

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR JACY DE ASSIS

VINICIUS DE CAMARGO

A TERCEIRIZAÇÃO UBERIZADA: UM ESTUDO DO CASO IFOOD

UBERLÂNDIA/MG

2022

VINICIUS DE CAMARGO

A TERCEIRIZAÇÃO UBERIZADA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO CASO IFOOD

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito Professor Jacy de Assys da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Humberto Bersani

UBERLÂNDIA/MG

2022

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU com dados informados pelo próprio autor.

Camargo, Vinicius de, 2022 – A terceirização uberizada: um estudo do caso iFood / Vinicius de Camargo. – 2022

Orientador: Humberto Bersani

Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal de Uberlândia, Graduação em Direito.

VINICIUS DE CAMARGO

A TERCEIRIZAÇÃO UBERIZADA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO CASO IFOOD

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito Professor Jacy de Assys da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Humberto Bersani

Uberlândia, 14/02/2022

Banca Examinadora:

Nome – Titulação (sigla da instituição)

Dedico este trabalho aos meus pais, sem os quais eu jamais teria conseguido ingressar em uma Universidade Pública.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores que tive antes de ingressar na Faculdade. Sem vocês, nada seria possível.

Ao professor Helvécio Damis de Oliveira Cunha por me oportunizar a realização de uma iniciação científica.

À minha orientadora Juliane pela paciência, dedicação e empenho.

Ao meu orientador Humberto pelo carinho e dedicação.

À minha namorada por me fazer conhecer e viver o amor.

Aos amigos, tanto os mais novos de Uberlândia, como os mais antigos de São Carlos, que tornam minha vida mais alegre.

Agradeço também à Faculdade de Direito e à Universidade Federal de Uberlândia.

“[...] Cidades são aldeias mortas, desafio nonsense
Competição em vão, que ninguém vence
Pense num formigueiro, vai mal
Quando pessoas viram coisas, cabeças viram degraus

No pé que as coisas vão, Jão
Doidera, daqui a pouco, resta madeira nem pros caixão
Era neblina, hoje é poluição
Asfalto quente, queima os pés no chão
Carros em profusão, confusão
Água em escassez, bem na nossa vez
Assim não resta nem as barata
Injustos fazem leis e o que resta pro cêis?
Escolher qual veneno te mata.”

(EMICIDA, 2015)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso estuda o fenômeno da uberização sob uma perspectiva crítica. Através da revisão bibliográfica, marcada pela interdisciplinariedade busca-se, inicialmente, demonstrar que o signo da precarização está insculpido no mundo do trabalho brasileiro, não sendo a flexibilização uma novidade. Ademais, busca-se analisar as diversas modificações no processo de exploração da classe-que-vive-do-trabalho. Tal análise adota, como marco teórico, a obra do teórico Ricardo Antunes e sua perspectiva marxista perpassa esta análise. Passa-se, então, a delinear o recente fenômeno da uberização que, sob o discurso de inovação tecnológica, explora os trabalhadores, negando-lhes o vínculo empregatício. Em meio a esse grande universo de empresas aplicativo, estuda-se especificamente o *iFood*, atuante no mercado de *delivery*. Analisou-se, então, como a empresa surge e seus posicionamentos. Para compreender como o Judiciário Trabalhista vem enfrentando a questão da uberização, analisou-se também uma série de julgados trabalhistas, de forma que foi possível verificar a grande divergência jurisprudencial. Por fim, concluiu-se que o *iFood* mescla elementos típicos da terceirização, especialmente na contratação por intermédio de operador logístico, com elementos da uberização, especialmente na contratação do entregador “nuvem” escamoteando o vínculo de emprego através de supostas parcerias e pequenas empresas.

Palavras-chave: Uberização. Emprego. Flexibilização.

ABSTRACT

This paper studies the phenomenon of uberization from a critical perspective. Through the bibliographic review, marked by interdisciplinarity, initially, it seeks to demonstrate that the sign of precariousness is inscribed in the history of Brazilian work, and flexibilization is not a novelty. Furthermore, it seeks to analyze the various changes in the process of exploitation of the class-that-lives-from-work. Such analysis adopts as a theoretical framework the work of the theorist Ricardo Antunes and his Marxist perspective permeates this analysis. So, the paper starts to describe the recent phenomenon of uberization, which under the discourse of technological innovation exploits workers by denying them the formal job. In the midst of this large universe of application companies, iFood that active in the delivery business, is specifically studied. It was analyzed, then, how the company arises and its positioning. In order to understand how the Labor Judiciary has been facing the matter of uberization, a series of lawsuits was also analyzed, and this analyse showed the great divergence of jurisprudence. Finally, it was concluded that iFood mixes typical elements of outsourcing, especially in hiring through a logistics operator, with elements of uberization, especially in the hiring of the "cloud" delivery person, hiding the employment relationship through supposed partnerships and small companies.

Keywords: Uberization. Employment. Flexibilization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: BREVE HISTÓRICO DO (DES)EMPREGO NO BRASIL	14
1.1 Da abolição da escravatura a década de 1920.....	16
1.2 Do golpe de 1930 ao final do século XX.....	18
1.3 Da década de 1980 aos dias de hoje	22
2. O ALVORECER DA UBERIZAÇÃO.....	32
2.1 A regulação trabalhista da uberização	37
3. O CASO IFOOD: DELINEAMENTO DA EMPRESA E ANÁLISE DE DECISÕES	50
3.1 Contextualização e delineamento da empresa <i>Ifood</i>.	50
3.2 Análise Jurisprudencial	55
3.2.1 Das ações coletivas.....	60
3.2.2 Das ações individuais	62
3.3 Análise crítica da jurisprudência	68
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
REFERÊNCIAS	72
ANEXO A: LISTA DOS PROCESSOS ANALISADOS NO TRT-2.....	77
ANEXO B: LISTA DOS PROCESSOS ANALISADOS NO TRT-3.....	80

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso visa estudar de que forma o recente fenômeno da uberização se enquadra no contexto laboral brasileiro e como a Justiça do Trabalho tem lidado com ele.

A uberização, também denominada de economia colaborativa, economia de compartilhamento, economia *on-demand*, economia do bico, *crowdwork*, *crowdsorce*, economia-Uber, capitalismo de plataforma, economia de pares, economia disruptiva, economia de acesso ao excesso, capitalismo baseado em multidão (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018; KALIL, 2019), entre outros, é retratada por parte relevante da literatura como um fenômeno recente de alteração da organização das relações de trabalho, marcada pela flexibilização das relações laborais, utilização das tecnologias da informação, individualização e invisibilização das relações de trabalho.

Krein *et al.* (2021) compreende, como contratação flexível, “as modalidades alternativas introduzidas em relação ao ‘contrato padrão de emprego’ (*standard employment relationship*) nas quais o contrato é determinado por serviço prestado, intermitente ou parcial, em que há maiores facilidades para despedir e os custos do empregador são menores” (p. 152). A partir de Vasapollo (2006), Krein *et al.* cita as seguintes características do contrato flexível:

- 1) o horário previsto não é em tempo integral; 2) o rompimento do vínculo está pré-programado; 3) os direitos trabalhistas são mais rebaixados; 4) aumenta a liberdade do empregador em manejar a quantidade de horas a serem contratadas; 5) as responsabilidades do empregador são diminuídas; 6) a busca de as empresas em descaracterizar a relação de emprego.

Filgueiras e Antunes (2020) denominam esse grande montante de nomenclaturas de nova gramática do capital, na qual se opera uma metamorfose no real significado etimológico das palavras, sendo que o trabalhador precisa manter a resiliência, atuar com sinergia, converter-se em colaborador e parceiro, além de vangloriar-se da condição de empreendedor.

Conforme Filgueiras e Antunes, estas terminologias visam abarcar:

- fenômenos que possuem as seguintes identidades típicas das TIC: 1) contatos online entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada

produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade) (p. 31, 2020).

Para Nogueira *et al.*, a “uberização é um processo no qual as relações de trabalho são individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e exploração do trabalho” (p. 11, 2020). Nogueira *et al.* (2020) afirma ainda que, ao contrário do que ditava a tese do fim do trabalho¹, da classe-que-vive-do-trabalho² e da teoria do valor, o que se vê em verdade é a ampliação do trabalho precário, que se espalha desde a indústria de *softwares* até os *call-center*, alcançando indústrias, agroindústria, *fast-food*, sendo difícil encontrar hoje um emprego que não seja dependente do aparelho celular.

O problema da denominação, para além de uma questão terminológica, exprime muitas vezes o escopo do estudo. Termos como ‘economia de compartilhamento’, ‘economia de pares’, entre outros, revelam muitas vezes um olhar positivo acerca dessas novas relações, promovendo uma noção de que essas atividades seriam diversas e redistributivas. Há uma série de críticas ao uso do termo compartilhamento, posto que o ato de compartilhar derivaria de relações que não intentam lucro, e, quando esta relação ocorre no mercado, há em verdade relação de consumo e não compartilhamento (KALIL, 2018).

Tal discussão acerca do termo economia de compartilhamento tem especial relevo para este trabalho, em especial pelo fato de as empresas utilizarem-se desses termos para explicarem as relações as quais a empresa atua. A posição de perfil mais acrítico, segundo Filgueiras e Antunes (2020), é de que essas transformações tem sido benéficas para quem trabalha, pois, entre outros argumentos, fornecem a oportunidade de renda para trabalhadores, tornam a conexão entre serviços e consumidores facilitada e dinâmica, criam ambientes de trabalho mais atrativos para diferentes estilos de vida, sem a rigidez dos modelos tradicionais; haveria a democratização dos meios de produção porque bastaria ter um computador/celular, carro, moto ou bicicleta para a produção autônoma de renda.

¹ Ou melhor, a tese do fim da centralidade do trabalho na sociedade, que tem como expoentes Claus Offe e André Gorz. Para esses autores, o trabalho teria passado a ser somente mais um fato como tantos outros na formação da subjetividade. Assim, baseiam-se os autores nos efeitos subjetivos da chamada sociedade pós-industrial. Gorz defende ainda que a “não-classe” de não-produtores substituiria o proletariado.

² Ricardo Antunes utiliza-se do conceito de classe-que-vive-do-trabalho para abranger de forma ampliada a classe trabalhadora atual, compreendendo o conjunto de seres sociais que vivem da venda de sua força de trabalho, que são assalariados e desprovidos dos meios de produção. Não se trata somente do proletariado industrial produtivo (produtivo no sentido marxiano de gerador de mais valor), mas de uma compreensão mais abrangente e heterogênea (ANTUNES, 2003).

Segundo Slee (2019), no âmbito da revolução digital, surge a economia do compartilhamento, cujas expressões mais emblemáticas seriam a *Wikipedia* e os *softwares* livres, exprimindo a capacidade humana de cooperação. Todavia, para Slee, não tardou a ficar claro que essa narrativa subestimou a ascendência daquilo que ele classifica como a mais importante transformação do capitalismo do século XXI, a ascensão da empresa-plataforma. São plataformas que, gratuito e imediatamente, conectam consumidores e provedores de serviço. Tais empresas não necessitam mais de patrimônio, propriedades e estoques.

Porém, optou-se por utilizar o neologismo “uberização”, por este indicar a principal empresa do ramo desse novo setor de tecnologia, a principal empresa-plataforma. A *Uber* tornou-se o arquétipo desse tipo de organização.

Assim, este trabalho parte da análise crítica do direito, da compreensão de Pachukanis de que a forma jurídica esta intrinsecamente ligada a forma mercadoria. Diferentemente de outros juristas marxistas que criticavam somente o conteúdo de classe do direito, Pachukanis demonstrou que a própria forma do direito possui natureza burguesa.

Para Pachukanis, o direito, para além de seu papel ideológico, tem existência real e, para compreender o direito em sua totalidade, é preciso estudar também o substrato histórico real das abstrações jurídicas (PACHUKANIS, 2017). Desse modo, partindo da compreensão do direito como categoria histórica que corresponde a um ambiente social definido, construído pela contradição de interesses privados (PACHUKANIS, 2017), fez-se uma incursão em trabalhos externos ao direito.

Buscou-se estudar o substrato histórico e econômico do qual surge a uberização das relações laborais. Para tanto, recorreu-se a revisão bibliográfica, promovendo um diálogo entre autores críticos que exploram o campo das relações laborais a partir da perspectiva econômica, sociológica e jurídica.

No âmbito da Sociologia do Trabalho, a obra de Ricardo Antunes serviu de referencial teórico, desde seus escritos acerca da transição taylorismo/fordismo ao Toyotismo até textos mais recentes acerca da uberização em si. O autor parte do ponto de vista marxista para compreender as alterações no mundo do trabalho. Nesse sentido, foi realizada a revisão bibliográfica com enfoque em trabalhos que tratassem da estrutura ocupacional brasileira e na forma de organização da mão de obra.

O primeiro capítulo pretende investigar de forma sucinta o desenvolvimento da questão do emprego, subemprego e desemprego no Brasil, analisando conjuntamente as formas de gestão da mão de obra e os caminhos percorridos pelo direito do trabalho pátrio, para expor as premissas teóricas e históricas desse trabalho.

O estudo histórico inicia-se com o surgimento do trabalho assalariado, porém é preciso ressaltar que o trabalho é comum a história humana, sendo analisado de forma mais profunda somente um tipo de conformação deste, sua conformação tipicamente capitalista.

No segundo capítulo, passa-se a expor características gerais do modelo de uberização da força de trabalho, ressaltando distintas posições acerca da existência ou não do vínculo de emprego nos moldes clássicos do art. 2º e 3º da CLT.

Por fim, o terceiro capítulo propõe-se, inicialmente, a delinear a estrutura do *iFood*, abordando desde o número de empregados da empresa até o posicionamento oficial desta acerca da regulação trabalhista da atividade dos trabalhadores.

Optou-se por estudar o *iFood* precipuamente por este representar a maior *foodtech* da América Latina, representando o maior aplicativo de *delivery* de comida desta região (*I FOOD: COMO, ANO DESCONHECIDO*). Ademais, o modelo de contratação usado pelo *iFood* com entregadores “nuvem” que atuam de forma aproximada aos motoristas da *Uber*, sem vínculo de emprego, podendo na teoria trabalhar quando e onde quiserem; e entregadores intermediados por “operadores logísticos”, na qual a atuação do entregador é intermediada por esse operador de forma que podem haver escalas de trabalho e em alguns casos há o vínculo de emprego reconhecido pelo próprio operador, chama a atenção por, ao menos à primeira vista, aproximar-se da clássica terceirização.

Adiante, passa-se a analisar a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que abrange a cidade de São Paulo e as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC paulista e Baixada Santista e o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que abrange todo o estado de Minas Gerais em relação ao *iFood*.

Utilizou-se das certidões eletrônicas de ações trabalhistas (CEAT) destes Tribunais, que permitem verificar as ações em andamento em face do *iFood*. Assim, havia ações iniciadas entre 2018 e 2021. A análise concentrou-se nas decisões judiciais de 1ª e 2ª instâncias.

O uso da CEAT deveu-se ao fato dos mecanismos de pesquisa da Justiça do Trabalho serem mais restritivos com o intuito de evitar a estigmatização do trabalhador que aciona a Especializada. Para a colheita de dados foram desenvolvidas 3 tabelas com as seguintes categorias: (1) tabela de dados gerais: número do processo, sentença, acórdão, responsabilidade principal, responsabilidade subsidiária, acordo e desistência; (2) tabela de análise das sentenças: reconhecido vínculo de emprego com o operador logístico, reconhecida responsabilidade subsidiária do *iFood*, reconhecido o vínculo direto com o *iFood*; argumentos principais e observações gerais e (3) tabela de análise dos acórdãos: reconhecido vínculo de emprego com

o operador logístico, reconhecida responsabilidade subsidiária do *iFood*, reconhecido o vínculo direto com o *iFood*; argumentos principais e observações gerais.

1. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: BREVE HISTÓRICO DO (DES)EMPREGO NO BRASIL

Busca-se, neste capítulo, compreender o contexto sobre o qual o fenômeno da uberização se insere no Brasil. Conforme Abilio (2019), o fenômeno da uberização precisa ser compreendido histórica e processualmente, tendo em vista que se insere em um contexto mais amplo de flexibilização do trabalho e décadas de avanço de políticas neoliberais.

Para tanto, será realizado uma breve incursão histórica, com especial atenção a organização do labor e ao histórico do direito laboral brasileiro, sem ignorar a forte afluência estrangeira no capitalismo tardio brasileiro. Trata-se de conhecimento extremamente relevante para a compreensão inclusive da sociedade atual, já que compreender as formas de divisão do trabalho equivale a compreender a própria organização social e suas complexidades (SOUTO MAIOR, 2011).

Quanto ao relevo da legislação laboral em relação a questão do desemprego, Barbosa e Moretto (1998) inserem a legislação trabalhista como um dos aspectos das políticas estruturais das políticas de emprego, dentro de um universo bem mais amplo, com medidas macroeconômicas, de proteção social e ativas e passivas de emprego. Dessa forma, pode-se dizer que a regulação do mercado de trabalho é um dos fatores relevantes para explicar o mundo do trabalho.

Nesse ponto, faz-se necessário um breve parênteses acerca das teorias explicativas do desemprego. Conforme Hoffman (1980), a teoria do desemprego ocasionado por imperfeições do mercado (teoria neoclássica), teoria de cunho liberal, aponta que o salário-mínimo mais os encargos sociais decorrentes da legislação laboral resultariam em um salário maior do que o mercado teria fixado, o que levaria a um desequilíbrio dos fatores e por isso ocasionaria o desemprego³. Ou seja, quanto maior o governo e suas intervenções na economia, maior o risco de que as alocações de recursos não sejam ideais, assim a imposição de um valor artificialmente

³ Pesquisas mais recentes, que adotam metodologia empírica, como do vencedor do prêmio Nobel de economia em 2021, David Card, apontam que o aumento do salário mínimo não gera necessariamente demissões e aumento da informalidade, em conflito com o modelo econômico mais comumente aceito até os anos 2000 (CARIELLO, 2020).

elevado ao salário mínimo poderia em verdade excluir pessoas do mercado de trabalho, visto que somente seriam contratadas por uma remuneração inferior.

