

## ARTIGOS TEMÁTICOS

### Plataforma da precarização: os conflitos na regulação jurídica do trabalho dos entregadores de aplicativo<sup>1</sup>

*Precarization platform: conflicts in the regulation of work in delivery apps*

**Helena Sayuri Ito de Souza**

Graduanda em Direito, Universidade de Brasília  
<https://orcid.org/0000-0001-9929-0244>

**RESUMO:** O presente artigo busca analisar a forma como a Justiça do Trabalho tem deliberado sobre os conflitos judiciais envolvendo entregadores e empresas de aplicativo. Para tanto, os resultados de um levantamento de decisões judiciais do TRT-10, que têm como partes entregadores e as principais empresas de aplicativo atuantes no Brasil, são confrontadas a partir de três frentes: o enfrentamento do argumento de que a relação entre entregadores e empresas é regida por flexibilidade e autonomia; a aproximação entre o trabalho por plataformas digitais e a terceirização; e o desligamento imotivado de contas de entregadores nas plataformas. Em seguida, o artigo aborda o discurso do ineditismo tecnológico das plataformas digitais, que permeia a retórica empresarial e que figura como marcador relevante nas decisões judiciais. A crítica a essa noção é situada no contexto brasileiro de informalidades históricas, de gestão dos meios de sobrevivência da juventude negra e marginalizada e de um processo anterior de precarização. Por fim, considera-se o papel das instituições de regulação do trabalho, em especial a Justiça do Trabalho, na salvaguarda dos direitos desses trabalhadores e na aplicação de limites legais a essa modalidade de trabalho.

**Palavras-chave:** informalidade, plataformas digitais, uberização, Justiça do Trabalho, terceirização.

**ABSTRACT:** This article seeks to analyze how Brazil's Labor Court has been deliberating on legal conflicts involving delivery workers and delivery app companies. The results of a survey of sentences by the TRT-10, in which delivery

---

<sup>1</sup> Este artigo foi produzido no âmbito do Programa de Iniciação Científica da Universidade de Brasília (ProC/DPG/UnB), pelo Edital 2020/2021, com fomento da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal (FAPDF) e orientação da Prof<sup>ª</sup> Dra<sup>ª</sup> Renata Queiroz Dutra.

workers and the main application companies operating in Brazil appear as parties, are confronted in three fronts: the argument that the relationship between couriers and companies is governed by flexibility and autonomy; the approximation between uberization and outsourcing; and the unjustified termination of couriers' accounts on the platforms. Then, the article addresses the assertion of the technological novelty of digital platforms, which permeates the companies' rhetoric, and which is a relevant element in the Court's sentences. The criticism of this assertion is situated in the Brazilian context of historical informal work, of the management of survival strategies of the black and marginalized youth, and of a previous process of precarization of labor. Finally, the article considers the role of labor regulation institutions, especially Brazil's Labor Court, in safeguarding the rights of these workers and in applying legal limits to this type of work.

**Keywords:** informal work, digital platforms, uberization, Labor Justice, outsourcing.

## 1. INTRODUÇÃO

No ano de 2020, as greves nacionais dos Breques dos Apps, organizadas por entregadores de aplicativo em prol de melhorias mínimas das suas condições de trabalho, deflagraram nas ruas a disputa pelo discurso sobre o trabalho por plataformas digitais. Como apontam Renata Dutra e Ricardo Festi (2020), ainda que marcadas por heterogeneidade de posições políticas e dissenso quanto ao reconhecimento de vínculo de emprego, essas paralisações evidenciaram, acima de tudo, que um contingente expressivo desses entregadores se identifica como trabalhadores.

Desenvolvido paralelamente a essa deflagração, este artigo busca compreender como os conflitos envolvendo entregadores e empresas de aplicativo têm sido compreendidos em outro espaço de disputa: o tribunal. Para esse fim, é feita a análise crítica de uma seleção de decisões judiciais, envolvendo litígio entre essas partes, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. O exame dos resultados preliminares obtidos nesse levantamento é realizado em três frentes:

Primeiro, é abordado o argumento segundo o qual os entregadores trabalhariam com autonomia e flexibilidade, sem ingerência por parte das plataformas, alegação recorrente nas defesas das empresas de aplicativo. Esse argumento é confrontado pelas formas de controle empregadas por essas empresas e pela realidade concreta das condições de trabalho da maioria dos entregadores.

Na segunda frente, são reconhecidas as aproximações existentes entre o trabalho por plataformas digitais e outros arranjos precarizantes — em especial, a terceirização — que vêm promovendo um alargamento da superexploração da força de trabalho no Brasil.

Por último, discute-se o desligamento imotivado de contas de entregadores nas plataformas, questão de relevante interesse nos conflitos judiciais entre os trabalhadores e as empresas e que vem se apresentar como instrumento de controle e punição do trabalhador.

A partir dessas perspectivas, procura-se situar a entrega por aplicativos, enquanto parte de um desenvolvimento global de novas formas de organização do trabalho, na realidade brasileira, em que a informalidade é parte estrutural da cadeia produtiva. Na contramão da ideia difundida pelas empresas de aplicativo de que estaríamos diante de um novo e inédito mundo regido pela tecnologia neutra, esse artigo coloca o trabalho por aplicativos como parte de uma cadeia histórica de superexploração do trabalho, em que se gera lucro a partir da persistência do trabalhador negro, pobre e marginalizado, em situação de vulnerabilidade e exclusão social (ALVES, 2017; SILVA, 2020).

Assim, o estudo das decisões do TRT-10 à luz dessas considerações poderá contribuir para o debate sobre a finalidade das instituições na regulação do trabalho por aplicativos, assim como para o questionamento do papel que elas têm assumido na legitimação de arranjos de trabalho que tecem a precarização e que reforçam a informalidade no Brasil.

## 2. METODOLOGIA E RESULTADOS PRELIMINARES

O levantamento de decisões judiciais no presente estudo tem como objetivo esclarecer de que maneira é concebida, pelo Poder Judiciário, a relação entre entregador e empresa de aplicativo e compreender como isso se traduz no reconhecimento (ou não reconhecimento) dos direitos pleiteados por esses trabalhadores. A apreciação dos resultados obtidos nesse exame é feita à luz da literatura acadêmica sobre o trabalho por aplicativos no Brasil e de uma base teórica interdisciplinar, que abrange estudos críticos do Direito do Trabalho, informalidade, relações raciais e divisão racial do trabalho<sup>2</sup>. As conclusões dessa empreitada devem contribuir para a análise da tutela jurídica do trabalho por aplicativos.

