

Vínculo empregatício e a precarização do trabalho de entregadores de delivery: análise das implicações jurídicas do trabalho desempenhado por meio de aplicativo¹

Emanuel Batistella De Marco²
Felipe Cittolin Abal³

Resumo: O presente artigo aborda o vínculo empregatício e a precarização do trabalho dos entregadores de delivery, analisando as implicações sociais e jurídicas do trabalho por aplicativo. O principal problema é a incerteza do reconhecimento do vínculo de emprego para esses trabalhadores, já que a legislação e a jurisprudência brasileiras não fornecem um amparo claro, especialmente em relação à subordinação jurídica, que é fortemente questionada pelas empresas de plataformas digitais. O objetivo é demonstrar a fragilidade da relação entre os trabalhadores de aplicativos, que carecem de garantias e enfrentam dificuldades em obter o reconhecimento de vínculo de emprego. A justificativa reside na relevância do tema no direito brasileiro, cujas implicações se intensificaram durante e após a pandemia de COVID-19, evidenciando a omissão do ordenamento jurídico diante da recente "plataformização". A conclusão aponta para a existência de lacunas jurídicas, mas com uma tendência de avanço e modernização das leis.

Palavras-chave: Entregadores; Jurisprudência; Plataformas digitais; Uberização; Vínculo empregatício.

1 Introdução

A elevada taxa de desemprego entre os cidadãos brasileiros sempre foi uma problemática constante, além do mais, o impacto ainda recente causado pela pandemia, deixou marcas no cenário laboral. A persistente busca por oportunidades de trabalho por parte dos trabalhadores do país permanece como um tema recorrente em discussão.

Particularmente em um contexto onde a praticidade do dia a dia se destaca em meio à agitação das grandes metrópoles, as relações sociais e laborais tendem a adotar um caráter progressivamente flexível. Direitos básicos muitas vezes acabam sendo omissos, e a fundamentalidade de um ambiente de trabalho justo e seguro por muitas vezes acaba não sendo presente.

Nesta perspectiva, o reconhecimento do vínculo de emprego é de grande importância tanto para o empregador quanto para o empregado, pois, é por meio dessa relação que o empregado tem direito a uma série de benefícios legais, como salário mínimo, horas extras, 13º salário, férias remuneradas, entre outros, além de ambos empregador e empregado, estarem protegidos por legislações trabalhistas que regem as relações desempenhadas pelos dois.

¹ Artigo científico produzido em sede de conclusão de curso, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo/RS, no ano de 2024.

² Aluno do Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo. 167705@upf.br

³ Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo/RS. felipeabal@upf.br

Em muitas ocasiões, esse vínculo pode se estabelecer de forma informal, levando a situações em que uma das partes não tem seus direitos devidamente respeitados e garantias básicas podem não ser observadas.

Nessa conjuntura, as plataformas digitais surgem como uma inovação central, transformando a estratégia comercial tradicional e adotando a descentralização do poder de direção. Em síntese, as plataformas digitais são impulsionadas por comandos algorítmicos e projetadas para oferecer serviços aos consumidores por meio de aplicativos digitais.

A presença das plataformas digitais em diversos setores da economia em geral demonstra-se cada vez mais constante, promovendo considerável alteração nos relacionamentos interpessoais. Os impactos sociais e econômicos gerados remodelaram, especialmente, as formas de produção, consumo e trabalho.

As plataformas digitais atuam como ferramentas tecnológicas que conectam trabalhadores prontos para realizar determinados serviços ou atividades a uma grande quantidade de potenciais clientes. Estes consumidores podem acessar essa força de trabalho com a rapidez de um toque na tela de seus dispositivos eletrônicos.

No contexto nacional, a luta pelo reconhecimento do vínculo empregatício em relação ao trabalho sob demanda em plataformas digitais não é muito favorável, em virtude da tendência a caracterização do trabalhador ser considerado autônomo, por consequência, tais trabalhadores não usufruem dos direitos e garantias trabalhistas, estando vulneráveis à exploração por parte das empresas que gerenciam esses meios.

A jurisprudência brasileira propõe posições diversas sobre o assunto, em destaque principal pela falta de amparo da legislação nacional. Essa incerteza presente no cenário das decisões judiciais, motiva e intriga sobre a tendência em modernizar e adaptar as concepções jurídicas de empregado, vínculo de emprego e subordinação, conforme o surgimento e evolução de novas formas de trabalho.

2 Contextualização social

O estabelecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas de aplicativos continua a ser um tema de considerável controvérsia na jurisprudência brasileira. Isso se deve à natureza altamente discutível desse assunto, uma vez que as plataformas de serviços digitais, em uma abordagem geral, representam uma novidade no contexto do Direito brasileiro.

Quando se busca entender a imperativa adaptação do Direito diante das evoluções sociais, tecnológicas, sublinha-se a importância do poder legislativo, com colaboração com os atuantes desse meio, os denominados operadores do Direito, examinar profundamente o assunto. A ênfase em tal assunto reflete na necessidade de regulamentação das interações entre os prestadores de serviço e as plataformas de aplicativo, visando combater a informalidade e a incerteza jurídica que afetam esses profissionais.

Dessa forma, observa-se que:

Questões trabalhistas de relevo envolvem o transporte de pessoas e de mercadorias por meio de empresa que opera por aplicativo, posto que os trabalhadores envolvidos nessas atividades encontram-se socialmente desprotegidos quanto à regulação do seu trabalho. São considerados autônomos ou MEI (microempresário individual) pelas empresas de aplicativos. Mas nenhum desses modelos se ajusta às características específicas do trabalho desenvolvido (BARBOZA et al, 2022, p. 42)

Outrossim, o crescimento da demanda por prestação de serviço por entregadores de delivery, durante o período de pandemia global revelou a essencialidade dos serviços prestados pela categoria. Por outro, registra-se o aumento da oferta de mão de obra disponível, pelo crescimento do desemprego e da informalidade no país. Com isso, os entregadores se depararam com o consecutivo rebaixamento do valor da sua força de trabalho, por meio do aumento do tempo de trabalho e da redução da remuneração líquida, período em que, concomitantemente, as empresas gestoras das plataformas registraram um crescimento exponencial em seus faturamentos (BARBOZA et al, 2022).

