REVISTA DIREITOS FUNDAMENTAIS & DEMOCRACIA
ISSN 1982-0496

O TRABALHO ATRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITAIS NA NICARÁGUA[1]:
O que a publicidade de afiliação do "Pedidos Ya" revela sobre a relação de trabalho

WORK THROUGH DIGITAL PLATFORMS IN NICARAGUA: WHAT THE PEDIDOS YA MEMBERSHIP ADVERTISING REVEALS ABOUT THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP*

Luis Ernesto ALEMÁN-MADRIGAL [2]
Universidad de Salamanca

RESUMO

Este artigo analisa a publicidade de afiliação do *Pedidos Ya* na Nicarágua, com o objetivo de identificar indícios de uma relação de trabalho no contexto do labor em plataformas digitais. Por meio de uma abordagem qualitativa, examinam-se elementos como a remuneração, a provisão de ferramentas e o uso do aplicativo, avaliando-se sua relação com a autonomia e a subordinação. Embora a publicidade promova a flexibilidade, identificam-se elementos que sugerem a existência de uma relação de dependência.
Palavras-chave: Acesso à justiça; garantias judiciais; integridade pessoal; obrigações interamericanas; proteção judicial.

ABSTRACT

This article analyzes "Pedidos Ya's" membership advertising in Nicaragua, with the aim of identifying signs of an employment relationship in the context of digital platform labor. Through a qualitative approach, elements such as remuneration, the provision of tools, and the use of the application are examined, assessing their relation to autonomy and subordination. Although the advertising promotes flexibility, elements suggesting the existence of a dependent relationship are identified.
Keywords: Access to justice; judicial guarantees; personal integrity; inter-American obligations; judicial protection.

1 Tradução para o português brasileiro realizado por Luiz Paulo Muller Franqui, publicado originalmente em espanhol na Revista Jurídica del Trabajo, vol. 6, n. 16, p. 68-87, 2025. Disponível em: https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/219/217. A Equipe Editorial da Revista Direitos Fundamentais e Democracia agradece ao autor pela permissão da tradução do texto.

2 Faculdade de Direito, Universidad Continental, Huancayo (Peru). Pesquisador Doutorando, Universidad de Salamanca (Espanha). ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3318-6967. luis_e_aleman@usal.es.

CC BY NC SA

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS[3]

Nos últimos anos, a expansão das plataformas digitais transformou de maneira significativa o mercado de trabalho global, reconfigurando as relações laborais tradicionais e dando origem a novas formas de trabalho, como aquelas desenvolvidas por meio de plataformas de entrega sob demanda. Esse fenômeno tem sido objeto de amplo debate no âmbito do Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à qualificação jurídica da relação entre os prestadores de serviço e as plataformas. Nesse contexto, a publicidade de afiliação a plataformas como o Pedidos Ya, na Nicarágua, apresenta-se como um exemplo que permite examinar de que modo as plataformas digitais podem induzir ou revelar elementos caracterizadores de uma relação de trabalho.

Fonte: Instagram

A publicidade de afiliação ao Pedidos Ya, ao promover a possibilidade de ingresso na plataforma como entregador, suscita questionamentos acerca da natureza da relação que se estabelecerá entre o prestador de serviço e a plataforma. Nessa modalidade de contratação, aparentemente flexível e autônoma, podem estar encobertas condições que, na realidade, são indicativas de uma relação laboral de caráter dependente, na qual o

[3] As opiniões deste artigo são realizadas em caráter pessoal e não se relacionam com as instituições referidas.

CC BY NC SA

entregador se encontra sujeito à direção e ao controle da empresa, ainda que tal vínculo não seja formalmente reconhecido. A presente investigação propõe-se a analisar os elementos contidos nessa publicidade a partir de uma perspectiva crítica, com o objetivo de identificar indícios de uma relação laboral encoberta e avaliar suas implicações no contexto jurídico nicaraguense.

A relevância desta análise reside não apenas em sua contribuição para a compreensão das dinâmicas laborais contemporâneas na Nicarágua, mas também na necessidade de adequar o marco normativo e judicial para enfrentar as particularidades do trabalho digital, proporcionando segurança jurídica às partes. Em especial, busca-se esclarecer de que modo as plataformas de entrega sob demanda, como o Pedidos Ya, poderiam estar operando em um vazio legal que afeta os direitos trabalhistas dos trabalhadores, muitos dos quais se encontram em condições de precariedade.