Nesse aspecto, lideranças empresariais chamam a atenção ao chamado “custo Brasil”, referindo-se aos encargos incidentes sobre a folha de pagamento das empresas e da política tributária. Todavia, estudos da OIT indicam que os problemas dos países latino-americanos não se encontram no custo do trabalho, senão nos baixos níveis de produtividade (POCHMANN, 2002)⁴.

Em contrapartida, a teoria keynesiana elege fatores macroeconômicos (como a política de juros) e estruturais (como perda de poder de compra do salário) como causas do desemprego (BARBOSA e MORETTO, 1998). Enquanto que, para a teoria marxista, o desemprego não é fruto da ausência de livre mercado, tampouco do mau funcionamento do mercado, mas sim da mudança tecnológica constante que cria o exército de reserva, trabalhadores a disposição (BARBOSA e MORETTO, 1998).

Dessa forma, para Marx, no modo de produção especificamente capitalista, a acumulação gera uma produção progressiva de uma superpopulação relativa ou do exército industrial de reserva, excessiva para as necessidades médias de valorização do capital, e por conseguinte, supérflua (2017). Essa população excedente é em verdade um produto necessário da acumulação capitalista, permitindo que material humano esteja sempre disponível para ser explorado, independentemente do real aumento populacional (2017).

Nesse sentido, Coutinho (2020) aponta para as críticas ao direito do trabalho como uma tentativa de reduzir o trabalho ao menor patamar remuneratório possível, com o intento de extrair o máximo de mais trabalho e mais valor possíveis. Pode-se dizer que essas são as principais teorias explicativas do desemprego. Feito os parênteses, retorne-se ao tema central do capítulo.

Constantemente, a uberização é apontada como decorrente da flexibilização da gestão da mão de obra (NOGUEIRA *et al.*, 2020; KALIL, 2019, entre outros) quando comparada ao fordismo e toyotismo. Este trabalho buscou conjugar tais estudos com pesquisas acerca do desemprego e subemprego no Brasil.

⁴ Ainda, é preciso ressaltar a grande disparidade metodológica ao avaliar o peso dos chamados encargos sociais, sendo o próprio conceito de encargo social alvo de disputa. Enquanto parte dos estudos compreende encargos sob o viés da concepção jurídica, abrangendo todo e qualquer adicional legal sobre a folha de salário das empresas, Pochmann (2002) defende a concepção mais restrita de encargos, abrangendo somente o fundo público da previdência social, do seguro desemprego, do seguro acidente de trabalho, entre outros, ou seja, o ônus contributivo adicional das empresas que em geral é destinado a políticas públicas. Assim, para Pochmann se enquadrariam dentro do conceito de custo salarial parcelas como FGTS, férias, repousos semanais remunerados, já que constituem o rendimento monetário do empregado.

1.1 Da abolição da escravatura a década de 1920

Inicialmente, aponta-se que, desde a chegada dos portugueses até o final do século XIX, prevaleceu o caráter escravista do modo de produção brasileiro. Conforme Sodré (1976), o escravo era a medida e a característica do sistema de produzir, no qual vigeu a apropriação violenta da força de trabalho – principalmente africana – incorporada ao sistema colonial. Furtado (1999) classifica a economia desse período como primário exportadora.

Naquele período, não há de se falar em direito do trabalho, que só pode se conhecer na sociedade moderna, forjada pelo capitalismo (SOUTO MAIOR, 2011). Conforme Machado (2012), o direito do trabalho somente tem existência em um contexto específico, histórico e social, no qual o capitalismo torna-se hegemônico. De acordo com Coutinho (2020), foram as condições infamantes de trabalho e as acentuadas contradições de classes que determinaram a luta operária pelos direitos trabalhistas, inicialmente focado nos riscos à saúde⁵.

A questão do trabalho assalariado só pode emergir após a transição para uma economia baseada na exploração da mão de obra assalariada, na qual passa a vigor a dupla liberdade, sendo que o indivíduo passa a ser dono de sua força de trabalho. Por conseguinte, deixa de ser propriedade, de ser parte direta dos meios de produção, contudo ele também passa a ser livre dos meios de produção, de forma que é compelido a vender reiteradamente sua força de trabalho (MARX, 2017).

Hoffman (1980), estudando o desenvolvimento histórico brasileiro sob a perspectiva do desemprego e subemprego, aponta que no início do século XIX, com a expansão da economia cafeeira e cessação do tráfico negreiro, a insuficiência de mão de obra chegou a ser um problema. Inicialmente, a autora aponta a recusa de pessoas livres em assumir ocupações tidas como de escravo, ademais, algumas pessoas se dedicavam a lavoura de subsistência para autoconsumo, na chamada economia natural (HOFFMAN, 1980).

Em sentido um pouco diverso, Barbosa aponta que “o empreendimento colonial inviabilizava o trabalhador livre, já que a taxa de salários cobrada hipoteticamente por este para abrir mão da pequena produção atentaria contra a rentabilidade do negócio” (2008, p. 30).

⁵ O direito do trabalho pode ser visto como a primeira concessão penosamente arrancada do capital, porém o descumprimento da lei era o padrão do comportamento dos patrões (COUTINHO, 2020). De forma que, na sociedade capitalista, a existência de leis protetivas de caráter social não é capaz de garantir, por si, seu cumprimento espontâneo (COUTINHO, 2020). Todavia, é com o direito do trabalho que se inicia a valorização do trabalho humano, consignando-se na Constituição da OIT que o trabalho humano não é mercadoria e que deve haver a fixação de limites humanísticos a exploração.

Ainda, a massa de negros escravizados encontrou dificuldades de inserção no trabalho subordinado/livre, o conservadorismo da elite escravocrata impôs um projeto de embranquecimento populacional, que dificultou sobremaneira a inserção do negro. Ainda, conforme afirma Florestan Fernandes, o negro se viu jogado em um mundo competitivo sem ter sido preparado para ele, e perdia a concorrência para o migrante, principalmente nas ocupações urbanas (1964).

Todavia, com a abolição formal da escravidão em 1888, passa-se a consolidar a generalização do trabalho subordinado/livre, reduzindo os obstáculos de ordem social e psicológica (que ligavam o trabalho a condição de escravizado) ao trabalho. Porém, conforme Machado (2012), não foi logo após a abolição que houve a consolidação de um operariado, já que brasileiros livres, ex-escravos e imigrantes foram inseridos no mercado de trabalho em formas de quase-assalariamento e quase-campesinato.

Assim, somente toma corpo a contratação da força de trabalho na passagem do século XIX para o XX, quando começam a surgir arranjos que possibilitam a regulação do mercado de trabalho, ainda dentro de marcos liberais (MACHADO, 2012).

Uma dificuldade em se analisar a condição do trabalho livre nesse período é a falta de dados, ainda, a alteração de critérios entre um censo e outro dificulta a comparabilidade (HOFFMAN, 1980).

Acerca da legislação laboral nesse período, Pochmann (2019) aponta para o uso da legislação como mecanismo fundante da disciplina patronal, transformando ex-escravizados, imigrantes e trabalhadores livres nacionais em proletariado. Sob a égide do Estado liberal, vigiam normas de repressão e imposição de penalidades a vadiagem e vagabundagem⁶. Já sob a República (1889), acreditava-se que legislação regulando o trabalho poderia impedir o controle privado da disciplina para o trabalho (POCHMANN, 2019), o que permitiu que a mão de obra fosse explorada em condições similares à da servidão.

Dessa forma, a Constituição de 1891 conferiu plena liberdade para contratar e demitir funcionários. Pode-se citar a Lei de Locação de Serviços de 1890, que primava pela autonomia dos sujeitos e pela abstenção do Estado. Porém, mesmo durante a égide desta Constituição liberal, verificou-se o surgimento de algumas leis trabalhistas, cita-se a lei 3.427/1919 que

⁶ O uso da legislação no processo de acumulação primitiva (que em verdade configura um processo sanguinário de expropriação da população) é bem descrito por Marx quanto a situação inglesa, denominando o autor tal situação de legislação sanguinária contra os expropriados. No Brasil, tais legislações estão bastante ligadas com a questão racial e, muitas vezes, a figura do vagabundo é associada a do negro liberto.

introduziu a proteção contra acidentes de trabalho. A EC/22 permitiu o congresso a legislar sobre questões trabalhistas.

No que concerne a ocupação da mão de obra, é possível verificar a prevalência caráter rural da economia brasileira no início do século XX. Nesse sentido, Hoffman (1980) aponta que em 1920, 2/3 da população economicamente ativa brasileira estava na agricultura.

Para fins comparativos, nesse período, 28,9% da população dos EUA estava na agricultura e, na Inglaterra, esse contingente atingia cerca de 14,2% da população (POCHMANN, 2002). Ainda, Taylor já havia publicado suas duas principais obras (PINTO, 2007), “Princípios de administração científica”, publicada nos EUA em 1911, e “Shop management”, publicada como artigo em 1903 e como livro em 1910. Nesses livros, o autor objetiva precipuamente a divisão técnica do trabalho humano dentro da produção industrial para fazer com que o trabalhador empregasse todas suas competências para a realização de suas tarefas com menor desgaste possível e no menor tempo possível (PINTO, 2007).

Para Taylor, a subordinação ao empregador não deveria decorrer de incentivos, mas da divisão de responsabilidades e tarefas dentro de moldes extremamente rígidos. O sistema que ele denomina de administração científica busca a iniciativa do trabalhador a partir da uniformidade, atribuindo à gerência a função de reunir os conhecimentos dos trabalhadores e sistematizá-los de modo a serem úteis a execução do trabalho (TAYLOR, 1970).

Ainda, o fordismo insere a esteira móvel, a linha de montagem de produção, sistematizando o controle sobre o trabalhador, passando a esteira a regular os movimentos e velocidade do trabalho (KALIL, 2019). Antunes (2011) afirma que houve a conversão do homem em apêndice da máquina.

Pochmann (2019) denomina essa primeira etapa de primeira temporalidade, que corresponde a longa sociedade agrária, caracterizada pela tardia transição ao capitalismo (somente ao final do século XIX), mercado de trabalho disperso em um país continental, dominado por elites autoritárias e de herança escravista.

1.2 Do golpe de 1930 ao final do século XX

Inicialmente, há de se ressaltar que o salto de uma década a outra com pouco detalhamento a certas décadas deve-se utilização majoritária de dados oficiais (especialmente dos censos do IBGE) e da relevância das alterações no mundo do trabalho, por isso, há um enfoque maior em períodos que houveram alterações significativas na legislação trabalhista.

Hoffman (1980) afirma que, somente a partir de 1930, as taxas de crescimento da indústria passam a superar as da agricultura, impulsionadas pela crise do mercado externo. De forma que, é tão somente a partir de 1940 que a agricultura deixa de ser responsável pela criação da maior parte dos novos empregos.

Pochmann (2019) atribui essa transição ao rompimento com o Estado Liberal da República Velha, com o estabelecimento das bases do desenvolvimento nacional com Getúlio Vargas. Verifica-se, naquele período, o movimento de regulação do mercado de trabalho, pode-se citar a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, aprovação da Lei do Trabalho do Menor (1931), criação das Juntas de Conciliação e Julgamento (1932), introdução do salário-mínimo (1934) – que só seria fixado em 1940, inauguração e real funcionamento da Justiça do Trabalho (1941), tudo isso culminando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 durante o Estado Novo, que a época de sua instituição abrangia menos de 10% dos trabalhadores (POCHMANN, 2016). Para Pochmann (2019), tratou-se de legislação fundamental para a disseminação do regime assalariado, especialmente com o emprego formal.⁷

Conforme Machado (2012), o Estado tem como função a garantia da estrutura de poder burguesa e a pacificação de classes, mantendo o metabolismo capitalista como dominante, de forma que, o recém-formado direito do trabalho não foge dessa lógica. Assim, o direito laboral surge para resolver questões surgidas em decorrência do aparecimento da grande indústria sem afetar as relações da produção agrária.

Dessa forma, a legislação juslaboral integra um conjunto de medidas que visavam instaurar um novo modo de acumulação, desta feita industrial (MACHADO, 2012).

Dentre os problemas oriundos dessa alteração ocupacional, verifica-se que, com a aceleração da urbanização e a indústria absorvendo menos empregos que o necessário, passa-se a surgir o desemprego nas cidades. Ainda se verifica o esgotamento gradativo de oportunidades de expansão da fronteira agrícola (HOFFMAN, 1980). Enquanto desemprego e subemprego são de mais difícil verificação no campo, com o avanço da urbanização é que o problema do desemprego e subemprego se tornam visíveis (HOFFMAN, 1980).

⁷ Nesse ponto, é necessário ressaltar que a CLT inicialmente excluiu os trabalhadores rurais – maioria da população ocupada no momento de sua aprovação. Somente com o Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963, a legislação passa a estender alguns direitos do trabalhador urbano ao rurícola. Posteriormente, passa a vigor a lei 5.889/1973 que regula atualmente o trabalho rural, sob a luz do art. 7º da CF/88 que prevê a igualdade entre trabalhadores urbanos e rurais. Igualmente excluído da regulamentação ficou o trabalho doméstico, somente com a lei 5.859/1972 são concedidos três direitos aos domésticos, em 1988 a Constituição da República concede mais oito direitos à categoria, a lei 11.324/2006 acrescenta quatro direitos. A situação somente fica mais próxima dos demais trabalhadores com a EC 72/2013 que estendeu 16 novos direitos e com a EC 150/2015.

Machado (2012) indica a existência de um crescente exército de reserva industrial advindo do campo, gerando a queda dos marcos salariais e o rearranjo da produção agrícola, potencializando a acumulação primitiva (a qual para o autor não ocorre apenas na gênese do capitalismo, sendo estrutural ao próprio sistema).

Dessa forma, é possível verificar a coincidência entre o êxodo rural e a verificação do desemprego e subemprego. Já nesse período, é possível verificar o surgimento de ocupações urbanas precárias, como trabalhadores ambulantes, biscateiros, tomadores de conta de carros, engraxates, entre outros (HOFFMAN, 1980).

Hoffman (1980) aponta a reduzida absorção de mão de obra pela indústria como um traço marcante da ocupação da população economicamente ativa brasileira. Avançando para a década de 1960 e 1970, verificam-se acentuadas diferenças regionais na estrutura da divisão ocupacional da mão de obra.

Assim, é possível, já nesse período, apontar a existência de um setor terciário desmesurado, segundo Hoffman (1980), em razão da baixa absorção de mão de obra pela indústria e pela impossibilidade de manter as pessoas na zona rural. Dessa forma, muitos recorrem ao exercício do autoemprego ou serviço autônomo no setor de serviços para ganhar a vida.

Em sentido oposto, Machado (2012) afirma que a ideia do inchaço do setor terciário é falsa, já que o setor de serviços não seria contraditório com a forma de acumulação capitalista

e decorre da impossibilidade de atenção de demandas de serviço urbanas dado o grande crescimento das cidades. O que vemos no Brasil é que “os serviços [são] realizados à base de pura força de trabalho, que é remunerada a níveis baixíssimos”, e que “transferem permanentemente para as atividades econômicas de corte capitalista, uma fração do seu valor, ‘mais valia’ em síntese”. Os contratos de prestação de serviços e a terceirização de mão-de-obra apenas acobertam, pois, a extração de mais-valia que é feita pelo capitalista contratante, que de fato é quem se beneficia desse ajuste contratual extraindo o mais valor (MACHADO, 2012, p. 116 e 117).

Já Pochmann (2002) aponta como tendência geral entre 1930 e 1980 a ampliação de trabalhos assalariados, sobretudo registrados, e a redução de ocupações por conta própria. Dessa forma, Pochmann (2019) irá denominar esse período entre as décadas de 1930 a 1980 de segunda temporalidade, no qual verifica-se a transição para uma sociedade urbana e industrial, com um rápido e intenso processo de modernização conservadora, sem reformas estruturais

(agrária, tributária ou social), perpetuando uma ampla exclusão social, típica do subdesenvolvimento periférico.

Todavia, Pochmann (2019) ressalta que esse avanço não significou a ausência de precarização. Cita o autor a existência de ocupações de baixo rendimento, informalidade e ampla presença de ocupações não assalariadas, entretanto essas apresentam tendência de queda em relação a PEA nesse período – em 1980 o emprego assalariado formal representava 51% dos ocupados, enquanto em 1940 representava 13%. De forma que, demonstra-se a relevância da legislação social na conformação e estruturação do mercado de trabalho.

Porém, já na década de 1960, Pochmann (2016) indica uma primeira onda de flexibilização da legislação social e trabalhista com a ditadura civil militar. Indica-se, como exemplo, a implantação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) – lei 5.107/66, interrompendo a trajetória de estabilidade no emprego, gerando maior rotatividade da mão de obra, com substituição de empregados de maior salário por outros de menor salário. Além disso, pode-se citar a lei do trabalho temporário (lei 6.019/1974) – que legitima, conforme Delgado (2019), a terceirização temporária, com curto período de duração, lei do estágio (lei 6.494/1977) entre outras.

Cite-se ainda a reforma administrativa no âmbito das entidades estatais da União (Decreto Lei 200/1967) que estimulou a descentralização administrativa através da contratação de empresas privadas para a consecução de tarefas meramente executivas e operacionais. Para Delgado (2019), tratou-se de indução legal a terceirização no âmbito da administração pública.

Ademais, a política salarial entre 1964 e 1994 promoveu a perda do poder de compra dos trabalhadores, com o salário-mínimo perdendo a corrida para a inflação (POCHMANN, 2016). Esse fenômeno é denominado, por Pochmann, de segunda onda da flexibilização, na qual verifica-se a prevalência de uma política de baixa remuneração e aumento da desigualdade.

Barbosa e Moretto apontam que, apesar de ter havido a redução do desemprego, houve piora na distribuição de renda, obtida através do arrocho do salário mínimo e da proibição de negociações coletivas (1998). Ou seja, ocorreu o movimento inverso do observado nos países ricos nesse período.

Da mesma forma, Machado (2012) aponta para a compreensão salarial, formação dos primeiros conglomerados capitalistas monopolistas de mercado que passam a expandir a lógica da financeirização, concentração de renda, propriedade e poder, no período da ditadura civil militar.

A chave de leitura central adotada por Hoffman (1980) para analisar esse período é a do subemprego, já que os dados de desemprego ainda não eram tão alarmantes, de forma que o

desemprego somente aparece em dados oficiais em 1968 e abaixo de 3%. Para Hoffman (1980), o subemprego é um fenômeno significativo nos países subdesenvolvidos e se relaciona com: (i) baixa produtividade da mão de obra, que fica ociosa involuntariamente por uma parte do tempo e (ii) baixa remuneração (sendo a renda inadequada um conceito que pode ser mais relevante em si do que a subocupação).