Além disso, com o surgimento da pandemia, houve o agravamento das condições econômicas do país, em um cenário em que já se encontravam frágeis tais condições. No mais, o desemprego atingiu patamares elevados, o que levou parte da população, inclusive muitos indivíduos com curso de nível superior, a buscar modalidades de trabalho que pudessem fornecer sua fonte de renda integral ou complementar. Diante desse crescimento, a precarização do trabalho tornou-se mais acentuada.

As empresas de aplicativos estão constantemente experimentando novas modalidades e regras na relação com os trabalhadores. Geralmente, essas empresas buscam: promover a competição entre os trabalhadores; aumentar a fidelidade e o controle sobre o trabalho dos mesmos; transferir responsabilidades para os trabalhadores; e tentar descaracterizar ou disfarçar o vínculo de emprego (OLIVEIRA, 2023, p. 05).

Em complemento, revela-se que a remuneração por entrega, adotada pelas empresas, configura mecanismo capaz de controlar, não só a intensidade do trabalho, como também as condições de trabalho (BARBOZA et al, 2022).

Em estudo recente, apresentado por meio da obra de Sidnei Machado, fora realizada pesquisa no Brasil ao longo do ano de 2021, a partir do projeto “Plataformas Digitais de Trabalho”, desenvolvido pela Clínica Direito do Trabalho, num projeto da Universidade Federal do Paraná, em Curitiba, com apoio e financiamento do Ministério Público do Trabalho. Por meio desta pesquisa, em apurações, utilizando a ferramenta de análise de dados da *web* (Similarweb), houve a possibilidade de identificar algumas características e particularidades importantes sobre o mercado de trabalho sob o controle das plataformas digitais no Brasil. Em destaque as informações abordando entregadores de delivery, observa-se que:

(1) A magnitude desse mercado de trabalho é atualmente de aproximadamente 1,5 milhão de pessoas (1.461.887 pessoas na média mensal do trimestre encerrado em agosto de 2021), número um tanto mais modesto do que o encontrado em outros estudos dedicados ao tema e que se baseiam em metodologias distintas da que aqui foi empregada. Comparando esse montante aos dados do mercado de trabalho divulgados pela PNAD Contínua divulgada em setembro de 2021 (relativa à média móvel do trimestre encerrado em julho), pode-se estimar que o conjunto de trabalhadores sob controle das plataformas digitais representa aproximadamente 1,6% do total de trabalhadores ocupados no país (média mensal de 89,042 milhões de pessoas naquele trimestre). Se assim for, e tomando por base estudo recente da OIT sobre o assunto, pode-se dizer que o caso brasileiro se aproxima da taxa que era encontrada, por exemplo, nos EUA em 2016 (1,1%) e é bem inferior à encontrada nos países da União Europeia;

(2) As ocupações do setor dos transportes (motoristas de passageiros, entregadores e frentistas) constituem a enorme maioria do mercado de trabalho sob controle das plataformas no Brasil (90%), seguidas por trabalhadores mais qualificados que, de uma forma geral, já atuavam como profissionais liberais ou profissionais autônomos (médicos, psicólogos, redatores, analistas de sistema, programadores de computação, professores particulares, entre outros) (MACHADO, 2022, p. 224).

As plataformas digitais têm assumido um lugar cada vez mais estratégico na economia global. Trata-se de um modelo de negócio ancorado em uma função intermediadora que permite às empresas plataformas estabelecerem uma relação acentuadamente assimétrica de poder diante das empresas clientes e, sobretudo, dos/das trabalhadores/as a elas vinculados/as como prestadores/as de serviços. Capacitam-se cada vez, com isso, de determinarem unilateralmente os termos dos contratos de serviços para trabalhadores/as, clientes e empresas que desejam acessar seus serviços (OLIVEIRA, 2023, p. 04).

Por esse motivo, surge a existência de um grande paradigma, inclusive de natureza social, em relação a essa forma de prestação de serviços. Por um lado, há a flexibilização da relação laboral, o que gera ganhos financeiros para o prestador. Por outro lado, surge a precarização do trabalho, na qual o indivíduo não desfruta das garantias trabalhistas a que tem direito.

A precarização em si, é generalizada, visto que corresponde a uma transformação profunda nos modos de trabalhar, que atinge a classe trabalhadora em sua totalidade. Há presença constante de desregulação da legislação brasileira e previdenciária.

Em contraponto, a flexibilidade proporcionada pelas plataformas e aplicativos cria ambientes de trabalho mais atrativos para pessoas com estilos de vida diversos, ao passo que eliminam a rigidez característica dos empregos tradicionais, facilitando, desse modo, a possibilidade de manter múltiplos empregos. Também é comum a alegação de que esses trabalhos são apenas um meio de conseguir uma renda extra ou um modo divertido de conseguir dinheiro no tempo livre (ANTUNES et al, 2020).

