas investigativos da Agência Pública tiveram acesso a documentos e vídeos de agências de publicidade, contratadas por estas empresas para sequestrar o movimento, desvirtuar suas pautas, e quebrar sua mobilização, criando contra movimentos e infiltrando agentes no movimento original.

Diante disso, uma vez que as paralisações ainda são uma realidade e como não houve consequência visível para as empresas, além de inclusão na chamada Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) dos Aplicativos, na Câmara Municipal de São Paulo, e possível investigação, no Conselho Nacional de Autorregulamentação Publicitária (CONAR), surge o problema quanto à legalidade das ações tomadas pelas partes, diante da relação jurídica de trabalho informal que as une.

Apesar do tema da relação de trabalho entre motoristas e entregadores de aplicativo e as empresas de aplicativos já ter sido, previamente, explorado em outros artigos, falta literatura, em relação ao ponto de vista de legalidade das ações, nas paralisações; apesar de elas continuarem ocorrendo e havendo o incentivo da repetição das ações das partes, uma vez que não obtiveram resultados e consequências concretas.

Diante disso, o presente escrito se divide em três partes.

No primeiro capítulo, busca-se apresentar e contextualizar a cascata de fatores que levaram ao movimento paredista conhecido como “Breque dos Apps”, bem como, apresentar, sinteticamente, quais foram as ações tomadas por cada parte.

Avançando para a segunda parte, será realizada uma dissertação sobre a relação jurídica existente entre os trabalhadores e as empresas, sendo apresentada, também, a nova perspectiva trazida pelo Direito Internacional.

Por fim, em seu terceiro e derradeiro capítulo, será discutido, legal e historicamente, o tema em inquirição e sua legalidade diante do liame jurídico-trabalhista apurado no segundo capítulo, que rege as ações em estudo.

O método a ser utilizado será o dedutivo, posto que se busca por meio dos enunciados gerais e abstratos, presentes na legislação, estabelecer conclusões particulares referentes às ações, que envolveram a paralisação, sendo utilizados como materiais as leis, jurisprudência e livros sobre o direito do trabalho, assim como dados e artigos que documentaram a greve.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA GREVE

O Brasil, tal como os demais países da América Latina, a partir do fim da década de 90, e início dos anos 2000, teve a chamada Onda Rosa, em que diversos governos e lideranças políticas à esquerda ascenderam em resposta ao neoliberalismo dos anos anteriores, ocorrendo uma forte ênfase em seguridade social e no regime de proteção do trabalho. Por um tempo, essa lógica perdurou intocada, porém, isto mudou com as crises econômicas, que atingiram o mundo após 2008, havendo um crescente ceticismo em relação ao Estado e ao Mercado de Trabalho.

Particularmente, no Continente Americano, após essas crises, o panorama anteriormente citado se reverteu, sendo eleitos governos à direita, em quase toda América, implementado, como resposta às crises, as velhas políticas neoliberais rejeitadas, durante a Onda Rosa. Conforme explica Perry Anderson (1995), o remédio neoliberal é claro, simples e contrário ao dos keynesianos. Trata-se de implodir os poderes dos sindicatos; promover uma dura disciplina orçamentaria, marcada pela austeridade; conter os gastos assumidos nas políticas de bem-estar e restaurar a taxa natural de desemprego, para minar o poder dos sindicatos e das reivindicações salariais, com o exército industrial de reserva, aliados a uma política fiscal, que reduz tributos sobre as rendas mais altas, como forma de incentivo à produtividade, significando redução de direitos trabalhistas e da teia de seguridade social, remédio amargo, que traria em troca um suposto crescimento econômico e abundância de empregos.

No Brasil, que apesar de nunca ter sido plenamente um estado de bem-estar social, sendo um país com capitalismo tardio, que se tornou um setor periférico e satélite do capital internacional, importando seus principais princípios econômicos e jurídicos (Prado Júnior, 1983, p. 346) (Ianni, 1996, p. 114), teve como principal importação dessa política neoliberal, nas relações de trabalho e emprego a Reforma Trabalhista de 2017, legislação que descreve em sua ementa o fim de “adequar a legislação às novas relações de trabalho” (Brasil, 2017).

A promessa da reforma era dinamizar as relações trabalhistas; permitir o negociado; suplantando o legislado; diminuir as demandas da justiça do trabalho; enfraquecer sindicatos e igualar, juridicamente, o empregador e o empregado; tudo isso com suposta pretensão de que a luz da nova legislação converteria o inverno de privações e descontentamento em abundante primavera, com o florescimento de postos de trabalho por todo o Brasil.

Todavia, apesar de uma pequena melhora na economia, a tática neoliberal empregada, se mostrou falha a nível de estratégia. Da mesma forma que falhou em trazer os crescimentos da época de ouro do capitalismo, na América do Norte e Europa, nos anos 80 (Anderson, 1995). No Brasil, o crescimento também não voltou e os altos níveis de desemprego permaneceram², expandindo a precarização do trabalho, aprofundando as terceirizações estimuladas pela nova lei, bem como, a chamada “pejotização”, aliando-se ainda, ao fenômeno da “uberização”, sendo este último, o conceito mais importante para a investigação doravante.

A “uberização” surgiu de um complexo e amplo processo de informalização da relação trabalhista adotado por plataformas digitais (Abílio, 2020), especialmente, representadas pela *Uber*, *Uber Eats*, *iFood*, *Rappi* e *Loggi*, com o fim de descaracterizar a relação de emprego, visto que a empresa de aplicativo não se põe como empregadora, mas, sim, como mediadora que, por meio da tecnologia e algoritmos agregados ao aplicativo, promove a união da oferta e demanda dos produtos apresentados.

A lógica das empresas soma-se ao espírito de grande parte dos motoristas e entregadores nelas inscritos, que se veem como empreendedores, no livre mercado, que ganham pelo quão duro trabalham e que, também rejeitam os direitos trabalhistas, em favor de “liberdade” (Desgranges; Ribeiro, 2021), somado ao fato desses entregadores e motoristas terem que custear o veículo; o combustível; as multas; os acidentes; a internet e o dispositivo para acessar o aplicativo, assumindo, portanto, quase todos os riscos do negócio, formando uma relação de trabalho precarizada, que é caracterizada, justamente, pela alocação de riscos sobre o trabalhador, uma condição de trabalho “que leva o trabalhador a uma condição de vida precária, uma condição de vida econômica e socialmente insegura, vulnerável à desocupação, ao adoecimento, à incapacidade física” (IPEA, 2020, p. 63).

Nessa senda, o quadro de fragilidade trabalhista se agravou ainda mais com a pandemia de Sars-CoV-2, nos anos de 2020 e 2021, tendo o Brasil chegado em 2021, à marca de 14,9 milhões de desempregados, sendo a faixa etária mais atingida pelo desemprego, os jovens até 24 anos, conforme série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua (IBGE, s/d.a), principal faixa etária, que se volta para os aplicativos, como saída do desemprego (IPEA, 2021b, p. 46).