O objetivo deste artigo é, em primeiro lugar, identificar os elementos presentes na publicidade do Pedidos Ya que sugerem uma possível relação laboral. Em segundo lugar, pretende-se contribuir para o debate acerca da regulação do trabalho na economia digital na Nicarágua, propondo alternativas normativas capazes de equilibrar as dinâmicas de flexibilidade com a proteção dos direitos laborais. Por meio desta análise, busca-se oferecer uma reflexão teórica e prática que enriqueça o debate jurídico sobre o trabalho em plataformas digitais e sua qualificação no contexto nicaraguense.

Para a análise da publicidade de afiliação do Pedidos Ya na Nicarágua, adotou-se uma abordagem qualitativa fundamentada na análise de conteúdo. A seleção da publicidade foi realizada considerando sua representatividade na captação de entregadores, tendo em vista anúncios publicados em redes sociais. Foram examinados elementos como a linguagem promocional, a estrutura da mensagem e a inclusão de referências a condições laborais, implícitas ou explícitas, o que permitiu identificar indícios de laboralidade a partir da comunicação comercial das plataformas.

2. O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA BREVE DESCRIÇÃO

A inovação tecnológica contemporânea e a enorme disponibilidade de dados pessoais e geográficos favoreceram a abertura de novos espaços virtuais e de novos modelos de consumo. Nos espaços da pós-modernidade produzem-se operações brevíssimas de intercâmbio — econômicas ou não — entre usuários, orientadas à

prestação de serviços, à produção intelectual, ao compartilhamento de bens ou conteúdos materiais e ao intercâmbio de informações possibilitado pelas ferramentas da tecnologia digital, dando forma ao que se conhece como economia digital4. De modo geral, pode-se assinalar que os componentes da economia digital são constituídos pela indústria da informação e da comunicação, pelo comércio eletrônico, pela distribuição digital de bens e serviços e pelo apoio à venda de bens tangíveis, especialmente aqueles sistemas e serviços que utilizam a internet.

Essa economia caracteriza-se pela descentralização das atividades, pela proeminência das plataformas digitais, pela relevância das redes sociais e pela exploração massiva de dados, fundamentando seu modelo de negócio nas tecnologias digitais. As implicações jurídicas abrangem uma variedade de áreas, desde o direito contratual até o direito da concorrência, desde a proteção dos consumidores até a tutela da vida privada; quase todas as disciplinas jurídicas são convocadas a interpretar e a regular as diversas facetas dessa economia no âmbito jurídico5.

Essa economia possibilitou o surgimento de novos modelos de negócios inovadores, que alteraram as regras do mercado, sendo de nosso interesse a chamada economia de plataformas, termo utilizado para fazer referência a essa ampla variedade de atividades econômicas e sociais que são facilitadas pelos mecanismos próprios das tecnologias da informação e comunicação (TICs). Estas permitem e incentivam o intercâmbio de bens e serviços de forma direta entre provedores e consumidores, de maneira ágil, segura e a baixo custo. O “inovador” modelo de negócio fundamenta-se no desenvolvimento de uma ferramenta informática — a plataforma digital — por meio da qual o usuário ou cliente se vincula e se conecta, e, em última instância, concretiza-se o negócio6.

A expansão das plataformas, a diversificação de suas atividades e as formas de oferta de seus serviços7 fazem com que estejam presentes na grande maioria das atividades econômicas do mundo. Por essa razão, existem múltiplas tendências

[4] **BIRGILLITO, M.** Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber. *Labour & Law Issues*, v. 2, n. 2, p. 59, 2016.
[5] **ALOISI, A.** Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele. *Labour & Law Issues*, v. 2, n. 2, p. 19, 2016.
[6] **ROSENBAUM CARLI, F.** *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021. p. 42.
[7] **DONINI, A.** Il lavoro digitale su piattaforma. *Labour & Law Issues*, v. 1, n. 1, p. 53, 2015.

CC BY NC SA

doutrinárias quanto à classificação do serviço prestado. Nesta ocasião, referimo-nos àquelas plataformas que possuem uma essência lucrativa, especificamente as plataformas de prestação de serviços sob demanda.