A prestação de serviço associados a plataformas de aplicativos, como é o caso dos entregadores de delivery, muitas vezes utilizada a nomenclatura de “trabalho plataformizado”, deliberadamente utiliza da promoção da autonomia do empregado, por meio do afastamento das obrigações trabalhistas, resulta na negação de um vínculo empregatício, justificada pela autonomia do trabalhador. No mais, uma das principais características do trabalho plataformizado é a negação do vínculo empregatício (BARBOZA et al, 2022). As empresas responsáveis pelas plataformas digitais se autointitulam como atuantes nos ramos de tecnologia. Rejeitam, por exemplo, o objeto social volvido para os ramos de transportes de mercadorias e pessoas. Consequentemente, defendem que são meras facilitadoras no encontro entre a demanda de um usuário da plataforma e um trabalho que alguém deseja prestar como autônomo (BARBOZA et al, 2022).

De acordo com Machado (2022), as reformas recentes na legislação trabalhista têm contribuído para a desconstrução da relação de emprego em prol do trabalho autônomo, frequentemente promovendo a ideia do empreendedorismo. A crescente relevância e as características do trabalho em plataformas têm reforçado esse processo. Não é surpreendente que isso tenha provocado um debate regulatório cada vez mais intenso, especialmente com o aumento dos protestos.

No estudo realizado por Machado (2022), o mesmo destaca as opções de regulamentação para o trabalho mediado por plataformas digitais, podendo ser delineadas nas seguintes categorias: I) condição de autônomo; II) estabelecimento de uma relação de emprego por tempo indeterminado; III) situação mista, que inclui a concessão de certos direitos aos trabalhadores; IV) sem regulação específica.

A tensão presente na prestação de serviços remete ao âmbito das relações trabalhistas e de emprego, já que uma das principais distinções entre essas prestações de serviços reside no vínculo empregatício ou contrato de trabalho.

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, conforme descrito na doutrina de Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 309-311), revela que o primeiro termo tem um caráter mais abrangente e refere-se às diversas formas modernas de contratação de trabalho humano. Segundo essa perspectiva, a relação de trabalho engloba não apenas o vínculo empregatício, mas também o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso e outras modalidades de acordos de prestação de serviços. Dessa maneira, pode-se conceituar a relação de trabalho como a categoria que abarca todas essas formas de arranjos laborais.

É inegável que o modo de produção, a forma de inserção nas empresas e as relações laborais passaram por transformações profundas e significativas. Essas mudanças têm provocado questionamentos substanciais sobre a natureza de diversos vínculos de trabalho e sobre o tipo apropriado de proteção que deve ser conferida a esses vínculos.

Tais transformações demandam uma análise crítica e criteriosa para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam adequadamente protegidos em um cenário laboral em constante evolução, principalmente quando se trata de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas de aplicativos.

3 A configuração de vínculo empregatício e a “Uberização”

O vínculo de emprego constitui uma forma específica de relação laboral, na qual o indivíduo se encontra formalmente conectado a uma organização por meio de um contrato. Nesse contexto, o trabalhador assume funções específicas, desempenha esforços produtivos, e detém responsabilidades claramente definidas. Além disso, ocupa uma posição remunerada dentro de uma estrutura organizacional, que delinea suas atribuições e os direitos inerentes a essa relação de trabalho.

Nos termos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a relação empregatícia, considerada como um fenômeno sociojurídico, emerge da síntese de um conjunto diversificado de fatores ou elementos, os quais são agregados em um contexto social ou interpessoal específico, se mantendo indispensável para a configuração da relação existente entre empregado e empregador.

Para que seja configurado o vínculo de emprego, o empregado necessita cumprir alguns requisitos diversos, que combinados, formam a base jurídica que define e protege o empregado dentro da estrutura organizacional das empresas.

Em resumo, os requisitos se configuram em atividade realizada por pessoa física, de forma habitual, subordinada a uma pessoa ou empresa, com verba onerosa e de forma personalíssima.

Conforme a interpretação de Mauricio Godinho Delgado (2017), os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego são os seguintes: a) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) a prestação realizada de forma pessoal pelo trabalhador; c) a prestação que ocorre de forma não eventual; d) a prestação realizada sob subordinação ao tomador dos serviços; e) a prestação de trabalho realizada com caráter oneroso.

Tais requisitos, para contexto, estão presentes na CLT, em dois artigos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

Em resumo, para a caracterização do vínculo empregatício há necessidade de “*intuitu personae*” (pessoalidade) por pessoa física, trabalho não eventual, inserido em um contexto de subordinação e onerosidade.

Tais requisitos restam de suma importância a fim de demonstrar a qualificação das partes, na relação empregatícia, como empregado e empregador, o objeto ora pactuado entre elas (contrato ou prestação de serviços), a forma detalhada da realização da atividade e o valor remuneratório pela mesma.

De acordo com o elucidado por Almeida, o preenchimento dos requisitos caracteriza a relação de emprego. Se comprovado o vínculo empregatício, o empregado detém total direito de pugnar por verbas dispostas na Consolidação da Legislação Trabalhista, acordos, convenções e benefícios dispendidos ao mesmo (ALMEIDA, 2019).

Partindo dessa premissa, há de mencionar que o primeiro pressuposto para a configuração do vínculo empregatício se encontra previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual dispõe que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”

Ou seja, o primeiro requisito para a qualificação do vínculo de emprego é a atividade ser realizada por uma “pessoa física”, sem vinculação da realização do feito por uma empresa (pessoa jurídica).

Explana-se que a pessoa física, para a legislação brasileira, é considerada toda aquela pessoa natural, capaz de direitos e deveres perante a República Federativa e demais cidadãos.

Partindo dessa premissa, destaca-se que Delgado assevera que a realização dos serviços deve se dar por pessoa física, a qual resta finalizadora das atividades, diferindo do empregador, que pode ser configurado como pessoa jurídica. Observa-se:

Na verdade, a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, que pela pessoa jurídica. Por essa razão, a pactuação – e efetiva concretização – de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justralhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica – jamais o empregado. (DELGADO, 2014, p. 292 – 293).