Concomitantemente, como a grande maioria da população deveria ficar em casa, houve um aumento exponencial do uso de aplicativos de entrega por motofrete, sendo estes aplicativos uma forma de trabalho, que já vinha crescendo desde 2016 e que teve um *boom*, durante a pandemia, tendo aumento de 151%, entre o último quadrimestre de 2019 e o de 2021, chegando a 332 mil entregadores,

²Fato que pode ser, facilmente, verificado pela observação, a partir de 2016, da série histórica de desocupação da IBGE.

no quarto quadrimestre de 2021 (GÓES; *et al*, 2022, p. 4-5). Atualmente, somente o *iFood* concentra mais de 160 mil entregadores e tem parceria com mais de 270 mil restaurantes³.

Contudo, apesar desses serviços de entrega serem tidos como atividades essenciais, durante a crise sanitária, pelo inciso XXII, do § 1º, do art. 3º do Decreto nº 10.282/2020 (Brasil, 2020), diante da relação tênue entre os entregadores e os aplicativos, sua relação de trabalho precária e desguarnecida, tendo os entregadores que caminhar no fio da navalha entre o COVID e serem bloqueados pelos aplicativos, caso se negassem a fazer entregas, sem, a princípio, qualquer garantia de equipamento sanitário para evitar o contágio ou de pensões para aqueles, que se encontravam em grupos de risco ou ficassem fora das estradas, em razão da comorbidade, causando insegurança econômica e epidemiológica nessa categoria, que já sofria da violência urbana e perigos no trânsito.

Além disso, com o aumento do número de entregadores disponíveis e os recordes de desempregados, sendo superado mês a mês, aumentando a reserva de trabalhadores potenciais disponíveis, havendo esse crescimento na oferta de trabalhadores, ocorrendo significativa queda do ganho por hora dos entregadores de aplicativo, passando de R\$ 16,10 por hora de trabalho, em 2016, para R\$ 11,01 em 2021 (GÓES; *et al*, 2022, p. 7), havendo menos corridas por entregador, diante do aumento da competição e da indecifrável distribuição de corridas pelos algoritmos dos aplicativos, por vezes, não adiantando nem mesmo trabalhar mais horas para recuperar a renda, posto que conforme demonstrado por Rafael Lapa, em teste de correlação, a nível nacional entre as variáveis renda e jornada de trabalho dos entregadores de aplicativos, tanto pelo método de Pearson quanto por método Spearman, houve baixa correlação entre essas variáveis (IPEA, 2021, p. 51).

Em razão desse pano de fundo, o espírito empreendedor e de *self-made man*, que pairava sobre a categoria, passa a se enfraquecer (Desgranges; Ribeiro, 2021, p. 7), surgindo o movimento “Breque dos Apps”, demandando melhores condições de serviço; fornecimento de equipamentos de proteção individual, relacionados ao COVID; fim dos bloqueios imotivados nos aplicativos; aumento no valor por quilômetro percorrido e no valor mínimo por entrega; licença remunerada para entregadores infectados na pandemia; dentre outros, havendo, todavia, divergências quanto às reivindicações de reconhecimento de vínculo de emprego (Vasconcelos; Pereira, 2020, p. 12).

Para concretizarem seus objetivos, utilizando o mesmo ambiente, que foi aperfeiçoado pelas empresas para os precarizarem, por meio da internet, plataformas digitais e redes sociais, foi organizada uma série de paralisações e boicotes para pressionar por essas demandas, nos dias 1º e 25 de julho de 2020. A tática foi paralisar os aplicativos, nestes dias, para trazer à tona as demandas citadas, os entregadores não logariam, nestes dias, subiriam *hashtags* e postagens com palavras de ordem, nos moldes do protesto *Black Lives Matter*; enquanto os consumidores dos serviços desses aplicativos não fariam pedidos e avaliariam negativamente as empresas nas plataformas, que disponibilizam seus aplicativos

³Para informações adicionais consultar página institucional do *iFood*: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>

como a *PlayStore* e *AppleStore*, para prejudicar a imagem, que as relações públicas destas empresas tentam, tão cuidadosamente, criar (Desgranges; Ribeiro, 2021).

O movimento teve boa adesão e engajamento, particularmente, entre grupos e pessoas, que se identificam com espectro da esquerda política, nas redes sociais; tendo milhares de postagens em apoio; centenas de milhares de visualizações e curtidas; interações *online* cuja análise lexical das publicações feita por Nina Desgranges e Wickson Ribeiro (2021, p. 11-12) evidencia que a visão popular vai na contramão do suposto empreendedorismo, divulgado pelas empresas e tendo a postagem com maior engajamento a legenda “operários do novo normal” e como expressões prevalentes, nas publicações a tríade de palavras “entregador”, “aplicativo” e “trabalhador”.

Porém, apesar de empresas como *iFood* anunciarem criação de fundos para entregadores afastados, distribuição de *kits* com máscaras e álcool em gel e aumento das possibilidades de gorjeta pelo aplicativo, como declaram na seção de perguntas frequentes, do site institucional da empresa (IFOOD, s/d), não satisfaz as demandas dos entregadores, posto que novas paralisações aconteceram e vêm acontecendo até o presente ano de 2022⁴.

Inobstante, diante das manifestações reiteradas, os aplicativos passaram a gastar em relações públicas contra estes fatos, bem como, contrataram empresas de publicidade para a criação de um contra movimento, infiltração de pessoas entre os grevistas para acabar com a organização e, ao mesmo tempo, faziam campanhas de *marketing* massivas para salvar a própria reputação. Essa contraofensiva foi demonstrada por uma reunião de uma das empresas de publicidade contratadas, vazada pela revista Agência Pública.

Na matéria investigativa, é apresentado que as agências criaram as páginas “Não Breca Meu Trampo”⁵ e “Garfo na Caveira”⁶ e, por meio destas e de perfis falsos, tentaram reverter o foco de reivindicações, na internet, das melhores condições de trabalho, já citadas; para pauta de vacinação prioritária para ao invés de brecaem, se imunizarem e continuar o trabalho; ou seja, tirar o foco de reivindicações contra a empresa e torná-las contra o governo, responsável pela vacinação; desmobilizar e desnortear os entregadores com os novos assuntos plantados. As agências se infiltraram em grupos de *WhatsApp* de entregadores, estudavam as mensagens trocadas, as narrativas construídas e os perfis dos participantes para criar a contrainteligência mais efetiva (Levy, 2022).

