

**A TUTELA JURÍDICA DO TRABALHO EM PLATAFORMA DIGITAL: UMA
ANÁLISE DOS TRABALHADORES DO *IFOOD***

**THE LEGAL PROTECTION OF DIGITAL PLATFORM WORK: AN ANALYSIS OF
IFOOD WORKERS**

Ana Clara Marques Barbosa¹

Resumo

No presente artigo, analisa-se o trabalho nas plataformas digitais e suas possíveis consequências jurídicas. Por meio do estudo, investiga-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, bem como a posição da jurisprudência atual. Além disso, é dado um enfoque especial sobre as condições dos trabalhadores da empresa *Ifood*, a provável existência de vínculo e a exploração e precarização do trabalho no contexto brasileiro. Pode-se observar que atualmente os trabalhadores das plataformas digitais prestam serviços como autônomos. Porém, na verdade, a roupagem de “autônomo” serve meramente para camuflar a ausência de vínculo empregatício desses trabalhadores. Atualmente, o entendimento da jurisprudência brasileira é no sentido de manutenção da posição de autônomo desses trabalhadores.

Palavras-chaves: Plataformas digitais. Trabalhadores *Ifood*. Falsa autonomia. Precarização. Exploração.

Abstract:

This article analyzes the work in digital platforms and its possible legal consequences. Through the study, we investigate the possibility of recognizing the employment relationship between workers and digital platforms, as well as the position of current jurisprudence. In addition, a special focus is given to the conditions of *Ifood*'s workers, the probable existence of an employment relationship, and the exploitation and precariousness of labor in the Brazilian context. It can be observed that digital platform workers currently provide services as freelancers. However, in truth, the "self-employed" garb merely serves to camouflage the absence of an employment bond among these workers. Currently, the understanding of Brazilian jurisprudence is in the sense of maintaining the position of self-employed of these workers.

Keywords: Digital platforms. *Ifood* workers. False autonomy. Precarization. Exploitation.

¹ Graduanda em Direito pela faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia-FADIR. Email: anaclarabarbosa1@gmail.com

1. Introdução

A tecnologia e o trabalho são historicamente entrelaçados, pois as inovações tecnológicas tendem a acarretar mudanças nas relações laborais. Essas mudanças foram construídas no decorrer da história, através das revoluções industriais que tiveram um papel importante nas relações humanas, principalmente no âmbito do trabalho. A primeira transformação advinda da revolução industrial, foi a transformação do trabalho manual em trabalho mecanizado, com a criação do tear mecânico no período denominado como 1ª Revolução Industrial. Em seguida, com o surgimento da eletricidade para fins industriais, a 2ª Revolução Industrial permitiu a manufatura em massa, com destaque para a o sistema fordista e taylorista de produção. Com a chegada da era eletrônica, da *internet*, da robótica, da tecnologia de informação e da telecomunicação, tivemos o período conhecido como 3ª Revolução Industrial. Atualmente, vive-se uma nova transformação no mundo do trabalho com o início da 4ª Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0².

A Indústria 4.0 é marcada principalmente pela presença das novas tecnologias, que se desdobram em mudanças econômicas, sociais e culturais. No mercado de trabalho essas mudanças poderão ser negativas, na medida em que a velocidade, amplitude e a profundidade das transformações modificam sistemas produtivos inteiros³. Com a chegada de novas tecnologias, os trabalhadores passaram a se submeter a ordens dadas por uma programação de computador e não mais por uma pessoa física diretamente. Essas novas tecnologias modificaram as relações de trabalho que até então conhecíamos, e forçaram diversos trabalhadores a se adaptarem às inovadoras formas de trabalho. Se por um lado as novas tecnologias trouxeram avanços para a população no geral, por outro lado, o direito do trabalho se viu diante de uma anomalia que, a longo prazo, poderá trazer danos aos trabalhadores. Um dos exemplos de mudanças trazidos pela Indústria 4.0 foi o trabalho em plataformas digitais, especificamente as plataformas digitais de entregas.

Em 2020 o Brasil presenciou a primeira paralisação dos trabalhadores de entregas, conhecida como “Breques dos Apps”⁴. As principais pautas desses trabalhadores eram: os reajustes nas taxas de entrega, o fim de bloqueios indevidos, seguros contra roubo e acidente,

² SACOMANO, José Benedito *et al.* **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Edgard Blucher, 2018. 182 p.

³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. Tradução: Daniel Moreira Miranda.

⁴SOPRANA, Paula. Concentração de motoboys em segundo “breques dos Apps” é fraca em São Paulo. **Folha de S.Paulo**, 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/concentracao-de-motoboys-em-segundo-breque-dos-apps-e-fraca-em-sao-paulo.shtml>. Acesso em: 07/06/2021.

dentre outros⁵. Contratados como autônomos, esses trabalhadores não possuem direito a diversos benefícios que trabalhadores assalariados possuem.

De um lado se tem as grandes empresas que buscam a flexibilização e dinâmica na oferta de trabalho, de outro lado os trabalhadores que se submetem a falsa liberdade de escolha. A maioria dessas grandes empresas que oferecem os trabalhos por meio das plataformas digitais ou através de aplicativos, não se responsabiliza pelo serviço e muito menos pelo trabalhador, assumindo apenas o papel de intermediárias das relações existentes.

O trabalho em plataformas digitais de entrega é um exemplo do chamado trabalho *on demand* por meio de aplicativos, que utiliza como pilar as tecnologias digitais, onde há disponibilização do trabalho humano de forma flexível, atuando conforme a necessidade do cliente, através de um aplicativo. Combinado com a alta taxa de desemprego presente no Brasil, essa categoria de trabalho se popularizou justamente por prometer ser flexível e dar liberdade para os trabalhadores, ou seja, o trabalhador poderia fazer um “bico” para ajudar nas despesas e, ao mesmo tempo, possuir outras fontes de renda.

Existem diversas nomenclaturas para definir o trabalho realizado por intermédio de tecnologias, como por exemplo, economia de bico, economia compartilhada, economia colaborativa, economia *on demand*, *crowdwork*, dentre outras⁶.

No decorrer deste trabalho será utilizado o termo “economia de bico”, que se subdivide em *crowdwork* e em trabalho *on demand*, que são formas de trabalho realizadas por intermédio de plataformas digitais. O trabalho *on demand* é aquele em que as empresas utilizam os aplicativos para a realização de trabalhos tradicionais. Esses trabalhos são realizados em um local específico e têm como exemplos: serviços de *delivery*, serviços domésticos, serviços de limpeza, dentre outros. Já no *crowdwork*, as plataformas digitais ligam os prestadores de serviços e os usuários. Esse estilo de trabalho é caracterizado pela realização de micro tarefas por diversos usuários. Além disso, o trabalho pode ser realizado totalmente *online*⁷, sem a necessidade de um local específico. A ideia é fragmentar ao máximo o trabalho a ser realizado, distribuindo entre os usuários pequenas tarefas⁸.

⁵ MACHADO, Leandro. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. **BBC New Brasil**, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>. Acesso em: 07/06/2021.

⁶ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. 308 p.

⁷ Termo utilizado para descrever condição de estar conectado a uma rede de computadores ou outros dispositivos, de modo geral é utilizado para definir quando alguém está conectado na internet.

⁸ STEFANO, Valerio. The rise of the ‘just-in-time workforce’: On demand work, Crowdwork, and labor protection in the ‘gig economy’. **Comparative labor law e Policy Journal**, v.37, n.3,2016, p471-504. *apud* KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. 308 p.

O presente trabalho tem como objetivo analisar a atuação dessas empresas no cotidiano do trabalhador brasileiro, em especial a relação existente na empresa *Ifood*, a qual utiliza do modelo de trabalho *on demand* através das plataformas digitais.

2. A Indústria 4.0 e o trabalho em plataformas digitais

O termo “Indústria 4.0” foi usado pela primeira vez na Alemanha em 2011 e a proposta apresentada em território alemão tinha como objetivo construir um novo e profundo salto tecnológico nas produções, a partir das novas tecnologias de informação e comunicação⁹. O surgimento da Indústria 4.0 foi uma estratégia de resposta ao cenário marcado pela redução da participação industrial manufatureira no produto bruto interno de países capitalistas. De acordo com economista Schwab¹⁰, fundador do Fórum Econômico Mundial¹¹ e um dos principais entusiastas da quarta revolução ou Indústria 4.0, há três razões para acreditar que a Indústria 4.0 já está em curso: a velocidade em que as novas tecnologias estão se propagando, a mudança de hábitos de vida das pessoas em razão das novas tecnologias e, por último, o chamado impacto sistêmico, que é a modificação de sistemas inteiros entre países, tais como a forma e o papel que as empresas, indústrias e sociedade adquiriram nesse momento da história da humanidade. Nesse sentido, Schwab acrescenta: "A quarta revolução industrial não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital"¹².