---

2 A construção dessa base deu-se, em larga medida, pela participação em discussões quinzenais no âmbito do projeto de pesquisa de iniciação científica “Trabalho informal: heterogeneidade, interseccionalidade e perspectivas de proteção constitucional”, do qual esse artigo provém. Assim, é indispensável creditar e agradecer aos integrantes do projeto de pesquisa e aqueles que voluntariamente participaram das reuniões, colegas cujas provocações compõem, de forma substancial, o pano de fundo do presente trabalho.

A pesquisa jurisprudencial se concentrou na análise de decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, diante das limitações concernentes à Iniciação Científica, que impediriam uma exploração mais abrangente, e pelo fato de o TRT-10 compreender uma realidade mais próxima à autora. A coleta das decisões foi efetuada pela ferramenta de pesquisa de jurisprudência do TRT-10, utilizando como argumento o termo ‘entregador’ elencado, em filtragens separadas e sucessivas, a Ifood®, Uber Eats®, Rappi® ou Loggi® — as principais empresas de entrega por aplicativo no Brasil. As decisões foram preliminarmente categorizadas em dois grupos: acórdãos e sentenças. Em ambas, incluíram-se apenas as decisões publicadas até 17 de janeiro de 2021.

As filtragens do grupo de sentenças incluíram a opção de seleção ‘Sentença’ e obtiveram cinquenta resultados, dos quais seis foram desconsiderados, por motivo de repetição, contabilizando quarenta e quatro sentenças. Dessas também se excluíram: vinte decisões em que as empresas não figuravam como parte; uma decisão de conhecimento de embargos de declaração; e uma sentença em que foi extinto o processo no particular, sem resolução de mérito, dada a ausência de pedido exposto em face da empresa de aplicativo reclamada. Mantiveram-se, assim, vinte e duas sentenças para análise.

Essas puderam ser subdivididas em três categorias: aquelas em que o pedido formulado foi de responsabilidade subsidiária da empresa de aplicativo; aquelas em que o pedido foi pelo reconhecimento de vínculo empregatício entre o entregador e a empresa de aplicativo; e aquelas em que o pedido foi de recadastramento do autor na plataforma, após o seu bloqueio.

A primeira categoria contabiliza dez sentenças. Nesses casos, ao que tudo indica, os entregadores integrariam o sistema de operadores logísticos (OL) da Ifood®. Nesse modelo, pequenas empresas, denominadas “operadores logísticos”, são subcontratadas pela referida empresa de aplicativo para gerenciar frotas de entregadores com jornadas fixas. Os rendimentos obtidos nas entregas são pagos pela empresa diretamente ao operador logístico, o qual os repassa ao entregador segundo condições entre eles acordadas<sup>3</sup>. Portanto, em todas essas sentenças são reclamadas duas partes: a empresa de aplicativo, junto de alguma empresa de serviço de *delivery* que teria atuado como operador logístico, em um arranjo de terceirização do trabalho.

Nesses litígios, os entregadores alegaram ter sido contratados pelas empresas OL para prestar serviços de entrega em benefício da plataforma digital, tendo sido dispensados sem justa causa. Requereram as verbas decorrentes do vínculo empregatício e da

---

<sup>3</sup> Ele difere, assim, do modelo “nuvem”, em que o entregador se cadastra na plataforma de forma independente e firma contrato diretamente com a Ifood®.

rescisão indireta do contrato de trabalho, pelas quais pediram que a empresa de aplicativo se responsabilizasse subsidiariamente.

Sete dessas dez sentenças reconheceram o vínculo empregatício do entregador com o operador logístico e, entendendo estar caracterizado o instituto da terceirização e o descumprimento das obrigações trabalhistas, responsabilizaram subsidiariamente a empresa de aplicativo pelo pagamento das verbas decorrentes do vínculo reconhecido. As outras três sentenças da categoria julgaram improcedentes as pretensões autorais e, conseqüentemente, indeferiram os pedidos de responsabilização subsidiária da empresa de aplicativo.

A segunda categoria é composta por duas sentenças em que houve pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa de aplicativo. Uma foi julgada improcedente, tendo o juiz decidido que o entregador seria um trabalhador autônomo, e outra, procedente. Nesta, deve-se pontuar que o entregador peticionou o reconhecimento de vínculo com a empresa de aplicativo e um operador logístico, com a condenação solidária ou subsidiária da primeira. Na sentença, considerou-se que as reclamadas teriam assumido uma relação de coordenação empresarial, natural à formação de grupo econômico, pelo que a empresa de aplicativo foi solidariamente responsabilizada.

Por fim, na terceira categoria, tem-se dez sentenças que trataram do bloqueio das contas dos entregadores nas plataformas digitais, com pedidos de desbloqueio, pagamento de lucros cessantes e indenização por danos morais, mas sem discussão sobre vínculo empregatício. Três dessas ações foram interpostas contra a Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A., uma contra a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e seis contra a Loggi Tecnologia Ltda. Nesses casos, é predominante a impossibilidade de identificar uma razão para o bloqueio, seja porque não se evidenciaram as alegações da petição inicial na sentença, seja porque os próprios autores pontuaram a ausência de justificação ou notificação prévia pelas empresas.

Apenas em três dessas sentenças o mérito foi julgado; nas outras sete, o TRT-10 declarou a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, declinando-a para a Justiça Comum Estadual, com base em fundamentações similares de que as relações discutidas nas ações seriam eminentemente civis, nascidas de contratos de intermediação digital ou de prestação de serviços autônomos. Também foi argumentado que a causa de pedir não se baseia na eventual existência de uma relação de emprego entre as partes, e que em nenhum momento os autores apresentaram pretensão de recebimento de verbas trabalhistas.

Já nas filtragens do grupo de acórdãos, foram incluídas as opções de seleção de ‘Acórdão (Ementa)’ e ‘Acórdão (Inteiro Teor)’, obtendo como resultado um total de quatorze decisões. Excluíram-se nove acórdãos em que as empresas não figuravam como parte da ação, e um acórdão de conhecimento de embargos de declaração foi descartado, restando quatro acórdãos selecionados para análise, proferidos em sede de recurso ordinário.

A coleta de acórdãos possibilitou identificar, dentre as sentenças coletadas, quais tiveram recurso interposto. Dois dos quatro acórdãos julgaram recursos da empresa de aplicativo contra sentenças que deferiram pedidos de responsabilidade subsidiária, e ambos negaram provimento aos recursos.