⁴ Exemplificativamente, citamos paralisações em março de 2021, outubro de 2021 e março de 2022:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/entregadores-de-uber-rappi-loggi-e-ifood-fazem-paralisacao-nesta-sexta-feira/>

<https://spbancarios.com.br/10/2021/entregadores-de-aplicativos-param-em-varias-cidades-de-sao-paulo>

<https://canaltech.com.br/apps/entregadores-e-motoristas-de-uber-99-e-ifood-fazem-greve-nesta-terca-29-212706/>

<https://www.brasildefato.com.br/2022/03/28/greve-unificada-de-entregadores-do-ifood-uber-e-99-pressiona-por-aumento-nas-taxas-de-corridas>

⁵ Para informações adicionais acessar: NÃO BRECA MEU TRAMPO. Não Breca Meu Trampo. Disponível em: <https://www.facebook.com/naobrecameutrampo/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

⁶ Para mais informações consultar: GARFO NA CAVEIRA. Garfo na Caveira. Disponível em: <https://www.facebook.com/garfonacaveiraa/>. Acesso em: 10 jul. 2022.

Nas ruas, as agências chegaram a infiltrar funcionários, nas manifestações para mover a pauta demandada para a questão das vacinas e questionar a liderança percebida entre os entregadores. A referida abordagem, que foi considerada um sucesso pelos publicitários da empresa que, em vídeo vazado, comemoraram, inclusive, que conseguiram “matar” a suposta carreira política de Paulo Lima, conhecido como “Galo” e líder do grupo Entregadores Antifascistas (Levy, 2022).⁷

Ante a vinda à tona dessas práticas pelas agências contratadas, a consequência mais séria observada, como advinda desse fato, foi a inclusão disso na pauta da CPI dos Aplicativos⁸, que está ocorrendo na Câmara Municipal de São Paulo, instaurada, inicialmente, com o escopo de investigar o recolhimento de impostos pelas empresas e situação trabalhista dos trabalhadores de aplicativos.

No mais, ainda que o primeiro trimestre de 2022 tenha revelado queda na desocupação para 11,9 milhões de pessoas e uma de 4,6 milhões de desalentados (IBGE, s/d.b), houve uma mudança de metodologia do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que incluiu temporários e que não permite a comparação da nova taxa de desemprego com a anterior (Martello; Gerbelli, 2021) e, de qualquer modo, ainda é um grande contingente de desempregados, que somado ao fato de quase metade dos trabalhadores serem informais, no Brasil (Almeida, 2022), tudo indica que o trabalho por aplicativos tende a continuar, se expandir e, com isso, persistirem os problemas, práticas e greves, aqui referidas.

Todavia, consequências jurídicas dos atos dependem, em muito, da relação jurídica das partes, objeto da investigação no tópico que segue.

2 RELAÇÃO JURÍDICA DAS PARTES

Para determinar as consequências jurídicas da greve e possíveis consequências de greves futuras, primeiramente, deve-se entender a relação jurídica/juslaboral, que une as partes. Para isso, tomaremos como base os termos de uso vigentes, na época da greve (Ifood, 2020a) e os termos em vigor, em 2023 (Ifood, 2023) da plataforma *iFood* como paradigma, assim como a realidade da entrega demonstrada em outros artigos, posto que uma investigação de seara trabalhista deve levar em conta os princípios do direito do trabalho, sendo um deles, o da primazia da realidade conotando que a realidade da relação prevalece sobre o disposto em contrato.

Ademais, destaca-se que o *iFood* tem dois tipos de relação com os entregadores. Há entregadores, que são vinculados a um Operador Logístico,

⁷ Os vídeos das reuniões publicitárias combinando ações e comemorando o sucesso em destruir “Galo” politicamente podem ser acessados nos endereços infra:

AGÊNCIA PÚBLICA. #1 *iFood*: “Nós Matamos o Galo”. Youtube, 20 abr. de 2022 (1min.38seg.). Disponível em: <https://youtu.be/CRqzM39bQNc>. Acesso em: 10 jul. 2022.

AGÊNCIA PÚBLICA. #2 *iFood*: “A gente aqui nas Políticas Públicas”. Youtube, 20 abr. de 2022 (1min.42seg.). Disponível em: <https://youtu.be/FrTZEIQJn64>. Acesso em: 10 jul. 2022.

AGÊNCIA PÚBLICA. #3 *iFood*: “Trabalhar narrativas”. Youtube, 20 abr. de 2022 (1min.11seg.). Disponível em: https://youtu.be/Fuwr_JFOBKM. Acesso em: 10 jul. 2022.

⁸ Para maior conhecimento acessar página da Comissão Parlamentar de Inquérito: SÃO PAULO. CPI dos Aplicativos. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/comissao/comissoes-parlamentares-de-inquerito-cpis/cpi-dos-aplicativos/>. Acesso em: 10 jul. 2022.

sendo uma terceira empresa contratada pelo *iFood* para realizar a administração de grupos de entregadores, estabelecendo escalas e coordenando o trabalho. Todavia, a esmagadora maioria deles trabalha na modalidade Nuvem, somente ligados ao aplicativo, conforme regras dos contratos, anteriormente citados, modalidade, que abriga cerca de 90% dos entregadores (Ifood, 2020b) e que deve ser considerada como regra para a análise a seguir.

Preliminarmente, conquanto o contrato vigente, durante o “breque”, em sua cláusula 14.2 (Ifood, 2020a, p. 13-14) e os termos de uso atual (Ifood, 2023, p. 5) declararem que a natureza da relação seria cível e comercial, já é possível descartar a parte comercial/empresarial/mercantil, posto que não é uma relação entre empresas em que se possa presumir nível equivalente de sofisticação e negociação, mas sim, entre a pessoa jurídica *iFood* e a pessoa física entregador, que inclusive é contratado via Cadastro de Pessoa Física (CPF) e não Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), conforme cláusula 3.1 do contrato antigo que cobra CPF e conta bancária em sua titularidade e página 7 dos termos atuais com disposição igual, sem falar que se trata de termo de adesão sem espaço negocial entre plataforma e entregador, demonstrando o desequilíbrio de partes, que na seara empresarial é pressuposto inexistente.

Outrossim, para ser uma relação de prestação de serviço cível, há o critério de subsidiariedade, posto que o Código Civil, no tópico que inaugura o capítulo da prestação de serviço traz *Ipsis Litteris* “Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.” (Brasil, 2002), ou seja, para que a prestação de serviço se subsuma às regras cíveis, primeiro, deve-se averiguar se a relação é ou não de emprego sujeita às regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inquirição apresentada a seguir.

Nada obstante, destaca-se que a relação de trabalho também não é unívoca, o gênero trabalho se subdivide nas espécies trabalho autônomo e trabalho subordinado, sendo o último, a relação de emprego (Martinez, 2020, p. 240).

Para definir se uma relação é de emprego, uma vez que o direito do trabalho primazia a realidade, deve-se verificar se no contexto fático jurídico há de forma, necessariamente cumulativa, os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, popularmente descritos pela doutrina e jurisprudência como pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; alteridade e subordinação. Analisaremos, a seguir, cada um destes requisitos.