Existe hoje a presença marcante de computadores, *tablets* e *smartphones* no cotidiano das pessoas. O uso dessas tecnologias marcou principalmente o mercado de trabalho, que se viu diante de uma nova e lucrativa forma de exploração de trabalho. Aproveitando as transformações trazidas pela Indústria 4.0, as empresas se voltaram para uma visão de negócio baseada em tecnologias digitais de comunicação e informação, permitindo assim, uma nova forma de organização empresarial fundamentada em uma visão de produção, flexibilidade e

⁹ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4,0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 1. p. 11-22. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

¹⁰ Klaus Martin Schwab é um engenheiro economista alemão, conhecido por sua atuação no Fórum Econômico Mundial.

¹¹ Fórum Econômico Mundial é uma organização sem fins lucrativos que possui como objetivo discutir com os principais líderes empresariais e políticos questões que afetem a humanidade.

¹² SANTOS, Leon. **Revolução 4.0**: quarta revolução industrial já está em vigor e deve mudar a realidade que conhecemos. 2019. Revista Brasileira de Administração Ano 30, n° 132; setembro- outubro de 2019. Disponível em: <https://online.flippingbook.com/view/444900/22/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

gerenciamento do empregado. Sobre o modelo estrutural da Indústria 4.0, pode-se acrescentar¹³:

Em uma planta industrial operando com Indústria 4.0, a linha de produção pode ser acionada e controlada remotamente. Para facilitar, um modelo virtual da linha de produção é criado, de modo que otimizações da linha de produção possam ser ensaiadas primeiro no computador, no mundo virtual, para garantir que, quando implantado, venham a causar o mínimo de problemas possível. Os pedidos do cliente são processados e programados automaticamente, e o cliente pode ter acesso às fases de produção de seus pedidos, tudo online.

Portanto, a Indústria 4.0 constitui um grupo de tecnologias inovadoras, como por exemplo: a nanotecnologia, a inteligência artificial, a automação, as plataformas digitais, a robótica, etc. Essas tecnologias proporcionam o gerenciamento, programação e controle do que está sendo produzido em qualquer lugar, ligando os sistemas produtivos mundialmente. No âmbito do trabalho, essas inovações tecnológicas representam um avanço para as empresas na qualidade de organizar e gerenciar o trabalho¹⁴.

Nesse contexto, surgiu o modelo de trabalho em plataformas digitais, baseado no uso dessas novas tecnologias como fontes de gerenciamento do trabalho. Essa inovadora forma de empreendimento utiliza as novas tecnologias como base estrutural e as empresas criam, através dessas plataformas, um mundo de negócio online mais ágil, produtivo e lucrativo. Além disso, o formato de trabalho é totalmente diferente do trabalho tradicional, pois, se antes o trabalhador realizava sua atividade em um local físico da empresa, agora o trabalhador da plataforma digital apenas faz o *login*¹⁵ no aplicativo e já é informado no próprio aplicativo o local de realização das atividades, bem como a ordem de execução e o valor que será pago. Com a utilização das novas tecnologias as plataformas digitais organizam, pagam e recebem pelos serviços oferecidos.

O modelo de trabalho das plataformas digitais é organizado através da interação entre dois ou mais grupos: existe a empresa que contrata os serviços da plataforma, existe a própria plataforma que intermedia a relação de trabalho, e existe o trabalhador que executa a deliberação da plataforma. As bases principais desse modelo de negócio são as estruturas digitais, que utilizam os chamados algoritmos e dados para realização das suas atividades de gerenciamento.

¹³ SACOMANO, José Benedito *et al.* **Indústria 4.0**: conceitos e fundamentos. São Paulo: Edgard Blucher, 2018. 182 p.

¹⁴ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas de plataforma, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 8. p. 125-137. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

¹⁵ Expressão estrangeira utilizada para definir modo de ligação a uma rede protegida que dá acesso ao usuário a um sistema informático, por meio de uma identidade e senha.

A captação de dados é algo muito importante nesse sistema, pois é através dos dados coletados, tanto dos consumidores quanto dos trabalhadores, que as empresas gerenciam e controlam o trabalho¹⁶. No mesmo viés, os algoritmos são também utilizados para gerenciamento e controle, e eles podem ser definidos como unidades básicas da computação aplicada para resolução de problemas através do auxílio de computadores. Na concepção de Carlos Figueiredo¹⁷:

O algoritmo é, em primeiro lugar, fruto de trabalho vivo de profissionais de Tecnologia da Informação para a construção de softwares que ampliam a subsunção e a precarização do trabalho e/ou aprofundam a colonização do cotidiano. Logo, à primeira vista, possuem a função de expelir trabalho vivo em maior ou menor quantidade da esfera produtiva, aumentando a lucratividade das corporações que compram os direitos de uso para aplicá-los nas mais diversas atividades.

Assim, a utilização de algoritmos e dados são formas de funcionamento básicas das plataformas digitais. Os algoritmos são usados como modo operante¹⁸ e se alimentam de dados que as empresas captam. Esses mecanismos são utilizados para obter controle, direção e governo do trabalhador, o que é contrário ao discurso de liberdade e autonomia do trabalhador propagado pelas plataformas. Nesse sentido, a autonomia esbarra no controle do algoritmo, que controla o trabalhador de forma inconsciente. Observa-se, assim, uma contradição do próprio modelo, haja vista que ao mesmo tempo em que concede uma parcela de autonomia ao trabalhador, essa autonomia é de certa forma bloqueada pela programação e pelo algoritmo¹⁹.

Para Rafael Grohmann, as plataformas digitais são a concretização da acumulação e extração de valor por meio de mecanismos de dados e de mediação dos algoritmos. Elas também influenciam em práticas sociais, com a promessa de oferecer serviços personalizados, causando dependência de suas infraestruturas digitais na internet e em diversos setores da sociedade²⁰.

No mercado, as empresas de plataformas digitais se apresentam como empresas de tecnologias digitais, que fazem intermediação nas atividades em que os trabalhadores oferecem

¹⁶ SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 5. p. 79-92. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

¹⁷ FIGUEIRA, Carlos. Algoritmos, subsunção do trabalho, vigilância e controle: novas estratégias de precarização do trabalho e colonização do mundo da vida. **Eptic**, [S.I], v. 21, n. 1, p. 157-172, jan. 2019. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epctic/article/view/10921>. Acesso em: 7 jun. 2021.

¹⁸ WOODCOCK, Jamie. O Panóptico Algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão de controle. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 2. p. 23-45. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

¹⁹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

²⁰ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo *et al* (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 6. p. 93-109. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

serviços como autônomos, e eliminam a subordinação da relação.²¹ Acrescente-se também que as plataformas digitais são formalizadas através de relações de propriedade, conduzidas como modelo de negócio, e governadas através de termos e condições de acordo. Os mecanismos utilizados pelas plataformas digitais são: a captura e circulação de dados e a escolha e personalização dos conteúdos, com auxílio da vigilância e do controle²².

Em um primeiro momento, os argumentos utilizados pelas empresas são chamativos, vistos como uma inovadora forma de trabalho, onde o trabalhador terá autonomia, flexibilidade, liberdade de escolha e, devido à “desburocratização”, a oferta de mais empregos. Entretanto, o modo desenfreado da “plataformização do trabalho”²³ causará, ao longo prazo, a ampliação do trabalho informal no mundo digital, o aumento do trabalho autônomo e, conseqüentemente, a exploração do trabalhador. Um dos pontos que contribui para esse cenário de exploração é a chamada gestão algorítmica, que é definida como práticas de controle, supervisão e governança que o algoritmo exerce sobre o trabalhador, sendo as formas de exercer essa gestão distintas de uma plataforma para outra²⁴. Todos esses artifícios são usados pelas plataformas digitais para que o trabalhador acredite que esse modelo de trabalho é benéfico, ao ter uma falsa impressão de que poderá ter o poder de decisão sobre o que irá ser feito.