O trabalho sob demanda divide-se em on-line ou off-line. No primeiro caso, também conhecido como on-demand on-line, viabiliza-se a execução de tarefas simples e repetitivas (microtarefas), que podem ser realizadas por meio da internet por uma multidão de trabalhadores não qualificados, situados em qualquer lugar do mundo, dando origem ao crowdsourcing. Trata-se de uma forma de externalização de serviços destinada a facilitar a contratação de um número elevado de pessoas em escala global, que, em troca de um baixo preço, estejam dispostas a garantir a cobertura da demanda em cada momento específico em que esta se manifeste. É uma contratação sob demanda, na qual, após a solicitação do serviço, a plataforma associa o trabalho a potenciais prestadores, delimitando a tarefa em um período determinado e vinculando uma recompensa que dependerá do grau de cumprimento do trabalho realizado e da satisfação do cliente8.

Por sua vez, o trabalho mediante plataformas sob demanda e fora de linha (on-demand off-line) ocorre por meio de aplicativos, referindo-se especificamente a atividades físicas ou serviços realizados de forma local. As atividades típicas desenvolvidas sob essa modalidade são: transporte, entregas e serviços domiciliares, nas quais se utiliza um aplicativo para aproximar a demanda e a oferta de trabalho, geralmente dentro de uma área geograficamente delimitada. Comumente, não há uma relação laboral formal entre o prestador e a plataforma e, consequentemente, inexiste proteção de direitos trabalhistas, sob o pretexto de que não há uma empresa que emprega trabalhadores, mas apenas uma plataforma que se limita a colocar em contato os demandantes de um serviço e os prestadores desse serviço9.

Considerando que nem todas as formas de atuação das plataformas nos mercados são idênticas, é possível caracterizar as seguintes notas básicas:

1. A prestação do serviço é despersonalizada, podendo ser cumprida por qualquer sujeito, em virtude de uma potencial concorrência de pessoas que se oferecem para realizar a atividade.

[8] **DE LAS HERAS GARCÍA, A.; LANZADERA ARENCIBIA, E.** El trabajo en plataformas digitales, puro…y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. Extraordinario, p. 60, 2019.

[9] **NIETO SÁINZ, J.** Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT. *Documentación Laboral*, n. 117, p. 14-15, 2019.

2. Realiza-se uma função de intermediação entre os usuários e o prestador do serviço, sendo a plataforma a responsável por fixar as condições de execução do serviço, incluindo o preço.

3. A gestão da plataforma é automatizada por meio de algoritmos, que desempenham uma tripla função: (i) atribuição das tarefas a serem realizadas; (ii) fixação da tarifa e avaliação do serviço prestado; e (iii) definição da atribuição de novos encargos e da permanência na plataforma, conforme o desempenho realizado.

4. A plataforma constitui um ente fechado e determinado; é necessário integrar-se a ela para disponibilizar os serviços.

5. Realiza-se a avaliação dos usuários mediante pesquisas ou questionários on-line, como forma de controle de qualidade do serviço prestado.

6. O pagamento dos serviços ocorre por meio da própria plataforma.

7. Utilizam-se sistemas de geolocalização para o acompanhamento da execução do serviço.

8. Há possibilidade de escolha da faixa horária e de livre aceitação ou rejeição de pedidos pelo prestador do serviço.

9. O fornecimento dos materiais necessários recai sobre o prestador (meio de transporte e telefone celular).

10. Trata-se do desenvolvimento de micro tarefas, isto é, a prestação de serviços de curta duração, remunerados por meio de micropagamentos, vinculados estritamente ao tempo necessário para a realização da atividade.

11. Utilização de muitos prestadores de serviço, por meio de amplo recrutamento, o que permite à plataforma atender à demanda, mesmo diante da liberdade de escolha da faixa horária e da aceitação ou rejeição das tarefas.

3. INDÍCIOS DE LABORALIDADE NO TRABALHO EM PLATAFORMAS

Ao estudar o Direito do Trabalho, estamos acostumados a lidar com dois grandes modelos de prestação de serviços: o trabalho por conta alheia e o trabalho autônomo, independente ou por conta própria. Tradicionalmente, os problemas de qualificação jurídica têm sido resolvidos mediante a inclusão da prestação de serviços em uma dessas categorias, classificando o trabalho como autônomo ou subordinado, aplicando-se, consequentemente, regimes jurídicos radicalmente distintos. Nesse contexto, uma

preocupação relevante é a contratação de pessoas como autônomas quando, na realidade, a atividade realizada configura trabalho por conta alheia; uma qualificação inadequada representa um verdadeiro fraude, que normalmente acarreta condições precárias de trabalho, transferência de riscos e ausência de proteção social.