Tomando como base a realização das atividades configuradoras do vínculo de emprego por uma pessoa física, resta oportuno mencionar o segundo requisito para a configuração do elo, a personalidade, onde a individualidade de cada pessoa vem a ser o principal requisito para definir o contrato de trabalho.

A personalidade resta configurada como meio em que o empregado celebra um contrato com um empregador, seja pessoa física ou jurídica, comprometendo-se a realizar o pactuado, a fim de alcançar o objetivo final da ação.

Nesse conceito, Américo Plá Rodríguez (2000, p. 178) assevera acerca do *intuitu personae* das atividades desenvolvidas, ponderando que

[...] levar em conta que a obrigação principal que o trabalhador contrai, como consequência da celebração do contrato, é a de colocar sua energia pessoal a serviço do empregador. Por conseguinte, a este, não lhe pode ser indiferente à pessoa cujas energias são colocadas à sua disposição, dado que a quantidade, a qualidade e a modalidade dessa energia podem variar de uma pessoa para outra.

Isso indica que o empregado deve ser uma pessoa física, o que implica que o trabalho deve ser executado por uma pessoa específica e determinada, também conhecido como *intuitu personae*, não podendo ser repassado ou desenvolvido por terceiro, sendo configurado como intransmissível. Isso representa uma interpretação do requisito de pessoa física (JORGE NETO; CALVALCANTE, 2019, p. 273).

Ora, o requisito personalidade significa por si só que o acordo firmado entre as partes envolvidas é personalíssimo, no sentido *intuitu personae*, sendo, portanto, intransferível e insubstituível, não podendo ser realizado por um terceiro, a menos que haja disposição explícita em contrário, ou em circunstâncias eventuais, sob pena de torná-lo inválido.

Delgado, em sua obra, assevera por sua vez que o vínculo empregatício, por se tratar de obrigação pessoal, não se transmite para herdeiros e sucessores com o falecimento da pessoa física contratada para a realização do feito, conforme abaixo elucidado

O elemento fático-jurídico da pessoalidade produz efeitos não somente no instante da configuração de vínculo empregatício, como também no momento de sua própria extinção. É que sendo personalíssima a obrigação de prestar os serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes. Pelas mesmas razões, tornando-se inviável a prestação pessoal do trabalho, no curso do contrato, por certo período (ainda que sem substituição do empregado), incidem as normas de suspensão ou interrupção do pacto empregatício, conforme a hipótese ensejadora do afastamento. (DELGADO, 2014, p. 294).

No entanto, existem circunstâncias que podem levar à substituição do empregado sem que a natureza pessoal da relação de emprego seja extinta.

Em primeiro lugar, podemos mencionar as situações de substituição permitidas com o consentimento do tomador de serviços: sejam elas de duração mais prolongada ou mais breve, isso não implica necessariamente na ausência de pessoalidade em relação ao empregado original, já em segundo lugar, podem ocorrer substituições em casos de férias, licenças, suspensões e afastamentos.

Em ambas as situações acima elencadas, conforme assenta Delgado, o empregado pode decidir se substitui ou interrompe/suspende o contrato realizado, sem descaracterizar o requisito da pessoalidade previsto no vínculo empregatício (DELGADO, 2019).

No mais, indispensável o destaque da não eventualidade estar estritamente vinculada às atividades habituais do empregador, sendo assim compreendida como a atividade-fim do empregador. Para a concepção de emprego, é indispensável a continuidade na prestação do serviço acordado, de modo a estabelecer um elo jurídico entre as partes.

A questão da não eventualidade é objeto de discussão e discordâncias na doutrina e na jurisprudência brasileira, sendo possível a existência de quatro diferentes teorias sobre, sendo elas teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços e teoria dos fins do empreendimento.

Baseando-se nessas quatro teorias, cabe afirmar que a teoria da descontinuidade tem como objetivo principal relacionar as diferenças entre o trabalho eventual e o trabalho não eventual, não sendo apropriada para a definição do empregado, uma vez que não se adequa ao que prevê a relação de emprego, conforme incute Mota:

Teoria da descontinuidade: pretende distinguir entre o trabalho eventual e o trabalho não eventual, indicando que o primeiro aconteceria em um formato esporádico,

fracionado, com intervalos mais espaçados entre os dias de trabalho e os dias sem trabalho, se comparados com as formas usuais de emprego. De fato, a teoria da descontinuidade não se adéqua aos contornos da relação empregatícia geral, uma vez que a circunstância de o trabalho ser contínuo ou descontínuo não é apropriada para definição do empregado (MOTA, 2022, p. 69).

Noutro cenário, a teoria do evento incute que o empregado resta contratado para atuar em determinado momento dentro da empresa, caracterizado como evento específico, restando seus serviços finalizados conjuntamente com a conclusão de eventual obra, por exemplo, não configurando o vínculo empregatício (MOTA, 2022, p. 69).

Quanto a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, presente de forma mais comum e relacionada diretamente ao trabalho eventual, menciona-se que o empregado constitui fonte de renda através da prestação de serviços a diversas pessoas (MOTA, 2022, p. 69).

Já a teoria dos fins do empreendimento, conforme menciona Mota, relaciona-se a tarefas específicas em que o trabalhador é admitido, não havendo ânimo definitivo para que o mesmo permaneça ou gere um vínculo empregatício, uma vez que sua serventia resta conclusa com a finalização da atividade.

Teoria dos fins do empreendimento: define que o eventual é o trabalhador admitido para execução de alguma tarefa que não se encontra entre os fins usuais da empresa, de maneira que sua atividade será pontual, excepcional e de curta duração (MOTA, 2022, p. 69).