Iniciando pela pessoalidade, significa que a contratação de empregado (pessoa natural/física) é *intuitu personae*, ou seja, não pode ser transferido ou delegado para outro indivíduo (Calvo, 2020, p. 30-31). No caso em estudo, conforme dito anteriormente, pelos termos de uso de entregador da *iFood*, este primeiro aspecto resta sobejamente demonstrado, tanto na época da greve, quanto no contrato atual, posto que naquele em sua cláusula 3.1 é afirmado que a inscrição, na plataforma, se dá por meio do CPF e conta bancária pessoal do entregador, além da cláusula 3.5 afirmar que o perfil é de uso exclusivo do entregador e intransferível.

Nos termos de uso atuais, a lógica não muda, páginas 7 e 8 mostram que o cadastro se dá por meio do CPF do entregador e que ele também deve enviar uma foto de seu rosto e documentos, no momento da inscrição, além de disposição na

página 14, afirmar que o perfil é de uso pessoal e intransferível, vedando o aluguel e empréstimo da conta de entregador *iFood*, sendo, portanto, clara a pessoalidade da relação, tanto durante a greve, quanto atualmente.

Avançando para o segundo aspecto, a não eventualidade, é fato, que a jurisprudência, por vezes, aqui tomando de exemplo, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no AIRR-383-78.2021.5.06.0412, argumenta em relação a esses serviços de aplicativo, que na “habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar” (Brasil, 2022a), sendo a este a não obrigatoriedade de frequência, prevista na cláusula 4.3 do contrato antigo e na página 03 da atualização em vigor em 2023.

No entanto, para a maioria dos entregadores de aplicativos, a realidade, esta que deve ser homenageada, no âmbito trabalhista, é outra. Conforme relatório, quanto ao levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativo, foi observado que para quem tem as entregas de aplicativo, como única ocupação, trabalham em média 64,5 horas semanais e 6,16 dias, por semana, enquanto a média englobando todos os entregadores entrevistados é de 55,2 horas de jornada semanal, distribuídas na média de 5,9 dias por semana (FILGUEIRAS *et al*, p. 4 e 12), ou seja, bem acima das 44 horas semanais, que deve durar o trabalho normal, conforme declara o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal e acima das 8 horas diárias, que recomenda o art. 58 da CLT, evidência de que para a maioria dos entregadores não há eventualidade no serviço.

Quanto ao aspecto de onerosidade, por óbvio, está presente, posto que os entregadores trabalham para serem remunerados a cada entrega, sendo os valores estipulados por meio de um algoritmo, que se baseia no percurso, no tempo, no trânsito, na oferta e demanda, entre outros fatores, para calcular o valor da corrida, que é repassado pela plataforma *iFood* aos entregadores, na forma da cláusula sétima dos termos de uso vigentes, em 2020 e páginas 20 a 22 dos atuais.

Prosseguindo o próximo requisito, a alteridade significa que o empregado não assume riscos da atividade patronal, podendo até perceber divisão de lucros, mas, jamais, dividir os prejuízos do negócio (Calvo, 2020, p. 35), não importando a expectativa de que o empregador obtenha uma margem mínima de lucro, para que sua remuneração seja paga (Martinez, 2020, p. 246).

No entanto, tal imperativo não parece se encontrar na relação entre os entregadores e o *iFood*. Conquanto a remuneração das entregas não esteja condicionada à percepção de lucro pela empresa, ou a qualquer outra variável, além de realizar o serviço, é certo que se trata de uma relação extremamente de precarização, em que a empresa transferiu a grande maioria dos riscos para o trabalhador. Dentre os meios para a realização do trabalho, a empresa somente é responsável pela disponibilização da plataforma e custeio de servidores para mantê-la disponível. Já os entregadores arcam com o veículo; dispositivo de acesso ao aplicativo; plano de dados; combustível; acidentes; multas; manutenção do veículo, entre outros custos.

Malgrado, negligenciar essa proposital transferência de riscos entre uma empresa, que procura o lucro máximo e o entregador, que procura emprego para

manter sua vida, pode incorrer em certas distorções e incentivar que empresas façam isso para descaracterizar a relação e encargos decorrentes do emprego, a despeito da CLT em seu art. 9º, declarar nulos os atos praticados com intenção de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da Consolidação (Brasil, 1943).

Ademais, a CLT com as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, incluiu no Título II da legislação consolidada, o Capítulo II-A Do Teletrabalho. Seção na qual o artigo 75-A define como *nomem juris* do trabalhador dessa modalidade de serviço, a palavra “empregado”, indicando a relação de emprego, porém no art. 75-D deixa para pactuação em contrato a disponibilização de equipamentos e infraestrutura decorrentes dessa modalidade, bem como, o reembolso de despesas do empregado com esses equipamentos. Se há possibilidade de pactuar, livremente, essa questão no contrato, bastaria que a empresa fizesse como o *iFood* e pactuasse que seu empregado utilizasse seus equipamentos pessoais para realização do teletrabalho, que estaria desconstituindo o vínculo de emprego, apesar do capítulo ser inaugurado, chamando o prestador de serviços, na modalidade teletrabalho de empregado, revelando que esse requisito da alteridade toma novos contornos, diante do emprego de novas tecnologias, sendo inclusive a não assunção de riscos, critério não levado em conta em certas decisões, que reconhecem o vínculo de emprego entre entregadores e aplicativos, conforme se vê no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em Recurso Ordinário, no processo nº 1000873-22.2018.5.02.0082 (São Paulo, 2021).

Por fim, o último critério e mais importante para a identificação da relação de emprego, trata-se da subordinação. Como explica Calvo (2020, p. 32), a teoria de subordinação trabalhista, que prevalece no Brasil, é a da subordinação jurídica clássica, decorrente do contrato de trabalho, contrato este que não precisa ser escrito, conforme art. 443 da CLT (Brasil, 1943), exprimindo o direito de o empregador coordenar o trabalho; dar ordens; aplicar punições e fiscalizar; ao passo que o empregado tem o dever de cumprir referidas ordens, na forma recomendada pelo empregador.

No caso específico dos entregadores, os termos de uso em diversas partes afirmam a autonomia do entregador, que a plataforma não fiscaliza a atividade e que é ele quem escolhe as entregas a serem realizadas e o horário que irá disponibilizar seu serviço. Notadamente, se observa essas disposições, nas cláusulas 2.2.3, 2.4, 2.6, 2.7 e 14 dos termos vigentes, durante a greve e nas páginas 4, 5 e 18 das disposições de 2023, afirmando, inclusive, inexistência de hierarquia, fatos que desconstituiriam a subordinação trabalhista.