O trabalho realizado por meio de plataformas digitais constitui uma realidade universal que transformou as dinâmicas laborais, adaptando-se aos contextos tecnológicos, culturais e legislativos de cada país — diversidade que, por sua vez, gera amplos debates acerca de sua natureza jurídica. As posições variam entre aqueles que consideram essa forma de prestação de serviços como autônoma, aqueles que a qualificam como subordinada e aqueles que a situam em um ponto intermediário, dando origem a novos marcos jurídicos que estabelecem direitos e obrigações específicos.

Apesar da diversidade de critérios doutrinários, judiciais e legislativos existentes, é possível sintetizar alguns elementos comuns na qualificação laboral da prestação de serviços de entrega sob demanda por meio de plataformas digitais. Em nível internacional, tal qualificação costuma fundamentar-se em três aspectos centrais: 1) a aplicação do princípio da primazia da realidade, que permite às autoridades administrativas e judiciais priorizar os fatos e as características reais da relação sobre o *nomen iuris* atribuído pelas partes; 2) a identificação dos indícios apontados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua Recomendação n. 198/2006[10], que contempla elementos como subordinação, remuneração e alteridade (*ajenidad*) para qualificar uma relação como laboral; e 3) a presunção de laboralidade prevista nos marcos jurídicos de alguns países, a qual facilita tal qualificação na ausência de prova em contrário.

Como antecedentes judiciais referentes à qualificação do trabalho de entrega por plataformas[11], verifica-se que, na Austrália, o entregador foi considerado empregado e não contratista, ao se constatar que a *Foodora* exercia controle sobre o trabalho, fixando o local e os horários, sem que o trabalhador pudesse decidir quando e onde atuar, concluindo-se, assim, que estava integrado ao negócio[12]. Situação semelhante ocorreu no Canadá, onde se concluiu que os entregadores se assemelhavam mais a empregados do que a

[10] De 15 de junho, sobre a relação de trabalho.
[11] **BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.** Employment status of platform workers: national courts decisions overview (Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland, United Kingdom, United States & Uruguay). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 19 jun. 2023.
[12] **COMISIÓN DE TRABAJO JUSTO DE AUSTRALIA.** De 16 de noviembre, 2018.

contratistas independentes, em razão da ausência de autonomia na execução de suas tarefas. A *Foodora* detinha controle sobre as condições de trabalho, incluindo o uso intensivo do aplicativo para a gestão dos pedidos, o que evidenciava uma relação de subordinação típica do trabalho assalariado. Destacou-se, ainda, que o principal investimento na operação (o aplicativo) era de titularidade da *Foodora*, o que limitava a independência dos entregadores[13].

Antes da entrada em vigor da lei específica sobre a matéria no Chile[14], existiam dois critérios. Por um lado, havia a confirmação da existência de relação laboral entre os entregadores e a empresa *Pedidos Ya*, com fundamento nos princípios da primazia da realidade e *pro operario*, destacando-se que o entregador não possuía capacidade para organizar sua atividade, nem autonomia na prestação do serviço, estando submetido às diretrizes empresariais e ao controle da execução do serviço por meio da plataforma, o que evidenciava a dependência[15]. Por outro lado, afastava-se a laboralidade do vínculo entre os entregadores e a mesma empresa, sob o argumento de que os trabalhadores tinham liberdade para escolher seus turnos e horários, não tendo sido comprovado controle ou supervisão direta por parte da empresa, tampouco a imposição de sanções disciplinares[16].

O Tribunal Supremo da Espanha reconheceu a existência de laboralidade entre os entregadores e a empresa *Glovo*, ao concluir que a plataforma não atua como uma simples intermediária, mas controla elementos essenciais do serviço, como a organização e os meios indispensáveis para a sua prestação (plataforma digital)[17]. Determinou-se que os entregadores atuavam como falsos autônomos, em uma relação laboral de dependência, destacando-se elementos característicos do trabalho por conta alheia, tais como: o uso de ferramentas fornecidas pela empresa, o controle por meio de geolocalização, a ausência de liberdade na escolha real de horários e a apropriação dos frutos do trabalho, o que evidenciava subordinação e alteridade (*ajenidad*).