Dessa forma, em relação ao empregado, a habitualidade ou não eventualidade se concretiza quando se identificam características de um serviço que se integra à dinâmica do empregador, refletindo a noção de permanência do emprego junto ao tomador de serviços. Isso ocorre independentemente de um número específico de dias trabalhados na semana (MOTA, 2022, p. 70).

Outro elemento determinante para a relação de emprego é a onerosidade, que em resumo, objetivamente ocorre com o pagamento de determinada quantia, em contraprestação pelo contrato de trabalho realizado. A onerosidade é vista pela dimensão subjetiva, e diz respeito à intencionalidade das partes em fixar uma contraprestação, sobretudo considerando a intenção do prestador de serviço (MOTA, 2022, p. 71)

Destaca-se que, a subordinação jurídica possui caráter central em relação aos demais elementos fático-jurídicos, a mesma, detém natureza jurídica, na medida em que decorre do vínculo originado do contrato de trabalho, estando superadas as visões segundas as quais a dependência do empregado seria derivada de questões econômicas ou técnicas. O empregador

muitas vezes recorrerá ao conhecimento técnico do empregado, que pode ser muito superior ao seu, sendo que, o empregado submete-se às orientações do empregador não em razão de sua situação econômica ou expertise quanto às técnicas produtivas, mas em razão do contrato, este sendo vínculo jurídico que fundamenta a subordinação (MOTA, 2022, p. 71).

Em complemento, dos requisitos para configuração da relação de emprego, a alteridade corresponde a transferência a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendedorismo empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado (DELGADO, 2014). Dessa característica, conclui-se que, no que se refere ao empregado, não lhe cabem os riscos do empreendimento, os quais são de responsabilidade exclusiva do empregador. Este requisito o qual nem todos os doutrinadores consideram como essencial para a configuração de relação de emprego.

É necessário esclarecer que, para a configuração do vínculo jurídico de emprego, é indispensável a presença de todos os requisitos mencionados anteriormente. A ausência de qualquer um deles impede o reconhecimento da relação como tal, está, sem dúvida é a principal dificuldade para o eventual reconhecimento do vínculo de emprego, visto que, esse vínculo pode ser estabelecido de forma informal, o que pode resultar em situações onde uma das partes não tem seus direitos devidamente respeitados e as garantias básicas podem não ser observadas.

É neste contexto que, nos últimos anos houve a crescente manifestação da definição do termo de “uberização” e do trabalho por plataformas, sendo um modelo que coloca os trabalhadores fora da proteção social do trabalho e sem acesso à institucionalidade para a defesa de direitos básicos, assim como, debate global sobre a regulação necessária para enfrentar o problema mais saliente, que é o da qualificação jurídica do trabalho prestado por meio de plataformas digitais (MACHADO, 2022, p. 165).

Um destaque ao fenômeno da “uberização” das relações de trabalho, é o de que pode se caracterizar como uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho através de plataformas digitais, ocasionando, simultaneamente, uma dispersão da produção e centralização do controle laboral. Dessa forma, percebe-se que há um grande número de trabalhadores geograficamente dispersos, mas todos submetidos aos comandos de uma única empresa, que concentra o poder de direção (OLIVEIRA et al, 2020).

Diante de um cenário pessimista para os empregos formais, as pessoas procuram alternativas de trabalho, seja para garantir alguma forma de sustento, seja para complementar a renda. Evidencia-se, de maneira geral, que se trata de um processo em constante expansão, abrangendo um conjunto cada vez maior de segmentos da economia. Esse processo contribui

para corroer ainda mais o modelo de contrato de trabalho formal e minimamente protegido previsto na CLT (OLIVEIRA, 2023. p. 61)

A narrativa brasileira, em que historicamente tem prevalecido um padrão segmentado, flexível e precário de relações de trabalho, as empresas de plataformas dispõem-se de várias pessoas que se encontram desempregadas, empregadas sem registro, trabalhando por conta própria, vivendo muitas vezes com suas famílias no limite da sobrevivência. Diversas dessas pessoas, são colocadas sob o gerenciamento dessas empresas, que canalizam suas capacidades de iniciativa em favor dos objetivos dessas empresas.

O gerenciamento centralizado de grandes massas de trabalhadores informais e "autônomos" não seria uma empreitada bem-sucedida sem o apoio de um poderoso recurso ideológico e a cumplicidade de diversos agentes atuantes nas esferas institucionais. Mensagens como "autonomia", "liberdade", "ser patrão de si mesmo" e "fazer seu próprio horário", entre outros componentes do "discurso do empreendedorismo", têm sido amplamente utilizadas para mobilizar, arregimentar e manter esses trabalhadores sob um rígido gerenciamento centralizado, exemplificando o conceito de "autogerenciamento subordinado" (OLIVEIRA, 2023, p. 62).

4 A jurisprudência brasileira nos casos de entregadores de aplicativo

A constante busca do trabalhador brasileiro pelo reconhecimento da relação de emprego se reflete na jurisprudência dos tribunais, onde frequentemente ocorrem conflitos interpretativos sobre a classificação da natureza do trabalho em situações onde os trabalhadores estão vinculados a plataformas digitais.

O cenário apresentado é recorrente nas mais diversas decisões judiciais, os Tribunais de diferentes regiões apresentam uma diversidade de posicionamentos. Porém, o final se resume a duas indagações: o reconhecimento ou o não reconhecimento do vínculo empregatício.

É por meio das jurisprudências dos tribunais que se desempenha uma função criadora e construtiva na identificação do direito, suprimindo a indeterminação das regras jurídicas, objetivando fixar o âmbito de proteção do Direito do Trabalho. Esta função também propõe a interpretação judicial do direito do trabalho em um cenário de disputas sobre conteúdos, sentidos e alcances das normas constitucionais e infraconstitucionais (MACHADO, 2022, p. 181).