Pochmann, para análise do período de 1930 ao fim do século XX, utiliza-se da chave de leitura segmento ocupacional organizado e não organizado⁸.

Barbosa e Moretto (1998), ao tratarem das classificações do desemprego, apontam que a modalidade típica de países subdesenvolvidos é a do desemprego oculto, no qual o setor formal (com carteira de trabalho e previdência social) é menos extenso e as políticas sociais são menos abrangentes, de forma que o trabalho é realizado na forma de “bicos” e atividades informais.

1.3 Da década de 1980 aos dias de hoje

Por fim, Pochmann (2019) irá denominar o atual início de século XXI como terceira temporalidade, na qual verifica-se no Brasil a antecipada passagem de uma incompleta sociedade urbana e industrial para a sociedade de serviços em razão da precoce desindustrialização⁹, sem a universalização de um padrão de consumo a todos brasileiros.

Nesse ponto, é necessário um breve parênteses acerca dos movimentos do capitalismo nos países centrais, haja vista a relação dialética do capitalismo global e da luta de classes em âmbito nacional. No início do século XX, políticas de cunho keynesiano promoveram, com a reformulação do papel do Estado, maior segurança socioeconômica aos trabalhadores e reduziram a exclusão social (POCHMANN, 2002). Costuma-se denominar esse período de trinta anos (ou quase trinta anos) de ouro do capitalismo – no qual verificaram-se sociedades capitalistas menos desiguais, praticamente pleno emprego, desenvolvimento do estado de bem-estar social, atuação sindical e de partidos comprometidos com os trabalhadores.

Nesse período, segundo Kalil (2019), prevaleceu também a organização da produção por meio do taylorismo-fordismo supramencionado. Esse modelo não ficou isento de críticas,

⁸ Segmento organizado seria aquele mais homogêneo, de empresas tipicamente capitalistas, com empregos regulares assalariados.

⁹ Cabe ressaltar que a desindustrialização no Brasil é um fenômeno eminentemente urbano, no qual há a sobreposição do setor de serviços. A situação é diversa no campo, de forma que se pode indicar um avanço da industrialização da atividade rural.

em razão de sua dificuldade em promover o planejamento flexível, dificuldade de alteração dos contratos de trabalho, dentre outras.

Todavia, a crise econômica iniciada nos anos 1970 e o avanço das políticas neoliberais fragilizou-se a estrutura anterior, promovendo o rompimento dos compromissos macroeconômicos de busca do pleno emprego e homogeneização social.

Nesse ponto, ganham força argumentos que debitam a exclusão social às falhas do funcionamento do mercado, em razão do intervencionismo estatal, conforme acima explicado. Por isso, o mercado desregulado e flexível seria a saída para a geração de empregos.

Pochmann (2002) indica que a concessão do prêmio Nobel de economia a Hayek em 1974 é um indício da alteração em curso no entendimento dominante acerca da superação da crise. Hayek, juntamente com Friedman, são indicados como principais autores do ideário neoliberal. Dentre as principais ideias, pode-se citar: crítica a elevação artificial do custo do trabalho em decorrência do financiamento do estado de bem-estar social que onerava o salário; crítica a atuação sindical dificultando demissões e aumentando a desigualdade de renda entre os trabalhadores e crítica ao aumento da inflação decorrente da pressão salarial e do quase pleno emprego (POCHMANN, 2002).

Verifica-se ainda a ascensão de governos de direita nos países desenvolvidos, como Thatcher (1979), Reagan (1980), Khol (1982) etc. Além do mais, a queda do muro de Berlim limitou a possibilidade de alternativas radicais concretas à esquerda e a entrada do neoliberalismo nos países anteriormente socialistas.

A redução da carga tributária sobre os mais ricos e a flexibilização da regulação do mercado de trabalho permitiram a recuperação do lucro empresarial e a queda da inflação, todavia não geraram o aumento do investimento e de um crescimento econômico sustentável (POCHMANN, 2002). Nesse ponto, verifica-se a predominância do caráter financeiro do capital, prevalecente sobre o produtivo.

No mundo do trabalho, visualiza-se a precarização das relações de trabalho e a permanência de elevadas taxas de desemprego. Pochmann (2002) indica ainda que a geração de empregos de baixa qualidade (atípicos, parciais, subemprego) leva a uma exclusão social relativa, de forma que a exclusão social não é um fenômeno adstrito ao desemprego.

Kalil (2019) indica mudanças no direito coletivo do trabalho no sentido de enfraquecer as entidades sindicais. Com a emergência de cadeias produtivas globais verifica-se a fragmentação da organização do trabalho, acompanhada do uso da terceirização, disseminação de contratos de trabalho contingente, direcionamento da produção para países de baixo custo, dentre outros.

A década de 1970 é apontada por Antunes (2011) como palco de uma processualidade contraditória que de um lado reduz o proletariado industrial fabril e de outro aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. O fordismo e o taylorismo cedem espaço ao Toyotismo, e surge uma nova forma produtiva (nova morfologia do trabalho) que articula desenvolvimento científico e desconcentração produtiva baseada em pequenas e médias empresas (ANTUNES, 2011).

Desse modo, na organização da produção, a crítica a rigidez do taylorismo/fordismo leva a ascensão do Toyotismo, o qual pode-se indicar como características centrais: kanban, just-in-time, flexibilização, terceirização, subcontratação, controle de qualidade, qualidade total, sindicalismo de empresa etc. (ANTUNES, 2011). Enquanto o fordismo adotava uma lógica mais despótica, o toyotismo é mais consensual, envolvente e manipulador (ANTUNES, 2011).

Visa-se a adaptação as inovações tecnológicas, como a robótica e microeletrônica, e tornar o trabalho mais adaptado as necessidades da empresa. Ao contrário do fordismo, a produção é conduzida diretamente pela demanda, variada e diversificada, baseada na ideia do estoque mínimo (ANTUNES, 2011).

Em razão do intuito de atender a necessidades “individualizadas”, é preciso que o empregado se desloque entre máquinas, rompendo o liame um homem uma máquina do fordismo, fazendo surgir o empregado “polivalente” (ANTUNES, 2011). Há ainda a horizontalização da produção, na qual a montadora recorre a subcontratadas (terceiras) para a produção de uma série de elementos, tendo as terceiras de adotar esse modo de organização.

Para que a flexibilização do aparato produtivo ocorra, é preciso que ocorra a flexibilização dos trabalhadores, com direito flexíveis, trabalhando com um número mínimo de trabalhadores e recorrendo a horas extras, temporários, subcontratados, terceirizados etc. (ANTUNES, 2011).

Densificando o que seria a flexibilização, Krein, Santos e Nunes argumentam que existem três meios pelos quais a flexibilidade pode ocorrer: (i) flexibilidade heterônoma: realizada pela via do Estado, através da desregulamentação e/ou criação de leis que facilitam o empregador determinar as condições de manejo da força de trabalho; (ii) flexibilidade autônoma: decorrente da negociação coletiva e (iii) imposição unilateral: empregador impõe unilateralmente regras mais flexíveis (2012).

Nesse sentido, Machado (2012) afirma que houve o fim do modo de regulação fordista, o qual predominou nos trinta anos dourados, passando a existir um novo modo de regulação

capitalista, um modo desregulado, no qual predomina o capitalismo financeiro, rentista e sem concessões sociais.

Machado (2012) chama atenção também para a tendência do capital de supressão do adiantamento de capital na forma de salário, estando esse cada vez mais condicionado a produtividade do trabalhador, com instituição de metas, comissões, trabalho por tarefa etc. Dessa forma, dá-se mais segurança ao burguês e mais riscos ao proletário. “A ordem do dia mostra-se, assim, no desempregar da força de trabalho, no acabar com postos de trabalho fixos e no romper com a forma salário” (MACHADO, 2012, p. 122). Assim, dentro dessa lógica de desassalariamento, é que se pode suprimir a quantificação da paga pela jornada de trabalho e tolher direitos trabalhistas (MACHADO, 2012).

Assim, como características gerais da estratégia de reestruturação capitalista no final do século XX, Pochmann (2002) indica em síntese: no âmbito da conduta empresarial, há uma maior desverticalização; no âmbito tecnológico, há mudança na base técnica de produção (terceira revolução industrial); nas relações de produção, verifica-se alteração na organização produtiva (just in time, redução do tamanho da planta etc.), terceirizações; na gestão dos recursos humanos, há alteração na organização interna, redução de hierarquia, trabalho mais qualificado no núcleo estável e menos qualificado nas atividades secundária, que passam por um processo de informalização; por fim, nos sistemas de trabalho, aponta-se a criação de metas de produção e perdas de vantagens sociais nos postos secundários (segurança, limpeza, alimentação, transporte etc.).

Finalizado os parênteses, volta-se a tratar mais especificamente da situação brasileira. Pochmann (2002) indica que já na década de 1990 consolida-se a ruptura iniciada na década anterior, com tendência de redução do assalariamento, expansão do desemprego e de ocupações não organizadas.

Krein, Santos e Nunes, apontam a existência de diferentes posições pró-flexibilização no debate brasileiro nos anos 1990 que, apesar de baseadas em pressupostos distintos, tendiam a responsabilizar a regulação estatal no mercado de trabalho por seus problemas (2012). A posição neoliberal apontava precipuamente para a excessiva regulação estatal, excessivamente detalhista, e para os elevados encargos sociais, assim a solução seria a flexibilização dos contratos de trabalho, defendendo a negociação direta entre trabalhadores e empregadores (KREIN, SANTOS e NUNES, 2012). Por fundamentos diversos, a posição neokeynesiana compreende que o mercado de trabalho brasileiro já é historicamente flexível – alta rotatividade da mão de obra – e que o seguro desemprego e o FGTS incentivarão a demissão, ainda mais em um cenário de criação de empregos e crescimento acelerado, de modo que a solução seria a

desregulamentação da institucionalidade existente, visando um vínculo mais duradouro e o incentivo a negociações coletivas, em detrimento da Justiça do Trabalho.

De acordo com Krein, Santos e Nunes, a tese da flexibilização tornou-se hegemônica nos anos 90, todavia a proposta de alteração legislativa não avançou em decorrência da coincidência de sua tramitação com a eleição de 2002 (2012).

Oliveira indica que a reestruturação produtiva ocorrida no Brasil na década de 1990 fez parte de um movimento de reinserção do Brasil na ordem capitalista internacional, como modificações no processo de trabalho no interior das unidades produtivas (terceirização), introdução de novas tecnologias e privatização de estatais (2004). Ainda, Oliveira (2004) aponta que é forjada uma nova subjetividade do trabalho, o trabalhador colaborador, inspirado nas ideias da polivalência do toyotismo.

Assim, verifica-se que as novas formas de exclusão que emergem nos países ocidentais (desemprego aberto, ocupações atípicas e precarização das relações de trabalho) nos países periféricos encontram um cenário já marcado pelo subemprego, baixos rendimentos e informalidade (POCHMANN, 2002).

Baltar, Moretto e Krein (2006) apontam para a ocorrência do sucateamento progressivo dos órgãos responsáveis pelo cumprimento da legislação na década de 1990. Nesse período, o mercado de trabalho foi afetado pela forma pela qual o Brasil se inseriu no processo de globalização, liberalizando importações de forma indiscriminada e sem exigência de contrapartidas, prejudicando a produção local. Ainda, não se pode deixar de mencionar a herança da ditadura burguesa-militar de 1964 a 1985, de dívida externa, superinflação, rentismo, pobreza e desigualdade (POCHMANN, 2019).

Nesse período, verifica-se um intensivo aumento da população economicamente ativa, marcado pela maior proporção de mulheres e menor participação de jovens. A atividade agropecuária, apesar de ter tido o melhor desempenho no período, apresentou queda de empregos, revelando maior produtividade e os empregos urbanos não foram capazes de absorver a PEA crescente.

Verifica-se já nesse período, conforme Baltar, Moretto e Krein (2006), uma redução do emprego nas grandes empresas, em parte provocado por terceirizações de atividades para pequenas e médias empresas, provocando uma forte redução na proporção de empregados formais, tendo aumentado a participação de domésticos, trabalhadores por conta e do emprego não formalizado, predominante em pequenas e médias empresas.

Para Machado (2012), a intensificada exploração da força de trabalho realizada nos países centrais do capitalismo não teve grandes dificuldades para adentrar no Brasil, com

exceção de alguns nichos fordistas da indústria. Assim, verifica-se que as novas formas de exclusão que emergem nos países ocidentais (desemprego aberto, ocupações atípicas e precarização das relações de trabalho) encontram um cenário já marcado pelo subemprego, baixos rendimentos e informalidade nos países periféricos (POCHMANN, 2002).

Pochmann (2019) aponta que foram necessários vários anos para a superação da herança ditatorial supramencionada (por exemplo, em 1994 a superação da superinflação e em 2008 a melhoria do problema da dívida externa) e para começar a tratar de outros (pobreza e desigualdade social). E, diferentemente de outros países, a desindustrialização não ocorreu após a inclusão da população em um padrão de consumo, de forma que expressiva parcela da população foi excluída do acesso aos bens industriais.

Assim, fala-se novamente no inchamento do setor terciário, com aumento de sua participação na PEA de 59,5% em 40 anos (40% em 1980 face aos 62,7% em 2018), quando comparado com a queda de 73,4% do setor primário e de 36,2% no setor secundário, no mesmo período (POCHMANN, 2019).

Ainda, percebe-se a elevação do desemprego (3% em 1980 para quase 12% da PEA em 2018) conjuntamente com a precarização dos ocupados (informais correspondiam a 14% em 1980 alcançando quase 20% em 2018; trabalhadores por conta própria eram 22,7% e passaram a 25,6%), ainda se verifica o aumento de empregadores (3,2% em 1980, 4,9% em 2018) (POCHMANN, 2019).

Pochmann (2019) indica que, enquanto entre 1940 e 1980 os serviços caracterizaram por uma evolução da remuneração, migrando de serviços pessoais (doméstico etc.) e de distribuição (comércio, transporte etc.) para serviços sociais (saúde, educação etc.) e de produção (engenharia, tecnologia, propaganda etc.), a atual migração para a sociedade dos serviços indica o surgimento de postos de trabalho de menor produtividade e rendimento.

Do ponto de vista legal, verifica-se, na década de 1990, a legitimação da terceirização nas atividades meio tanto no setor público como privado. Trata-se, para Pochmann (2016), da terceira onda de flexibilização das relações laborais. Delgado (2019) define terceirização como “[...] o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica do trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente.” (p. 540). Dessa forma, há uma relação trilateral, obreiro – que presta trabalho; empresa tomadora de serviços – que recebe a prestação do labor; e empresa terceirizante – que contrata o obreiro. Para Delgado (2019), trata-se de modelo bastante distinto da clássica relação empregatícia bilateral.

Para Antunes (2018), a terceirização assume centralidade na estratégia empresarial, já que relações sociais entre classe-que-vive-do-trabalho e capital são mascaradas em relações

interempresadas, com contratos por prazo determinado, flexíveis e de acordo com o ritmo de produção da empresa contratante. Krein *et al.* afirma que a terceirização é uma das expressões mais nítidas do capitalismo contemporâneo: flexibilidade e maior liberdade na gestão da força de trabalho, cujo objetivo principal é rebaixar a remuneração e benefícios, além da partilha dos riscos do empreendimento com outro agente econômico, de modo que ela se expressa das seguintes formas:

1) por meio da relação de prestação de serviço entre empresas; 2) como relação de emprego triangular, por meio de agências de intermediação de mão de obra, via contratação temporária; 3) como modo de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de cooperativas, pessoa jurídica, autônomo, trabalho em estágio; 4) como expressão da informalidade, a exemplo do trabalho em domicílio e das sucessivas subcontratações dentro das cadeias de produção; 5) como expressão da especialização da atividade, sem que signifique necessariamente um rebaixamento no patamar de direitos existentes; e, 6) como trabalho análogo à escravidão (2021, p. 176 a 177).

Já em 1983, surge a lei 7.102 que admite a terceirização da atividade superespecializada da segurança bancária – em caráter permanente, diferentemente da lei 6.019/1974 (DELGADO, 2019). Além disso, Delgado (2019) afirma que, apesar da falta de lei prevendo esta possibilidade, foi difundida a terceirização da contratação de trabalho de conservação e limpeza.

Coutinho (2020) afirma que a discussão acerca da terceirização da atividade-fim gira em torno da possibilidade de qualquer empresa descentralizar todo seu processo produtivo. Nesse sentido, a jurisprudência do TST firmou entendimento desde 1993, plasmado no enunciado de súmula 331, reconhecendo a possibilidade da terceirização somente das atividades-meio, para Coutinho (2020) este foi o primeiro aceno jurídico dado a terceirização.

Porém, a terceirização ampla e irrestrita decorreu de decisão do STF no RE Nº 958.252/MG e ADPF nº 324/DF julgado em 30 de agosto de 2018. Coutinho (2020) afirma que se tratou de uma mudança de postura da Corte, tendo em vista que até então vinha entendendo que se tratava de matéria de índole infraconstitucional.

No julgamento, o STF passou a entender que a súmula 331 do TST configurava ofensa direta aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. No mérito, argumentou-se: atualmente é inviável diferenciar atividade-meio de atividade-fim; a terceirização não fragmenta o movimento sindical; a cisão de atividades é uma opção empresarial que não enseja fraude contra direitos dos empregados; a Constituição protege a liberdade do desenho empresarial; as Ciências Econômica e a Teoria da Administração possuem pesquisa que

afirmam os efeitos positivos da terceirização, tais como: geração de empregos, diminuição do *turnover*, elevação dos salários e crescimento econômico; há um novo modo de produção que supera o modelo engessado do taylorismo -fordismo, qual seja, o toyotismo, que adota a flexibilidade produtiva; a empresa contratada não é obrigada a oferecer o mesmo salário pago pela empresa tomadora de serviços aos seus empregados; a Constituição não impõe um modelo de desenvolvimento específico, logo não estão vedadas estratégias empresariais flexíveis; dentre outros.