Ainda assim, analisando os referidos termos de uso, também se nota diversas disposições típicas da subordinação empregatícia. Nos termos em vigor, durante a greve, o *iFood* podia alterar os termos, sem aviso prévio, bastando a disponibilização de sua última versão com as novas obrigações, salientando ao entregador a responsabilidade de verificá-las, periodicamente, conforme cláusula 1.3, demonstrando a hierarquia entre as partes. Os entregadores tinham a obrigação de avaliar e manter tratativas com estabelecimentos parceiros e observar um código de conduta e ética da plataforma como prevê item 2.9, mostrando que têm deveres e obrigações com a plataforma. O *iFood* poderia punir os entregadores, inclusive sem fundamentar o motivo, desativando ou suspendendo a conta deles, em razão das cláusulas 3.6 e 15.1, evidenciando a subordinação direta, já que uma

das partes tem o direito de punir a outra, poderia descontar valores por suspeita de eventuais danos causados pelo entregador, conforme disposição 7.1.2 e suspender ou desativar, temporária ou definitivamente, a conta dos entregadores por condutas fraudulentas, por força da cláusula 8ª, outra evidência de subordinação direta.

Ademais, essas regras persistem, atualmente. No contrato em vigor em 2023, há disposições semelhantes ao longo do documento, ainda que de forma mais lúdica e ilustrada, o contrato atual, como todo contrato de emprego, traz as disposições enfrentadas por qualquer funcionário subordinado, cumprir ordens ou ser demitido, sendo a subordinação do entregador de aplicativos ainda mais intensa, por operar em diversos planos e por meio de diversos atores: “pelo gerenciamento algorítmico da empresa de aplicativo, pelo mando do operador logístico e pela massa de consumidores que a todo o momento avaliam seu desempenho” (DE Souza, 2022, p. 78) convergindo em uma “manipulação de uma ameaça constante sobre o entregador: o bloqueio da plataforma” (*Loc. cit.*).

No mais, cabe também destacar sobre a subordinação algorítmica a qual os entregadores estão submetidos, que estes trabalhadores têm seus dados, a todo momento, coletados pelo aplicativo e são avaliados pelos consumidores finais, ou seja, a empresa terceiriza a supervisão física ao consumidor final e realiza a supervisão telemática pelo aplicativo, que estabelece os critérios de avaliação e como eles são utilizados, formando um sistema de pontuação e avaliação contínua.

Uma das demandas dos entregadores, durante a greve, era o fim do sistema de pontuações da empresa *Rappi*, que estabelecia que quanto menor fosse a pontuação dos entregadores, menor a área em que eles poderiam atuar e menor seria o número de entregas que receberiam, obrigando-os a aceitar todas as entregas que surgissem no aplicativo, trabalhar longas jornadas e trabalhar nos fins de semana para não perderem pontuação, mostrando que na prática quem controla o horário, modo e coordena o serviço é a empresa a que estão subordinados (Desgranges; Ribeiro, 2021, p. 15).

Apesar de não haver, explicitamente, um sistema de pontuação como esse no *iFood*, os entregadores acreditam que ela existe, informalmente, e é diretamente proporcional ao número de pedidos que recebem (Desgranges; Ribeiro, 2021), havendo, portanto, a mesma dinâmica de subordinação algorítmica no *iFood*, sendo os meios telemáticos reconhecidos como subordinantes, no parágrafo único do art. 6º da CLT:

Art. 6º 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 (Brasil, 1943).

Todavia, apesar dessa previsão, como citado supra, a subordinação clássica continua a prevalente. Essa dificuldade em estabelecer a subordinação clássica em relações trabalhistas modernas é sintomática de uma crise da subordinação jurídica,

que tem como paradigma um modelo de produção taylorista com a figura de um gerente e de contratos de trabalho escritos, que não existe mais. Houve verdadeira redefinição do perfil do empregado e do empregador. Desde o Toyotismo, com a implementação de novas técnicas para administração compartilhada e supressão de burocracias, este perfil vem mudando e esmaecendo a subordinação jurídica e comando do empregador, surgindo a parassubordinação, marcada por direção de serviços difusa e pontual (Martinez, 2020, p. 253).

Com a implementação das tecnologias relacionadas à internet, a relação entre as partes ficou ainda mais tênue, necessitando novas interpretações do conceito de subordinação, sob pena, de no futuro próximo, não haver mais qualquer relação que se enquadre no conceito de emprego, tornando, portanto, a CLT letra morta, negligenciando o imperativo constitucional, previsto no art. 7º, inciso XXVII, de que é direito do trabalhador a proteção em face da automação (Brasil, 1988), devendo englobar também a automação dos processos de controle, fiscalização e subordinação.

Diante disso, há a defesa da interpretação da subordinação estrutural pressupondo a subordinação do ponto de vista em que o empregado está, estruturalmente, vinculado à dinâmica de operações da atividade do empregador, pouco importando se recebe ou não ordens diretamente deste, desde que esteja estruturalmente inserido na dinâmica de organização e funcionamento, expansão conceitual que compatibilizaria os critérios finalísticos constitucionais de proteção do trabalho humano insculpidos no art. 1º, IV, da Constituição Federal como fundamento da República e no art. 170, como fundamento da ordem econômica (Brasil, 1988), ampliando o escopo protetivo do direito trabalhista para lhe equipar com ferramentas capazes de enfrentar as novas dinâmicas do trabalho (Ferrer; Oliveira, 2018), sendo a subordinação estrutural, inclusive, acolhida pela jurisprudência em decisões que reconheceram o vínculo de emprego de entregadores de aplicativo como o já citado acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em Recurso Ordinário no processo nº 1000873-22.2018.5.02.0082 (São Paulo, 2021).

Entretanto, ainda que tenha evidenciado, anteriormente, há diversas formas de se ver o cumprimento dos requisitos da relação de emprego no caso em estudo, apesar de ser frágil quando há alteridade e subordinação diante das posições dominantes. O fato é que, entre retóricas e evidências, entre quimeras e realidade, prevalece na jurisprudência, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho, a mais alta corte trabalhista no Brasil, que não há vínculo de emprego na relação com os aplicativos, sendo destacado por Tadeu Henrique Lopes da Cunha, titular da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), que a defesa dos aplicativos nas ações trabalhistas têm base na jurimetria enaltecendo o grande número de decisões, que não reconheceram a relação de emprego. Todavia, Tadeu faz um destaque que tal posição foi fabricada pelas empresas, posto que as decisões favoráveis a seus interesses formam jurisprudência, enquanto as que são potencialmente desfavoráveis, logo são obstadas por acordos sem o reconhecimento do vínculo, obstaculizando a formação de jurisprudência divergente (Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, 2021).

Mas, diante da exposição citada, também é fato que certos requisitos são cumpridos e que é certo que os entregadores são trabalhadores, uma vez que não se enquadram em relação meramente civil e comercial.