Quando nos referimos a jurisprudência brasileira dos tribunais especializados do trabalho, existe a prerrogativa da classificação da relação de emprego entre as plataformas

digitais. Tal modalidade de intervenção judicial classificatória ocorre pela indeterminação fática e conceitual da relação de emprego, que exige uma tarefa interpretativa de encaixe das condições de trabalho com o conceito e tipo de trabalho subordinado (MACHADO, 2022, p. 181).

A determinação do enquadramento de um trabalhador como empregado envolve o exame dos cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, conforme estabelecido pelos artigos 2º e 3º da CLT⁴. Esses elementos são: a prestação de serviço por uma pessoa física, realizada com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Ao nos conceituarmos sobre a introdução de um modelo digital de negócio e da prestação de serviços sob demanda por meio de aplicativos é possível compreender que o desenvolvimento de novas tecnologias de gestão de mão de obra pode dificultar a identificação padrão dos pressupostos ditados pelo art. 3º da CLT, o que acarreta um conflito no reconhecimento da relação de emprego, visto que tais conceitos compõem uma concepção mais moderna do que seria o vínculo empregatício.

Neste sentido, destaca-se um trecho de uma decisão proferida pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), nos autos do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000638-88.2020.5.06.0018⁵, de relatoria do Desembargador Larry da Silva Oliveira Filho, datada de 19.05.2022, envolvendo a empresa IFOOD, conforme sei observa abaixo:

No caso em tela, não obstante seja incontroversa a pessoalidade e onerosidade, não restou comprovada a subordinação jurídica do reclamante.

Muito embora a parte autora tente dar credibilidade ao depoimento da testemunha por ela apresentada, forçoso observar as inconsistências nas declarações prestadas, sobremaneira em relação ao tempo de prestação de serviços e veículo utilizado pela ré.

Entendo não restar provada a exigência de cumprimento de determinada carga horária. A própria testemunha menciona ter ela mesma escolhido dia para gozar folga, sem logar no aplicativo. Ademais, os relatórios apresentados pela parte ré indicam inúmeros dias sem que houvesse prestação de serviços pela testemunha, bem como pelo autor.

⁴ Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000638-88.2020.5.06.0018. Pernambuco. Relator: Larry da Silva Oliveira Filho. Recorrente: Richardson Danilo Ribeiro Alves. Quarta Turma. 19/05/2022. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000638-88.2020.5.06.0018/2#0c8140b>. Acesso em: 30/05/2024

Em síntese, no caso em tela, a 4ª Turma do TRT6, por unanimidade, concluiu pela não comprovação da tese autoral acerca da fiscalização e subordinação jurídica do reclamante, em razão de não restar provada a exigência de cumprimento de determinada carga horária.

No mais, a decisão complementa:

O caso dos autos difere de outros em que já pude me manifestar em que a prestação de serviços se dava através de operadora logística, onde se verifica a exigência de cumprimento de jornadas pré-estabelecidas e maior fiscalização acerca do serviço prestado e horário laborado. No caso dos autos, não há nenhuma prova acerca da existência pela reclamada quanto à determinada carga horária.

A documentação carreada aos autos não confirma ainda a alegação de punição/redução em caso de folga. Reporto-me ao relatório de fls.332, em que se verifica não haver prestação de serviço no dia 18.04.2020 (domingo) e no dia seguinte, 19.04.2020 (segunda-feira), se verifica, inclusive, um número de entrega superior ao de outros dias. Nesta mesma planilha de fls.332, verifica-se não haver prestação de serviços também nos dias 13, 14, 21, 22, 24, 25 e 27 de abril/2020.

Também a tabela de fls.340 indica não haver prestação de serviços nos dias 27, 28, 29 e 30.07.2020 e no dia 31.07.2020 haver um número significativo entregas, se comparado a outros dias.

Destarte, considerando as contradições no depoimento da testemunha obreira e a documentação carreada aos autos, não se comprova a tese autoral acerca da fiscalização e subordinação jurídica do reclamante.

Não há como se resolver a lide afastando-se do conjunto probatório produzido nos autos.

In casu, as provas produzidas não convencem este juízo acerca da caracterização da relação de emprego, razão pela qual rejeito o recurso do autor, confirmando a sentença recorrida.

Percebe-se que, nesse último aspecto julgado, a 4ª Turma do TRT6, enfatizou a importância do requisito da subordinação na relação de trabalho, este sendo o ponto que aflora maior controversa no litígio enfrentado pelas partes do processo. Aliás, propõe a decisão uma definição do requisito mencionado, enunciando que a subordinação jurídica consiste no compromisso do empregado em se submeter, dentro da relação contratual, ao poder de direção empresarial, o qual determina a forma de realização da prestação cotidiana dos serviços.

A decisão também demonstra comparativo com outros casos já enfrentados, destacando a divergência, que no caso, aponta que a prestações de serviços se dava através de operadora logística, onde se verifica a exigência de cumprimento de jornada pré-estabelecidas e maior fiscalização acerca do serviço prestado e horário laborado.

A partir da leitura do julgado transcrito acima, revela-se que a 4ª Turma do TRT6 negou provimento ao recurso do autor e manteve a sentença recorrida por seus próprios fundamentos, ou seja, o entendimento da Turma compactua com a análise desempenhada pelo Juízo de primeiro grau, na questão referente ao fenômeno da “uberização”.

Em complemento, a própria sentença de primeiro grau⁶ proferida pelo MM. Juízo da 18ª Vara do Trabalho do Recife, que gerou a interposição do recurso analisado pela 4ª Turma do TRT6 supra mencionado, dispõe:

Acontece que, em verdade, a modalidade de labor em comento trata-se de um modelo recente e em formação. Ainda não se tem uma posição definitiva sobre o enquadramento jurídico das relações trabalhistas advindas dele, sobretudo porque não há, no âmbito nacional, legislação específica que verse sobre a matéria, o que propicia debates jurídicos acirrados acerca das correntes adotadas pelos interessados. (...)