Firmou-se a seguinte tese na ADPF 324/DF:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

A partir de 2017, verifica-se um conjunto substancial de alterações na legislação social e trabalhista, terceirização lei 13.429/2017, reforma trabalhista lei 13.467/2017, EC/95, reforma da previdência EC 103/2019, assim, verifica-se ascensão do sistema privado de relações entre capital e trabalho, de modo que tais reformas tem favorecido o deslocamento do setor formal para o informal e de ocupações por conta própria (POCHMANN, 2019).

A reforma trabalhista cria a figura do trabalhador intermitente, do regime de trabalho em tempo parcial, do trabalho 12x36 com direito reduzidos em relação a outras categorias, dificulta o acesso à justiça através da restrição a justiça gratuita a certa faixa de renda, reduzindo ainda a abrangência da gratuidade em relação aos honorários periciais e de sucumbência (tais cobranças foram declaradas inconstitucionais pelo STF na ADI 5766), cria a figura do autônomo exclusivo¹⁰, estatui a prevalência do negociado sobre o legislado ao mesmo tempo que encerra a obrigatoriedade da contribuição sindical, entre outras inúmeras alterações.

Chama atenção ainda Krein *et al.* (2021) que, apesar da prevalência no país da informalidade e do trabalho autônomo, o discurso de países centrais da crítica a rigidez

¹⁰ Krein *et. al* correlaciona essa figura com o aumento de trabalhadores por conta própria (maior parte sem CNPJ) que se expandiram fortemente após a reforma e defende a hipótese de que a alteração legal favoreça a pejetização através do MEI, tendo ocorrido o crescimento de 21,6% no número de microempreendedores individuais entre dezembro de 2017 e dezembro de 2019 (2021).

contratual como geradora do desemprego ganhou igual ressonância no Brasil. Eis o discurso que embalou a reforma trabalhista.

Entretanto, entre 2003 e 2014, o Brasil apresentou taxas de crescimento do PIB superiores à da década de 1990, marcada pelas reformas liberais. Nesse período, verificou-se a redução das desigualdades, aumento do salário-mínimo, aumento do grau de formalização das ocupações e transferência de renda as famílias mais pobres. Apesar desses avanços, Krein *et al.* (2021) indica que o mercado de trabalho se manteve heterogêneo e desigual.

Ainda, com a recessão econômica, grande parte dessas conquistas foram rapidamente revertidas, cita-se o aumento da taxa de desemprego para 11,8% em 2016, perda do poder de compra da renda média do trabalho, aumento de desigualdade de renda domiciliar (KREIN *et al.* 2021).

De forma que, no momento atual pós-reforma trabalhista, Krein *et al.* (2021) indica o avanço de formas de contratação flexível (apesar do contrato por prazo indeterminado continuar sendo a forma principal de contratação), não concretização do aumento de investimentos e redução do desemprego prometidos com a reforma, manutenção da falta de dinamismo econômico, aumento das disparidades no mercado de trabalho e incentivo a fraude trabalhista. Apesar do início da retomada econômica em 2017, mantiveram-se elevadas taxas de desemprego aberto, subocupação por insuficiência de horas trabalhadas e força de trabalho potencial (KREIN, *et al.* 2021).

Indica-se, como fruto da recessão (2015 e 2016) não superada pela lenta retomada econômica, a queda na participação do emprego no setor privado com carteira (3,7 pontos percentuais entre 2014 e 2019, de 39,3% para 35,6%), em contrapartida houve o aumento do emprego sem carteira no setor privado (11,3 para 12,5%), de pequenos empregadores, trabalhadores domésticos sem carteira e trabalhadores por conta própria (de 23,4% para 26%) (KREIN, *et al.* 2021).

As ocupações que mais cresceram entre 2017 e 2020 foram: 1) escriturários em geral; 2) motoristas de automóveis – que denota a expansão da uberização; 3) vendedores a domicílio; 4) especialista em tratamento de beleza; 5) trabalhadores de limpeza de edifícios (KREIN *et al.* 2021). Todas essas ocupações apresentam rendimento abaixo da média brasileira (KREIN *et al.* 2021). Ainda, o incremento dos empregos formais no setor de “atividade imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas” ocorre justamente em um segmento de atividades tipicamente

terceirizáveis¹¹ (famílias ocupacionais como: porteiros, guardas, vigias, recepcionistas etc.) (KREIN *et al.* 2021).

Assim, verifica-se o aumento da incorporação da força de trabalho no setor informal e precário – sendo a taxa de informalidade expressão do descumprimento das regras legais. Krein *et al.* (2021) utilizam-se de conceito mais amplo de informalidade, englobando o trabalho por conta própria com ou sem CNPJ, contribuinte ou não da previdência social e o empregado do setor público sem carteira, de modo que se indica que em 2014, 46,3% estavam nessa condição, avançando para 50,5% em 2019, tendo continuado aumentando entre 2017 e 2019. Esse aumento da informalidade, pós-reforma, é explicado por Krein *et al.* da seguinte forma:

a informalidade continuou a crescer após a reforma, causada fundamentalmente por três motivos: 1) o baixo dinamismo econômico impulsionou a informalidade e o trabalho por conta própria, que cresceram no período, pois os custos são mais baixos; 2) a reduzida oferta de emprego fez com que muitas pessoas optassem por realizar alguma ocupação precária para garantir renda, tais como os trabalhadores de plataformas digitais e os vendedores em geral; 3) a reforma fragilizou as instituições responsáveis pelo cumprimento dos direitos, o que reforçou a atuação ilegal dos agentes econômicos diante da maior chance de ficarem impunes, observado no crescimento dos assalariados sem carteira (2021, p. 161).

Segundo Canzian (2021), o ritmo da criação de postos de trabalho informais dobrou nos últimos 5 anos e pode ser considerada a marca da medíocre recuperação econômica iniciada em 2017. Ainda de acordo com Canzian, os trabalhos informais representam 4 em cada 10 ocupados (utilizando-se o conceito de informalidade do IBGE – empregador no setor privado sem carteira assinada, trabalhadores familiares auxiliares, trabalhadores por conta própria sem CNPJ e empregadores sem CNPJ), e esse fenômeno não pode ser atribuído exclusivamente a pandemia, haja vista que, em 2019, o ritmo de criação dos postos de trabalho informais já era três vezes superior aos formais (2021). Ainda, a subocupação também é alarmante, aproximadamente 32 milhões de brasileiros estão trabalhando menos do que gostariam ou estão desocupados (CANZIAN, 2021).

Neder (2021), em sentido diverso, citando Adriana Beringuy, analista da Coordenação de Trabalho e Rendimento do IBGE, indica que o crescimento do trabalho informal historicamente puxa a geração de vagas em momentos de crise, já que as primeiras ocupações

¹¹ Krein *et al.* (2021) chama a atenção para a falta de dados oficiais no tocante a terceirização. Mas tudo indica que se trata da modalidade de contratação flexível com maior expressividade no mercado de trabalho.

perdas são associadas à informalidade. Contudo, há de se ressaltar que os índices de informalidade anteriores da pandemia já eram elevados.

Nesse sentido, verifica-se que a precarização do trabalho no Brasil não é recente e que vive um momento agudo contemporaneamente. Nesse sentido, Paulo Arantes (2004) defende a tese de que houve em verdade a “brasilianização do mundo”. De modo que, práticas realizadas no Brasil de espoliação e desamparo dos indivíduos são mundializadas.

Pochmann (2016) relaciona a quarta onda de flexibilização com o fenômeno da uberização devido ao modo de organização e remuneração da uber distanciar-se do assalariamento formal e da consequente garantia de direitos. Aponta o autor que, com a decadência do padrão de industrialização fordista, o Brasil dá sequência a um movimento de desestruturação da sociedade salarial, jogando a classe média no denominado precariado.

Canzian (2021) aponta que especialistas indicam o aumento da informalidade como possível tendência estrutural decorrente da economia dos aplicativos e do baixo crescimento econômico e que a fragilidade econômica de alguns informais pode leva-los a miserabilidade.

Krein *et al.* indica que o aumento da informalidade (alternativa ainda mais barata que os contratos flexíveis) reflete a desestruturação do mercado de trabalho pátrio e a interação dessa ocupações com a dinâmica da acumulação capitalista, sendo em sua maior parte atividade informais e instáveis (2021). Porém, ressalta-se que não se trata de fenômeno exclusivamente brasileiro, o processo de informalidade é uma das características do capitalismo contemporâneo, globalizado e financeirizado (KREIN *et al.* 2021).

A partir de uma perspectiva marxista, o ILAESE apresenta dados da economia brasileira a partir das categorias estabelecidas por Marx n’O Capital (2021). Desse ponto de vista, os autores apontam que um conceito fundamental para compreender a situação nacional é o exército industrial de reserva, computando pessoas sem emprego (de acordo com a metodologia do instituto, tratam-se de todos aqueles que não possuem nenhuma atividade remunerada formal ou informal e que não se enquadrem como aposentados ou crianças e adolescentes com menos de 15 anos) e subempregados (empregados no setor privado sem carteira; domésticos sem carteira; empregador sem CNPJ; trabalhador por conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar) de forma a totalizar 43,65% da população (ILAESE, 2021). Assim, estes trabalhadores aptos a ingressarem no mercado de trabalho formal permitem a redução das condições de trabalho e remuneração dos obreiros do mercado formal.

2. O ALVORECER DA UBERIZAÇÃO

Pode-se dizer que a uberização conforma “uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente” (ABILIO, 2019, p. 1). Contudo, conforme Krein *et al.* (2021), as formas de produção e as condições de trabalho adquirem formas distintas entre o centro e a periferia.

O excedente estrutural da força de trabalho, que vive em situação de risco social e trabalha sob condições rebaixadas, se concentra no setor de serviços, que expressa o *locus* da expansão do trabalho através das plataformas digitais, que se traduzem como estratégia de sobrevivência (KREIN *et al.* 2021). O trabalho passa a ser realizado por multidões de trabalhadores informais, ou sem trabalho, no aguardo do encaminhamento de uma demanda (KREIN *et al.*, 2021).

Inicialmente, vale ressaltar, porém, que o trabalho baseado na tecnologia, com frequente uso de smartphones, ainda inicia-se com a extração de minérios, de modo que o ponto de partida do trabalho digital ainda se encontra no duro ofício dos mineiros (ANTUNES, 2018).

Abilio (2019) afirma que o modelo da Uberização revela um novo passo dado pelas terceirizações. Nesse sentido:

[...] as terceirizações, teriam chegado ao seu novo estágio: o da transferência de trabalho, custos e responsabilidades não mais para as empresas em redes de subcontratação, mas para a multidão de usuários-trabalhadores. Atualmente, essa transferência de trabalho está explícita em diversas plataformas digitais que contam com a adesão da multidão de usuários-trabalhadores e da multidão de usuários-consumidores. (ABILIO, 2019, p. 4).

Filgueiras e Antunes (2020) citam ainda que estas novas formas de emprego não estariam mais caracterizadas por transferir as atividades da empresa para agentes específicos, mas sim para um grande número de indivíduos ou organizações indefinidas. Nesse sentido, a força de trabalho é convertida em clientela.

Nogueira *et al.* (2020) afirma que as palavras terceirização, informalidade e flexibilidade, tornaram-se, juntamente com a intermitência, parte essencial do léxico da empresa corporativa global, em um contexto de corrosão da proteção do trabalho. Surge então o *cibertariado*, *infoproletariado*, ou ainda os intermitentes globais, que demonstram o surgimento do novo proletariado da era digital (ANTUNES, 2018).

Para Nogueira *et al.* (2020), os aplicativos invisibilizam e dessociabilizam ao mesmo tempo que ampliam exponencialmente um setor da classe-que-vive-do-trabalho, em especial, no setor de serviços, porém não unicamente.

Ainda sobre a uberização, Nogueira *et al.* (2020) apresenta 3 hipóteses. A primeira hipótese é a de que a principal forma experimental de exploração do labor é a do trabalho uberizado, que se utiliza ainda mais da informalidade, flexibilidade e precarização, traços que são marcantes do capitalismo do sul – agora expandidos ao norte, através de plataformas digitais (como *amazon mechanical turk*, *uber*, *uber eats*, *google*, *iFood*, *glovo*, etc.) que se utilizam de algoritmos e inteligência artificial com fins lucrativos, transformando trabalhadores assalariados em prestadores de serviços, excluídos da legislação social protetiva.

A segunda hipótese de Nogueira *et al.* (2020) é de que, em plena era de capitalismo de plataforma, verifica-se o ressurgimento de formas pretéritas de exploração do labor que remetem aos primórdios da revolução industrial. Como indicativos dessa hipótese, Nogueira *et al.* (2020) aponta para as jornadas extenuantes (não raro superiores a 8 horas diárias), o salário rebaixado, crescimento do contingente de trabalhadores não protegidos pela legislação social protetiva etc.

Por fim, a terceira hipótese de Nogueira *et al.* (2020) é a de que haveria uma nova fase de desantropomorfização do trabalho, marcada pela subsunção do homem a nova máquina-ferramenta-informacional. Nesse sentido, com a chamada indústria 4.0 haveria uma ampliação exponencial do trabalho morto em relação ao trabalho vivo.

Estas inovações se inserem no contexto da chamada Indústria 4.0. Nogueira *et al.* define essa expressão como o conjunto de propostas tecnológicas de produção, cujo início remete a Alemanha no início do século XXI como reação ao cenário de perda de participação da indústria no produto interno bruto dos países do centro do capitalismo. Nesse contexto que emergem as plataformas, as quais combinam o conhecimento avançado em manufatura e o uso de tecnologias da informação (TI), surgem as fábricas “inteligentes”, a internet das coisas que permite a conexão em rede de diferentes máquinas, conjuntamente com as estruturas de TI que permitem coleta, organização e análise de dados em tempo real (2020).

Nogueira *et al.* defende também que a principal consequência da indústria 4.0 seria a ampliação do trabalho morto, com o maquinário digital, internet das coisas, inteligência artificial, impressora 3D, *big data*, etc. seria possível reduzir o trabalho vivo, pela substituição de atividades tradicionalmente manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas (2020).

Existem diversas tentativas de classificar os diferentes tipos de trabalho uberizado, fala-se em plataformas de bicos locais e de trabalho online; *crowdwork* (atividades realizadas por

plataformas *online* nas quais o indivíduo consegue ter acesso a trabalhadores preparados para prestar serviços) e trabalho sob demanda por meio de aplicativos; geograficamente aderentes (trabalho sob demanda por meio de aplicativos, pois necessitam da presença do trabalhador em determinado local específico) e geograficamente não aderentes; entre outras (NOGUEIRA *et al.* 2020 e KALIL, 2019).

Porém, segundo Kalil (2019), é possível citar características comuns a essa forma de organização, como, por exemplo, grande parte dessas atividades são triangulares (plataforma, requerentes e trabalhadores); a maioria das empresas defende a existência de relação de trabalho autônomo, sendo a plataforma mera intermediadora; não há controle ostensivo, pessoal e direto dos trabalhadores; há o gerenciamento automático ou algorítmico – a partir de parâmetros pré-definidos pela empresa, de modo que as decisões do algoritmo devem ser atribuídas a empresa – como elemento desse gerenciamento deve-se citar o sistema de avaliações, no qual os consumidores avaliam o trabalho prestado.

No que concerne a forma de atuação das empresas-aplicativo, Okusiro (2021) destaca a ocorrência do *dumping*, caracterizado pela diminuição artificial do preço do bem ou serviço, que é colocado no mercado abaixo de seu custo, implicando a quebra dos concorrentes devido a concorrência desleal. De forma que, a empresa inicialmente trabalha em déficit ou lucro mínimo visando no futuro dispor daquele mercado, conseguindo em situações extremas o monopólio ou oligopólio, de modo que, não havendo concorrência ou havendo concorrência mínima é possível que a empresa imponha valores acima do mercado.

Okusiro (2021) ressalta que tal prática do ponto de vista do comércio internacional é considerada ilegal e está sujeita a sanções no âmbito da OMC. Além dessa modalidade de *dumping*, muitas vezes apontada como utilizada pela empresa Uber, em razão dos grandes déficits que tal empresa apresenta, Okusiro (2021) indica a existência do *dumping* social, aplicável a boa parte das empresas aplicativo e decorrente da não concessão de direitos trabalhistas e sociais aos obreiros, com a violação constante dos direitos básicos (cita a autora o descumprimento da jornada de trabalho, terceirização ilícita, inobservância das normas de saúde e segurança do trabalho etc.) com vistas a obtenção de vantagens comerciais e financeiras. Desse modo, verifica-se que o fenômeno da uberização desrespeita mesmo o primeiro direito humano do capital, que é explorar todos os trabalhadores em condições de igualdade.

Segundo Kalil, um dos grandes problemas do algoritmo é a falta de transparência e *accountability* que não permite que os trabalhadores tenham clareza das regras do jogo. Nesse ponto, faz-se um breve parênteses acerca de como a justiça do trabalho vem enfrentando essa questão (2019).

São constantes os pedidos em reclamações trabalhistas da perícia do algoritmo, para que se possa verificar a existência da subordinação por programação, compreender como ocorre a distribuição das chamadas, definição dos valores, preferências com base nas avaliações, frequência de corridas, existência de bonificações, punições e escalonamento de trabalhadores, além do conteúdo das comunicações entre motorista e plataforma. Contudo, o TST concedeu liminar para suspender perícia que seria realizada no algoritmo da *Uber*. Afirmou o Ministro, dentre outros argumentos, que a relação entre as partes parecia prescindir de dados adicionais relacionados aos parâmetros da operação da plataforma (1000825-67.2021.5.00.0000).

Filgueiras e Antunes chamam atenção que o algoritmo reforça o ideário fetichizado de que tudo está sendo impulsionado por uma tecnologia neutra e autônoma, quando, em verdade, é a engenharia informacional do capital quem detém o comando do algoritmo (2020).

Ainda, entre os novos contornos da relação de trabalho dados pela uberização, Kalil (2019) cita que os trabalhadores passam a poder ser demandados em qualquer horário e em qualquer lugar, sendo o celular o símbolo das mudanças em curso (verdadeiras máquinas de mão, haja vista que são instrumentos de trabalho), de modo que, tornam-se menos claras as fronteiras entre trabalho e lazer, produção e consumo, social e econômico. Ademais, pode-se indicar como ineditismo a possibilidade de controle da classe-que-vive-do-trabalho em escala global.