Não bastasse isso, conforme já afirmado no primeiro capítulo, há uma divisão na classe, existindo uma grande parcela de entregadores que não deseja a incidência das normas da CLT e nem ser considerado empregado. Na mesma senda, em janeiro de 2022 foi promulgada a Lei nº 14.297/2022 apresentando medidas de proteção asseguradas ao entregador de aplicativos, durante a vigência de Estado de Emergência, decorrente da COVID-19 e trazendo a seguinte disposição:

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - empresa de aplicativo de entrega: empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor;

II - entregador: trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega (Brasil, 2022b).

Dispositivo legislativo que, novamente, reforça a natureza de trabalhador não subordinado do entregador e corrobora a narrativa de não ser empregado da empresa.

Outrossim, o trabalho em sentido amplo ainda pode ser eventual, avulso ou autônomo. Eventual é aquele cuja prestação é episódica, fato que já foi discutido não ser a regra para os entregadores de aplicativos, já eliminando essa primeira espécie. Já, o avulso é o trabalhador que “presta serviço [...] a diversas empresas, sem vínculo empregatício, mas com intermediação obrigatória do OGMO (órgão gestor de mão de obra) ou do sindicato da categoria” (Martinez, 2020, p. 238), o que também não é o caso, excluindo, da mesma forma, essa modalidade.

Sendo, portanto, a natureza jurídica do trabalho dos empregadores de aplicativo, a de trabalho autônomo contratado na forma do art. 442-B da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista dispondo que tal contratação, já é suficiente para afastar a qualidade de empregado (Brasil, 1943).

3 DIREITO E REALIDADE

Assim, estabelecido a relação jurídica de trabalhadores autônomos, já não se pode mais chamar a paralisação de “greve”, ainda que este vocábulo seja usado para denominar diversos movimentos de resistência e demandas por direitos, como greves de fome, juridicamente, a palavra tem carga semântica específica, sendo somente greve na forma da Lei nº 7.783/89, a realizada por trabalhadores subordinados (empregados) e trabalhadores avulsos, uma vez que a Constituição os equipara em direitos.

Conforme ensina Mazzoni (1972, p. 223), “greve é o exercício de um poder de fato dos trabalhadores com o fim de realizar uma abstenção coletiva do trabalho subordinado”, sendo complementado por Martins (2000, p. 746) declarando que “o exercício do direito de greve é assegurado apenas ao trabalhador subordinado, não podendo ser exercido pelo trabalhador autônomo”.

Apesar de poderem ser vistos os requisitos cumulativos de emprego, na relação dos entregadores com a *iFood*, se levarmos em conta as novas dinâmicas

de trabalho e a necessária expansão do conteúdo semântico da subordinação, adotando a subordinação estrutural, é fato que a posição dominante nos tribunais é da inexistência do vínculo.

Se falou, anteriormente, na crise do conceito de subordinação, que impede que sejam vistos como empregados e usufruam de plenos direitos trabalhistas. Crise semelhante, também assola o direito de greve, uma vez que a Constituição é precisa ao elencar em seu art. 9º, que “é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender” (Brasil, 1988). Porém, com a introdução da Lei nº 7.783/89 regulamentando o direito de greve, foi considerado em seu artigo 2º, que o legítimo exercício de greve é a suspensão coletiva de prestação de serviços ao empregador (Brasil, 1989). A figura do empregador demanda a do empregado e como visto no tópico anterior, ambas inexistem na relação dos entregadores.

Marco Tulio Viana (2007, p. 251-252), ao discutir o conceito jurídico da greve, fala dessa crise do conceito que já não corresponde à realidade, defendendo que seja vista em sua definição do senso comum de qualquer ruptura do cotidiano, defendendo, inclusive, que seja considerada inconstitucional a definição jurídica atual por reduzir o escopo do artigo 9º da Constituição, ou que seja promovida a interpretação conforme a Constituição para alargar a carga semântica da definição da Lei nº 7.783/89 para englobar, também, as demais formas de trabalho.

Contudo, enquanto isso não acontece, a realidade é que o “breque dos apps”, assim como “greves” posteriores, realizadas pelos entregadores, não encontram guarida na proteção trabalhista em razão da natureza jurídica de serviço autônomo.

No entanto, não estar no âmbito da Lei de Greves, não torna o movimento dos entregadores ilegal ou injusto. Como afirmado no capítulo 2, um dos termos de uso do aplicativo é que os entregadores façam o próprio horário e escolham quando trabalhar. O direito de reunião e associação, também encontra respaldo Constitucional nos incisos XVI e XVII do art. 5º da Constituição de 1988 (Brasil, 1988).

Mais do que isso, na época dos fatos, a pandemia de Coronavírus encontrava-se em sua fase mais crítica e as demandas, também giravam em torno da nova realidade imposta pela crise sanitária, devendo ser motivo justo para a paralisação do trabalho e situação que clama por proteção ao trabalhador, que aderiu ao movimento paredista, conforme prevê a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, internalizada no sistema jurídico brasileiro, pelo Decreto nº 1.254/94, na época da greve e atualmente, pelo Decreto nº 10.088/2019, prevendo referida convenção que:

Artigo 13 - De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde (Brasil, 2019).

Sendo, totalmente, lícita e permitida, também a associação e sindicatos dos motofreteristas, uma vez que o art. 511, *caput*, da CLT permite a associação e

sindicalização para fins de defesa e coordenação de seus interesses econômicos e profissionais aos trabalhadores autônomos, que exerçam a mesma atividade ou atividades conexas (Brasil, 1943).

Não havendo, portanto, qualquer ilegalidade nas manifestações do ponto de vista do direito do trabalho. Caso tomássemos o entendimento de que os entregadores são empregados, também não haveria qualquer ilegalidade na manifestação, posto que o contrato, que liga as partes, lhes dá a prerrogativa de laborar quando entenderem.

Da mesma forma, também não há qualquer repúdio aos atos dos consumidores, afinal boicote e avaliar, negativamente, os aplicativos não infringe qualquer disposição legal.

Já em relação à empresa, conforme foi trazido à tona pela reportagem investigativa da Agência Pública, ela teria contratado um grupo de publicitários, que acabaram por formar páginas e perfis falsos, de modo a criar um contra movimento para mover o foco do movimento paredista das melhorias de condições de trabalho, contra a empresa para voltar-se contra o governo, além de infiltrar pessoas, no movimento grevista, para minar sua organização, cessar seu apoio e destruir suas lideranças.

Mas, uma vez que não é considerada empregadora, no âmbito trabalhista e da lei de greve, não houve qualquer ilícito trabalhista, a despeito de possíveis ilícitos de cíveis e criminais, relacionado a difamações contra líderes e referentes aos perfis falsos.