Ressalte-se que, recentemente, entrou em vigor a Lei nº 14.297 /2022, que 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. Conquanto tenha previsto alguns deveres das empresas de aplicativos de entrega para com os entregadores, o seu art. 10 afasta-se, por completo, do intuito de definir o enquadramento jurídico da relação de trabalho mantida entre eles (...)

Enquanto a essencial regulamentação legislativa não desponta, incumbe ao Judiciário atuar com a necessária imparcialidade e sob a estrita observância do arcabouço normativo atual.

Tal posicionamento frisa a inconsistência gerada pelo modelo recente e em formação da modalidade de labor em discussão na ação, por muitas vezes adotando-se uma postura restrita acerca do funcionamento dessas plataformas, que destoa da realidade e ignora a aplicação do disposto no parágrafo único⁷ do art. 6º da CLT, dispositivo que amplia o conceito de subordinação, modernizando sua concepção e abrangendo sua versão que se realiza à distância, usufruindo de meios tecnológicos, pertinente aos casos das empresas como IFOOD.

Outro ponto a ser destacado na decisão de primeiro grau supra mencionada, é a menção da Lei 14.297/2022⁸, que dispôs 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 pela Covid-19. Porém, percebe-se o posicionamento da decisão com base no art. 10 da mencionada lei afastou o enquadramento jurídico da relação de trabalho entre as partes.

A observação relevante derivada da referência à legislação mencionada reside na possível intenção do magistrado em destacar que as perspectivas de reconhecimento de vínculo

⁶ BRASIL. MM. Juízo da 18ª Vara do Trabalho de Recife. Ação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0000638-88.2020.5.06.0018. Recife. Juiz do Trabalho: Arthur Ferreira Soares. Reclamante: Richardson Danilo Ribeiro Alves. 18ª Vara do Trabalho. 09/02/2022. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000638-88.2020.5.06.0018/1#4c348c4> Acesso em 02/06/2024

⁷ 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 alheio.

⁸ DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. 06/01/2022. 4ª ed., seção 1, p. 1. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>

de emprego no caso são restritas, tanto pelas disposições da lei em si, quanto, especialmente, pela ausência de uma definição conclusiva sobre a classificação jurídica das relações de trabalho emergentes da plataforma digital, seja por decisões judiciais dos Tribunais ou pela legislação nacional.

Em oposição ao supracitado entendimento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região em decisão recente, decidiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores “uberizados” e as empresas detentoras dos aplicativos que os coordenam.

Nessa direção, destaca-se um trecho do acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, proferido em 24.04.2023, nos autos do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000662-51.2022.5.07.0008⁹, envolvendo também a empresa IFOOD:

Por fim, a subordinação jurídica tem sido objeto do maior e mais enfático questionamento das empresas que atuam por meio de plataformas digitais. (...) A fixação dos preços dos serviços de entrega, deliberada de modo exclusivo pela plataforma, em conformidade com o algoritmo que rege o funcionamento do aplicativo, é uma sinalização clara da subordinação jurídica do entregador ao comando organizacional da empresa IFOOD, que classifica o trabalhador como autônomo, quando, na verdade, ele não dispõe sequer do poder de atribuir valor a seu serviço, circunstância que desfigura por completo a alegada autonomia. (...) O simples fato de a prestação laboral se submeter aos ditames de um algoritmo, dispensando a presença de um chefe, pessoa física que comanda diretamente a execução dos trabalhos, em nada afasta a subordinação jurídica em sua feição tradicional insculpida na CLT. (...) Com efeito, nos termos do art. 6.º, parágrafo único, da CLT, "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.

No caso em tela, além da decisão reconhecer que a subordinação jurídica é o objeto de maior ênfase nos questionamentos das empresas que atuam por meio de plataformas digitais, propõe que o algoritmo que rege o funcionamento do aplicativo, assim como, a fixação dos preços dos serviços de entrega, são regidos exclusivamente pela plataforma, e mais importante, são características de uma sinalização clara da subordinação jurídica do entregador ao comando organizacional da empresa IFOOD.

Destaca-se a decisão, o adendo a menção ao art. 6º, parágrafo único, da CLT, dispondo a argumentação do mérito, que os meios telemáticos e informatizados de comando e controle da força de trabalho é o que realmente está presente no caso em questão, sendo nítida a

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000662-51.2022.5.07.0008. Ceará. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Recorrente: Darlann Douglas Rocha dos Santos. Segunda Turma. 24/04/2023. Disponível em <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000662-51.2022.5.07.0008/2#eeb0d21>. Acesso em: 10/06/2024

fiscalização tecnológica da prestação de serviços pelo reclamado através da plataforma digital, não havendo, portanto, a relação de trabalho autônomo alegada pela empresa demandada em sua defesa.

No mais, a decisão conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito deu-lhe parcial provimento para reconhecer o vínculo de empregado na função de entregador.

Com o disposto, presume-se que não há, até o presente momento, um entendimento pacificado e firmado acerca da referida questão na jurisprudência trabalhista brasileira. Dessa forma, são amplos os posicionamentos e opiniões de entendimento sobre o vínculo de emprego de trabalhadores de aplicativo, no que tange o trabalho “uberizado”.

5 Considerações finais

A relação entre trabalhadores de aplicativos e empresas que operam plataformas digitais é um tema altamente controverso na esfera trabalhista, tanto nacional quanto internacionalmente. Essa questão tem sido amplamente debatida em inúmeras decisões judiciais e abordada em diversos livros doutrinários.