No Reino Unido — onde coexistem três regimes jurídicos aplicáveis ao conceito de trabalho — concluiu-se que os entregadores não atendem ao requisito de *workers*, uma vez

[13] **JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE ONTARIO.** Caso n. 1346-19-R, de 25 feb. 2020.
[14] **CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.** Ley n. 21.431, de 8 mar. 2022. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.
[15] **CHILE. CORTE DE APELACIONES (Concepción). Sala Cuarta.** Caso ROL 395-2020, de 15 jan. 2021.
[16] **CHILE. JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO (Santiago). Primer Juzgado.** Causa n. RIT T-980-2020, de 17 maio 2021.
[17] **ESPANHA. TRIBUNAL SUPREMO. Sala Social. Pleno.** Sentencia, 25 set. 2020, n. 805/2020.

que podem designar um substituto praticamente sem limitações, o que implica a ausência de subordinação e dependência. Ressaltou-se, ainda, que os entregadores podem recusar tarefas, não se manter disponíveis em determinados momentos e atuar em outras plataformas concorrentes[18].

Entre os países que decidiram regular o fenômeno, observa-se que a Espanha, a partir da denominada Lei Rider[19], estabeleceu uma presunção de laboralidade exclusiva para o trabalho de entrega sob demanda fora de linha, por meio da qual se considera que a prestação de serviços estará sujeita ao âmbito de aplicação do Estatuto dos Trabalhadores, caso se consiga comprovar, de forma cumulativa, quatro elementos essenciais: 1) que os serviços prestados sejam remunerados; 2) que tais serviços se refiram à entrega ou distribuição de produtos de consumo ou mercadorias; 3) que as plataformas digitais exerçam faculdades empresariais de organização, direção e controle, seja de maneira direta, indireta ou implícita; e 4) que essa gestão empresarial seja realizada por meio de sistemas de gestão algorítmica implementados em uma plataforma digital.

No contexto latino-americano, o Chile, por meio da Lei n. 21.431/2022, introduziu uma regulação específica para os trabalhadores de plataformas digitais. A norma estabelece duas categorias de trabalhadores de plataformas digitais — os dependentes e os independentes —, aos quais são reconhecidos direitos e obrigações comuns, bem como algumas diferenças, em princípio substanciais, mas que, em uma análise aprofundada, tendem a se entrelaçar. O modelo regulatório chileno busca diferenciar os trabalhadores independentes de plataformas digitais ao limitar o papel das plataformas a uma função meramente coordenadora entre o prestador do serviço e os usuários finais. Esse enfoque, que em princípio pretende estabelecer uma clara fronteira entre a autonomia do trabalhador e as responsabilidades da plataforma, diante da ausência de diretrizes precisas acerca do grau de coordenação permitido, deixa aberta a possibilidade de que essas empresas exerçam formas indiretas de controle, dificultando a delimitação entre trabalho dependente e independente[20].

---

[18] **REINO UNIDO. SUPREME COURT.** *Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña v. Comité Central de Arbitraje y otros*. Sentença de 21 nov. 2023. Disponível em: https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf.

[19] **ESPANHA. JEFATURA DEL ESTADO.** Ley n. 12, de 28 set. 2021. Modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado*, n. 233, 29 set. 2021.

[20] **SIERRA HERRERO, A.** Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el

4. PRECEDENTE JUDICIAL FIRME SOBRE A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS NA NICARÁGUA

Conforme já refletido em outras ocasiões[21], a economia digital começou a penetrar na Nicarágua, ainda que com menor intensidade e, em geral, com um alcance reduzido em comparação com outros países da região centro-americana. Um caso particularmente relevante foi o de um entregador que moveu ação contra a plataforma de entregas HUGO, pleiteando o pagamento de verbas trabalhistas, tais como indenização por tempo de serviço, férias e décimo terceiro salário.

Em primeira instância, o Quarto Juizado Distrital do Trabalho e da Seguridade Social de Manágua julgou a demanda improcedente, ao qualificar a relação como de natureza não laboral. Entretanto, o Tribunal Nacional Laboral de Apelação (TNLA), ao reexaminar o caso, requalificou a relação como de natureza laboral[22].

Ao fundamentar sua decisão, o Tribunal observou que os representantes da plataforma, ao responder à demanda, negaram a existência de tal vínculo, argumentando que a relação entre as partes era de natureza civil, derivada de um contrato de transporte. Em apoio a essa posição, a plataforma apresentou exceção de incompetência de jurisdição e, consequentemente, de falta de ação, alegando que o caso deveria ser resolvido sob a normativa civil.