Ricardo Antunes, alerta que a forma de trabalho oferecida pelas plataformas digitais poderá levar a uma ampliação do trabalho precário. As tecnologias de informação e comunicação são elementos centrais da nova visão de acumulação criada pelo capitalismo atual. Fruto da Indústria 4.0, a automação e robotização poderá tomar conta de toda uma cadeia produtiva, que será controlada digitalmente. Nesse sentido, o trabalho tradicional será substituído pelo processo tecnológico-organizacional-informacional, que poderá eliminar uma quantidade expressiva de força de trabalho humana. Como consequência teremos pessoas sem emprego formal, sem seguridade social, e assumindo o risco do trabalho nesses novos moldes para sobreviver²⁵.

²¹ FILGUEIRAS, Vitor *et al.* Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 4. p. 59-78. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

²² GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo *et al* (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 6. p. 93-109. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

²³ Rafael Grohmann utiliza o termo “plataformização do trabalho” com o objetivo de descrever o cenário atual do trabalho digital, que envolve uma submissão dos trabalhadores e dos consumidores diante das plataformas digitais.

²⁴ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo *et al* (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 6. p. 93-109. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

²⁵ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 1. p. 11-22. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

A precariedade do trabalho está ligada diretamente ao meio ambiente laboral agressivo em que esse trabalhador se encontra. Cabe destacar alguns aspectos do trabalho em plataforma digital que não contribuem para o meio ambiente de trabalho saudável: 1) Pressão pelo medo: o trabalhador tem medo de ser desconectado da plataforma ao não atingir uma nota nas avaliações, além de serem monitorados pelas plataformas a todo instante, possuindo receio de buscar seus direitos e serem bloqueados da plataforma digital por esse motivo; 2) Jornadas excessivas: os trabalhadores se expõem a jornadas longas diante do valor baixo de cada tarifa. Quando se tem o aumento da demanda o valor da hora pago ao trabalhador é reduzido, sendo necessário trabalhar mais para ganhar mais; 3) Captura da subjetividade do trabalhador: o trabalhador é enganado quando acredita que é um micro empresário, autônomo, parceiro. Na realidade, o trabalhador é um empresário de si mesmo, na medida em que é responsável pelo seu equipamento e arca com o risco da atividade; 4) Total precarização do trabalho: ausência de direitos e o trabalho sendo visto como mercadoria²⁶.

Conforme dito, um dos exemplos da exploração no setor das plataformas digitais são as longas jornadas de trabalho. Muitos dos trabalhadores que necessitam de sustento se submetem a longas horas de trabalho, principalmente diante das baixas remunerações que as empresas oferecem. Além disso, muitas dessas pessoas só possuem ocupação nas plataformas digitais, de tal forma que, o que antes era tido como um trabalho para renda extra, se torna a atividade principal na renda do trabalhador. Quando esses trabalhadores adoecem, descansam ou tiram férias seus rendimentos são zerados. Se sofrerem acidente ou assalto será responsabilidade inteiramente do trabalhador, se eximindo totalmente a empresa²⁷.

De modo contrário, um empregado contratado nos moldes da CLT possui diversos direitos assegurados, como férias, 13^a salário, auxílio da seguridade social, quando assim necessitar, horas de trabalho regulamentadas, garantia do mínimo salarial, etc. Assim, as plataformas digitais causam a exploração e a precarização do trabalho, na medida que não possuem regramentos jurídicos para a proteção desses trabalhadores que estão jogados à “própria sorte”.

O avanço das tecnologias no âmbito do trabalho acarreta diversas mudanças, com elementos para ampliar a capacidade de controlar e comandar um número enorme de

²⁶ SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 5. p. 79-92. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

²⁷ FILGUEIRAS, Vitor *et al.* Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 4. p. 59-78. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

trabalhadores, resultando em um aumento na exploração e na expropriação do trabalho, levando ao auge os interesses do capital de suas corporações. Nesse sentido, observa-se que o controle e autonomia não estão na mão do trabalhador, pois mesmo não querendo adotar certos comportamentos eles são induzidos a fazê-lo diante da necessidade de trabalhar²⁸.

Além disso, essas transformações no âmbito do trabalho são reflexos do modelo neoliberalista que vem tomando conta e ditando as regras do trabalho do século XXI, objetivando a supervalorização do mercado e a redução do Estado, ou seja, o que deve prevalecer são as regras impostas pelo mercado. O Estado, por sua vez, terá uma participação mínima, apenas para políticas extremamente necessárias. No anglo do direito do trabalho, a política neoliberal busca o mercado aberto e cada vez mais com a mínima proteção aos trabalhadores²⁹. De acordo com a lógica neoliberalista, a flexibilização do direito trabalhista é o primeiro objetivo. Pode-se dizer que o segundo objetivo é a desregulação da legislação trabalhista³⁰.

Atrelado à expansão da ideia neoliberalista, a alta taxa de desemprego faz com que as pessoas se submetam a qualquer tipo de trabalho com objetivo de sobrevivência. De acordo com o IBGE, no primeiro trimestre de 2021 a taxa de desemprego girou em torno de 14,7%, ou seja, são 14,8 milhões de pessoas desempregadas³¹, número não muito longe dos anos anteriores. Com isso, observa-se cada vez mais o crescimento do trabalho informal como única alternativa de sobrevivência para muitas pessoas.

Na visão de Ricardo Antunes, a recessão econômica global já apresenta reflexos no Brasil, podendo-se observar nesse cenário os sinais de expressivo aumento do índice de informalidade, precarização e desemprego, o que se difunde no aumento de trabalhadores intermitentes, ocasionais e flexíveis³². É importante ressaltar que os trabalhos denominados de “bicos” são popularizados no contexto brasileiro há muitos anos. Entretanto, no atual cenário,

²⁸ FILGUEIRAS, Vitor *et al.* Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 4. p. 59-78. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

²⁹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

³⁰ TONELO, Iuri. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008? In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 9. p. 139-148. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

³¹ DESEMPREGO. **IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 14 jun. 2021.

³² ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4,0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 1. p. 11-22. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

a chamada “economia de bico” ganhou muito mais força devido às transformações advindas da Indústria 4.0 e do advento de novas tecnologias, da automação, da robótica e dos algoritmos.

As previsões são em dois sentidos, sendo o primeiro deles um mundo distópico, onde as máquinas tomaram o lugar do ser humano, e o outro um mundo utópico, onde o trabalho será emancipado. Nesse sentido, acredita-se que o aumento da automação nas próximas décadas poderá ser prejudicial para o trabalho. Ao contrário de outras revoluções tecnológicas, a Indústria 4.0 possui uma característica que a torna especial, que é a capacidade de atingir todos os ramos da economia capitalista simultaneamente³³.

Assim, as empresas para legitimar a exploração e a precarização do trabalho, afirmam que, diante de novas tecnologias de informação e comunicação atreladas à nova forma de organização do trabalho capitalista, é necessária uma adaptação do mercado de trabalho. Todavia, o trabalho como é concebido nas plataformas digitais é exploratório, e submete o trabalhador a um regime de trabalho sem direitos trabalhistas. A forma mascarada de uma falsa autonomia do empregado conjuntamente com a alta taxa de desemprego no Brasil, vem colocando a longa construção legislativa trabalhista à prova.

3. Análise do aplicativo *IFOOD*

O modelo de negócio da empresa *Ifood* é uns dos exemplos mais conhecidos do trabalho *on demand* em plataformas digitais. O *Ifood* é uma empresa de entrega que se popularizou no Brasil a partir de 2011, sendo considerada uma gigante do ramo, movida por uma plataforma digital que se utiliza de algoritmos e capturas de dados. De forma geral, as empresas de *delivery* de comida são bastante populares no Brasil. Estima-se que as empresas de entregas de comida via aplicativo movimentam cerca de R\$11 bilhões no país, conforme dados da Associação Brasileira de Bares e Comércio³⁴.

No caso do *Ifood*, a empresa se autodenomina um agente “intermediador” entre as relações do estabelecimento parceiro (restaurante contratante) e os clientes finais (consumidor final do produto). A empresa em seu site oficial informa que é uma “plataforma que faz

³³ FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 10. p. 149-158. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

³⁴DELIVERY movimenta R\$11 bilhões por ano. **Abrasel**, 2019. Elaborado pela Associação brasileira de bares e restaurantes (ABRASEL). Disponível em: <https://abrasel.com.br/noticias/noticias/delivery-movimenta-r-11-bilhoes-por-ano-enquanto-franquias-de-alimentacao-diversificam-a-oferta-de-produtos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

parcerias com restaurantes disponibilizando seu cardápio online e oferecendo visibilidade de novos clientes”³⁵.