No que concerne ao meio de ingresso às empresas, em regra, não há processo seletivo, os trabalhadores se registram na plataforma, aderem a um contrato de adesão com diretrizes vinculantes que definem as regras da prestação de serviço e afastam a possibilidade de caracterização do vínculo de emprego (KALIL, 2019).

Kalil (2019) cita ainda a invisibilidade, tendo em vista que são utilizados termos que dissociam as tarefas realizadas da noção de trabalho. Trata-se do novo léxico do capital, no qual trabalhadores tornam-se parceiros, empreendedores etc. Nesse sentido, Abilio explica as mutações do discurso do empreendedorismo:

Da figura do empresário-agente inovador schumpeteriano, que rompe com padrões da produção, sendo portador não só de criatividade, ousadia, ideias e disposição para assumir riscos, mas também de capital para tal ação (Schumpeter, 1985), o empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor (2019, p. 4).

Dessa forma, Abilio (2019) explica que empreendedorismo passa a ser compreendido exclusivamente como assumir os riscos do negócio, deixando o desemprego de ser uma questão social para ser atribuído ao indivíduo. Disso resultaria a “terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado” (ABILIO, 2019, p. 5).

Em sentido próximo, Oitaven, Carelli e Casagrande defendem que há em verdade uma relação de aliança, na qual ocorre a

refeudalização das relações. O liame da aliança implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois em vez de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance (2018, p. 34).

No mesmo sentido, Krein *et al.* afirma que o discurso empresarial visa elevar a autonomia ao afirmarem que os trabalhadores são chefes de si. Porém, a autonomia propagada só existiria no discurso, prevalecendo, em verdade, a burla a legislação social e trabalhista (2021).

Por fim, pode-se falar ainda no tema da despedida, um dos temas centrais para o direito do trabalho. Verifica-se que as plataformas têm total liberdade para dispor de sua mão de obra, de modo que são comuns os bloqueios, sob a justificativa de que o obreiro desrespeitou os termos da plataforma. Exemplifica-se com o bloqueio em massa realizado pela *Uber* em setembro de 2021. Segundo a Associação dos Motoristas de Aplicativos de São Paulo (Amasp), foram bloqueados mais de 15 mil motoristas em decorrência do cancelamento constante de corridas, porém segundo a *Uber* foram bloqueados “apenas” 1.600 motoristas (MARTINS, 2021). De modo que, a fluidez torna-se ainda mais presente nesse tipo de relação. Ainda, uma das pautas do “breque dos apps” (nome do movimento paredista de entregadores de aplicativos) foi o fim dos bloqueios indevidos.

2.1 A regulação trabalhista da uberização

No que toca ao tema da regulação trabalhista, Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) condensam de forma relevante aspectos consideráveis no enquadramento juslaboral dos trabalhadores de aplicativo.

Parte da doutrina inclina-se a afirmar a inexistência dos requisitos do vínculo de emprego. Perina e Marchiori (2019), tratando dos motoristas da *Uber*, entendem que o “motorista-parceiro” não preenche nenhum dos requisitos do vínculo de emprego. Em suma, argumentam os autores que o motorista pode-se substituir na atividade laboral, afastando a pessoalidade; que o motorista pode ligar e desligar o aplicativo quando desejar, afastando a habitualidade; no que concerne a onerosidade, afirmam que o motorista não recebe diretamente da *Uber* e que o motorista recebe 75% do valor auferido, e, por fim, em relação a subordinação, afirmam que o motorista não está subordinado a nenhuma ordem da *Uber*.

No mesmo sentido, De Brito Filho e Garcia (2020), também tratando da *Uber*, partem da compreensão de que a atividade-fim da empresa não é o transporte de passageiros, mas o fornecimento de tecnologia para conectar consumidores e prestadores de serviços. Trata-se, para os autores, de compartilhamento entre dois polos, cada um no seu ramo de atividade. Para eles, não haveria subordinação e habitualidade na atividade, em razão de a empresa não possuir ingerência sobre os horários dos motoristas.

Dentre os aspectos que indicam a ausência de subordinação, De Brito Filho e Garcia (2020) argumentam que não há contato periódico, ou mesmo eventual, com representantes da empresa, não há controle de metas, envio de relatórios ou qualquer ingerência empresarial, demonstrando a falta de coordenação da atividade pela *Uber*. Ademais, não haveria continuidade na prestação das atividades, o que afastaria mesmo a parassubordinação. Por fim, o requisito da onerosidade também não estaria preenchido, pois o motorista paga taxa estipulada pela empresa em razão do uso do aplicativo, enquanto o motorista é remunerado pelos passageiros.

Noutro sentido, parte da doutrina e jurisprudência se inclinam a defender a criação de uma nova categoria para classificar os trabalhadores, tendo em vista que a caracterização da relação de trabalho como relação de emprego iria inviabilizar determinados modelos de negócios da dita economia do compartilhamento, gerando resultados negativos aos trabalhadores, consumidores, negócios e economia.

Os seguintes postulados são adotados pelos defensores dessa tese:

- (i) estabilidade e flexibilidade são positivas para trabalhadores, empregadores e sociedade; (ii) há necessidade de um instrumento dotado de portabilidade para proteção dos trabalhadores, que deveria ser: independente, flexível, universal e amigável à inovação (OITAVEN, CARELLI E CASAGRANDE, 2018, p. 22).

Dessa forma, propõe-se a criação de uma relação de trabalho especial, na qual seja preservada a autonomia do trabalhador, com liberdade para fixar sua jornada; possibilidade de trabalhar ao mesmo tempo para inúmeras plataformas/aplicativos; responsabilidade do trabalhador por eventuais danos ao aplicativo/plataforma; salário-mínimo pelo tempo em que o trabalho é prestado e aplicação subsidiária do direito do trabalho (OITAVEN, CARELLI E CASAGRANDE, 2018).

Na defesa de um novo marco regulatório, verifica-se, por exemplo, a existência do Projeto de Lei 3748/20 que visa regular o trabalho sob demanda, ou seja, aquele prestado por plataformas/aplicativos. Este trabalhador somente estaria sujeito a CLT no que concerne as convenções coletivas, multas e processos administrativos. Dessa forma, garante-se o direito ao salário-mínimo hora, licença-maternidade, afastamento remunerado em decorrência de incapacidade temporária, repouso semanal remunerado, férias + 1/3 e 13º salário proporcionais.

Ainda, verifica-se a ressalva no PL, caso estejam presentes os requisitos da relação de emprego, deve ser aplicada a CLT mesmo em se tratando de trabalho sob demanda (art. 2º, §4º).

¹² Este PL, para Krein *et al.* (2021), é o que mais desestruturou e enfraquece a regulação do trabalho no Brasil, visto que parte da inaplicabilidade da CLT, apesar da disposição retromencionada, ele usurpa do direito do trabalho a presunção da relação de emprego, substituindo-o pela presunção de um novo regime de trabalho.

Krein *et al.* (2021) verificou que, entre fevereiro e agosto de 2020, foram protocolados, no Congresso Nacional, 61 projeto de lei versando sobre o trabalho via plataforma digital, alguns tratando especificamente sobre questões relacionadas a pandemia¹³ e outros prevendo

¹² Para acessar a íntegra do PL: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0x6fzz4rzq9bix5tbevlebhhs2686880.node0?codteor=1912324&filename=Tramitacao-PL+3748/2020>. A justificativa do PL ressalta a importância dos aplicativos de serviços como empregadores de mão de obra e que os trabalhadores encontram-se em situação jurídica indefinida e controversa. Ademais, argumenta que a legislação atual é incapaz de garantir proteção social mínima a esses trabalhadores. Afirma que, apesar da liberdade em relação aos horários, esses trabalhadores não possuem as demais características necessárias para que sejam classificados como autônomos – sendo o obreiro um simples executor de serviços comercializados pelas empresas em nome próprio. Assim, o projeto afirma que objetiva garantir uma proteção social mínima, um patamar remuneratório mínimo e condições mínimas de trabalho.

¹³ Foi aprovado o PL 1.665/2020 (lei 14.267/2022) que garante direitos básicos aos entregadores no contexto da pandemia, como EPIs, água, espaço para descanso, seguro em caso de acidentes de trabalho e doenças, assistência financeira durante o período de afastamento. A justificativa do PL ressalta a força das multinacionais proprietárias dos aplicativos e criticam as condições a que os obreiros são expostos. O PL afirma ser de caráter humanitário e que ainda não aborda a discussão sobre as condições de trabalho dos entregadores, que segundo o Deputado Ivan Valente (PSOL-SP) representam o modelo mais pronto e acabado de escravidão moderna. Para acessar a íntegra do PL: <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.camara.leg.br%2FproposicoesWeb%2Fprop_mostrarintegra%3Fcodteor%3D1874917%26filename%3DTramitacao-PL%2B1665%2F2020>.

uma regulação mais geral do trabalho via aplicativos, estes último interessam mais a esse trabalho e segundo os autores:

Os PLs de caráter mais ortodoxos trazem dispositivos que corroboram as premissas de mercantilizar essa mão de obra em um mercado desregulado, que acredita equilibrar os termos de troca entre capital e trabalho a partir da liberdade econômica. Por outro lado, aqueles que negam essa premissa, oferecem medidas paliativas contra o desmanche do Direito do Trabalho, incapazes de garantir uma política institucional para melhoramento das estruturas do mercado de trabalho (KREIN *et al.*, 2021, p. 503).

Ademais, afirma Krein *et al.* (2021) que os PLs tem grande dificuldade de compreender que a plataforma não é empresa, mas recurso tecnológico usado pela empresa como meio de produção, como forma de organizar o trabalho.

Porém, o entendimento de Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) é de que a tese segundo a qual a aplicação do direito do trabalho poria em risco o modelo de negócio não pode ser aceita, haja vista que todos os demais agentes econômicos lidam com o contexto em que ele deve ser aplicado, quando presentes as premissas do vínculo de emprego.

Fala-se frequentemente nas doutrinas trabalhistas da existência da parasubordinação, já prevista na legislação de alguns outros países. Nesse sentido, Leite (2020):

[...] as novas formas de relações de trabalho, resultantes do uso intenso e sofisticado da moderna tecnologia, como o trabalho a distância (via *e-mail* e *internet*) vêm tornando dificultosa a identificação da subordinação, pelo menos como elemento essencial tradicional da caracterização da relação empregatícia (p. 188).

Assim, Leite (2020) trata da crise do direito do trabalho e da insuficiência da figura da subordinação. A dicotomia, trabalhador autônomo e trabalhador empregado já não teria a mesma força. Vale dizer que o grande diferenciador entre esses trabalhadores é a subordinação sob o prisma objetivo, de forma que atua sob o modo de realização da atividade e não sobre a pessoa do empregado.

Leite (2020) aponta que a subordinação indica que a atividade laboral do obreiro fica sob a sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador. Em sentido aproximado, Delgado (2019) afirma que a subordinação consiste na situação jurídica derivada

do contrato de trabalho pela qual o obreiro compromete-se a acolher o poder de direção do empregador no modo de realização de sua prestação de serviços.

Martinez (2020) afirma que a subordinação é evidenciada pela determinação do tempo e modo de execução do trabalho que foi contratado. Comum as três perspectivas é a perquirição da subordinação sob o prisma objetivo. Ressalta Delgado (2019) que a subordinação é jurídica (e não técnica ou econômica), apesar de ter fundamento originário a assimetria social decorrente do modo de produção capitalista.

Ainda, é possível falar em dimensões da subordinação, que seriam: a) clássica; b) objetiva e c) estrutural. A clássica deriva do compromisso do obreiro em acolher ao modo de direção empresarial no que toca ao modo de realização de seu trabalho, verificando-se a existência de ordens do tomador de serviços (DELGADO, 2019). Já a subordinação objetiva se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento, que realiza os objetivos empresariais (DELGADO, 2019).

Barros (2016) apregoa a insuficiência da subordinação objetiva, sendo necessária a verificação da existência do direito residual de controle do empregador, que pode ser visto como a faculdade do empregador de impor sanções disciplinares – inclusive a dispensa, e o poder empresarial de contratar e fixar um salário.

Por fim, a subordinação estrutural decorre da inserção do trabalhador na dinâmica do prestador de serviços, independentemente do recebimento de ordens diretas (independente até mesmo da realização do objetivo empresarial – atividade meio), mas acolhendo, estruturalmente, a dinâmica funcional e organizativa, incorporando a cultura cotidiana empresarial (DELGADO, 2019).

Para Delgado (2019), o art. 6º parágrafo único da CLT incorporou os conceitos de subordinação objetiva e estrutural – profissionais que realizem trabalhos à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

No trabalho autônomo, haveria mais liberdade, sendo regido pelo direito civil, já que suas atividades não operam sob a lógica da exploração do trabalho alheio como forma de enriquecimento do ente empresarial (SOUTO MAIOR, 2007).

Assim, Leite exemplifica a existência de trabalhadores que, embora não subordinados, caracterizam-se pela dependência e fragilidade econômica (2020). Nascimento (2008) define trabalho parasubordinado como: “[...] uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das modalidades tradicionais [...] (p. 460).”

Kalil (2019) aponta que em outros países existe regulamentação para trabalhadores que ficam na zona cinzenta entre empregado e autônomo, cita ele a existência do trabalhador (*worker*) na Inglaterra, do parassubordinado na Itália, do trabalhador autônomo economicamente dependente na Espanha, do contratado dependente no Canadá, dentre outros.

Outra posição adotada, segundo Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), é a de que independente da criação de uma nova figura de regulação, o instrumental para a classificação dos trabalhadores está desatualizado para as relações trabalhistas do século XXI, assim, haveria a necessidade de redefinir o conceito de emprego.

Porém, a posição triunfante, para Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), é a de que houve em verdade a mutação da subordinação em decorrência da reestruturação produtiva. De forma que, o direito do trabalho surgido nos moldes tayloristas/fordistas – na qual a subordinação era verificada pelo controle direto, por ordens advindas de uma escala hierárquica rígida não mais subsiste.

Inicialmente, a subordinação sofre uma alteração com a ascensão do toyotismo, tornando-se mais sutil (OITAVEN, CARELLI E CASAGRANDE, 2018). Conforme Antunes, enquanto o taylorismo/fordismo era mais despótico, o toyotismo é mais consensual e envolvente, mais participativo (2011).

Já atualmente, com a chamada revolução digital ou *crowdsourcing*, vislumbra-se uma nova forma de controle. Pode-se dizer que a subordinação laboral atualmente está mais próxima do que se vê na série *Black Mirror* da *Netflix*, do que daquela visualizada no filme *Tempos Modernos* (OITAVEN, CARELLI E CASAGRANDE, 2018).

Nessa nova subordinação, verifica-se a programação por comando – direção por objetivos, sendo restituída certa autonomia ao realizar a prestação. Tal processo é contraditório, haja vista que, ao mesmo tempo em que há maior autonomia ao trabalhador, esta é impedida pela programação algorítmica, de forma que os trabalhadores, uma vez programados, não agem de forma livre, mas somente exprimem reações esperada (OITAVEN, CARELLI E CASAGRANDE, 2018).

Segundo Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), está nova subordinação segue o modelo de controle do *stick* (porrete) e *carrots* (cenouras – premiação). Eis a lógica típica do adestramento. Aqueles que seguem o programado são beneficiados com premiações, enquanto aqueles que descumprem com os objetivos são punidos (ex.: recebem corridas piores, menos corridas e a depender da situação podem ser bloqueados).

Assim, os trabalhadores, para atenderem a programação, devem estar disponíveis o máximo de tempo possível, ao mesmo tempo em que se defende que o trabalhador tem autonomia para decidir quando e quanto irá trabalhar.

Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) elegem a precificação como um dos elementos centrais da subordinação do trabalho uberizado, esta é definida unilateralmente pela empresa que, por um lado, impõe preços extremamente baixos para afastar a concorrência – nesse sentido verifica-se que inúmeras plataformas operam com margens de lucro negativas, e, por outro lado, controla o tempo de trabalho pelo baixo preço da tarifa.

Se com poucas horas à disposição o “parceiro” já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia trabalhar menos. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia (p. 36).

Em relação a onerosidade, a doutrina trabalhista aponta que o trabalho não pode ser a título gratuito, voluntário, por caridade, deixando-se claro que o fato do salário prometido não ter sido pago não desfigura a relação de emprego (LEITE, 2020). A relação de emprego, conforme Delgado (2019), é essencialmente de fundo econômico, de forma que o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso, sendo a remuneração a contraprestação da força de trabalho posta a disposição do empregador. Para Delgado, a onerosidade no plano objetivo é verificável pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o obreiro (podendo ser paga de diversas formas, como pode se ver nos arts. 458, 459 e 483, “g” da CLT); já a dimensão subjetiva (utilizada para verificar situações de servidão disfarçada), manifesta-se pela intenção contraprestativa.

Nesse sentido, privilegia-se o pagamento por tarefa ou por lapsos temporais mínimos sem garantia de jornada ou remuneração. Faz-se preciso, então, rememorar o capítulo 19 do Capital, no qual Marx (2017) trata do salário por peça. Para o autor, este tipo de pagamento proporciona ao capitalista uma medida mais determinada da intensidade do trabalho, já que como a qualidade e a intensidade do trabalho são controladas pela própria forma-salário, torna-se supérflua grande parte da supervisão do trabalho.

Isso se explica pelo fato de que, dado o salário por peça, é natural que o interesse do obreiro seja de empregar sua força de trabalho da forma mais intensa possível, assim como é o

interesse de prolongar sua jornada. Por isso, essa forma de assalariamento seria, para Marx, a forma mais adequada para o modo de produção capitalista (MARX, 2017).

Ainda, a avaliação pelos clientes representa a existência de vários vigias do trabalho do “parceiro”. Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) argumentam que a nota assume nítido caráter de controle no momento em que seu destinatário é a empresa-plataforma, e não o cliente, a nota existe tão somente para o controle das empresas sobre o trabalho realizado. O cliente não escolhe o motorista do *Uber*, ou o entregador do *iFood*, o algoritmo da empresa é quem seleciona e encaminha.

Nogueira *et al.* (2020) traça o panorama da mensuração do trabalho (preocupação central da gestão) na fábrica, no *call center* e na plataforma. Na fábrica, conforme mencionado, utilizam-se dos métodos tayloristas – gerência científica, com três princípios: compilação e desenvolvimento dos conhecimentos sobre o processo de trabalho; concentração desse conhecimento na gerência e uso desse monopólio de conhecimento para controlar os trabalhadores. Já no *call center*, o aspecto qualitativo é de mais difícil mensuração, contudo facilitado pela tecnologia digital é possível a cronometragem por segundo do trabalho, combina-se, assim, mensurações tecnologicamente desenvolvidas e supervisores humanos.