Entretanto, o Tribunal sustentou que, ao formular tais alegações, a parte demandada deveria assumir o ônus da prova quanto à natureza civil da relação. Concluiu, ainda, que esse ônus probatório não foi devidamente satisfeito, uma vez que a prova documental apresentada — em especial o contrato — mostrou-se insuficiente para demonstrar a natureza civil da relação invocada.

Na análise do contrato de serviços de transporte, o Tribunal identificou a existência de elementos característicos de uma relação laboral, como a subordinação e os controles de assiduidade, os quais considerou suficientes para estabelecer a presença de um vínculo de natureza trabalhista. Para fundamentar essa decisão, recorreu-se tanto à doutrina

trabajador de plataformas digitales independiente: análisis crítico de la Ley n. 21.413. In: PALOMO VÉLEZ, R. (ed.). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022. p. 42.

[21] **ALEMÁN-MADRIGAL, L. E.** Explorando el trabajo de reparto en plataformas digitales: perspectivas desde Nicaragua. *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado: nuevos retos del mercado laboral*, 2024.

[22] **NICARÁGUA. TRIBUNAL LABORAL DE APELACIÓN.** Sentencia n. 172, de 7 abr. 2022.

quanto a precedentes do direito comparado, especialmente a julgados oriundos dos Estados Unidos e da Espanha. Nesses contextos, observa-se uma tendência crescente de reconhecer que o trabalho em plataformas digitais deve ser incluído no âmbito do direito do trabalho, garantindo-se, assim, àqueles que prestam tais serviços, o direito de acessar os benefícios e as proteções inerentes à relação laboral formal.

A qualificação judicial da prestação de serviços por meio de plataformas digitais na Nicarágua evidencia a necessidade de uma revisão crítica e contextualizada dos critérios utilizados pelo Tribunal Nacional Laboral de Apelação (TNLA) para determinar a natureza laboral das relações contratuais. Identifica-se em sua decisão a ausência de uma análise aprofundada que contemple as características particulares da prestação de serviços sob demanda no contexto socioeconômico nicaraguense[23]. O enfoque de direito comparado empregado na fundamentação da sentença, baseado em doutrina e jurisprudência estrangeiras, revela o desafio de adotar conceitos jurídicos forâneos em realidades locais que apresentam diferenças substanciais. Nesse sentido, o TNLA deveria ter realizado um exercício de contraste mais exaustivo, ponderando os postulados que defendem tanto a autonomia quanto a dependência na execução do serviço. Apenas mediante uma interpretação ajustada às condições específicas do mercado de trabalho nicaraguense será possível oferecer soluções justas e equilibradas, que garantam os direitos dos trabalhadores sem desconsiderar a natureza flexível e dinâmica dessas plataformas.

5. O ANÚNCIO DOS *PEDIDOS YA:* ANÁLISE E POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES LABORAIS

Do anúncio realizado pelo *Pedidos Ya* e apresentado no início do artigo, destacam-se diversos elementos-chave: a existência de uma contraprestação econômica pelo serviço realizado; a modalidade de pagamento estabelecida; a variabilidade da retribuição econômica, condicionada por fatores como as horas trabalhadas e o número de pedidos realizados; e o fornecimento, por parte da plataforma, de elementos de identificação e de uma ferramenta de trabalho, como a mochila.

Em primeiro lugar, é relevante sublinhar a importância de avaliar os distintos indícios que sustentam ou questionam a qualificação laboral das relações em plataformas

[23] **BÁEZ LAGUNA, É.** El problema de la laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua. *Revista de Derecho*, n. 32, p. 123-124, 2022.

digitais, considerando exclusivamente o marco jurídico trabalhista vigente na Nicarágua. No presente estudo, não levamos em conta a aplicação do princípio da primazia da realidade, a análise detalhada das informações constantes na ficha de registro, tampouco as cláusulas estabelecidas no contrato ou acordo firmado entre as partes, uma vez que reiteramos que nos restringimos à análise da imagem.