Os outros dois acórdãos reformaram as sentenças recorridas. Em um deles, foi reformada sentença da primeira categoria que havia indeferido os pedidos do entregador; o acórdão reconheceu que havia vínculo com o operador logístico e responsabilidade subsidiária da empresa de aplicativo. No outro, foi deferido recurso contra sentença pertencente à segunda categoria estabelecida nesta pesquisa, que havia reconhecido a responsabilidade solidária da empresa de aplicativo. Pelo acórdão, o TRT-10 afastou a condenação solidária e declarou, em vez disso, apenas a responsabilidade subsidiária.

### **3. O TRABALHO DE ENTREGA POR APLICATIVOS NO TRT-10**

#### **AUTONOMIA SUBORDINADA**

Preconizam as empresas de aplicativo que as relações que estabelecem com os entregadores são estritamente civis e comerciais, sem vínculo empregatício, e que os trabalhadores são seus parceiros independentes ou condutores autônomos. As páginas online que apresentam seus negócios e Termos e Condições de Uso constroem uma imagem atraente: os entregadores são livres para entregar como, onde e quando quiserem, sem exigência de disponibilidade, sem fiscalização, hierarquia ou subordinação. Com três ou quatro passos, um *smartphone*, um pacote de dados e um veículo, cadastre-se, conecte-se, recolha, entregue e ganhe dinheiro (IFOOD, 2020).

Nos tribunais, essa retórica da relação estritamente comercial é utilizada para justificar a extinção do processo sem exame do mérito e se traduz em um argumento de total inexistência de relação de trabalho — é o que evidenciam os processos analisados referentes a pedido de responsabilidade subsidiária da empresa de aplicativo. Nessas, é recorrente a alegação da empresa de aplicativo de que ela seria ilegítima para responder nas ações trabalhistas, sob o argumento de que não teria

contratado os entregadores reclamantes, não teria de qualquer maneira se beneficiado de seus serviços, nunca teria lhes dirigido comando, realizado pagamento ou mesmo os conhecidos pessoalmente.

Tanto na acertada rejeição, por todas as sentenças, dessas preliminares de ilegitimidade passiva, quanto no exame do mérito da maioria das ações, esses argumentos foram rejeitados, entendendo-se que restou incontroverso o proveito financeiro retirado da prestação laboral do entregador pela empresa de aplicativo.

Por outro lado, o argumento, aparentemente mais palatável, segundo o qual o entregador gozaria de liberdade para fazer seus próprios horários e para escolher onde e como trabalhar, sem qualquer signo de subordinação, foi admitido nas sentenças que rejeitaram os pedidos de responsabilização subsidiária ou de reconhecimento de vínculo empregatício. Nesses casos, entenderam os julgadores que não estariam presentes os elementos da subordinação, da pessoalidade ou da continuidade na relação com a empresa de aplicativo e/ou com a empresa intermediária, sob os fundamentos de que os entregadores detinham as possibilidades de recusar chamadas ou de não *logar* no aplicativo, de escolher os próprios horários e de utilizar outros aplicativos. Decidiu-se nesses casos, portanto, que o que se configura na entrega por aplicativos é uma forma de trabalho autônomo, sem subordinação jurídica, não se caracterizando o vínculo empregatício.

Apesar de ter sido recepcionada de forma mais insípida pelo TRT-10, é importante pontuar que, quando admitida, essa noção de liberdade e flexibilidade foi reiterada pelo órgão judicial sem uma consideração substantiva da experiência de trabalho relatada nos autos pelos entregadores. Dentre os três pedidos indeferidos de responsabilidade subsidiária da empresa de aplicativo, a jornada mais curta alegada foi de 11hs às 23hs. Já na sentença que não reconheceu o vínculo empregatício, o juízo pela autonomia prevaleceu ainda que o entregador tenha testemunhado que sofria punições por recusar chamadas.

Em contrapartida, em boa parte das sentenças das duas primeiras categorias que deferiram os pedidos dos entregadores, prevaleceu o reconhecimento de que a empresa de aplicativo efetivamente exercia o poder de mando sobre eles. Demonstrem-se a capacidade da plataforma de registrar os intervalos e horários de início e fim da jornada do entregador, assim como as suas rotas e localização, e a prática reiterada de controle através desses registros, seja pela punição com o recebimento de menos chamadas para entrega, seja pela comunicação de atrasos e faltas dos entregadores aos operadores logísticos.

Inclusive, nos moldes do modelo OL, evidencia-se que as empresas contratadas pela empresa de aplicativo sofriam a aplicação de penalidades e multas, que eram posteriormente repassadas aos entregadores, em caso de atraso para fazer o *login* ou atualizar o aplicativo. Os conjuntos probatórios de quatro das sentenças também mostraram formas de ingerência pela empresa de aplicativo que extrapolavam sua plataforma, com a direção imediata de ordens aos entregadores via Telegram e Whatsapp.

De fato, diversos estudos têm indicado que a autonomia e a flexibilidade propagandeadas pelas empresas de aplicativo são, em grande medida, meramente retórica (FILGUEIRAS *et* CAVALCANTE, 2020). A pesquisa realizada em São Paulo pela Aliança Bike (2019) demonstrou que o entregador ciclista médio trabalha de 9 a 10 horas por dia, todos os dias da semana. Já o Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil, realizado com respondentes ciclistas e motociclistas, apontou que os entregadores que têm na entrega sua principal ocupação (76,7% dos respondentes) trabalham, em média, 10,4 horas diárias e 6,2 dias por semana — 20,5 horas a mais do que a duração normal de trabalho prevista na legislação trabalhista (FILGUEIRAS *et al.*, 2020). Evidente, dessa forma, que as alegações das empresas contradizem as experiências concretas da larga maioria dos entregadores de aplicativo.

Antunes e Filgueiras (2020) também apontam os mecanismos explícitos de controle do trabalho adotados por empresas de aplicativos: determinam quem pode trabalhar; estabelecem que trabalho será feito, como ele será desempenhado, por quem e também em que prazo; estabelecem os valores a serem recebidos; determinam como os trabalhadores devem se comunicar com as suas gerências; pressionam-nos a não rejeitar demandas e a ficar mais tempo à disposição, através de incentivos e taxas mínimas de aceitação de corridas; e utilizam o bloqueio arbitrário e a possibilidade de dispensa como mecanismos de coerção.