Por fim, na plataforma, verifica-se que estas compram somente “lascas” do tempo do trabalhador e a integração de telefones e computadores facilita a intensificação da mensuração, já que os *smartphones* possuem *GPS*. A gerência passa a ser realizada por algoritmos – conjuntos definidos de passos que são estruturados para processar instruções e/ou dados.

Quanto a não eventualidade, indica-se que o contrato de trabalho exige a prestação de forma habitual, constante e regular, de modo que o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não configura o vínculo de emprego (LEITE, 2020). Martinez (2020) indica que eventualidade baseia-se na ideia de imprevisibilidade da repetição. Delgado (2019) ressalta que este é um dos elementos mais controvertidos na doutrina e jurisprudência. As principais teorias sobre o tema são: a) teoria da descontinuidade, b) teoria do evento; c) teoria dos fins do empreendimento e d) teoria da fixação jurídica.

A teoria da descontinuidade é considerada harmônica com a legislação dos trabalhadores domésticos (que adotou o termo “serviços de natureza contínua”), mas incompatível com a CLT, ela apregoa que eventual é aquele obreiro cuja prestação de serviços se dá com rupturas e espaçamentos temporais significativos (DELGADO, 2019). Já a teoria do evento considera como eventual aquele que é contratado em decorrência de um determinado e específico fato (DELGADO, 2019).

A teoria dos fins do empreendimento informa que será eventual o trabalhador que seja chamado a realizar tarefa que não se insira nos fins normais da empresa, e por isso, sejam esporádicas e de curta duração (DELGADO, 2019).

Por fim, a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços indica que empregado eventual é aquele que não se fixa numa fonte de trabalho – destinatários variam continuamente no tempo (DELGADO, 2019).

A partir de tais teorias, Delgado (2019) formula os seguintes critérios para verificar o caráter eventual: descontinuidade da prestação de serviços; pluralidade variável de tomadores de serviço; curta duração do trabalho prestado; natureza concernente a evento certo; não correspondência aos fins normais do empreendimento. De forma que o princípio da primazia da realidade pode ser utilizado nos casos concretos para analisar a existência do elemento não eventualidade.

Nesse ponto, ressalta-se que a reforma trabalhista acrescentou o contrato de trabalho intermitente que, apesar do caráter esporádico da prestação de serviços, é não eventual, não sendo a descontinuidade da prestação entrave para sua caracterização, o que tende a facilitar a caracterização do elemento não eventualidade do caso concreto.

De forma que, para os defensores desse posicionamento, os trabalhadores de plataforma devem estar protegidos pela legislação juslaboral clássica, haja vista que tanto o art. 2º quanto o art. 3º da CLT não fazem referência a estar sob ordens, ou a subordinação clássica. Os elementos trazidos na legislação são direção e dependência, que podem ser localizados no modelo de organização do trabalho por programação (OITAVEN, CARELLI E CASAGRANDE, 2018).

Ainda, o art. 6º, parágrafo único da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, com os meios pessoas de comando, controle e supervisão.

Quanto aos demais elementos, tende-se a apontar que são de mais fácil visualização. Quanto ao elemento pessoa física, verifica-se que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho não podem em grande medida ser usufruídos por pessoa jurídica, porém, se na realidade concreta se evidenciar o caso da tentativa de fraude com a utilização de personalidade jurídica (art. 9º da CLT) visando escamotear prestação efetiva de serviços por pessoa física, poderá ser reconhecido o vínculo empregatício (DELGADO, 2019). Em aplicativos como *uber* e *iFood*, o cadastro é realizado por pessoa física.

Ainda, a pessoalidade demanda que a prestação de trabalho realizada por pessoa física tenha caráter infungível, de modo que seja *intuitu personae* com respeito ao prestador de

serviços, que não poderá substituir-se intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização de seu labor (DELGADO, 2019). Ressalta-se, entretanto, que substituições deferidas pelo empregador, ou decorrentes do gozo de direitos legalmente previstos não descaracterizam a pessoalidade. Pode-se falar ainda na intransferibilidade, ou seja, que tal serviço deve ser prestado por específica pessoa e nenhuma outra em seu lugar. Verifica-se que diversos aplicativos preveem no contrato de adesão que o *login* ao aplicativo é intransferível e que a prestação não pode ser repassada.

Krein *et al.* (2021) argumenta que não se trata de uma sucessão de modelos de relação de emprego, mas de uma diversificação, remanescendo o DNA do trabalho subordinado, já que os trabalhadores integram-se à estrutura da empresa, seguindo seus procedimentos operacionais, estando as ordens diluídas em códigos de conduta, manuais procedimentais, objetivos e metas; ou mesmo da subordinação clássica, em que ao invés das ordens serem emanadas do sistema de som da fábrica são emitidas por meio de um sistema programável e controlável pelas empresas.

Nesse sentido, Nogueira *et al.* aponta que é preciso contrapor-se ao léxico e a retórica empresarial das plataformas que visam escamotear sua natureza (2020). Os autores defendem que as estratégias de contratação e gestão de trabalho mascaram o assalariamento presente nas relações, sendo a negação do assalariamento elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (que para os autores seria um eufemismo para efetivar a transferência dos riscos aos obreiros), o capital, em verdade, amplia o controle sob o trabalho e recrudesce a exploração (NOGUEIRA *et al.*, 2020).

Ainda, argumentam que a recusa da condição de empregador é um fenômeno já praticado há décadas, contudo, com as plataformas, esse fenômeno potencializa-se através do discurso de que os trabalhadores seriam clientes (NOGUEIRA *et al.*, 2020). Por fim, defendem os autores que se vive um momento quase irônico do capitalismo contemporâneo, enquanto do ponto de vista técnico a utilização das tecnologias da informação e comunicação na gestão tornam mais fácil a identificação e a efetivação dos direitos, o discurso é de que se vive uma nova forma de trabalho, a qual não estaria sujeita à regulação protetiva. Assim, a tecnologia que facilita o controle é usada como subterfugio para a inexistência de controle.

Nesse sentido, Krein *et al.* (2021) cita que diversas localidades já reconheceram o vínculo de emprego entre trabalhadores e aplicativos, por exemplo a França em relação a *Uber*, *Take Eat Easy* e *Deliveroo*; na Suíça, o Tribunal Administrativo de Genebra em relação a *Uber Eats*; na Inglaterra, a Corte de Apelação classificou os motoristas da *Uber* como *workers* (de forma que vige a diferenciação entre *workers* e *employee* – sendo os primeiros uma categoria

de empregado precarizado); a Espanha em relação ao *Glovo*; a Califórnia em relação a *Uber*, *Lyft* e *Dynamex* (além de ter editado a Lei nº 5 do Estado da Califórnia sobre o tema) , tendo nesse último caso a Suprema Corte deste estado elegido parâmetros interessantes para a diferenciação entre empregado e autônomo:

A decisão assegurou que um trabalhador que fornece serviços em troca de remuneração deve ser considerado empregado, em vez de autônomo, a menos que a contratante demonstre que três condições se fazem presentes (teste ABC). Ou seja, a empresa deve provar: a) que o trabalhador não está submetido a controle e direção da entidade contratante relativamente ao desempenho no trabalho, tanto sob o aspecto formal (termos do contrato), como no aspecto material (relação de fato); b) que o trabalhador desempenha um trabalho que está fora do curso normal do negócio da entidade contratante; e (c) que o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio independente de mesma natureza que o envolvido no trabalho executado (KREIN *et al.*, 2021, p. 486).

Krein *et al.* (2021) afirma que estes requisitos estão de acordo com a jurisprudência brasileira pré-reforma trabalhista, a qual compreendia que para que o trabalhador fosse considerado autônomo ele não poderia laborar em atividade-fim.

Acerca do elemento subordinação, Kalil (2019) aponta que leituras mais expansionistas da subordinação enfatizam o papel do algoritmo e da avaliação da consecução dos objetivos, enquanto leituras mais conservadoras utilizam a dimensão clássica da subordinação e apontam para sua inexistência.

Em relação ao caso específico da *Uber*, Kalil (2019) aponta que a jurisprudência, até julho de 2018, caminhava no sentido de não reconhecer vínculo de emprego, argumentando principalmente que:

(i) as regras de atendimento aos clientes não passam de meras sugestões; (ii) o trabalhador pode decidir quando dirige e não existe fiscalização da sua atividade; (iii) o procedimento determinado para a execução do trabalho tem o objetivo de evitar a prática de irregularidades pelos motoristas, não existindo poder diretivo e não havendo a emissão de ordens diretas; (iv) o motorista assume os riscos do negócio, dado que todos os custos exigidos pela prestação do serviço são de sua responsabilidade; (v) a precificação das corridas pela Uber não é indício de relação de emprego, dado que isso também ocorre em outros contratos, como na representação comercial; e (vi) a Uber é uma plataforma que conecta os passageiros aos motoristas cadastrados no aplicativo (p. 226 a 227).

Em sentido oposto, as sentenças favoráveis a existência do vínculo de emprego apontam que:

(i) há subordinação clássica, dado que o trabalhador é submetido a controles contínuos e a ordens na execução de suas tarefas, deve observar os regramentos sobre o comportamento e sujeitar-se ao sistema de avaliação dos motoristas, além de ter que aceitar um elevado número de corridas quando está conectado ao aplicativo, sob pena de suspensão; (ii) há subordinação objetiva, uma vez que o motorista realiza os objetivos sociais da empresa; (iii) há subordinação estrutural, uma vez que o trabalhador é inserido na organização, estrutura e dinâmica da plataforma, caso contrário teria poder de negociar para dispor diretamente com os passageiros quanto às condições do serviço; (iv) o empreendimento é da plataforma, que estabelece o valor das corridas, e não do trabalhador; (v) o fato da Uber não determinar os horários de trabalho não ocupa tanta relevância, na medida em que existe participação integrativa do trabalhador na atividade da empresa (KALIL, 2019, p. 226).

Ainda em relação ao caso da *Uber*, o TST já decidiu em 4 (quatro) oportunidades que inexistente vínculo de emprego (processos: 10555-54.2019.5.03.0179, 1000123-89.2017.5.02.0038, 10575-88.2019.5.03.0003 e 1001821-40.2019.5.02.0401). Porém, mais recentemente, formou-se maioria, na terceira turma do TST, para que fosse reconhecido o vínculo com a Uber (processo nº 100353-02.2017.5.01.0066).

No que concerne a regulação do trabalho via plataforma dos entregadores motofretistas, objeto central desse trabalho, indica-se inicialmente que tal tema ganhou relevância em decorrência da pandemia, a qual fez crescer a demanda por *delivery* em decorrência da necessidade do isolamento social como medida de conter a disseminação da COVID-19.

Krein *et al.* ressalta que as empresas aplicativo de *delivery* utilizam-se da gestão algorítmica para definir unilateralmente a forma de cadastro de trabalhadores e consumidores, a área geográfica de cobertura das empresas, o raio de atendimento de cada pedido, as rotas adotadas para atendimento do pedido, os preços das tarifas, as formas de avaliação dos trabalhadores pelo serviço, as eventuais punições etc. De modo que, a gestão algorítmica intensificaria o controle sobre o processo de trabalho, denotando a subordinação decorrente da obrigatoriedade de atendimento dos comandos e da mobilização permanente dos trabalhadores (2021).

Assim, ordens pessoais e diretas são desnecessárias, já que o passo a passo já foi previamente definido pelo algoritmo (KREIN *et al.*, 2021). Para o autor, autônomo seria somente aquele que estipula o valor de seu trabalho, quando ele será realizado, por quais meios, de que forma e em quanto tempo. No caso em análise, os preços são fixados unilateralmente

pela empresa aplicativo, e em patamares extremamente baixos, o que faz com que os trabalhadores permaneçam conectados para conseguirem o suficiente para sobreviver, de forma que o trabalho é caracterizado por ultrapassar a jornada máxima constitucional – o que evidencia a não eventualidade (KREIN *et al.* 2021).

No que concerne a subordinação, Krein *et al.* chama atenção para a vigilância constante via GPS, chamado pelos autores de panóptico pós-moderno, reforçado pelas avaliações dos clientes e controle algorítmico (2021). Os termos de uso da empresa são impostos e os trabalhadores são descartáveis diante do enorme contingente do exército de reserva. Ademais, técnicas de *gamificação* e truques psicológicos são utilizados para proporcionar mais tempo conectado.

A *gamificação* promove o engajamento de trabalhadores e consumidores através de desafios e competições baseados em desempenho e incentivos, visando orientá-los através de um viés comportamental, virtual e instrumental em busca de tornar o trabalho em tase divertido. A *gamificação* associada ao trabalho uberizado resulta na intensificação da exploração do trabalho (OLIVEIRA, 2021).

No que concerne ao serviço ofertado por essas empresas aplicativos, Krein *et al.* apontam que não há nada de novo, com exceção da novidade tecnológica no recebimento do pedido, sendo a entrega/frete ramo já explorado, tendo inclusive a ascensão dessas empresas aplicativo levado ao fechamento de empresas de entrega *express*, diante da concorrência desleal (2021).

E se o trabalhador não deixou de ter o vínculo de emprego reconhecido quando do surgimento do telefone, do correio eletrônico, do pager, do PDA (personal digital assistant ou palmtop) e dos inúmeros sistemas informatizados utilizados para recebimento de pedidos e transmissão de ordens, pelos mais variados setores, como bancário e industriais, não há razão para pensar que a introdução das plataformas digitais como instrumento de consecução do trabalho enseje situação diferente. (KREIN *et al.*, 2021, p. 481).

Analisando especificamente os requisitos dos elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego, Krein *et al.* indicam a presença da pessoalidade, já que o entregador não pode se fazer substituir por outro entregador cadastrado na plataforma. O trabalho é oneroso, já que a retribuição é estipulada pelo empregador e recebe pagamento por serviço prestado (2021).

Nesse ponto, há de se rebater eventuais argumentos de que os entregadores são remunerados pelos consumidores. Trata-se de argumento absolutamente falso. O que ocorre é,

em verdade, o pagamento por peça, o qual nem de longe é novidade. Como supramencionado, Marx elencou essa forma de pagamento como a mais adequada ao modo de produção capitalista.

Além disso, o argumento de que o percentual retido pelas plataformas é muito baixo, disso resultaria que se trata em verdade de parceria, também não pode ser admitido. O requisito da onerosidade não traz consigo nenhum pressuposto quanto ao percentual de lucro da empresa. O tempo de trabalho não pago ao obreiro pode variar, sem interferir em nada na onerosidade.

Por fim, como exposto acima haveria também a subordinação e a não eventualidade, demonstrada especialmente por uma série de estudos que atestam as longas jornadas dos motofretistas.

Em suma, pode-se verificar a existência de 3 correntes acerca do vínculo empregatício: (i) inexistência de vínculo de emprego, apontando a maioria para a inexistência do elemento subordinação, porém alguns estudos indicam a ausência de todos os elementos da relação de emprego; (ii) necessidade de criação de uma nova legislação para abarcar novas organizações de trabalho, adotando muitas vezes o conceito de parassubordinação e (iii) necessidade de reconhecimento do vínculo de emprego, a partir da CLT e da Constituição, eis que presentes todos os elementos da relação, ainda que camuflados ou escamoteados sobre formas diversas.

3. O CASO IFOOD: DELINEAMENTO DA EMPRESA E ANÁLISE DE DECISÕES

3.1 Contextualização e delineamento da empresa *Ifood*.

O *iFood* foi fundado, em 15 de maio de 2011, como *Disk Cook* fora do mundo digital, o qual continha um guia impresso de cardápios e uma central telefônica na qual eram realizados os pedidos. Em 2012, foram lançados o aplicativo e o *site* – tendo como investidor o Grupo *Mobile* (NOSSA HISTÓRIA, ano desconhecido).

Após uma série de fusões com outras empresas (com a *Spoon Rocket* em 2016, com a *Rapiddo* em 2018 e em 2019 adquiriu a *Hekima* – *startup* que desenvolve modelos personalizados de inteligência artificial), o *iFood* ganhou espaço, alcançando em 2015 a marca de um milhão de pedidos. Atualmente, a empresa está presente em dois países, Brasil e Colômbia (NOSSA HISTÓRIA, ano desconhecido).

Em março de 2021, o *iFood* ostenta as seguintes marcas: está presente em mais de 1.200 cidades no Brasil; realiza 60 milhões de entregas de pedidos todo mês; possui 270 mil restaurantes parceiros; possui mais de 160 mil entregadores na plataforma e mais 250 mil nos restaurantes, o aplicativo possui mais de 1.5 milhões de *downloads* por mês e possui mais de 4

mil funcionários (ou *foodlovers* como denomina o site) (NOSSA HISTÓRIA, ano desconhecido).

De forma que, somando os entregadores da plataforma e os entregadores dos restaurantes, existem mais de 410 mil entregadores prestando serviço de forma direta ou indireta ao *iFood*. Enquanto, como funcionários, sob o ponto de vista do *iFood*, existem 4 mil.

Segundo o próprio *iFood*, o serviço da empresa não se resume ao aplicativo de entregas, citando o *iFood Bom e Barato*, *iFood Mercado*, *iFood Shop* (produtos para restaurante), *iFood Empresa*, *iFood Refeição* (vale-refeição digital), *iFood Card* (cartão presente), *iFood box*.

O código de ética do *iFood* prega a inovação, a meritocracia (“sem vieses, nem favorecimentos”), *all together* (colaboração e diversidade), empreendedorismo e resultados. Além disso, afirma ter compromisso com o respeito e a diversidade, não tolerando discriminação e contratando tão somente com base na experiência e aptidão pessoal (CÓDIGO DE ÉTICA, 2018). O *iFood* afirma que não adota posição política, de forma que, seus funcionários que desejem concorrer a cargos eletivos devem se afastar com licença não remunerada e se desligarem se eleitos.

Na aba *iFood* notícias, são relatadas iniciativas como o *iFood* pedal, programa de compartilhamento de bicicletas e centros de convivência (áreas de descanso, com micro-ondas, água, banheiros etc.), segundo a empresa, essa iniciativa contribui para um meio ambiente mais equilibrado, porém atualmente só existem 4 pontos de apoio do *Ifood* pedal (REDAÇÃO, 2021); a entrega por drones, ainda em fase de teste (BLOISI, 2021), dentre outras.