Tradicionalmente, a qualificação de um trabalho como relação de caráter laboral por conta alheia fundamenta-se em cinco elementos: 1*) intuitu personae*, que implica que a atividade deve ser executada pessoalmente pelo trabalhador, sem possibilidade de substituição por outra pessoa; 2) o caráter remunerado, isto é, que a atividade realizada proporcione ao trabalhador os meios econômicos necessários para sua subsistência; 3) a alteridade (ajenidad), entendida como a circunstância em que os frutos derivados da atividade pertencem a outrem e não ao trabalhador que a executa; 4) a subordinação, que supõe o cumprimento de ordens e instruções emitidas por quem contrata o serviço; e 5) a voluntariedade, que estabelece que o trabalho deve ser realizado sem coerção ou imposição.

Dos elementos identificados na imagem, destacam-se especialmente aspectos relacionados à remuneração e à subordinação. No que diz respeito à remuneração, para qualificá-la como laboral seria necessário determinar se esta constitui a única fonte de renda da pessoa entregadora. Caso se trate de uma atividade pontual, esporádica ou que represente apenas um ingresso mínimo em comparação com outras atividades desempenhadas pelo entregador, seria desaconselhável qualificá-la como de natureza laboral.

Do mesmo modo, deve-se considerar como um indicador de autonomia o fato de que o entregador não esteja limitado a prestar o mesmo serviço para outras plataformas. Essa capacidade de atuar simultaneamente para diferentes entidades reforça a ideia de uma relação independente, ao evidenciar a ausência de exclusividade e de dependência em relação a um único empregador. Contudo, essa reflexão deve ser contextualizada diante da crescente figura do multiemprego. No panorama laboral, econômico e social atual, torna-se cada vez mais comum que os trabalhadores diversifiquem suas fontes de renda a fim de garantir sua subsistência.

No que se refere ao elemento remuneratório, é importante salientar que, diferentemente de outros países, na Nicarágua apenas se reconhece uma proteção legal

CC BY NC SA

explícita para as relações de trabalho por conta alheia. Embora a Lei de Contratações Administrativas do Setor Público, em seu artigo 87, regule especificamente o contrato por serviços gerais, [24]essa normativa limita-se exclusivamente ao âmbito das contratações estatais. Portanto, não existe no país uma regulação específica que contemple o trabalho por conta própria, o que implica que todas as contratações que não sejam qualificadas como laborais serão regidas pela normativa comum.

Nesse contexto, o anúncio do *Pedidos Ya*, que oferece a possibilidade de ganhar até C$ 12.000 de forma semanal, parece alinhar-se mais com as características do Direito do Trabalho do que com as do direito comum. Isso se justifica porque o pagamento semanal pelos serviços prestados remete à modalidade de remuneração por unidade de tempo, reconhecida no artigo 83, alínea “a”, do Código do Trabalho[25]. Por outro lado, no direito comum, a contratação de um serviço costuma implicar acordos específicos que preveem pagamentos no início e na conclusão do serviço, condicionados ao cumprimento dos termos pactuados, à satisfação do cliente e a eventuais penalidades por atrasos. Em contraste, a noção de continuidade inerente às remunerações indicadas no anúncio, juntamente com a periodicidade semanal do pagamento, reforça sua proximidade a uma relação laboral, o que se mostra incompatível com as características tradicionais do direito comum.

A remuneração vinculada tanto às horas trabalhadas quanto aos pedidos realizados suscita diversas indagações que, conforme suas respostas, determinarão a possível classificação laboral da atividade do entregador. Remunera-se por unidade de tempo, por tarefa ou por produção? É necessário cumprir um tempo mínimo de conexão para que o algoritmo possa atribuir pedidos? Esse tempo de conexão é crucial para evitar a exclusão do entregador da plataforma? Existe a possibilidade de recusar pedidos sem que isso produza consequências na atribuição de novos pedidos? Há liberdade do entregador para escolher a faixa horária em que prestará os serviços? As faixas horárias disponíveis para a prestação do serviço estão condicionadas a tempos de conexão? É obrigatório seguir as instruções do GPS durante a realização da entrega? Que impacto possuem as avaliações dos clientes na atribuição de pedidos? Existem riscos econômicos para o entregador em caso de atrasos ou descumprimentos? A plataforma oferece treinamentos ou materiais

[24] **NICARÁGUA. ASAMBLEA NACIONAL.** Ley n. 737, de 10 nov. 2010. Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público. *La Gaceta: Diario Oficial*, n. 170, 21 set. 2023.
[25] **NICARÁGUA. ASAMBLEA NACIONAL.** Ley n. 185, de 5 set. 1996. Código del Trabajo. *La Gaceta: Diario Oficial*, n. 205, 30 out. 1996.

instrutivos que orientem o comportamento esperado dos entregadores? Podem os entregadores criar suas próprias bases de dados a partir das informações dos clientes? Há algum tipo de interação direta entre usuários e entregadores? A plataforma permite o pagamento de incentivos, pelos usuários, aos entregadores, em função da satisfação com o serviço? O pagamento pela entrega se realiza exclusivamente por meio da plataforma ou os entregadores podem receber valores em espécie?