O funcionamento da plataforma é dividido entre três protagonistas: cliente, restaurante, entregador. Primeiro temos os clientes que, ao se cadastrarem no aplicativo, se depararam com uma imensa quantidade de opções de restaurantes, podendo escolher qualquer um dos restaurantes membros do sistema do aplicativo para realizar o pedido. Depois, temos a figura do restaurante, que é o responsável pela produção da mercadoria. No caso do restaurante, o *Ifood* oferece alguns pacotes de serviços que variam a depender do plano de adesão. Além disso, o restaurante deverá conceder ao *Ifood* uma comissão de 12% a 23%³⁶. Já em relação aos entregadores, em seu site oficial a empresa oferece as etapas para que a pessoa interessada no trabalho se cadastre na plataforma. Assim, é orientado ao interessado que, antes de se cadastrar na plataforma, é necessário possuir: *smartfone*, planos de dados 3G, veículo de entrega, caixa térmica ou baú térmico, conta bancária e, para entregas de bicicletas, um RG atualizado³⁷.

Logo após o cadastro na internet, o trabalhador é informado que passará por uma análise pela empresa e poderá ser chamado para trabalhar. A velocidade de contratação é muito maior que em outros trabalhos com carteira assinada, pois todo processo é realizado de forma *online*. Após serem chamados para trabalhar, os entregadores recebem da empresa roupas e mochilas com o *slogan*³⁸ da marca.

É importante ressaltar que só começam a trabalhar depois que aderem às condições presentes nos “termos e condições de uso *Ifood* para entregadores”. A adesão também só é concedida mediante o reconhecimento da negativa de vínculo empregatício. Deste modo, nos termos e condições de uso *Ifood* para entregadores datado de 30 de julho de 2020³⁹, no item 2.2.3 estabelece:

Os entregadores reconhecem e concordam que o *Ifood* não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao *Ifood* tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas - Assim a atividade de entrega e tudo quanto decorrente ou relativo a tal atividade, é de responsabilidade exclusiva do entregador. 2.7 Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utiliza dos próprios recursos para a execução das atividades de

³⁵ TERMO e condições de uso do *Ifood* para entregadores. **Portal do entregador *Ifood***, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 23 jul. 2021

³⁶ TERMO e condições de uso do *Ifood* para entregadores. **Portal do entregador *Ifood***, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/#term-0>. Acesso em: 23 jul. 2021

³⁷ COMO fazer o seu cadastro para entrega? **Portal do entregador *Ifood***, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/cadastro-ifood/>. Acesso em: 23 jul. 2021.

³⁸ Termo estrangeiro utilizado para destacar a marca da empresa, geralmente utilizado em uma frase ou uma palavra de fácil memorização, também usada para propaganda da empresa.

³⁹ TERMO de uso do App. **Portal do entregador *Ifood***, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/destaque-home/termosdeuso-old/>. Acesso em: 23 jul. 2021.

entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o Ifood e os entregadores...

Além disso, o trabalhador é informado que o risco na prestação de serviço é de exclusiva responsabilidade do mesmo. Logo, se vier a se acidentar, sofrer assalto, bater de moto/bicicleta a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade. O pagamento pela entrega é influenciado pelo chamado “valor da rota”, sendo esse valor definido por três fatores, que são: retirada do restaurante, entrega para o cliente e distância percorrida. Esse valor varia conforme a cidade, horário, dia da semana e forma de entrega, sendo o valor mínimo de entrega em 2021 de R\$5,31, podendo ser majorado conforme os km rodados pelo entregador⁴⁰.

Para arrematar trabalhadores para a empresa, o *Ifood* se utiliza de alguns argumentos, dentre os quais destacam-se: os trabalhadores são livres podendo realizar entrega quando e onde quiserem; não precisam passar por processo seletivo; não existe necessidade de treinamento para entrega; não se exige disponibilidade e nem periodicidade para realização das entregas; não há fiscalizam das atividades dos entregadores. Deste modo, a empresa alega não possuir vínculos empregatícios com seus colaboradores, sendo os próprios colaboradores os responsáveis por eventuais custos operacionais, despesas, pagamentos de tributos e taxas.

O modelo de atividade descrito acima é um típico modelo de trabalho via plataformas digitais. O que se observa é que as relações de trabalho que anteriormente eram executadas de forma totalmente diferente pelos motoboys, se modificaram com a implantação dos sistemas de plataformas digitais. Por exemplo, no começo da popularização da atividade dos motoboys, em 1980, as empresas ofereciam todo equipamento necessário, inclusive os meios de locomoção⁴¹. Hoje, além de arcar com o risco da atividade, os motoboys precisam possuir os próprios meios de execução do trabalho, como por exemplo sua moto particular para trabalhar.

Existe uma grande diferença de como o trabalho é apresentado pela empresa e como ele realmente é realizado no cotidiano dos motoboys. As empresas utilizam-se do argumento de que as plataformas e aplicativos fornecem ao trabalhador o benefício que o emprego de carteira assinada não ofereceria, como por exemplo, flexibilidade e autonomia. Ainda, fazem referência que o modelo de trabalho ora estabelecido, faz com que o mercado disponha de muitas vagas de emprego.

⁴⁰ COMO é calculado o valor de cada entrega? **Portal do entregador Ifood**, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-e-calculado-o-valor-de-cada-entrega/>. Acesso em: 23 jul. 2021.

⁴¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 7. p. 112-124. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

As empresas que utilizam das plataformas digitais enquadram esses trabalhadores como autônomos, porém o que existe na verdade é uma falsa autonomia, atrelada à falsa sensação de liberdade e flexibilidade.

Como exemplo de exploração e precarização, bem como falta de autonomia e flexibilidade, segue alguns pontos importantes das atividades desempenhadas pelos entregadores aqui no Brasil⁴²: 1) Os entregadores não possuem acesso ao valor que o restaurante paga ao *Ifood*. Nesse sentido, não possui acesso ao real valor de frete que o restaurante paga para a intermediadora; 2) Os entregadores não podem negociar o valor do frete; 3) O aplicativo informa o valor, o local de retirada e o local de entrega final; 4) O entregador pode recusar a entrega, porém é informado pelo aplicativo que depois de três recusas será bloqueado do aplicativo; 5) O aplicativo estipula um tempo para a retirada da entrega no restaurante e, caso o entregador não aparecer no tempo estipulado, a entrega será passada para outro entregador. Nesse caso o entregador que não cumpre o tempo de retirada é bloqueado pelo aplicativo, podendo retornar ao trabalho depois que finda o tempo de bloqueio; 6) O tempo de entrega é estipulado pelo aplicativo conforme produção, e influencia diretamente na remuneração do entregador; 7) O trabalhador não possui horário definido de trabalho estipulado pela empresa. Entretanto, alguns trabalhadores costumam ficar de 12 a 22 horas à disposição do aplicativo; 8) O aplicativo usa de premiações para estimular o trabalhador. Geralmente essas premiações consistem em metas difíceis de serem cumpridas e possuem tempo estipulado para realização; 9) O entregador não possui acesso ao banheiro para realizar suas necessidades básicas durante o trabalho, bem como não tem acesso a água ou local coberto para abrigo durante a chuva; 10) O login no aplicativo da empresa é utilizado de forma individual, como via de regra o entregador é impedido de transferir o login⁴³.

Conforme demonstrado acima, o aplicativo determina cada detalhe do trabalho a ser realizado, qual a maneira que deve ser realizado, o valor a ser pago, o tempo de entrega e de retirada do pedido, o trajeto a ser percorrido, a necessidade de o trabalho ser realizado de forma pessoal pelo entregador, dentre outros.

Acrescentando aos exemplos acima, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras enumeram pontos importantes que demonstram que não existe a liberdade defendida pelas empresas. De

⁴² Informações extraídas dos depoimentos prestados no processo nº1000100-78.2019.5.02.0037 da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo.

⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença nº 1000100-78.2019.5.02.0037, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ministério Público do Trabalho. Ifood S.A.; Rapiddo S.A. Relator: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo, SP, 27 de janeiro de 2020. Acesso em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000100-78.2019.5.02.0037/2>.

acordo com eles, as empresas determinam quem pode trabalhar, na medida em que o trabalhador está sujeito ao aceite da empresa ao se cadastrar na plataforma. Além disso, impõem condições para o cadastro, como por exemplo, o acesso à *internet* 3G, possuir *smartphone*, dentre outros⁴⁴.