Nesta aba, é possível acessar a sessão “nova economia” na qual o *iFood* defende regulação trabalhista para plataformas digitais, porém afirma que a legislação vigente não dá conta da atual realidade. A empresa defende que os trabalhadores devam contar com seguridade mínima, sem prejuízo da flexibilidade (REDAÇÃO, 2021a). Em texto publicado no jornal Folha de SP, o *CEO* da empresa, Fabricio Bloisi, defende a tese de novas regras para novas relações de trabalho (BLOISI, 2021a).

Nesse ponto, é preciso realizar uma breve observação. Krein *et al.* (2021) apontam que o *CEO* da *Uber*, após uma série de derrotas em diversos países, passou a defender a criação de uma categoria intermediária entre o empregado e o autônomo, sugerindo que as empresas do setor paguem por benefícios e sejam mais honestas sobre a realidade do trabalho.

Voltando ao *iFood*, verifica-se que a plataforma defende ainda a inclusão dos entregadores ao sistema de seguridade social nos termos de um marco regulatório a ser desenvolvido. Informa ainda que a empresa oferece seguro contra acidentes pessoais aos que

atuam pelo aplicativo – com compensações em caso de morte ou invalidez (REDAÇÃO, 2021b).

Ademais, a plataforma defende que trabalhar com aplicativo não gera a precarização das relações de trabalho, haja vista que evita um dos pontos da precarização, que seria a insegurança no mercado de trabalho decorrente da falta de oportunidade e de postos de trabalho. Nesse escopo, o *iFood* afirma que somente desativa entregadores em caso de fraude, má utilização ou descumprimento dos termos e condições (EM QUAIS, ano desconhecido). De forma que, o *site* informa que o *iFood* não desativa os entregadores por não estarem logados ou por recusa de rota, entretanto, se o entregador rejeitar 3 entregas consecutivas, o sistema entende que ele está indisponível e, portanto, deixa de ser acionado por 15 minutos. Ademais, variáveis como bateria baixa, GPS desligado, diferença de mais de 2 minutos no relógio, fazem com que o obreiro seja inativado temporariamente (EM QUAIS, ano desconhecido).

Ressalta ainda a facilidade de adesão ao trabalho no *iFood*, sendo exigido CNH (exceto se o modal usado for a bicicleta), veículo próprio ou alugado, ser maior de 18 anos, possuir celular e ter celular com plano de internet – todavia, em outro comunicado o *iFood* afirma que cuida para que não falte pedidos para nenhum entregador, de forma que os cadastros somente são liberados quando há demanda suficiente na região cadastrada (COMO OS, ano desconhecido). Por exemplo, ao tentar o cadastro dia 22/09/2021, na região de Uberlândia-MG, consta a mensagem: “No momento, sua região está indisponível. A região que você escolheu está com excesso de entregadores. *Pra* garantir os ganhos de todo mundo, ela está temporariamente fechada.”

Em relação a insegurança de renda, o *iFood* afirma que é garantido o mínimo de R\$5,31 pela rota mínima, sendo repassado ainda no mínimo R\$1,00 por Km rodado. De forma que, a empresa calcula que o valor médio da hora trabalhada chega a pouco mais de R\$25,00 (REDAÇÃO, 2021c). Na aba abrindo a cozinha, o *iFood* afirma que o valor médio por hora efetivamente trabalhada em setembro de 2020 foi de R\$23,47, porém, considerando o tempo a disposição (horas online no aplicativo), o ganho médio - considerando o mês de maio- cai para aproximadamente R\$11,68 (COMO É, ano desconhecido).

Segundo o *site* do aplicativo, o valor da rota é obtido por quatro variáveis: o número de pedidos – se houver agrupamento; perfil da cidade; hora e dia da semana; veículo utilizado, ainda pode haver adicional se o entregador estiver longe do restaurante (COMO É, ano desconhecido). As gorjetas são repassadas diretamente ao entregador.

Ainda, pesquisas do instituto Locomotiva (encomendada pelo próprio *iFood*) indicam que 59% dos pesquisados afirmaram que a renda atual é superior à do trabalho anterior; que a

renda média dos entregadores que usam somente o *iFood* é de R\$2.365,00 mensais; que o valor recebido através do *iFood* é 35% mais alto em relação a quem trabalha direto para restaurantes e que 2 em cada 3 entregadores preferem a autonomia e flexibilidade em relação a ter a carteira assinada (REDAÇÃO, 2021d). No que concerne aos direitos coletivos, a empresa afirma que respeita o direito de greve e manifestação.

Já nos termos de uso do aplicativo *iFood* entregador, consta que o algoritmo determina o preço com base: (i) ponto de coleta; (ii) ponto de entrega; (iii) distância percorrida; (iv) tempo de deslocamento; (v) condições do trânsito; (vi) forma de fazer a entrega; (vii) região; (viii) oferta e demanda – podendo ocorrer acréscimos decorrentes de: (i) ponto de coleta ou de entrega; (ii) distância percorrida; (iii) rota de retorno; (iv) tempo de deslocamento ou de espera; (v) qualquer condição da oferta. Em relação ao pagamento do Operador Logístico, o *iFood* afirma que os valores são repassados diretamente aos OL, que remunera os entregadores (TERMOS, 2020).

Neste mesmo termo, no item “O que esperar de nossa parceria”, o entregador anui que: (i) atua de forma independente; (ii) assume os riscos envolvidos na prestação de serviço, sendo a entrega de total responsabilidade do entregador, de modo que o *iFood* apenas conecta Clientes, Estabelecimentos e Entregadores; (iii) não há processo seletivo; (iv) não há treinamentos relacionados a entrega; (v) não é exigida periodicidade; (vi) as atividades não são fiscalizadas por qualquer meio (TERMOS, 2020).

No item “Sobre sua relação com a plataforma”, está previsto que: (i) não há vínculo empregatício, sendo a relação cível e comercial; (ii) o entregador é responsável pelos custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e tributos relacionados a sua atividade. Em “Como funciona a plataforma”, afirma-se que: (i) o *iFood* não vende nem entrega nenhum produto – realizando apenas o “meio de campo” entre estabelecimentos comerciais e os clientes; (ii) para participar é preciso reconhecer que o *iFood* não é uma empresa de transporte ou de operação logística (TERMOS, 2020).

Em relação ao operador logístico, nos termos de uso é informado que o cadastro pode ser feito diretamente pelo OL, de forma que o *iFood* não intervém nessa relação. Ainda, no item “Seus compromissos com a plataforma”, o *iFood* prevê os seguintes deveres aos entregadores: (i) atualizar o status na plataforma; (ii) responder por eventuais danos causados aos produtos; (iii) não repassar a rota para terceiros, após o aceite; (iv) responder pelo uso incorreto da plataforma; (v) indenizar o *iFood* por danos, prejuízos, ações judiciais etc. decorrentes do mau uso da plataforma; (vi) utilizar os equipamentos de proteção legalmente previstos; entre outros (TERMOS, 2020).

Ressalta o aplicativo que o perfil é de uso pessoal e intransferível, vedado o aluguel e o empréstimo de conta. No que concerne ao modo que as entregas aparecem, toda entrega deve mostrar: o ponto de coleta; distância total a ser percorrida; valor a ser recebido e informações sobre eventual rota de retorno (TERMOS, 2020).

No que toca a exclusividade, o *iFood* ressalta a independência do entregador, que opta por fazer ou não a entrega, e que não precisa trabalhar exclusivamente para o *iFood*, ressaltando novamente a inexistência de vínculo de emprego (TERMOS, 2020).

Acerca do tema da desativação e inativação, os termos e condições preveem que a conta será desativada definitivamente ou inativada temporariamente – sem prévio aviso – quando: (i) fizer mau uso da plataforma; (ii) receber recorrentes avaliações negativas dos clientes ou estabelecimentos; (iii) causar danos a terceiros na realização da entrega ou uso do aplicativo; (iv) em decorrência de ordem judicial; (v) modificação da plataforma, de modo que a forma de entrega utilizada pelo entregador impossibilite a continuidade; (vi) imprevistos, força maior e questões de segurança e por fim, (vii) por suposta infração de trânsito que implique risco de segurança no trânsito (TERMOS, 2020).

Ainda, podem-se apontar dois modelos centrais de negócio, o modelo *marketplace* (definido pelo *iFood* como o principal), no qual, segundo descreve a empresa, a entrega dos pedidos aos consumidores é realizada totalmente pelos restaurantes, de forma que o restaurante parceiro prepara a refeição e providencia por sua conta própria a entrega para o consumidor final. Já o segundo modelo seria o de *full service* (taxado como secundário) oferecido aos restaurantes que não dispõem de estrutura para realizar a logística de entrega, nesse caso os pedidos entregues aos restaurantes parceiros serão também encaminhados aos entregadores parceiros, para que esses realizem a entrega ao consumidor final.

O *iFood* atua em basicamente com 2 modelos de contratação dos chamados parceiros de entrega (vulgo entregadores) – operadores logísticos e nuvem:

- (i) operadores logísticos, que são empresas especializadas na atividade de entrega rápida de mercadorias e possuem seus entregadores próprios e (ii) entregadores independentes ("nuvem"), que são pessoas físicas ou microempreendedores individuais que se cadastram na plataforma para receberem os pedidos de comida feitos pelos consumidores finais, de acordo com sua conveniência (extraído do processo 0010427-16.2020.5.03.0012).

Segundo o *iFood*, os entregadores nuvem representam 75%¹⁴ dos cadastrados na plataforma (EM QUAIS, ano desconhecido), eles disporiam de autonomia para realizar as entregas como, quando e onde quiserem, não são exclusivos, podendo trabalhar com as *bags* de outro aplicativo. Os operadores logísticos seriam os responsáveis por informar ao *iFood* os dados dos entregadores, sendo estes os responsáveis por determinar quando, como e quem fará a entrega, sendo o entregador parceiro subordinado ao OL. Em ambos os modelos, o *iFood* afirma que somente retém do total pago pelo consumidor final o percentual de seus serviços de intermediação.

Eis uma visão geral da empresa. Verifica-se claramente que o *iFood* evita o reconhecimento do vínculo de emprego nos moldes celetistas. Seu discurso enquadra-se no molde neoliberal de defesa da meritocracia e do empreendedorismo.

Em relação a remuneração a empresa utiliza 2 formas de divulgação, uma contabilizando o tempo a disposição e outra desconsiderando. Ao contabilizar o tempo a disposição, o valor da hora trabalhada cai drasticamente, todavia permanece superior ao valor do salário-mínimo hora – porém, sem garantir nenhum direito trabalhista como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado etc.

Assim, verifica-se de modo geral que o *iFood* é um modelo de negócio que logrou êxito no ramo das entregas, sendo responsável por ocupar uma série de trabalhadores, contudo não reconhece a existência do vínculo de emprego e reitera isso de forma constante nos termos de uso. A empresa adota uma postura de defesa da existência de garantias laborais e sociais aos entregadores – porém em patamar reduzido em relação a legislação atual – ao mesmo tempo em que defendem que o seu modelo de contratação evita a precarização.

3.2 Análise Jurisprudencial

Inicialmente, ressalta-se que os Tribunais Regionais do Trabalho foram escolhidos (recorte institucional) a partir dos critérios da pertinência temática e da relevância decisória. Foram escolhidos os Tribunais Regionais do Trabalho, pois são eles que decidem causas trabalhistas relacionadas ao reconhecimento do vínculo de emprego (em 1ª e 2ª instância). Ademais, optou-se por analisar o TRT da 2ª Região (SP), TRT da 3ª Região (MG) e do TRT da 1ª Região (RJ), por se tratarem dos 3 estados mais populosos do Brasil. Ao longo da pesquisa, porém, foi excluída a análise do TRT da 1ª Região, haja vista que ao emitir a Certidão Eletrônica

¹⁴ Na aba transparência do site constam que os entregadores nuvem seriam 90% dos entregadores. <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>

de Ações Trabalhistas (CEAT) verificou-se que não havia ações ativas em face do *iFood* em 12 de maio de 2021.

Foi expedida CEAT no site do TRT-2 em 12 de maio de 2021, (consulta por IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. - 14.380.200/0001-21) tendo sido verificada a existência de 119 ações ativas em face do *iFood*, as informações relativas aos processos foram colhidas entre 09/08/2021 e 19/09/2021.

Já no que concerne ao TRT-3, foi expedida CEAT em seu site em 12 de maio de 2021 (consulta por IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. - 14.380.200/0001-21), tendo sido verificada a existência de 52 processos em tramitação em face do *iFood*, as informações relativas as ações foram colhidas entre 20/09/2021 e 25/09/2021.

Ressalta-se que ao final são elencados os números de todos os processos estudados. O processo de análise dos processos deu-se pela consulta pública do PJe no *site* destes Tribunais, o que permite o acesso as decisões judiciais do processo.

Tal análise tem grande relevância para o trabalho, haja vista que ajuda a compreender como a questão da uberização, mais especificamente, a situação dos trabalhadores do *iFood* vem sendo analisada pelos Tribunais Regionais dos estados mais populosos do Brasil. Ademais, análises quantitativas podem facilitar a visualização de tendências gerais do Judiciário e a análise qualitativa permite enxergar como os magistrados veem essas novas relações jurídicas e qual o papel que atribuem a Justiça do Trabalho.

Na análise do teor dos julgados, a atenção maior foi despendida a questão do vínculo de emprego e da responsabilidade subsidiária. Ademais, foram destacados trechos nos quais os magistrados opinavam sobre as alterações em curso no mundo do trabalho e quais suas implicações para a Especializada.

Tabela 1: informações gerais do estudo jurisprudencial do TRT-2

Ações individuais	Ações coletivas
117	2
<i>iFood</i> reclamada principal*	<i>iFood</i> reclamada subsidiária*
24	86
Acordos	
<i>iFood</i> reclamada principal	<i>iFood</i> reclamada subsidiária
1**	18
Sentenças	

50* ***
Acórdãos
24
Desistências
4

Fonte: Dados extraídos do PJe do TRT-2, elaboração do autor.

* Excluídas as cartas precatórias e as ações de execução provisória.

** Houve chamamento ao processo e o acordo foi firmado com a reclamada incluída nos autos.

*** Não computadas as sentenças de homologação de acordo e de homologação de desistência.

Tabela 2: Resultados das sentenças do TRT-2.

Sentenças*	
Reconhecido o vínculo empregatício com o primeiro reclamado (operador logístico)**	Não reconhecido o vínculo empregatício com o primeiro reclamado (operador logístico)
13	2
Reconhecida a responsabilidade subsidiária do <i>iFood</i>	Não reconhecida a responsabilidade subsidiária do <i>iFood</i>
13	5
Reconhecido o vínculo empregatício direto com <i>iFood</i>	Não reconhecido o vínculo empregatício direto com <i>iFood</i>
3	4
Extinto com fundamento no art. 840, §1º/CLT	
1	
Processos sem discussão de vínculo de emprego – cobrança de parcelas remuneratórias em atraso – decorrentes de relação de trabalho lato sensu	
Reconhecida a responsabilidade do <i>iFood</i>	Não reconhecida a responsabilidade do <i>iFood</i>
1	0

Fonte: Dados extraídos do PJe do TRT-2, elaboração do autor.

* Foram contabilizadas somente as ações individuais e dentre as quais o reclamante era entregador do *Ifood*. Em diversos casos, o reclamante era terceirizado que prestava serviços de natureza diversa ao *iFood*, como por exemplo: atendente de telemarketing, segurança, funcionário da limpeza, digitador de cardápios etc. Ainda, foram desconsideradas execuções provisórias e cartas precatórias.

** Em alguns casos, a CTPS já estava assinada, em outros, somente houve a retificação da data de admissão. Esses casos foram desconsiderados.

Tabela 3: Resultados dos acórdãos do TRT-2.

Acórdãos ***	
Reconhecida a responsabilidade subsidiária do <i>iFood</i>	Não reconhecida a responsabilidade subsidiária do <i>iFood</i>
7	5
Reconhecido o vínculo empregatício direto com <i>iFood</i>	Não reconhecido o vínculo empregatício direto com <i>iFood</i>
2	4
Extinto com fundamento no art. 840, §1º/CLT	
1	
Processos sem discussão de vínculo de emprego – cobrança de parcelas remuneratórias em atraso – decorrentes de relação de trabalho lato sensu	
Reconhecida a responsabilidade do <i>iFood</i>	Não reconhecida a responsabilidade do <i>iFood</i>
1	0

Fonte: Dados extraídos do PJe do TRT-2, elaboração do autor.

*** Foram adotados os mesmos critérios da análise das sentenças. Em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício com a primeira reclamada (operador logístico), nenhuma sentença foi reformada.

Tabela 4: informações gerais do estudo jurisprudencial do TRT-3.

Ações individuais	Ações coletivas
52	0
<i>iFood</i> reclamada principal	<i>iFood</i> reclamada subsidiária
25	27
Acordos	
<i>iFood</i> reclamada principal	<i>iFood</i> reclamada subsidiária
4	0
Sentenças	
31	
Acórdãos	
15	

Desistências
0

Fonte: Dados extraídos do PJe do TRT-3, elaboração do autor.

Tabela 5: Resultados das sentenças do TRT-2.

Sentenças*	
Reconhecido o vínculo empregatício com o primeiro reclamado (operador logístico)**	Não reconhecido o vínculo empregatício com o primeiro reclamado (operador logístico)
4	2
Reconhecida a responsabilidade subsidiária do <i>iFood</i>	Não reconhecida a responsabilidade subsidiária do <i>iFood</i>
4	2
Reconhecido o vínculo empregatício direto com <i>iFood</i>	Não reconhecido o vínculo empregatício direto com <i>iFood</i>
2	12
Extinto por razões diversas	
7	
Processos sem discussão de vínculo de emprego – cobrança de parcelas remuneratórias em atraso – decorrentes de relação de trabalho lato sensu	
Reconhecida a responsabilidade do <i>iFood</i>	Não reconhecida a responsabilidade do <i>iFood</i>
0	0

Fonte: Dados extraídos do PJe do TRT-2, elaboração do autor.