Essas perguntas refletem a complexidade do cenário projetado pelo anúncio, que somente poderá ser esclarecido mediante uma análise mais aprofundada. Não obstante, é evidente que as respostas obtidas permitirão determinar se existe uma relação de subordinação com a plataforma ou, ao contrário, se esta atua simplesmente como intermediária entre o cliente e o entregador.

No que se refere ao uso de elementos distintivos pelo entregador, tal prática, de acordo com a Recomendação n. 198/2006 da OIT, constitui uma forma de integração à empresa, evidenciando a existência de subordinação. Para evitar que o uso desses elementos representativos seja considerado como fator determinante da laboralidade, alguns países optam por celebrar um contrato específico de publicidade entre o entregador e a plataforma. Nesse acordo, esclarece-se que o uso dos distintivos decorre do pagamento de um honorário previamente fixado pelos serviços de publicidade prestados, o que desvincularia esse aspecto da aplicação do regime trabalhista.

No que se refere ao fornecimento da mochila, apresentada como um elemento-chave na qualificação da prestação, é relevante assinalar que, na prática, as plataformas costumam alugá-la aos entregadores. Esse fato reforça a noção de autonomia no serviço, uma vez que, em uma relação laboral tradicional, é o empregador quem deve fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho do trabalho. O aluguel da mochila, somado à contribuição dos entregadores com o dispositivo móvel e o meio de transporte, constitui um dos principais argumentos em que diversos setores fundamentam sua posição acerca da autonomia desse tipo de serviço.

Entretanto, é importante destacar que, na maioria das decisões judiciais em nível global, reconhece-se que o aplicativo, disponibilizado pela plataforma, constitui a ferramenta fundamental de trabalho nesse tipo de atividade.

Em uma análise ponderada dos indícios aqui brevemente mencionados e levando em consideração o precedente judicial existente no país, entendemos que a oferta do

CC BY NC SA

Pedidos Ya poderia ser interpretada, em um eventual julgamento, como um indício adicional de que entre o entregador e a plataforma se estabelece uma relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALEMÁN-MADRIGAL, L. E. Explorando el trabajo de reparto en plataformas digitales: perspectivas desde Nicaragua. *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado: nuevos retos del mercado laboral*, 2024. Disponível em: https://grupo.us.es/iwpr/2024/03/27/explorando-el-trabajo-de-reparto-en-plataformas-digitales-perspectivas-desde-nicaragua/.

ALOISI, A. Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele. *Labour & Law Issues*, v. 2, n. 2, p. 16-56, 2016. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6490.

BÁEZ LAGUNA, É. El problema de la laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua. *Revista de Derecho*, n. 32, p. 106-131, 2022. DOI: https://doi.org/10.5377/derecho.v1i32.14672.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. Employment status of platform workers: national courts decisions overview (Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland, United Kingdom, United States & Uruguay). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2023. Disponível em: https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzerl/.

BIRGILLITO, M. Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber. *Labour & Law Issues*, v. 2, n. 2, p. 57-79, 2016. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6491.

DE LAS HERAS GARCÍA, A.; LANZADERA ARENCIBIA, E. El trabajo en plataformas digitales, puro… y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. Extraordinario, p. 55-84, 2019. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1432.

DONINI, A. Il lavoro digitale su piattaforma. *Labour & Law Issues*, v. 1, n. 1, p. 49-71, 2015. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/4932.

NIETO SÁINZ, J. Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT. *Documentación Laboral*, n. 117, p. 23-37, 2019.

ROSENBAUM CARLI, F. El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

SIERRA HERRERO, A. Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente: análisis crítico de la Ley

n. 21.413. In: PALOMO VÉLEZ, R. (ed.). *El trabajo a través de plataformas digitales: problemas y desafíos en Chile*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022. p. 42.

RECEBIDO EM 25/08/2025
APROVADO EM 29/08/2025
RECEIVED IN 25/08/2025
APPROVED IN 29/08/202