Outro ponto é que a empresa determina o que será feito, e o trabalhador deve agir conforme a determinação da empresa. A empresa escolhe qual trabalhador realizará o serviço, além de não permitir a captação de clientes durante o trabalho. A forma como a atividade é desempenhada também é determinada pela empresa, seja deliberando o trajeto ou o comportamento dos trabalhadores perante os clientes⁴⁵.

Os valores a receber pelo serviço também são definidos de forma unilateral pela empresa. Outro ponto importante é que os trabalhadores são pressionados a ficarem muito tempo à disposição da empresa, sendo recorrentes as promoções que incentivam os trabalhadores a ficarem mais tempo à disposição da empresa ou até mesmo a trabalharem em feriados e fins de semana. Além disso, a empresa expõe seu controle sobre o trabalhador na medida em que ameaça o bloqueio ou até mesmo a possibilidade de dispensa das atividades, tudo influenciado pelo agir do trabalhador na realização do trabalho⁴⁶.

Dessa forma, observamos que não existe uma liberdade como é defendido, o que na verdade existe é um controle orquestrado sobre o trabalhador, submetendo este à exploração do trabalho, a assumir os riscos do empreendimento, bem como a uma concorrência permanente entre os vários trabalhadores vinculados à plataforma. Nesse sentido, Marcos Consales⁴⁷ acrescentou:

...por meio das plataformas, as atividades e o comportamento dos trabalhadores e trabalhadoras são minuciosamente monitorados e avaliados, e ampliam-se o pagamento vinculado à produtividade, não ao tempo de trabalho.

A superexploração do trabalho dos entregadores fica caracterizada com aumento da intensidade do trabalho, aumento da exploração capitalista sob o trabalhador e ampliação da exploração da força de trabalho. O que ocorre nas relações de trabalho via plataformas digitais

⁴⁴ FILGUEIRAS, Vitor *et al.* Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 4. p. 59-78. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

⁴⁵ FILGUEIRAS, Vitor *et al.* Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 4. p. 59-78. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

⁴⁶ FILGUEIRAS, Vitor *et al.* Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 4. p. 59-78. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

⁴⁷ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas de plataforma, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 8. p. 125-137. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

é a tentativa de equiparação do ser humano a uma máquina, com o objetivo de desmonte da máquina jurídica por meio do modelo organizacional da cibernética⁴⁸.

4. Tutela jurídica dos entregadores do *I FOOD*: cenário normativo e horizonte jurisprudencial

A relação jurídica do trabalho se desdobra em duas, quais sejam, a relação de emprego e a relação de trabalho. A relação de emprego relaciona toda modalidade de contratação de trabalho humano. Por outro lado, a relação de trabalho engloba a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, relação de trabalho eventual, dentre outras prestações de trabalho⁴⁹.

Deste modo, o trabalho é considerado um gênero, que entre suas inúmeras espécies está presente na relação de emprego. Sendo assim, a afirmação de que o emprego sempre será uma forma de trabalho é correta⁵⁰.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz em seus art. 2º⁵¹ e art. 3º⁵² os requisitos para a caracterização da relação de emprego, que são: a pessoalidade, subordinação, onerosidade, natureza não eventual, e trabalho realizado por pessoa física. A ausência de algum desses requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado. Logo, pode-se definir empregado como toda pessoa física que preste serviço pessoal, de natureza não eventual, a empregador (pessoa física ou jurídica), com subordinação, mediante um pagamento (salário) e que não esteja sujeito a correr risco do negócio.

⁴⁸ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

⁵⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

⁵¹ 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.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

⁵² Art. 3º - Considera-se empregada 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.

Portanto, para analisar a relação laboral existente entre o trabalhador e a empresa *Ifood*, é necessário a presença dos cinco elementos fáticos-jurídicos citados acima. O primeiro é a necessidade de o trabalho ser prestado por pessoa física ou natural, visto que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho são destinados à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoa jurídica⁵³. Logo, na relação laboral existente entre o trabalhador e a empresa *Ifood*, verifica-se, sem dificuldade, que o trabalho é realizado por uma pessoa física, o entregador⁵⁴.

Já a pessoalidade, está relacionada às qualificações pessoais ou virtudes, como por exemplo, formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade. O indivíduo é contratado para prestar pessoalmente o serviço, não devendo ser substituído por outra pessoa aleatória. Logo, a relação emprego deve ser *intuitu personae*, ou seja, a pessoa prestadora de serviço não pode ser substituída por outra pessoa ao longo da concretização dos serviços pactuados⁵⁵. Nesse sentido, quando a empresa *Ifood* determina que o trabalho deverá ser realizado apenas pelo trabalhador cadastrado no aplicativo, a pessoalidade na relação laboral fica automaticamente caracterizada. Essa imposição do *Ifood* é evidenciada na sua política interna, onde é vedado ao trabalhador compartilhar seu usuário no aplicativo, não existindo possibilidade de transferência de login para outra pessoa. Outro ponto em que fica evidente o quesito pessoalidade é na solicitação de documentos pessoais, conta bancária pessoal, e foto de perfil que deve ser do trabalhador cadastrado no aplicativo⁵⁶.

A não eventualidade faz referência à ideia de permanência, que atua em duas frentes. De um lado temos a indispensabilidade da preservação do contrato de trabalho, evidenciando o princípio da continuidade da relação de emprego, no qual se incentiva, normativamente, a permanência do vínculo de emprego. Por outro lado, a ideia de permanência que vigora no direito do trabalho é a relacionada ao próprio instante em que se configura o tipo legal da relação empregatícia. Nesse sentido, o trabalho realizado pelo trabalhador não deve ser de forma esporádica, e sim contínuo⁵⁷.

Para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha característica de permanência, ainda que esta seja por um curto período determinado. Diante

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

⁵⁴ COMO fazer seu cadastro no *Ifood* para entregas. **Portal do entregador *Ifood***, 2020. Disponível: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/cadastro-ifood/>. Acesso em: 24 set. 2021

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

⁵⁶ COMO fazer seu cadastro no *Ifood* para entregas. **Portal do entregador *Ifood***, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/cadastro-ifood/>. Acesso em: 24 set. 2021

⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

das novas formas de trabalho que foram surgindo, foi necessário a modificação da legislação trabalhista. Uma importante inovação trazida pela Reforma Trabalhista de 2017⁵⁸ foi relacionada ao contrato intermitente que, apesar de ser um contrato de trabalho de natureza não contínua, ainda assim é considerado como contrato com vínculo empregatício⁵⁹. Essa nova figura de trabalho está presente no art. 443, §3º da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Portanto, a partir das transformações advindas da Reforma Trabalhista de 2017, a prestação de serviço com vínculo empregatício pode ser de forma não contínua, podendo haver alteração entre os períodos de atividade e inatividade do trabalhador. Logo, o mesmo entendimento relativo ao trabalho intermitente pode ser estendido para outras formas de trabalho, como por exemplo, o trabalho em plataformas digitais. No âmbito do trabalho oferecido pela plataforma *Ifood*, se o trabalhador deixar de prestar serviço por um dia ou durante um período, não haverá a desconfiguração do vínculo empregatício. Ademais, muitos desses trabalhadores utilizam o trabalho no aplicativo como principal fonte de renda, trabalhando quase todos os dias da semana e por mais de 8 horas⁶⁰.

A onerosidade é relacionada à prestação econômica, e é por meio dela que o sistema econômico consegue garantir a principal modalidade de conexão do trabalhador ao processo produtivo. A partir desse ponto de vista, observa-se que o valor econômico dado à força de trabalho que é colocada à disposição do empregador deve ser compensado através do conjunto salarial, que é o conjunto de verbas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação empregatícia. A onerosidade é um elemento fático-jurídico que compõe a relação empregatícia, sendo que um operador jurídico dificilmente conseguirá apontar uma relação laboral sem o quesito onerosidade, pois, de uma forma ou de outra, a contraprestação onerosa se fará presente ao longo da prestação de trabalho. A onerosidade do contrato de trabalho é

⁵⁸ A Reforma Trabalhista de 2017 faz referência a diversas modificações trazidas pela Lei 13.467 de 2017 para a CLT- Consolidação das leis Trabalhista

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

⁶⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença nº 1000100-78.2019.5.02.0037, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ministério Público do Trabalho. *Ifood* S.A; *Rapiddo* S.A. Relator: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo, SP, 27 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000100-78.2019.5.02.0037/1>. Acesso em: 24 jan. 2021

traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade⁶¹. Na relação de trabalho do *Ifood*, a onerosidade se apresenta de forma evidente, pois a própria empresa, através de seus *softwares*⁶² e de forma unilateral, determina o preço da entrega a ser pago ao trabalhador⁶³.