Em momento nenhum as sentenças que reconheceram a inexistência de subordinação jurídica abordaram qualquer desses elementos, que juntos constroem o que tem sido chamado de gerenciamento algorítmico do trabalho (ABÍLIO, 2019, 2020; GROHMANN, 2020; KALIL, 2020), categoria de análise essencial à compreensão do funcionamento dos aplicativos de entrega e que contradiz a retórica da autonomia.

Na verdade, é notória a ausência, de um modo geral, de conceitos e informações que vêm sendo construídos não só pela doutrina jurídica especializada, mas também por autores das mais diversas áreas. Diante de um massivo volume de estudos e pesquisas nacionais e internacionais acerca do trabalho por plataformas digitais, surpreende

que, na totalidade de vinte e seis decisões analisadas, apenas duas fizeram alguma referência à literatura específica sobre o tema.

Certamente, essas construções teóricas relegadas poderiam instrumentalizar os órgãos judiciais para uma avaliação mais apurada dos elementos que caracterizam a relação do trabalho por aplicativos, em um cenário em que se faz indispensável uma análise mais crítica quanto à forma como essas empresas operam e intervêm na realidade social brasileira.

## **INFORMALIDADE TERCEIRIZADA?**

A partir da década de 1990, o Brasil presenciou uma intensificação dos níveis de exploração da força de trabalho, em um processo de reestruturação produtiva e de informatização do trabalho. Esse movimento implicou a ampliação do universo das formas de organização do trabalho, com o surgimento de modalidades contratuais que vieram a acentuar a vulnerabilidade do trabalhador (ANTUNES, 2018). Como exemplos, podem ser citados a terceirização, o trabalho em tempo parcial e o trabalho intermitente, o teletrabalho, o *freelancer* e as cooperativas de trabalho.

Dentre esses, Ricardo Antunes (2018) defende que a terceirização seria o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, como uma forma flexível de contrato que se expandiria por todos os setores, privando os trabalhadores da proteção legal, fragmentando sua identidade coletiva e intensificando a desvalorização do trabalho, em um processo em que as relações sociais de trabalho se disfarçariam de relações interempresariais. Esse projeto rumo à precarização recebe na uberização seu último refinamento: a pessoa física que trabalha para a plataforma, arcando com todos os custos e assumindo todos os riscos do trabalho, é reduzida a uma empresa-de-si-mesma, um gestor de sua própria reprodução social, empreendedor parceiro da empresa de aplicativo.

Essa aproximação entre terceirização e uberização se transforma, no modelo de operadores logísticos da Ifood®, na própria prática da terceirização pela empresa de aplicativos. Pelas sentenças que envolvem pedido de responsabilização subsidiária, é possível evidenciar de que forma esses modelos precarizantes se imbricam<sup>4</sup>, motivo pelo qual uma análise atenta dos padrões de fundamentação dessas decisões se faz necessária.

Como já constatado em análise preliminar, nas sentenças que julgaram procedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo com o operador logístico e de responsabilidade subsidiária da empresa de aplicativo, reconheceu-se que os

---

4 Em uma das sentenças inclusive constatou-se caso em que o entregador trabalhava para a Ifood®, subordinado a um operador logístico e sob contrato como pessoa jurídica (MEI, microempreendedor individual), em uma inquietante combinação de trabalho uberizado, terceirização e pejetização.

entregadores, autores das ações, seriam pessoas físicas, que trabalham com subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade em proveito da plataforma digital, contratadas por empresas terceirizadas, sem carteira assinada.

Aqui, importa observar que nenhuma das decisões veio discutir a licitude dessa terceirização. Isso se deu sob a justificativa de que o mero inadimplemento das obrigações por parte das empregadoras (os operadores logísticos) já seria pressuposto para a responsabilização subsidiária da empresa tomadora do serviço, sob orientação do item IV da Súmula 331 do TST (BRASIL, 2016) e de jurisprudência do STF que considerou lícita a terceirização de atividade-fim (BRASIL, 2019a).

Essa fundamentação omite o fato de que, de qualquer maneira, não deixa de ser ilícita a terceirização em que há pessoalidade e subordinação direta entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora do serviço, como ensina Maurício Godinho Delgado (2019). Assim, na contratação irregular de trabalhador por empresa interposta, o vínculo empregatício deve se formar diretamente com o tomador dos serviços (BRASIL, 2016). Entretanto, mesmo quando o quadro probatório comprovou e os próprios juízes identificaram uma direção imediata da prestação do serviço pela empresa de aplicativo, fez-se ausente a apreciação da ilicitude da terceirização, à luz dos elementos dos Arts. 2º e 3º da CLT, pelo TRT-10.

Houve, portanto, falha em reconhecer e condenar um uso fraudulento da modalidade de terceirização do trabalho, cujo arranjo, ainda por cima pactuado sem o reconhecimento de vínculo com a empresa prestadora dos serviços, inevitavelmente conduz o trabalhador à informalidade. O entregador que labora pelo sistema de operador logístico está sujeito a um arranjo duplamente precário de assalariamento ilegal; transforma-se em um verdadeiro ‘terceirizado informal’, cujo trabalho é ordenado e explorado por duas empresas, mas que supostamente não teria padrão algum.

Também aqui se revela o disfarce da autonomia: em vez de empreendedores da era da tecnologia, que trabalham de forma independente e cujo sucesso depende somente deles mesmos, entregadores de aplicativos estão comumente subordinados em múltiplos níveis: 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. Todos esses níveis convergem na manipulação de uma ameaça constante sobre o entregador: o bloqueio da plataforma.

## **BILATERALIDADE BLOQUEADA**

O bloqueio de contas de entregadores em plataformas digitais pelas empresas é ocorrência comum na classe: entre os respondentes do Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativo no Brasil, 82,2% afirmaram conhecer entregadores que já foram bloqueados, enquanto 28,8% relataram ter sido bloqueado por algum aplicativo. Desses últimos, 43,7% denunciaram a ausência de transparência quanto ao motivo do bloqueio (FILGUEIRAS *et al.*, 2020), fato que, como já vimos, se repetiu na relevante parcela de litígios entre empresas e entregadores em que há pedido de desbloqueio.

As cláusulas nos Termos de Uso dessas plataformas, que autorizariam às empresas a inativação temporária ou o descadastramento definitivo do trabalhador, imotivadamente e sem justificativa ou aviso prévio, atuam em duas frentes: primeiro como instrumento de punição e forma de controle do trabalhador; e segundo como forma de extinção imotivada do contrato.