Todavia, caso tomarmos a argumentação da existência da relação de emprego, a Lei nº 7.783/89 é solar em seu artigo 6º, § 2º, ao vedar ações com o intuito de frustrar a divulgação do movimento, ou para compelir os empregados a voltarem ao trabalho e ao prever no § 1º do mesmo artigo, que em nenhuma hipótese os meios adotados por empregadores ou empregados podem violar direitos fundamentais de outrem, sendo a greve, o direito de reunião e associação inseridos dentro do título de direitos fundamentais da Constituição, aparentes violações caso a relação juslaboral da parte empregada.

Apesar disso, para além da greve e independente da relação trabalhista das partes, tomando, novamente, como base, o termo de usos dos entregadores do aplicativo e a realidade observada no mundo sensível, algumas inadequações trabalhistas e administrativas podem ser observadas. Para se cadastrar como motofretista, somente é cobrado que o entregador tenha 18 anos completos e possua Carteira Nacional de Habilitação (CNH), sendo empurradas para o entregador, no contrato, qualquer responsabilidade administrativa ou judicial por eventuais processos decorrentes das entregas (Ifood, 2023) e conforme descrito, no primeiro capítulo, a maioria dos entregadores de aplicativo é de jovens, havendo porcentagem considerável, na faixa até 19 anos.

Entretanto, ocorre que motofrete se trata de uma profissão regulamentada pela Lei 12.009/2009, cobrando em seu artigo 2º, bem como, nas resoluções nº 930 e 943 do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN), diversos requisitos para o exercício da atividade de motofrete, dentre eles, ter completado 21 anos, estar há dois anos habilitado na categoria e curso especializado (Brasil, 2009), além de acrescentar o art. 139-A, no Código de Trânsito Brasileiro (CTB), estabelecendo

que os veículos destinados ao motofrete devem cumprir certos requisitos de segurança e serem registrados na categoria aluguel (Brasil, 1997).

Por mais que os termos de uso estabelecidos pela empresa considerarem ser responsabilidade do entregador, o cumprimento da legislação, qualquer um que firma contrato de prestação continuada de serviços de motofrete, ou seja, contratos como os termos de uso do aplicativo, uma vez que evidenciado, no segundo capítulo, a continuidade do serviço como regra para os entregadores, se submete a regra do artigo 6º da Lei do Motofrete, que é claro no sentido de que este contratante é responsável solidário dos danos decorrentes do descumprimento das normas citadas anteriormente, além disso, o art. 7º afirma que é infração a esta lei manter contrato de prestação continuada com motofretista inabilitado, ou mesmo, admitir o uso de veículo em desacordo com as exigências legais, se sujeitando também, a sanção quanto à segurança do trabalho (Brasil, 2009), fatos que a mera leitura dos termos de uso revela serem negligenciados pela empresa.

Não obstante, apesar dessas inadequações, das ações tomadas pela empresa, da precarização dos trabalhadores e das centenas de ações movidas pelo Ministério Público do Trabalho, não houve consequências práticas em nenhum âmbito, servindo de estímulo que se repitam e sejam utilizadas por outras empresas, provando também, a veracidade das constatações de Adam Smith de que a luta entre capitalistas e trabalhadores não é de forma alguma uma luta entre iguais, uma vez que os capitalistas detêm a maior riqueza, possuem a capacidade de manipular e controlar a opinião pública e contam com o apoio do Estado (Hunt; Lautzenheiser, 2013, p. 88).

Mais do que evidenciar a clareza da afirmação de Smith sobre a relação trabalhista, isso mostra um panorama da quadra de adversidades que marca a história do Brasil.

Moinhos de gastar gente; este é o título que encabeça o capítulo sobre a expansão portuguesa e surgimento da etnia brasileira, no livro *Povo Brasileiro: A formação e o sentido do Brasil*, de Darcy Ribeiro. Com frequência, o referido livro ao tratar de qualquer ciclo industrial do Brasil, desde sua indústria de extração madeireira, no início da colonização, passando pelo arco da indústria açucareira; pela indústria das minas; pela industrialização das cidades; em todos fala-se em gastar/desgastar pessoas, sejam elas índios, pretos, brasileiros, trabalhadores (Ribeiro, 1995). Todos os arcos históricos revelam tragédias para os trabalhadores de nossa história. O Brasil não é mera máquina de moer gente como é dito popularmente, mais precisamente, é uma máquina de moer trabalhadores. O gosto amargo deixado por essa análise, afirmando que no arcabouço jurídico atual, não existe proteção para os entregadores é mais um sintoma dessa doença.

A superexploração do trabalho rechaçada em primeiro marco no Manifesto Comunista de 1848, censurada pela Igreja Católica, no *Rerum Novarum* - Encíclica do Papa Leão XIII, escrita em 1891, e, ao fim, contestada pelo Estado, é uma realidade perene no Brasil.

Ainda que existam avanços como a própria CLT, sempre há grupos lutando pela exploração. O próprio Getúlio Vargas, presidente que promulgou a consolidação, em seu suicídio pontuado pela sua Carta Testamento, declara em meio as muitas razões de seus atos, a campanha de grupos nacionais unidos com grupos

internacionais contra o regime de garantia do trabalho (Vargas, 1954). Seguiu-se mais décadas de ciclos de crescimento e instabilidade, chegando ao ápice na década de 90, momento em que os governos decidiram que o remédio para a inflação descontrolada seria a adoção da racionalidade neoliberal. Modelo que foi rejeitado na década que se seguiu, em que os governos voltaram a prestigiar a seguridade social e proteção do trabalhador. Todavia, logo o discurso neoliberal voltou a ganhar repercussão, sendo revisitada a Carta de Vargas e, novamente, denunciada a união de grupos espúrios contra os direitos do trabalho, em discurso pelo Senador Roberto Requião (2016), durante a sessão de julgamento de *impeachment*. Um ano após este discurso, a Reforma Trabalhista foi aprovada.

No entanto, apesar dessa reversão de conquistas trabalhistas aprofundar desigualdades de classe, também aprofunda a luta de classes e a luta pelo direito. Conforme declarado por Martin Luther King Jr. “temos que perceber que o arco do universo moral é longo, mas se inclina em direção à justiça”⁹, sendo a luta pelo direito, a luta dos entregadores, o que inclina este arco para a justiça, e como enunciou Holbach: “Tudo nos prova que a cada dia nossos costumes se abrandam, os espíritos se esclarecem e a razão conquista terreno”¹⁰.

CONCLUSÃO

Conforme apresentado, inicialmente, resta comprovado que a categoria entregadores de aplicativos é marcada pela superexploração e precarização, fato que se agravou durante a pandemia de SARS-CoV-2 e implodiu o discurso de empreendedorismo e autossuficiência que foi vendido para a classe, culminando em uma série de paralisações, que foram reprimidas por meio da contratação de grupos de publicitários para sabotar o movimento.