É inegável que a falta de proteção ao trabalhador resultou na precarização e deterioração das condições de trabalho. As empresas-plataforma se beneficiam do status de autônomo atribuído aos trabalhadores sob demanda de aplicativos, para inúmeras vezes explorar sua força de trabalho.

Neste sentido, observa-se o caráter profundamente subordinado do trabalho por entrega por aplicativos, uma questão que gera contradição, entre a condição de subordinação e o discurso da “autonomia”. As estratégias das empresas de organização das plataformas digitais e gestão de trabalho estão cada vez mais presentes na condição do trabalhador, juntamente com as inconsistências e diferenças expressas nas posições das organizações que buscam representar esses trabalhadores. Ademais, a ausência de um marco regulatório específico para essa modalidade de trabalho contribui para a perpetuação de práticas que desconsideram a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em complemento, surge o novo conceito denominado “uberização”, em outras palavras, também conhecido como plataformização do trabalho. Tal fenômeno considerado relativamente recente, apesar de as relações de trabalho criadas pelas empresas-plataformas e o próprio trabalho realizado não serem novidades. A inovação reside na intensa utilização da tecnologia digital para organizar e controlar o trabalho, que agora é gerido por algoritmos em

vez de por pessoas diretamente. A automação desses processos levanta questões sobre a responsabilização das empresas e a capacidade dos trabalhadores de contestar condições de trabalho injustas.

No âmbito brasileiro, a jurisprudência ainda se mostra divergente em seus entendimentos, visto que a lei nacional é carente de disposições que amparem os trabalhadores entregadores de aplicativo. Sendo um dos maiores pontos de impasse o reconhecimento da subordinação jurídica, descaracterizando a relação de emprego dos trabalhadores e mantendo o status de autônomo do trabalhador. Este impasse legislativo e jurisprudencial revela a necessidade urgente de um diálogo social mais amplo, que inclua a participação ativa dos trabalhadores, sindicatos e outras partes interessadas na elaboração de novas normas.

No mais, é essencial concluir que, havendo um caminho alternativo para a exploração do trabalho que permita afastar a incidência do Direito do Trabalho, essa alternativa será imposta aos trabalhadores. As empresas tendem a optar pelo barateamento dos custos de mão de obra em detrimento das condições de trabalho.

Esse cenário evidencia a necessidade de uma atualização legislativa que acompanhe as mudanças no mercado de trabalho e ofereça maior clareza e proteção aos trabalhadores. Além disso, a diversidade de decisões judiciais sobre o tema demonstra a complexidade do assunto e a urgência de uma abordagem uniforme. O crescente uso de tecnologias para gestão de mão de obra torna ainda mais crucial a definição precisa dos direitos e deveres das partes envolvidas. Portanto, necessária a atenção em classificar os trabalhadores sob demanda de aplicativos como empregados.

A regulação do trabalho por plataformas digitais precisa ser abordada com uma perspectiva holística, que leve em conta os impactos sociais e econômicos dessa nova forma de organização do trabalho. Políticas públicas efetivas e uma legislação clara são fundamentais para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e que as empresas sejam responsabilizadas por práticas abusivas. A cooperação entre governos, organizações internacionais e a sociedade civil será essencial para desenvolver um quadro normativo que consiga acompanhar a rápida evolução tecnológica e suas implicações no mundo do trabalho.

Referências

ALMEIDA, André Luiz Paes, **Direito do Trabalho**, 19ª ed. São Paulo: Editora Rideel, 2019. ISBN: 9788533954335.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho material, processual e legislação especial**. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2017. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 13 mar. 2024.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020

BARBOZA, Heloisa Helena; MELLO, Cleyson de Moraes; SIQUEIRA, Gustavo Silveira. **Direito do trabalho: o futuro do direito**. 1. ed. Rio de Janeiro: Processo, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 05 mai. 2024.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O Direito do Trabalho**. 9. ed. Grupo GEN, 2018. 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 19 out. 2023

DELGADO, Mauricio Godinho — **Curso de Direito do Trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual coletivo do trabalho**. 3. ed São Paulo: LTR, 2010.

MACHADO, Sidnei. Direitos. In: MACHADO, Sidnei. e ZANONI, Alexandre. P. (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba, UFPR – Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MOTA, Vinicius. **Direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2024.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FESTI, Ricardo Colturato. **Entregadores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a “autonomia”**. Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar, v. 13, n. 1, jan. - abril. 2023, pp. 055-080.

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**, Rio de Janeiro: Rev. Direito e Práx., v. 11, n. 4, 2020.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. p. 16.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm> Acessado: 16 out. 2023.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Lei nº 14.297**. 06/01/2022. 4ª ed., seção 1, p. 1. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000638-88.2020.5.06.0018**. Pernambuco. Relator: Larry da Silva Oliveira Filho. Recorrente: Richardson Danilo Ribeiro Alves. Quarta Turma. 19/05/2022. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000638-88.2020.5.06.0018/2#0c8140b>. Acesso em: 30/05/2024

BRASIL. MM. Juízo da 18ª Vara do Trabalho de Recife. **Ação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0000638-88.2020.5.06.0018**. Recife. Juiz do Trabalho: Arthur Ferreira Soares. Reclamante: Richardson Danilo Ribeiro Alves. 18ª Vara do Trabalho. 09/02/2022. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000638-88.2020.5.06.0018/1#4c348c4> Acesso em 02/06/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000662-51.2022.5.07.0008**. Ceará. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Recorrente: Darlann Douglas Rocha dos Santos. Segunda Turma. 24/04/2023. Disponível em <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000662-51.2022.5.07.0008/2#eeb0d21>. Acesso em: 10/06/2024