Essas cláusulas, formalmente bilaterais, instituem a insegurança financeira do trabalhador como um modelo de negócio. Em um contrato de adesão que pressupõe a vulnerabilidade acentuada de uma das partes, a bilateralidade é fictícia: sob o monitoramento constante das empresas e dos usuários, e diante do risco de ver suprimido o que é, muitas vezes, sua única fonte de subsistência, o entregador fará de tudo para evitar ser bloqueado. Enquanto isso, a empresa é capaz de suportar o desligamento do entregador sem perdas relevantes; pode inclusive se beneficiar do bloqueio, na medida em que reforça a ameaça, criando um exemplo aos outros entregadores, como punição exemplar. Assim, é evidente, nas sentenças que deferiram os pedidos de recadastramento, a manipulação do bloqueio como retaliação por reclamações do entregador ou como resposta a incidentes não comprovados de extravio de pedidos.

Além disso, as cláusulas de descadastramento são, nos termos em que se dá a cabo, incompatíveis com princípios fundantes do ordenamento jurídico brasileiro, pois prevêm uma rescisão abrupta e imotivada do contrato e autorizam a interrupção repentina e injustificada da fonte de renda do entregador, contrariando a função social do contrato, a boa-fé e a lealdade contratual. Esse entendimento se fez presente nas três sentenças analisadas que julgaram o mérito das ações de pedido de recadastramento.

Nas sete sentenças que, por outro lado, não prosseguiram ao julgamento do mérito dessas ações, o TRT-10 fundamentou a incompetência da Justiça do Trabalho com base em outros julgados, tendo destaque a decisão do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência nº 164.544<sup>5</sup>. O entendimento inserido nesse precedente é repetido: as ações

---

5 Nesse acórdão, decidiu o STJ que "As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (sharing economy), em

não diriam respeito a uma relação de emprego entre as partes, nem demonstrariam uma pretensão de recebimento de verbas trabalhistas. Essa noção prevaleceu ainda quando os autores argumentaram que haveria uma relação de trabalho autônomo, pelo que competiria à Justiça do Trabalho apreciar a natureza jurídica do contrato.

De um modo geral, essas sentenças parecem assimilar a ideia promovida pelas empresas de que o que há entre os entregadores e as plataformas são ‘contratos de intermediação digital’, tanto que é na reiteração desses termos que se fundamenta a incompetência da Justiça Especializada. A incorporação dessa ideia é feita nas sentenças de forma quase banal, tendo em vista que nenhuma das decisões se aprofundou nos motivos pelos quais o caso concreto se adequaria a uma situação de ‘intermediação de serviços’. A justificativa se deu, em vez disso, com base no argumento do que seriam as empresas reclamadas — empresas de aplicativo para *smartphones*, que visam aproximar entregadores autônomos de consumidores, que somente agenciam/intermediam a comunicação e a cobrança entre os usuários da plataforma.

O Judiciário, assim, ainda que não de forma homogênea, vem construindo um cenário de decisões precariamente fundamentadas, afastando a competência da Justiça do Trabalho com base na assimilação de uma retórica que não se busca verificar no caso concreto. É essencial recordar a advertência de Filgueiras e Cavalcante (2020, p. 35):

“Não devemos tomar como certos os nomes que as empresas declaram em contratos ou pressupor que estes definem o conteúdo real das relações”.

Essa advertência também se aplica a outros aspectos da retórica empresarial, especialmente no que tange ao discurso do ineditismo tecnológico das plataformas digitais.

## **INOVAÇÕES, CONTINUIDADES E UM OUTRO TIPO DE TECNOLOGIA**

No estudo jurídico-social do trabalho desempenhado por plataformas digitais, alguns autores têm defendido que essas ditas novas formas de organização do trabalho seriam apenas a potencialização de uma estratégia de gestão baseada na recusa da condição de assalariamento do trabalhador, que já é praticada há décadas no Brasil (FILGUEIRAS *et* ANTUNES, 2020; FILGUEIRAS *et* CAVALCANTE, 2020).

Apesar disso, um discurso de inovação, que centraliza o ineditismo tecnológico das plataformas digitais como viabilizador de uma forma de prestação de serviços nunca

---

que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma." (Brasil, 2019b).

antes vista, parece ocupar um persistente lugar-comum no debate sobre trabalho por aplicativos. A construção dessa argumentação não é importante apenas no sentido mercadológico e publicitário, mas possui desdobramentos de extrema relevância à regulação jurídica a que essas empresas e os seus trabalhadores se sujeitam, e à resposta que é dada a seus conflitos pelo Judiciário.

A figura do ineditismo é capaz de se redirecionar, por impulso do discurso empresarial, embora de uma forma bastante sutil, para a noção de que essa nova tecnologia seria incompatível com a vigente regulação do trabalho (FILGUEIRAS *et* ANTUNES, 2020; FILGUEIRAS *et* CAVALCANTE, 2020). Desfruta-se, assim, de uma premissa familiar à sociedade neoliberal: o suposto anacronismo e inadequação do Direito do Trabalho ao mundo contemporâneo, argumento que têm servido de pretexto para o afastamento das balizas protetivas dos trabalhadores desde, pelo menos, a década de 1990 (KREIN, 2018).

A influência dessa retórica se fez evidente nas decisões do TRT-10 analisadas. Além das reproduções do entendimento contido no Conflito de Competência nº 164.544, que afastaram a competência da Justiça do Trabalho, a noção de ineditismo também é invocada em sentenças que indeferiram os direitos pleiteados pelo entregador. Nestas, o argumento figura como demonstração de que as empresas meramente atuariam no ramo da tecnologia ou como ilustração de uma suposta ausência de regulação estatal, imposta por uma nova realidade social.

Ao recepcionar o discurso da inovação, os órgãos jurisdicionais consentem com o afastamento de limites legais à precarização e à superexploração da força de trabalho levadas a cabo por essas empresas (FILGUEIRAS *et* CAVALCANTE, 2020). Nessas circunstâncias, o Judiciário assume um papel central na deslegitimação do Direito do Trabalho enquanto fonte de institutos jurídicos capazes de proteger esses trabalhadores.

Como defendem Filgueiras e Cavalcante (2020), se existe uma inovação no trabalho por plataformas, seu cerne não é tecnológico, mas principalmente jurídico e político. Assim, a adesão ao discurso do ineditismo também age no ocultamento da linha que se traça entre o trabalho por aplicativos e modalidades contratuais precarizantes vivenciadas já há algumas décadas no Brasil, as quais prescindiram das últimas inovações tecnológicas. No sentido oposto desse ocultamento, diversas autoras e autores vêm desempenhando um esforço para evidenciar as continuidades existentes entre as plataformas digitais de hoje e momentos pretéritos do trabalho no Brasil.