Por fim, para configuração da relação de emprego é necessário a presença da subordinação. Dentre todos os elementos fáticos jurídicos, esse é o que ganha maior destaque na conformação do tipo legal da relação empregatícia, sendo, possivelmente, o conceito mais polêmico dentre todos já citados. Com o surgimento de novas formas de trabalho, se faz necessário uma nova análise da interpretação e aplicação da subordinação nas relações laborais, bem como sua distinção em relação ao trabalho autônomo.

A diferença existente entre autonomia e subordinação é importante para entender o enquadramento dos trabalhadores de plataformas digitais. A palavra subordinação está ligada à ideia de ordenar, comandar, dirigir. Assim, a subordinação está caracterizada quando o tomador do serviço é quem determina o tempo de trabalho e o modo de sua execução. A determinação do tempo engloba toda interferência do tomador do serviço, desde a determinação do início e da finalização da atividade a ser realizada. Já no modo de execução, o tomador de serviço determina como a atividade será realizada, na maneira operacional da prestação da atividade⁶⁴.

A subordinação é um marco essencial da relação de emprego, não havendo concretização da relação de emprego sem que haja subordinação. Nesse sentido, Delgado ressaltou que a subordinação se caracteriza por ser uma “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”⁶⁵.

De modo contrário, a autonomia está relacionada à capacidade de governar ou dirigir pelos próprios meios. Assim, o trabalho autônomo é definido como sendo, “em última análise, caracterizado pelo fato de o trabalhador (o prestador dos serviços) ser o responsável pela definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado”⁶⁶.

O trabalhador autônomo se diferencia do empregado contratado pelo quesito subordinação em relação ao empregador. A ideia trazida pela autonomia é que o próprio

⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

⁶² Software é termo técnico para uma sequencias de instruções de um programa de computador que pode ter uma linguagem codificada, que é interpretada e executa por um computador.

⁶³TERMO de uso do App. **Portal do entregador Ifood**, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/destaque-home/termosdeuso-old/>. Acesso em: 23 jul. 2021.

⁶⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

trabalhador determine como prestará o serviço, possuindo a direção central no cotidiano de prestação do serviço⁶⁷.

Conforme dito, autonomia e subordinação são definições opostas uma da outra. Contudo, o que se observa nos trabalhos via aplicativos é uma falsa autonomia, no sentido de que a subordinação se esconde na autonomia. Nesse sentido, Luciano Martinez acrescentou⁶⁸:

Independentemente do que se fale nas tentativas de contrastar autonomia e subordinação, fato é que esta passou a estar muitas vezes escondida na fachada da autonomia. O eufemismo a encobriu mediante palavras e expressões maquiadas. Em lugar de “ordem”, passaram a falar em “orientação”; em vez de “satisfações ao empregador”, começaram a referir as “expedições de relatório”, em lugar de “cumprimento de horário de trabalho” preferem referenciar a “pontualidade profissional”. Falsos autônomos — quando isso é o caso — mantêm-se claramente subordinados, mas, para garantir a continuidade dos seus serviços, afirmam-se plenamente independentes.

Além disso, Delgado acrescenta que quando a autonomia for mera simulação de contrato de trabalho, deve-se configurar a relação de emprego conjuntamente com todos os efeitos jurídicos correspondentes⁶⁹.

Portanto, a subordinação se faz presente quando há controle de produção, de tarefas, do horário, do itinerário e do local de prestação de serviço. A subordinação também é identificada quando se tem presença de ordens e punições na relação laboral. Com relação ao trabalhador do aplicativo *Ifood*, a primeira ressalva a se fazer é relativa ao padrão de funcionamento das empresas de aplicativo, que de forma direta ditam as obrigações aos trabalhadores, impossibilitando-os de agir livremente.

Dessa forma, a presença de subordinação se mostra evidente na relação laboral dos trabalhadores do *Ifood*, destacando-se alguns pontos. O primeiro é que os trabalhadores não negociam com o *Ifood* os termos impostos no contrato de adesão, uma vez que esses termos são determinados de forma unilateral pela empresa. O modo de execução do trabalho é determinado pelo aplicativo, ou seja, quem gerencia o serviço é a empresa. A empresa determina o local de retirada e de entrega do produto. O trabalhador apenas obedece às diretrizes estabelecidas. O trabalhador não pode escolher clientes ou serviços, ele apenas executa o que a empresa estabelece. O trabalhador pode sofrer bloqueio pelo aplicativo caso não cumpra o serviço que foi estabelecido. Ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço pela prestação de serviço. A fixação de preço é uma característica presente no trabalho autônomo, onde o

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

⁶⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

trabalhador tem liberdade de estabelecer o valor de sua prestação de serviço. De modo contrário, o trabalhador com vínculo empregatício não possui essa liberdade, pois o valor da prestação de serviço é estabelecido de forma unilateral pelo contratante⁷⁰.

Assim, fica evidente a presença dos cinco elementos fático-jurídicos de configuração de vínculo empregatício na relação existente entre os trabalhadores e o *Ifood*.

Os defensores do trabalho pelas plataformas digitais argumentam, como já visto, que o trabalhador se enquadra nas figuras autônomas. A autonomia nesse sentido é defendida como um meio de legitimar a não contratação legal do trabalhador conforme os trâmites da CLT⁷¹.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho possui um importante papel a fim de solucionar esse entrave, pois o não enquadramento desses trabalhadores em nenhuma dessas categorias cria uma zona peculiar no direito do trabalho. Alguns autores defendem a criação de uma nova categoria para o enquadramento desses trabalhadores. Um dos motivos defendidos é que a caracterização da relação de emprego como sendo empregatícia, faria com que muitos modelos de novos negócios ficassem inviáveis de se sustentar. Logo, defendem a criação da categoria de “trabalhador independente”, figura a qual estaria em posição intermediária entre os empregados e os autônomos. Esses trabalhadores teriam semelhanças com os contratados independentes, uma vez que poderiam escolher onde e como trabalhar, mas existiriam restrições colocadas pelas plataformas intermediadoras⁷².

Ainda assim, essa figura intermediária não seria a ideal, pois os trabalhadores ainda poderiam ser explorados, além de produzir uma possível precarização devido à falta de alguns benefícios sociais que os trabalhadores contratados recebem. Então, é preciso ponderar sobre a ideia da criação dessa nova categoria de trabalhador independente, já que um dos principais objetivos é a proteção do trabalhador.

Já Rafael Grohmann acredita que existem três movimentos possíveis como alternativas para o cenário contemporâneo: a primeira delas é a regulamentação do trabalho nas plataformas como empregados e não como autônomos, além do estabelecimento de diretrizes para a realização do trabalho nos moldes das diretrizes da Organização Internacional do Trabalho. A segunda é a organização coletiva dos trabalhadores de aplicativos através da sindicalização dos trabalhadores. Já a terceira seria a construção de lógicas de organização do trabalho, como o

⁷⁰ TERMO e condições de uso do *Ifood* para entregadores. **Portal do entregador *Ifood***, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/#term-0>. Acesso em: 23 jul. 2021

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

⁷² OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

cooperativismo de plataforma. Nesse sentido, o cooperativismo de plataforma envolve, por exemplo, a transparência de dados, trabalho coordenados e rejeição de vigilância excessiva no ambiente de trabalho⁷³.