Em segundo momento, demonstrou-se que a relação jurídica que une as partes é a de trabalho autônomo perante a posição dominante na jurisprudência e que, em razão dessa relação, o movimento paredista, organizado pelos entregadores, não se subsume no conceito jurídico de greve, que necessariamente prevê como partes, um empregado ou trabalhador avulso e um empregador, não incidindo a Lei de Greve sobre o movimento.

Não obstante, conquanto não ser greve, diante das disposições contratuais que permitem aos motofretistas trabalhem quando quiserem, somadas ao direito de reunião e associação da Constituição, não foi um movimento ilícito. Porém, como não se trata de categoria protegida pelas leis do trabalho, as ações da empresa também, não revelam ilícitos na seara trabalhista, apesar de questionáveis, na esfera penal e cível.

Por fim, a falta de proteção à categoria permitindo que a empresa aja para destruir seus movimentos paredistas, revela que a Reforma Trabalhista, apesar

⁹ Tradução livre de: “Let us realize that the arc of the moral universe is long, but it bends toward justice.”. KING JR., M.L.K. Where Do We Go From Here?. Georgia, 1967. Disponível em: <https://kinginstitute.stanford.edu/where-do-we-go-here>. Acesso em: 10 jul. 2022.

¹⁰ Tradução livre de: “Tout nous prouve que de jour en jour nos mœurs s’adoucissent, les esprits s’éclairent, la raison gagne du terrain”. D’HOLBACH. Système social. vol I. Paris, 1822. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=GU5PAQAAMAAJ&pg=GBS.PA184&hl=pt>. Acesso em: 10 jul. 2022. p. 283.

de vir com a promessa de adequar a legislação às novas relações de trabalhos, apenas serviu para afastar a legislação trabalhista do mundo do trabalho atual de relações tênues e intermediadas pela tecnologia.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, P. Informalidade volta a crescer e ajuda a derrubar renda no país, aponta IBGE. *CNN Brasil*, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/informalidade-volta-a-crescer-e-ajuda-a-derrubar-renda-no-pais-aponta-ibge/#:~:text=Apesar%20do%20trimestre%20finalizado%20em,a%20atuar%20como%20trabalhadores%20informais>. Acesso em: 17 jul. 2022.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. (org.). *Pós-Neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1995.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jun. 2022.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de Novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jun. 2022.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 12.009, de 29 de Julho de 2009*. Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, "mototaxista", em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e "motoboy", com o uso de motocicleta, altera a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, para dispor sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas e motonetas - moto-frete -, estabelece regras gerais para a regulação deste serviço e dá outras providências. Brasília, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 14.297, de 5 de Janeiro de 2022*. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília, 2022b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de Junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 16 jun. 2022.

BRASIL. *Lei nº 9.503, de 23 de Setembro de 1997*. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Brasília, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9503.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-383-78.2021.5.06.0412, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 24/06/2022a. Disponível em: <https://consultaunificada.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20383-78.2021.5.06.0412&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAA++dAAC&dataPub licacao=24/06/2022&local Publicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 10 jul. 2022.

CALVO, A. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

DA SILVA, J. C. T.; CECATO, M. A. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. *Cadernos de Dereito Actual*, n. 7, p. 257-271, 2017.

DE SOUZA, H. S. I. Plataforma da precarização: os conflitos na regulação jurídica do trabalho dos entregadores de aplicativo. *Laborare*, v. 5, n. 8, p. 69-89, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2022-105>.

DESGRANGES, N., RIBEIRO, W. Narrativas em rede: o Breque dos Apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. *MovimentAção*, v. 8, n. 14, p. 189-208, 2021. DOI: <https://doi.org/10.30612/mvt.v8i14.15024>

FERRER, W. M. H.; DE OLIVEIRA, L. J. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. *Revista Direito UFMS*, v. 4, n. 1, 2018. DOI: <https://doi.org/10.21671/rdufms.v4i1.5574>.

FILGUEIRAS, V. *et al.* *Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global*. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatório-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2022.

GÓES, G. *et al.* *Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham*. Brasília: IPEA, maio 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/04/28/serie-historica-do-emprego-formal-nao-pode-ser-comparada-com-novo-caged-dizem-analistas.ghtml>. Acesso em: 17 jul. 2022.

HUNT, E. K.; LAUTZENHEISER, M. *História do pensamento econômico*. Tradução: André Arruda Villela. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

IANNI, O. *Teorias da Globalização*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Séries históricas. Rio de Janeiro: IBGE, [s.d.]A. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas>. Acesso em: 2 jul. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Desemprego*. Rio de Janeiro: IBGE, [s.d.]b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 17 jul. 2022.

IFOOD. *Como funciona a relação do iFood com o entregador?* set. 2020b. Disponível em: Acesso em: 10 jul. 2022.

IFOOD. *Nossa Entrega*. [s.d.]. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/nossa-entrega/>. Acesso em: 10 jul. 2022.

IFOOD. *Termos e condições de uso iFood para entregadores*. mar. 2020a. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2022.

IFOOD. *Termos e condições de uso iFood para entregadores*. 2023. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>. Acesso em: 9 set. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise nº 71*. Brasília, abr. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt71>.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise nº 70*. Brasília, set. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt70>.

LEVY, C. Agência Pública. 4 de abril de 2022. *A máquina oculta de propaganda do iFood*. Disponível em: <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>. Acesso em: 9 abr. 2022.

MARTELLO, A.; GERBELLI, L. G. Série histórica do emprego formal não pode ser comparada com novo Caged, dizem analistas. *Portal G1*, São Paulo, 28 abr. 2021. Disponível em:

MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 10. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

MAZZONI, G. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: RT, 1972. p. 223.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *MPT requer que 99, Uber, Rappi e Lalamove reconheçam vínculo trabalhista*. São Paulo, 8 nov. 2021. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/925-mpt-requer-que-99-uber-rappi-e-lalamove-reconhecem-vinculo-trabalhista#:~:text=S%C3%A3o%20Paulo%2C%20de%20novembro,e%20os%20entregadores%20de%20mercadorias>. Acesso em: 16 jul. 2022.

PRADO JÚNIOR, C. *História Econômica do Brasil*. 28. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1983.

REQUIÃO, R. *Com razão, alma e coração Requião fala para a história*. Youtube, 30 ago. 2016. Disponível em: <https://youtu.be/Ue1vHRzD8KQ>. Acesso em: 2 jul. 2022.

RIBEIRO, D. *O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16. Turma). *Processo: 1000873-22.2018.5.02.0082*. Relatora: Regina Aparecida Duarte, 17 ago. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21051516351754900000083619049>. Acesso em: 16 jul. 2022.

VARGAS, G. *Carta Testamento*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/getulio-vargas/carta-testamento-de-getulio-vargas>. Acesso em: 2 jul. 2022.

VASCONCELOS, T. L.; PEREIRA, M. C. Articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil: desafios e perspectivas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 171-188, jul./dez. 2020.

VIANA, M. T. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, v. 50, p. 239-264, 2007.