Trazendo ao debate um passado mais recente, Ludmila Abílio (2020) defende que, antes de surgir no Brasil, a ‘uberização’ teve seus elementos centrais (trabalho amador,

informalidade, transferência de custos e riscos à trabalhadora, indefinição do tempo de trabalho, imbricação entre trabalho e consumo, gestão de multidões) testados pelas revendedoras de cosméticos, em um processo que se deu com menos visibilidade social.

Segundo a autora, o trabalho por aplicativos pode ser percebido como a generalização dos elementos caracterizadores do trabalho tipicamente feminino e periférico. A única novidade é que esses elementos são agora usurpados pelas empresas de aplicativo como mecanismos de gestão, atualizados e maquiados pela inovação tecnológica como benefícios do empreendedor de si (ABÍLIO, 2020). Essas aproximações também se confirmam na abordagem de Ana Karoline Freitas (2022) do trabalho das revendedoras.

Filgueiras e Cavalcante (2020) estabelecem outras associações, enfocando a estratégia de negação da condição de assalariamento: as cooperativas de trabalho; a contratação de caminhoneiros como autônomos; a produção integrada; os contratos de parceria firmados entre salões de beleza e profissionais da estética; a pejetização — todas essas formas de contratação ecoam no trabalho por plataformas digitais, derivadas da manipulação de tecnologias precipuamente jurídicas. E também não se pode esquecer o elo existente entre o trabalho por plataformas e a terceirização, já abordado a fundo em tópico anterior.

Talvez a conexão mais significativa seja a que se estabelece entre os entregadores de aplicativo e a classe histórica dos ganhadores: os trabalhadores de rua negros (escravizados, livres ou libertos) responsáveis pela circulação de pessoas e mercadorias na Bahia oitocentista (REIS, 1993). Traçados por Felipe Estrela de Carvalho, Sullivan Pereira e Gabriela Sobrinho (2020), os paralelos são vários: a essencialidade desses trabalhadores para o serviço de transporte urbano, a porosidade da jornada, a superexploração do trabalho, a informalidade e a organização de mecanismos próprios de autogestão. Luiz Vinicius Fernandes (2022) também os aponta: a dupla jornada, a mobilização de redes de sociabilidade e de táticas similares de solidariedade, a precariedade dos signos de autonomia e a imposição de regras estatais e privadas de controle sobre seu trabalho e comportamento.

E principalmente, o próprio perfil do entregador de aplicativo o aproxima dos ganhadores. O Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil indicou o perfil social do entregador por aplicativo de ‘homens (95%), jovens de até 30 anos de idade (56,5%) e negros (59,2%)’ (FILGUEIRAS *et al.*, 2020, p. 5), enquanto a pesquisa Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19 revelou uma maioria de homens negros ou pardos (58,8%) entre

25 e 44 anos de idade (78,2%) (ABÍLIO *et al.*, 2020). A Aliança Bike (2019) também traçou o perfil sociodemográfico dos entregadores, mas se restringiu aos ciclistas: são homens (99%) de até 27 anos (75%) e negros (71%) — mais jovens e com uma maioria negra mais acentuada diante da categoria como um todo.

É importante notar que a adição da entrega por bicicletas aos catálogos das empresas de aplicativo, ao viabilizar a prestação do mesmo serviço dos entregadores motociclistas, mas com custos redimensionados pelo uso da bicicleta e da força física, atribuíram novos significados a esse trabalho e às experiências dos entregadores.

Os motofretistas, que tiveram sua categoria profundamente reconfigurada pela entrada dos aplicativos de entrega no Brasil, vislumbram a amadorização e o rebaixamento do valor de sua força de trabalho, com o surgimento de formas mais precárias e inseguras da prestação do seu serviço. Por outro lado, os entregadores ciclistas, em contexto de profunda crise socioeconômica, encontram no trabalho de entregas por aplicativos uma alternativa ao desemprego (ABÍLIO, 2019).

Assim, jovens negros e moradores das periferias brasileiras, identificados pelas *bags* que carregam nas costas, vêm na entrega não somente um meio de sobrevivência, mas também a possibilidade de se inserirem, por esse trabalho, em uma sociedade que ainda atribui à sua desocupação o símbolo da vadiagem<sup>6</sup> como o primeiro sinal de uma conduta que se dirigirá ao crime (CHALHOUB, 1986). É o que evidencia a fala de Gutierrez Ponciano, entregador ciclista que figura no documentário, *Cidade de Quem Corre*:

“É mó gratificante pra mim eu olhar pra você e você não me ver como marginal ou você esconder o seu celular” (PONCIANO, 2019)<sup>7</sup>.

O que se percebe é que o funcionamento das empresas de trabalho por aplicativo não depende somente do algoritmo, da plataforma, da tecnologia, mas também é operado a partir de clivagens de classe, gênero, raça e território (GROHMANN, 2020). Seu plano de negócio se situa no meio de um processo maior de precarização do trabalho, que já viu o consentimento de outras modalidades que negam ao trabalhador a condição de assalariamento, e vem se aplicar a um padrão histórico de ampla

---

6 Conceito associado à desocupação da população negra no Brasil pós-abolição e desenhado, à época, como uma característica natural desse trabalhador e uma ameaça à ordem, com fins de justificar a sua repressão estatal (CHALHOUB, 1986).

7 O que não significa, evidentemente, que o entregador negro e marginalizado se verá resguardado da discriminação racial por acessar o mercado de trabalho dessa forma. A ocorrência de mais de um caso noticiado de injúria racial contra entregadores de aplicativo (REDE GLOBO, 2020; SANTANA, 2020), mesmo no contexto de valorização da classe como essencial à reprodução da vida, é exemplo de como o marcador racial se delinea nas experiências dos entregadores no desempenho de seu trabalho.

informalidade, de trabalho exercido às margens da regulação protetiva. As empresas de trabalho por aplicativo, dessa forma, monopolizam, gerenciam e lucram sobre a gestão de sobrevivência que estrutura as vidas de grande parte da classe trabalhadora brasileira (ABÍLIO, 2019, 2020; GROHMANN, 2020).