Outra alternativa seria a regulação do trabalho seria a regulamentação da concorrência. A regulamentação da concorrência tem como objetivo alcançar níveis básicos que garantam o mínimo da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas, devendo ocorrer em três pontos: entre as nações, entre as empresas e entre os trabalhadores. A regulamentação da concorrência entre as nações, parte da tentativa da Organização Internacional do Trabalho⁷⁴ de acrescentar patamares mínimos de direitos no trabalho, tem como objetivo o fim da concorrência desleal de um país para outro, evitando o surgimento de padrões fora do ideal de vida e trabalho. A regulamentação das empresas parte da ideia de que as empresas de um mesmo setor devem competir em patamares iguais em relação às obrigações para com seus empregados, sendo dever de cada Estado construir esses patamares mínimos de concorrência, devendo regular o mercado. A regulamentação entre os trabalhadores seria no sentido de garantir a concorrência leal entre os trabalhadores. O objetivo desse mecanismo é impedir que haja competição entre os trabalhadores, que acarretaria níveis mais baixos de condições de trabalho⁷⁵.

Nesse sentido observa-se que a regulamentação dessas condições, conforme defendido, é um cenário positivo para todos e faz com que o trabalhador não seja colocado em uma situação de exploração e precariedade, além de fazer com que empresas possam competir em patamares iguais, não usufruindo de vantagem de mercado em cima de outras empresas que estão corretamente regularizadas.

Entretanto, conforme Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras ressaltaram, a concepção de que o direito do trabalho gera desemprego tomou conta do discurso da maioria da população, afetando diretamente o debate sobre a regulação dos aplicativos e das plataformas digitais, em especial pela condição aparentemente flexível em que os trabalhadores das plataformas se encontram, sendo esse o novo “adeus à classe trabalhadora”⁷⁶.

⁷³ GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 6. p. 93-110. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales

⁷⁴ Organização Internacional do Trabalho: é uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU), com foco nas relações de trabalho, principalmente no âmbito internacional.

⁷⁵ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

⁷⁶ FILGUEIRAS, Vitor *et al.* Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 4. p. 59-78. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

E nesse sentido estamos mais do que nunca diante desse “adeus”, já que o cenário de trabalho apresentado pelas plataformas é vantajoso para empresa e para visão capitalista. Com o silêncio jurídico confirmando esse cenário, é possível que essas novas figuras de relação de trabalho se expandam para diversas outras modalidades, que, até então, são protegidas pela CLT. A maioria dos autores, conforme demonstrado, reconhecem a exploração e precarização do trabalho nesse cenário, sendo que em muitos casos se defende que a solução é apenas uma: o enquadramento jurídico dos trabalhadores das plataformas digitais.

Por outro lado, a jurisprudência brasileira tem traçado caminhos diferentes. Uma pesquisa realizada pela empresa especializada Data Lawyer⁷⁷, revelou que até julho de 2020 existiam 935 processos relacionados com empresas de aplicativo, nos quais a maioria se tratava de análise de reconhecimento de vínculo empregatício. Naquele momento já haviam sido julgadas 432 ações, das quais apenas 5 foram favoráveis aos entregadores e 172 favoráveis às empresas. Outros 97 pedidos tiveram acordos entre as partes, 81 pedidos foram parcialmente aceitos, e em 40 houve desistência. O restante dos pedidos foi arquivado, prescrito ou encerrado por outras questões processuais⁷⁸.

O cenário jurisprudencial brasileiro é propenso a negar o vínculo empregatício desses trabalhadores. Pode-se também observar que os trabalhadores possuem mais chances de terem o vínculo empregatício reconhecido em casos isolados do que de modo coletivo.

Nesse sentido, cabe destacar a ação civil pública ACP-1000100-78.2019.5.02.0037⁷⁹ em que o Ministério Público do Trabalho ingressou no judiciário contra as empresas de aplicativo *Ifood* e *Rappi*. Em síntese, o MPT-SP pedia o reconhecimento do vínculo empregatício e a condenação das empresas à contratação dos trabalhadores, uma vez que, no entendimento MPT-SP, os trabalhadores eram contratados como empregados de modo disfarçado nas figuras de trabalhadores autônomos, com o intuito sonegar o vínculo e os direitos dos entregadores. Por outro lado, a empresa negou os fatos, alegando em síntese que os trabalhadores não possuem vínculo empregatício.

⁷⁷ OLIVON, Beatriz. **Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo**. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/07/24/placar-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-as-empresas-de-aplicativo.ghtml>. Acesso em: 14 ago. 2021.

⁷⁸ Pesquisa encomendada pela Revista Valor Econômico a empresa especializada em jurimetria Data Lawyer. Informação trazida a título de exemplificação do cenário jurisprudencial brasileiro relativo ao reconhecimento de vínculo empregatício.

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença nº 1000100-78.2019.5.02.0037, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ministério Público do Trabalho. *Ifood* S.A.; *Rapiddo* S.A. Relator: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo, SP, 27 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000100-78.2019.5.02.0037/1>. Acesso em: 24 jan. 2021.

A sentença proferida pela juíza negou a existência de vínculo empregatício, sendo que em seu entendimento os entregadores se enquadram na figura de autônomos. Segue o trecho da sentença:

...o entregador na forma de vinculação direta (nuvem) pode, ao se colocar em disponibilidade para receber chamadas para entrega, escolher a entrega que fará considerando que antes de aceitar lhe é dado conhecer a distância e o valor que será pago pela entrega, escolher o aplicativo por intermédio do qual fará a entrega uma vez que pode se vincular a diversos aplicativos de empresas diferentes se colocar a disposição para receber chamada nos diversos aplicativos ao mesmo tempo e, ainda, escolher rota por intermédio do aplicativo que melhor lhe convier. Considerando que o entregador pode recusar a chamada para a entrega, ou seja, pode escolher a entrega que fará, além de escolher por intermédio de qual aplicativo fará (para qual empresa fará), resta evidenciado que não está presente na relação em análise o requisito da pessoalidade. Dependendo da opção do entregador de se colocar ou não à disposição para a prestação do serviço também está ausente a figura da continuidade, assim entendida em sentido oposto ao da eventualidade.

Por fim, julgou a demanda improcedente, acrescentando:

...há uma parcela da população, em especial das gerações mais jovens, que não nutrem simpatia pelo contrato de emprego e não se amoldam às suas obrigações, não recebem bem a direção do empregador, não gostam de cumprir horários e regras, de modo que, o trabalho como empregado torna-se um fardo muito pesado e, em muitos casos, causador de distúrbios da saúde. [...] Observado o contrato de emprego sem romantismo, é de se esperar que haja uma parcela significativa da população com habilidades, capacidades e ânimo para o trabalho de outra forma que não em contrato de emprego...

A emblemática decisão foi um marco positivo até o momento para as empresas de entregas, por se considerar que a Ação Civil Pública caso julgada procedente afetaria ao enquadramento jurídico da coletividade dos trabalhadores. Atualmente, a ACP-100010078.2019.5.02.0037 não teve seu desfecho final, e ainda se encontra em sede recursal. Assim, a tendência dos tribunais brasileiros é no sentido do não reconhecimento do vínculo empregatício. A exemplo, segue trecho do Acórdão da 1ª turma de julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 8ª sessão ordinária⁸⁰:

Nessa linha, acresço que por mais relevante, necessário e urgente que seja o debate, no Brasil e no mundo, sobre a inclusão socioeconômica dos trabalhadores vinculados às empresas gerenciadoras de plataformas virtuais - no contexto do chamado "capitalismo de plataforma", especialmente com a edição de um marco normativo adequado em que se defina um grau mínimo de proteção social -, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos, a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam nessas novas formas de trabalho.

⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Acórdão nº 0000415-88.2020.5.23.0107 (ROT), Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 8ª Sessão Ordinária. André Luiz Pereira Mota. SIS motos entrega expressa e serviços- Eirele, Ifood.com agência de restaurante online. Relator: Tarcísio Valente. Cuiabá, MT, 30 de março de 2021. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: Caderno Jurídico do TRT da 23ª Região. Cuiabá, 9 abr. 2021.

Apesar do entendimento majoritário da jurisprudência ser no sentido de não reconhecimento do vínculo empregatício, existem algumas exceções em que o trabalhador consegue reconhecimento do vínculo. Como exemplo, tem-se o Acórdão 0010761-96.2019.5.03.0008 (RORSum)⁸¹:

Inegável, portanto, a presença da subordinação, seja estrutural ou clássica - diante de magnitude do controle exercido de maneira absoluta e unilateral e da inegável e incontestável ingerência no modo da prestação de serviços, com inserção do trabalhador na dinâmica da organização, prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial. O Autor desenvolvia sua prestação de serviços submetido aos controles contínuos e sujeito à aplicação de sanções disciplinares no caso de infrações das regras estipuladas pela empresa, não sendo demais lembrar que esse controle quanto ao cumprimento dessas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorria por meio das avaliações e reclamações feitas pelos consumidores do serviço...