Também esse processo tende a ser ocultado pelo discurso do ineditismo, tendo em vista que as ordens, bônus, penalidades e avaliações são direcionadas a cada entregador por intermédio do algoritmo, que vem se tornando o grande fetiche do mundo do trabalho contemporâneo. O algoritmo se constrói no imaginário social como uma entidade técnica e tecnologicamente neutra; como uma caixa preta, é mobilizado para ocultar que é uma produção humana, instrumento da engenharia da organização do trabalho humano, dotada de vieses e capaz de automatizar desigualdades (ANTUNES *et* FILGUEIRAS, 2020; GROHMANN, 2020). O algoritmo tende a esconder um fato que seria outrora óbvio: a empresa de aplicativo comanda, subordina e direciona o trabalho dos entregadores.

Também aqui a declaração empresarial da flexibilidade e da liberdade dos entregadores não se desenha em um plano abstrato; ela interage com os significados concretos que se atribuem à bagagem histórica da subordinação e à figura do patrão nas experiências desses sujeitos. Para além da probabilidade de um entregador de aplicativos aderir à retórica do empreendedor, a possibilidade de dizer que “apesar de tudo, não tenho patrão”<sup>8</sup> carrega um significado que não pode ser subestimado, principalmente em um país em que, como observam Raíssa Alves (2017) e João Victor da Silva (2020), as experiências, definições e regulação do trabalho tiveram como marco inicial a escravidão.

Compreender o significado que esses trabalhadores imprimem às noções de liberdade e flexibilidade pode ser o primeiro passo para entender por que uma parcela significativa deles rejeita o vínculo de emprego visando resguardar essas qualidades, ainda quando elas não parecem se traduzir na realidade objetiva<sup>9</sup>. Essa compreensão passa, necessariamente, pela consideração do papel que o racismo e a violência patronal desempenham na estruturação da sociedade brasileira e das relações de trabalho.

---

8 Esse sentimento se evidencia, por exemplo, na fala da entregadora ciclista Bianca Sousa dos Santos, no documentário *Vidas Entregues*: “Desesperada. Mas microempreendedora eu não sou não; eu não tenho patrão, mas eu sou uma pessoa desesperada.” (BIAR, 2019).

9 Segundo o *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores de Aplicativo*, 54,4% dos entregadores respondentes não gostaria de ter a carteira de trabalho assinada. Os motivos predominantes foram o medo de perder a flexibilidade (46,9%) e o receio duplo de perder a flexibilidade e de ter sua remuneração reduzida (18,4%). Entretanto, a maioria dos entregadores que rejeitaram a carteira assinada trabalha de 9 a 15 horas diárias (59,3%) e de 6 ou 7 dias por semana (63,6%), o que indica que sua flexibilidade é, na verdade, menor do que a prevista para o emprego com registro (FILGUEIRAS *et al.*, 2020).

No Brasil, a lucratividade da entrega por aplicativos se deve, em muito, à persistência de um rebaixamento da condição de sujeito de direito e do patamar da proteção trabalhista. Esse rebaixamento é resultado da divisão racial do trabalho, que reproduz a situação de exclusão social, marginalidade e vulnerabilidade do trabalhador negro (ALVES, 2017; DE CARVALHO, PEREIRA *et* SOBRINHO, 2020).

Assim, é pela transformação das estratégias históricas de sobrevivência desses sujeitos em margem de lucro; pelo ocultamento algorítmico de quem impõe as regras e dá as ordens; e pela representação da regulação protetiva do trabalho como incompatível com o mundo tecnológico contemporâneo, que as empresas de aplicativo têm justificado o afastamento de balizas legais à sua atuação.

Na realidade, como vimos, as plataformas digitais vêm se tornar mais uma das peças do mosaico que é o mercado de trabalho brasileiro, formado simultaneamente pelo novo e pelo arcaico, que interagem entre si constituindo um “arcaico re-criado” em uma “modernização sem mudança” (THEODORO, 2005). E, sendo a ‘uberização’ parte de um processo anterior de desconstrução dos direitos do trabalhador, proposições que legitimam a total desproteção do entregador de aplicativos frente à empresa devem ser lidas com cautela, principalmente quando disfarçadas por uma suposta neutralidade técnica.

Do contrário, em última instância, esse empreendimento, cuja tecnologia parece anunciar o amanhã, continuará perseguindo, com parcos limites institucionais, a formação de uma classe trabalhadora completamente disponível à produção de valor, socialmente descartável e roubada da possibilidade de imaginar o próprio futuro<sup>10</sup>.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existe um motivo para que certos argumentos se repliquem ao longo do tempo: é porque eles funcionam. O argumento de que a legislação trabalhista é anacrônica, de que deve se ajustar às transformações tecnológicas e se curvar aos ditames do mercado globalizado, não chegou com Uber®, Rappi®, Loggi® ou Ifood®. Ao contrário: há décadas ele é usado para justificar a flexibilização das relações de trabalho e a depreciação dos direitos dos trabalhadores.

---

<sup>10</sup> Nas palavras de Vitor Pinheiro dos Santos, entregador ciclista: “Agora eu não tenho me olhado no espelho pra poder imaginar meu futuro. Porque, tipo assim, eu tenho 19 anos, meu filho tem 2 meses e eu só penso em dar o melhor pro meu filho; só penso em trabalhar, trabalhar, trabalhar [...]. Te juro, até agora eu não parei no espelho pra me perguntar o que eu quero ser no futuro” (BIAR, 2019).

Em 1990, a agenda da ‘modernização’ do direito trabalhista tinha sua justificação última no combate ao desemprego e à informalidade. Somente quatro anos após uma ‘contrarreforma trabalhista’ que renovou nada menos que 201 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (KREIN, 2018), a desatualidade da lei trabalhista vem agora ser argumentada para justificar a permanência de uma classe inteira de trabalhadores na condição de informalidade.

O que se defende neste artigo não é a estagnação do Direito do Trabalho frente a uma realidade em constante transformação, ou mesmo diante de determinadas continuidades históricas. Pelo contrário, suas fragilidades e restrições devem ser apontadas, e podem inclusive ser fundamentais no que toca os entregadores de aplicativo. Entretanto, sua inserção no debate deve ter como fim a proteção dos trabalhadores, a garantia de condições humanas de trabalho e a ampliação dos direitos, não a manutenção de sua vulnerabilidade, precarização do seu labor e sucateamento da norma.

As próprias instituições de regulação do trabalho, dentre elas a Justiça do Trabalho, também se sustentam, desde sua concepção, em um papel de salvaguarda e ampliação dos direitos dos trabalhadores. A Justiça do Trabalho não pode se afastar do papel que lhe cabe na aplicação de limites legais adequados a essa modalidade de trabalho e na atribuição de significados jurídicos ajustados à vivência concreta desses trabalhadores.