É importante ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho não pacificou o assunto quanto aos motoboys. Entretanto, a sinalização é que siga a mesma linha da decisão relativa à empresa Uber, no sentido do não reconhecimento do vínculo empregatício devido à ausência de subordinação e reconhecimento da autodeterminação do trabalhador⁸².

Recentemente, foi proposto pela deputada federal Tabata Amaral (PDT-SP) o projeto de lei PL n.3748/2020⁸³ com o objetivo de enquadramento jurídico do regime de trabalho *on demand*, que enquadra os trabalhos realizados através das plataformas digitais. A proposta, em trâmite, dispõe de normas específicas para esse novo regime, pois as novas normas não se submetem às diretrizes da CLT, com exceção das convenções coletivas e das multas e processos administrativos. A proposta visa preencher o vácuo jurídico em que esses trabalhadores se encontram, além da mínima proteção do trabalhador com a imposição de remuneração mínima. Nesse sentido, a proposta apresentada pela deputada federal seria a implantação da figura do trabalho *on demand* na legislação, na qual os trabalhadores não possuirão vínculo empregatício, porém terão prerrogativas a alguns direitos.

Por fim, pode-se elencar três possibilidades: a primeira seria o nascimento de uma nova categoria de trabalhador, que não serão submetidas às diretrizes da CLT e nem estarão sob o enquadramento da autonomia; a segunda possibilidade é o enquadramento desses trabalhadores

⁸¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0010761-96.2019.5.03.0008. Charles de Amorim Vilaverde. Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Relator: Des. Maria Cecília Alves Pinto. Sessão Virtual, 10 de junho de 2020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, 15 jul. 2020.

⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Marcio Vieira Jacob. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Brendo Medeiros. Brasília, DF, 5 de fevereiro de 2020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 7 fev. 2020.

⁸³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei. Projeto de lei de iniciativa da deputada federal Tabata Amaral com objetivo de instituir legalmente o trabalho *on demand*. Brasília: Câmara dos deputados. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em: 1 set. 2021

na CLT como contratados e assalariados; a terceira é a manutenção desses trabalhadores na condição de autônomos.

5. Conclusão

Conforme apontado, este artigo teve como objetivo analisar a tutela jurídica dos trabalhadores das plataformas digitais. A partir das contribuições dos autores aqui citados, conclui-se que, para o trabalhador, a ausência de regularização legal contribui diretamente, aliada com as condições de trabalho a que são submetidas, com a precarização do trabalho.

É certo que, uma vez criadas e disseminadas essas novas tecnologias pelo mercado, dificilmente se conseguirá retornar ao estado anterior, retirando ou proibindo essas inovações tecnológicas. Aliás, não se nega a importância das novas tecnologias para a população em geral, pois tais progressos tecnológicos são de suma importância para a sociedade. O que verdadeiramente se faz necessário é a regulamentação legal dessas atividades na sociedade, do mesmo modo que diversas outras formas de trabalho são regulamentadas. O objetivo deve ser o de proteger o trabalhador da exploração e condições degradantes, pois este é a parte mais vulnerável da relação, e não o de proibir as novas tecnologias de atuarem no mercado de trabalho.

As perspectivas do futuro não são promissoras dentro de um panorama de afirmação do Direito do Trabalho, haja vista o horizonte de enquadramento do trabalhador como autônomo enquanto saída de tutela jurídica a esses trabalhadores. Esse “novo padrão” é utilizado pelas empresas justamente para evitar o enquadramento na lei trabalhista. A intenção desses setores é justamente evitar que os trabalhadores sejam vistos como empregados e, conseqüentemente, possuidores de direitos. Mesmo diante de inúmeras provas de que o que realmente acontece é a contratação desses trabalhadores como autônomos apenas como forma de camuflar a existência de vínculo.

Apesar desse olhar pessimista, o que se espera é que haja regularização da legislação diante dessa nova forma de trabalho, com o objetivo principal de proteger o trabalhador. Além disso, é necessário que os trabalhadores estabeleçam uma consciência da real situação em que se encontram, se mobilizando e organizando para que haja mudança. A verdade é que ainda existem, dentro da classe desses trabalhadores, aqueles que não reconhecem sua verdadeira posição no sistema produtivo, pois não existe uma consciência de classe. Somente no momento em que os trabalhadores reconhecerem essa posição precária e recorrerem aos seus direitos, e a sociedade de forma geral também assim reconhecer, é que a situação poderá, de fato, começar a ser modificada.

Referências Bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4,0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei. Projeto de lei de iniciativa da deputada federal Tabata Amaral com objetivo de instituir legalmente o trabalho *on demand*. Brasília: Câmara dos deputados. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em: 1 set. 2021

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Acórdão nº 0000415-88.2020.5.23.0107 (ROT), Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 8ª Sessão Ordinária. André Luiz Pereira Mota. SIS motos entrega expressa e serviços- Eirele, Ifood.com agencia de restaurante online. Relator: Tarcísio Valente. Cuiabá, MT, 30 de março de 2021. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: Caderno Jurídico do TRT da 23ª Região. Cuiabá, 9 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0010761-96.2019.5.03.0008. Charles de Amorim Vilaverde. Ifood.com Agencia de Restaurantes Online S.A. Relator: Des. Maria Cecília Alves Pinto. Sessão Virtual, 10 de junho de 2020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, 15 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença nº 1000100-78.2019.5.02.0037, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ministério Público do Trabalho. Ifood S.A; Rapiddo S.A. Relator: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo, SP, 27 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000100-78.2019.5.02.0037/1>. Acesso em: 24 jan. 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Marcio Vieira Jacob. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Brendo Medeiros. Brasília, DF, 5 de fevereiro de 2020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 7 fev. 2020.

COMO é calculado o valor de cada entrega? **Portal do entregador Ifood**, 2021. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-e-calculado-o-valor-de-cada-entrega/>. Acesso em: 23 jul. 2021.

COMO fazer o seu cadastro para entrega? **Portal do entregador Ifood**, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/cadastro-ifood/>. Acesso em: 23 jul. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELIVERY movimentada R\$11 bilhões por ano. **Abrasel**, 2019. Elaborado pela Associação brasileira de bares e restaurantes (ABRASEL). Disponível em: <https://abrasel.com.br/noticias/noticias/delivery-movimentada-r-11-bilhoes-por-ano-enquanto-franquias-de-alimentacao-diversificam-a-oferta-de-produtos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

DESEMPREGO. **IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 14 jun. 2021.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

FIGUEIRA, Carlos. Algoritmos, subsumção do trabalho, vigilância e controle: novas estratégias de precarização do trabalho e colonização do mundo da vida. **Eptic**, [S.I.], v. 21, n. 1, jan. 2019. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/10921>. Acesso em: 7 jun. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor *et al.* Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas de plataforma, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas de plataforma, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

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

MACHADO, Leandro. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. **BBC New Brasil**, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>. Acesso em: 07/06/2021.

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

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVON, Beatriz. **Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo**. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/07/24/placar-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-as-empresas-de-aplicativo.ghtml>. Acesso em: 14 ago. 2021.

SACOMANO, José Benedito *et al.* **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Edgard Blucher, 2018.

SANTOS, Leon. **Revolução 4.0**: quarta revolução industrial já está em vigor e deve mudar a realidade que conhecemos. 2019. Revista Brasileira de Administração Ano 30, n° 132; setembro- outubro de 2019. Disponível em: <https://online.flippingbook.com/view/444900/22/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. Tradução: Daniel Moreira Miranda.

SOPRANA, Paula. Concentração de motoboys em segundo “breques dos Apps” é fraca em São Paulo. **Folha de S.Paulo**, 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/concentracao-de-motoboys-em-segundo-breque-dos-apps-e-fraca-em-sao-paulo.shtml>>. Acesso em: 07/06/2021.

TERMO de uso do App. **Portal do entregador Ifood**, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/destaque-home/termosdeuso-old/>. Acesso em: 23 jul. 2021.

TERMO e condições de uso do Ifood para entregadores. **Portal do entregador Ifood**, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 23 jul. 2021

TERMO e condições de uso do Ifood para entregadores. **Portal do entregador Ifood**, 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/#term-0>. Acesso em: 23 jul. 2021

TONELO, Iuri. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008? In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

WOODCOCK, Jamie. O Panóptico Algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão de controle. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.