Desse modo, a competência da Justiça Especializada é uma questão central à tutela jurídica dos entregadores de aplicativo. Nos litígios relacionados ao reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidade subsidiária, é no domínio do Direito do Trabalho que opera o princípio da primazia da realidade, exigindo que a lei seja aplicada de acordo com a prática material da prestação de serviços, independentemente dos termos formais manifestados no contrato. Já nos processos envolvendo o descadastramento de entregadores, é a legislação trabalhista que regulamenta as consequências legais da rescisão imotivada do contrato, conferindo ao trabalhador diversas garantias, como aviso prévio, multa de 40% sobre o FGTS e 13º salário proporcional.

A resposta dada pelo Poder Judiciário aos entregadores depende, antes de qualquer outra coisa, do reconhecimento de sua atividade como trabalho. Esse reconhecimento, como visto, tem variado a depender do pedido da ação, sendo ainda um objeto de disputa no TRT-10. É, também, uma luta assumida: os Breques dos Apps de 2020 demonstraram a capacidade dos entregadores de se organizarem coletivamente em

prol de suas reivindicações, se unindo como classe trabalhadora mesmo em meio a dissensos e resistências internas.

Movimentos como esses são capazes de pressionar as empresas e alcançar a atenção pública, o que, por sua vez, repercute nos órgãos judiciais. Também nestes espaços, é importante lembrar, existem movimentos internos de resistência, ainda que venha se desenhando um cenário desfavorável à proteção dos direitos dos entregadores. Nas ruas ou nos tribunais, a luta ainda não está decidida.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. C., Almeida, *et alli*. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, p. 1-21, 2020. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.74>.

ABÍLIO, L. C. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, 18(3), 41-51, 2019. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.

\_\_\_\_\_. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** 1. Estudos Avançados, 34, pp. 111-126, 2020. DOI 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo, Brasil: Aliança Bike. (2019). Disponível em: <[https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf)>. Acesso em: 16/04/2021.

ALVES, R. **Entre o silêncio e a negação: uma análise da CPI do trabalho escravo sob a ótica do trabalho "livre" da população negra**. Orientador: Gabriela Neves Delgado. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIAR, Renato Prata. **Vidas Entregues**. (2019). Direção: Renato Prata Biar. Produção: Mariana Abrantes; Diego Príncipe. Roteiro: Renato Prata Biar. Rio de Janeiro: Escola de Cinema Darcy Ribeiro, 2019. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c&t=49s>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. (2019a). Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252**. Relator: Luiz Fux. Data de Julgamento: 30/08/2018. Publicação DJe: 13/09/2019.

\_\_\_\_\_. (2019b). Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544**. Relator: Moura Ribeiro. Data de Julgamento: 28/08/2019. Publicação DJe: 04/09/2019.

\_\_\_\_\_. (2016). Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais** (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos. Brasília: Impressão e acabamento: CSG/SEG/TJDFT, 2016.

DE CARVALHO, F. S. E., PEREIRA, S., SOBRINHO, G. S. **#BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil**. Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano, v. 3, 2020. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.85>.

CHALHOUB, S. **Trabalho, lar e botequim: O cotidiano dos trabalhadores no Rio de Janeiro da belle époque**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, R., FESTI, R. **A greve dos entregadores**. A Terra é redonda, 10 jul. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-greve-dos-entregadores/>. Acesso em: 17 mar. 2021.

FERNANDES, L. V. S. Ganhadores do Século XXI: motoristas de aplicativos, informalidade e relações raciais. **Laborare: Dossiê Trabalho e Informalidade**, n. 8, 2022.

FILGUEIRAS, V., ANTUNES, R. **Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo**. Revista Contracampo. 39, 2020. DOI 10.22409/contracampo.v39i1.38901.

FILGUEIRAS, V., CAVALCANTE, S. (2020). **O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora**. Princípios, 39(159), pp. 11-41. <https://doi.org/10.4322/principios.2675-6609.2020.159.001>.

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/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021.

FREITAS, A. K. A. Informalidade, gênero e relações raciais: uma confrontação ao direito do trabalho a partir das revendedoras de cosméticos. **Laborare: Dossiê Trabalho e Informalidade**, n. 8, 2022.

GROHMANN, R. **Plataformização do trabalho: características e alternativa**. In: Antunes, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. ISBN 978-65-5717-012-0. E-book.

IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. In: Portal do Entregador Ifood. [S. l.], 24 nov. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 1 maio 2021.

KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KREIN, J. D. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo Social, 30(1), pp. 77-104, 2018. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>.

PONCIANO, G. (2019). In: **Cidade de Quem Corre**. Direção: Fernando Martins. Produção: Pedro Valentim, Giulia Soeiro e Diego Barbosa. Roteiro: Fernando Martins e Larissa Darc. Brasil: [s. n.], 2019. Disponível em: <http://www.enoisnafita.com.br/curta/cidade-de-quem-corre/>. Acesso em: 11 out. 2021.

REDE GLOBO. **Entregador é vítima de agressões verbais e racismo em Valinhos/SP**. In: Jornal Nacional. [S. l.], 7 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/08/07/entregador-e-vitima-de-agressoes-verbais-e-racismo-em-valinhosp.ghml>. Acesso em: 22 jun. 2021.

REIS, J. J. **A greve negra de 1857 na Bahia**. Revista USP, (18), pp. 6-29, 1993. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i18p6-29>.

SANTANA, V. **Entregador agradece apoio após cliente o proibir de entrar em condomínio de luxo por ser negro: ‘É indignação o que a gente sente’**. In: G1 Goiás. [S. l.], 27 out. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2020/10/27/entregador-agradece-apoio-apos-sofrer-racismo-de-moradora-em-condominio-de-luxo-e-desabafa-e-indignacao-o-que-a-gente-sente.ghml>. Acesso em: 21 jun. 2021.

SILVA, J. V. M. **A invisibilidade do racismo no direito do trabalho**. In: Justificando: Mentres inquietas pensam Direito. 12 ago. 2020. Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/08/12/a-invisibilidade-do-racismo-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 17 mar. 2021.

THEODORO, M. **As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil**. In: Jaccoud, L. (org.). Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo. Brasília: IPEA, 2005, p. 91-126.

**Recebido: 29/07/2021**  
**Revisado: 13/09/2021**  
**Aprovado: 02/10/2021**