* Foram contabilizadas somente as ações individuais e dentre as quais o reclamante era entregador do *iFood*. Em diversos casos, o reclamante era terceirizado que prestava serviços de natureza diversa ao *iFood*, como por exemplo: atendente de telemarketing, segurança, funcionário da limpeza, digitador de cardápios etc. Ainda, foram desconsideradas execuções provisórias e cartas precatórias.

** Em alguns casos, a CTPS já estava assinada, em outros, somente houve a retificação da data de admissão. Esses casos foram desconsiderados.

Tabela 6: Resultados dos acórdãos do TRT-2.

Acórdãos ***	
Reconhecida a responsabilidade subsidiária do <i>iFood</i>	Não reconhecida a responsabilidade subsidiária do <i>iFood</i>

2	3
Reconhecido o vínculo empregatício direto com <i>iFood</i>	Não reconhecido o vínculo empregatício direto com <i>iFood</i>
2	6
Extinto com fundamento no art. 840, §1º/CLT	
0	
Processos sem discussão de vínculo de emprego – cobrança de parcelas remuneratórias em atraso – decorrentes de relação de trabalho lato sensu	
Reconhecida a responsabilidade do <i>iFood</i>	Não reconhecida a responsabilidade do <i>iFood</i>
0	0

Fonte: Dados extraídos do PJe do TRT-3, elaboração do autor.

*** Foram adotados os mesmos critérios da análise das sentenças. Em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício com a primeira reclamada (operador logístico), nenhuma sentença foi reformada.

Cabe destacar, inicialmente, certa disparidade entre as ações propostas em cada um dos Tribunais. No TRT-3, o percentual de ações em que o *iFood* aparece como reclamado principal é bem mais significativo (aproximadamente 48%, face aos aproximadamente 22% no TRT-2). Porém, ao menos à primeira vista tal distinção não decorre de diferenças nas contratações entre os estados (Minas Gerais e São Paulo), mas sim de estratégias diversas dos reclamantes.

3.2.1 Das ações coletivas

Na análise das ações, considerou-se relevante dispender uma análise mais pormenorizada das ações coletivas devido a sua abrangência. Verifica-se, inicialmente, a ação civil pública 1000100-78.2019.5.02.0037 ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em face de *Rappido e iFood* (*iFood* adquiriu 100% do capital social da *Rappido*). O MPT argumentou que as empresas contratam empregados disfarçados na figura de autônomos, diretamente ou através de OLs, com o intuito de sonegar o vínculo de emprego e os direitos decorrentes.

A sentença inicialmente ressalta que, no Brasil, há a dicotomia empregado e autônomo, sublinhando que ambos são segurados da previdência social, gozando de mecanismos de proteção durante os períodos de inatividade. Nesse ponto, é preciso tecer uma breve crítica, já que a sentença desconsidera a realidade fática brasileira em relação a contribuição social de

trabalhadores autônomos, que apesar de ser obrigatória, não é fiscalizada e não tem grande incidência.

Ainda, no que concerne a remuneração, a sentença estatui que o valor recebido por trabalhadores autônomos é derivado da demanda. Ademais, argumenta a juíza que pouco importa o montante salarial para a definição do regime de trabalho, adotando a teoria do contrato realidade.

Prossegue a decisão tecendo comentários acerca do que a juíza sentenciante trata como resistência dos condutores de motocicleta em respeitar as leis de trânsito, concluindo que se trata de um problema cultural, e não decorrente de incentivos da empresa. Nessa questão, o argumento cultural adotado pela magistrada visa rebater a tese, muito mais verossímil, de que os motoristas andam em velocidades superiores visando cumprir metas ou realizar mais entregas em um tempo menor.

Em relação a natureza jurídica da atividade empreendida pelo *iFood*, a magistrada conclui que a atividade é na área de tecnologia de aplicativo de internet, não sendo sua atividade principal a oferta de transporte de mercadorias. No que concerne a relação entre *iFood* e OLs, a conclusão é de que há típica terceirização de serviços, sendo o aplicativo tomador de serviços do OL, todavia, as alegações de ausência de registro desses trabalhadores não foram aceitas, pois não teria sido produzida prova da presença dos requisitos do vínculo de emprego na relação entre OL e empregado. Assim, no caso concreto se configurado o vínculo empregatício, poderia ser reconhecida a responsabilidade subsidiária ou solidária da tomadora.

Diante da prova colhida em instrução, compreendeu a magistrada que não há exigência de inscrição perante a previdência social ou obrigatoriedade de vinculação a OL e que o entregador nuvem é verdadeiramente livre para escolher se quer trabalhar, quando e por quanto tempo, não havendo número mínimo de entregas no dia. O entregador nuvem poderia assim, escolher se realiza a entrega ou não, escolher a rota que realizará e o aplicativo com que deseja se vincular. De forma que, não estaria presente a subordinação em nenhuma de suas formas (clássica, objetiva ou estrutural).

Ademais, a sentença negou também a existência da pessoalidade, pelo fato do entregador poder optar com qual aplicativo se vincular e por escolher se fará ou não a entrega. No mesmo sentido, estaria ausente a não eventualidade, devido a liberdade para ficar ou não a disposição, e por fim, também estaria ausente a onerosidade, já que o valor total seria pago pelo cliente final. Ou seja, não estaria presente nenhum dos requisitos do vínculo de emprego no entender da magistrada.

A magistrada compara a situação dos entregadores com a situação dos trabalhadores de salão de beleza, que apesar de realizarem a atividade-fim da empresa, não possuem os requisitos do vínculo de emprego. São citados julgados, inclusive do TST, no sentido de que a liberdade em fazer a própria agenda, a ausência de punição por faltas e o elevado percentual obtido pelos serviços prestados indicariam que o trabalhador de salão de beleza seria em verdade parceiro.

Avança a sentença afirmando que os entregadores detêm o meio de produção, o que o aproximaria ainda mais da figura do autônomo. Não estaria configurada a servidão digital também, já que, no entender da magistrada, são admissíveis jornadas de 16 horas diárias, sem sequer uma hora extra, no caso da pessoa que possui dois empregos.

Por fim, a magistrada demonstra sua visão da sociedade futura, argumentando que nem todos querem se amoldar nos clássicos termos de empregado e empregador, especialmente os mais jovens que, segundo ela, não nutrem simpatia pelo contrato de emprego, não recebem bem as ordens do empregador, não gostam de cumprir horários e regras. No momento final da análise da jurisprudência neste trabalho, ainda não havia decisão de segunda instância.

Avançando para outra decisão em ação coletiva, processo nº 1000396-28.2020.5.02.0082 de autoria do MPT em face do *iFood*. Em sede de cognição sumária ao julgar pedido de tutela de urgência relacionado ao cumprimento de medidas preventivas e protetivas em relação à pandemia de COVID-19, o juízo concedeu a tutela, porém esta foi cassada após decisão em sede de mandado de segurança, tendo o juízo de primeiro grau julgado extinto o processo em razão da decisão do Tribunal ao julgar o *writ*.

3.2.2 Das ações individuais

Passando para as ações individuais, verifica-se, de modo geral, que o TRT-2 decidiu mais favoravelmente aos obreiros, tanto no que concerne ao vínculo direto, como na responsabilidade subsidiária. No TRT-2, a maioria das decisões, de primeira e segunda instância, foram no sentido de reconhecer a responsabilidade subsidiária do *iFood* no caso do modelo de contratação via operador logístico. Já no TRT-3, apesar da maioria das decisões de primeira instância reconhecer a responsabilidade subsidiária, o cenário se inverte no segundo grau.

No que concerne ao vínculo direto, em ambos os Tribunais, a maioria das decisões não reconhece o vínculo empregatício, porém, o placar está bem mais apertado no TRT-2. Na primeira instância do TRT-3, por exemplo, aproximadamente 86% das decisões apontaram para a inexistência dos requisitos da relação de emprego, face a aproximadamente 57% das decisões do primeiro grau do TRT-2.

Porém, pode-se atribuir, em parte, tal disparidade a estratégia diversa adotada pelos reclamantes, haja vista que no estado de São Paulo boa parte das ações pedia a responsabilidade subsidiária do *iFood*, enquanto que em Minas Gerais diversas ações indicavam o *iFood* como única reclamada mesmo em casos que a relação era intermediada por operador logístico (caso em que o *iFood* propõe a nomeação a autoria ou o chamamento ao processo daquele que em seu entendimento seria o real empregador).

Verifica-se, nos processos em que os operadores logísticos são indicados como reclamados principais, a frequente revelia destes, o que é indício da debilidade econômica, o que resulta na falta de representação nos processos. Ademais, a falta de presença em juízo pode indicar o fechamento irregular da empresa.

Nesse sentido, verifica-se que os operadores logísticos em grande parte pertencem igualmente a classe-que-vive-do-trabalho. Em sua Ação Civil Pública (1000100-78.2019.5.02.0037), o MPT classifica os OL como testas de ferro (um arremedo de empresa de entregas de mercadoria), sendo nada mais do que intermediários escolhidos para mascarar e obstaculizar, ainda mais, a relação de emprego, ou ainda, laranjas responsáveis tão somente pelo repasse dos valores e por exigir o cumprimento de escalas.

Dessa forma, existem sentenças considerando que há o vínculo direto entre *iFood* e o entregador, mesmo quando há a intermediação por OL. Vale citar o trecho da sentença do processo 1001344-68.2020.5.02.0017:

Interessante notar que os requisitos para ser operador logístico exigidos do Sr. Lázaro foram: 1) ter experiência na área de entregas para pegar a chamada “operação logística – OL” do Ifood e 2) “abrir uma empresa” – depoimento pessoal do representante da 1ª Reclamada, Sr. Lázaro. Confirma que, na oportunidade, Lázaro, da 1ª Reclamada, disse que o bloqueio foi realizado pelo Ifood e nada poderia fazer a respeito, embora recebesse o custo do pedido em dinheiro por ordem da 1ª Reclamada. Novamente verifica-se que a 1ª Reclamada não tem poderes efetivos de gestão de “seu negócio”, atuando como longa manus da 2ª Reclamada. [...] O 1ª Reclamado não apresentou a verdadeira autonomia de gestão para um “empreendimento”, trata-se de um gerente da 2ª Reclamada. Não fixa preço de entrega, os valores aparecem dentro do aplicativo em tabela que pode ser controlada pelos entregadores para conferirem quanto receberão. Todas as regras desse trabalho são fixadas pelo Ifood, 2ª Reclamada, inalteráveis pela 1ª Reclamada.

Diante do fato de o *iFood* aplicar penalidades em face dos entregadores e controlar a remuneração, algumas sentenças tendem a reconhecer o vínculo direto com este. Assim, o argumento de que o OL representa em verdade um gestor/intermediador da relação de trabalho

é usado para reconhecer o vínculo direto com o *iFood*. Nesse caso, o fundamento jurídico decorre do desrespeito à lei 6.019/1974 que em seu artigo 4º-A, §1º prevê que é a empresa prestadora de serviços quem dirige a mão de obra. Assim, tendo ocorrido o desvirtuamento da terceirização, a tomadora de serviços atrai para si o vínculo de emprego.

Em sentido diverso, há decisões, em casos que o reclamante requer o vínculo direto com o *iFood*, mesmo havendo OL, indeferindo o pedido, sob a justificativa de que eventual subordinação advém do OL e não da plataforma, já que este controla o quadro de horários, repassa o salário, entre outras tarefas que demonstrariam o poder de direção do empregador.

No que concerne a responsabilidade subsidiária do *iFood* na condição de tomadora de mão de obra, parte da jurisprudência mesmo reconhecendo o vínculo empregatício com o OL nega a existência de terceirização. Essa negativa está fundamentada no objeto social do *iFood*, no qual, supostamente não estaria a realização de atividade de entrega de alimentos, bebidas etc. Nesse sentido, cite-se a seguinte sentença elucidativa da controvérsia (1001440-78.2019.5.02.0709):

Conforme se verifica no documento trazido aos autos (id. 4186fe9), as reclamadas firmaram um contrato de intermediação de negócios, cujo objeto é a intermediação de serviços de entregas de refeições, bebidas e outros em favor da intermediada, por meio de disponibilização de uma plataforma digital a ser utilizada pelos entregadores e clientes da primeira reclamada. A terceirização de serviços pressupõe a delegação de algumas atividades da empresa para terceiros, beneficiando-se o contratante, tomador de serviços, diretamente dos serviços do contratado, prestador de serviços.

Da análise do contrato social se extrai que a segunda reclamada não possui como objeto social e, portanto, não se insere na sua atividade econômica, a prestação de serviços de entrega, mas o agenciamento “de restaurantes, bares, padarias e quaisquer outros estabelecimentos comerciais, por meio de plataformas digitais que poderão ser acessados por meio de sites na internet ou aplicativos para celulares desenvolvidos pela Companhia (as "Plata/armas") “; “ a veiculação e a divulgação de textos, desenhos e outros materiais de publicidade por meio dos Plataformas”; “ a locação de equipamentos, tais como o POS, e outras bens móveis que se destinam à integração de sistemas e transmissão de dados; (d) o desenvolvimento e o licenciamento do uso de softwares customizáveis; (e) a promoção de vendas e o planejamento de campanhas; (f) o desenvolvimento e o gerenciamento de programas de fidelização de clientes dos serviços e dos produtos oferecidos pela Companhia e por seus parceiros; (g) a comercialização de direitos de resgate de prêmios no âmbito dos programas de fidelização desenvolvidos e geridos pela Companhia; e (h) a participação no capital social de outras sociedades; na qualidade de quotista, acionista ou outra qualidade legalmente admitida, bem como em empreendimentos organizados na forma de consórcio, condomínio ou qualquer outra forma legalmente admitida.”.

Na hipótese, a segunda reclamada apenas forneceu a primeira reclamada uma plataforma digital para a intermediação de negócios, de modo a possibilitar a intermediação virtual para a comercialização de produtos alimentícios desta com seus consumidores finais (usuários do aplicativo).

Nesse escopo, a conclusão é de que não haveria terceirização de atividades, mas mera relação de natureza civil ou comercial, sem ocorrência da descentralização da atividade produtiva. Dessa forma, verifica-se a relevância da discussão acerca da natureza das atividades desenvolvidas pela plataforma. A compreensão desta pelo magistrado é fundamental para o resultado do processo. Em sentido oposto, cita-se (sentença do processo nº (0010533-60.2020.5.03.0017)

A Reclamada, ao contrário do que alega, não se restringe a realizar o elo entre clientes que precisam de mercadorias/serviços e os motofretistas responsáveis por realizar esta entrega.

A Ré, a bem da verdade, é a responsável por prestar estes serviços de oferta e/ou intermediação da oferta de bens e serviços por meio de transação que se inicia na internet e é finalizada com o recebimento de produtos ou serviços no mundo físico, controlando toda a atividade em questão, sendo que para sua realização utiliza o trabalho realizado pelos motofretistas.

No particular, esclareça-se, para evitar alegações de omissão, que a Ré não é simples empresa de tecnologia, regulada pelo marco civil da internet, na medida em que controla e presta serviços de oferta e/ou intermediação da oferta de bens e serviços, utilizando os motofretistas, como o Reclamante, para tanto.

Em reforço, ilustre-se com a sentença do processo nº 0010415-39.2019.5.03.0108, segundo a qual:

Conquanto a segunda reclamada, em espécie de novilíngua, se intitule uma empresa de agenciamento de restaurantes, a prova dos autos, e mesmo os fatos público e notórios (afinal, todos, ou praticamente todos usam o IFOOD), a segunda reclamada tem como um dos seus principais objetos a entrega de alimentos. Atividade esta que, no caso, era realizada pela primeira reclamada, em autêntica terceirização, figurando o IFOOD, pois, como tomador dos serviços.

Desse modo, parte da jurisprudência traça a diferenciação entre o modo de agir do *iFood* e de outras plataformas. Enquanto em plataformas como *AirBnb* e Mercado Livre o consumidor escolhe o prestador de serviços, no caso do *iFood* a plataforma é quem escolhe o prestador de serviços, de forma que, em verdade, quem está sendo contratada é a plataforma, revelando sua natureza de aplicativo de entregas – e não de mero intermediador.

Assim, admitindo-se que o reclamante foi contratado pelo OL para prestar serviço a tomadora, os julgadores, em sua maioria, tendem a reconhecer a terceirização em sua faceta clássica, impondo a responsabilidade subsidiária.

O *iFood* utiliza de forma geral a seguinte argumentação (extraída do processo nº 1001157-61.2018.5.02.0007):

(...) Esta Recorrente apenas disponibiliza uma plataforma pra uso de empresas como a primeira Reclamada, não tendo qualquer ingerência sobre seu negócio, não individualizando seus funcionários, sequer os conhecendo, não lhe fazendo exigências, muito menos sendo beneficiária da força de trabalho destes, eis que os produtos (refeições e alimentos em geral) objetos das entregas efetuadas pelos motoboys-entregadores das empresas parceiras como Co-Ré são de empresas terceiras - restaurantes, bares e lanchonetes cadastrados na plataforma desta Recorrente. A natureza da relação jurídica é puramente CIVIL, não se confundindo, em momento algum, com um contrato de terceirização de mão-de-obra.

Assim, ao afirmar que desconhece o reclamante, que este jamais prestou serviço ao *iFood*, o ônus de provar o fato constitutivo do direito passa a ser do reclamante (art. 818/CLT). Em alguns casos, em razão da ausência de produção de prova testemunhal, pela revelia do reclamado principal (OL), verificou-se que o *iFood* logrou êxito em afastar sua responsabilidade, pela falta de prova de prestação de serviços em seu favor.

As sentenças/acórdãos que apontam para a existência de responsabilidade subsidiária, em regra, adotam o princípio da primazia da realidade, de forma que a atividade exercida pelos entregadores se insere na dinâmica das atividades do *iFood*, a despeito do seu objeto social. De forma que, em verdade, o objeto social real da empresa seria a entrega de pedidos.

Nesse sentido, aponta-se, por exemplo, que os motoboys utilizam a logo do *iFood* nas mochilas e não dos restaurantes terceirizados. Desse modo, o fundamento jurídico para a responsabilidade subsidiária advém da súmula 331, IV do TST e o art. 5º-A, §5º da lei 6.019/1974 e da tese do STF na ADPF 324.

Já nos casos em que se requer vínculo direto com *iFood* e o trabalhador atua como nuvem, comumente surge o argumento reconhecendo a fragilidade desse trabalhador, todavia não seria possível enquadrá-lo nos moldes clássicos da relação de emprego. Exemplifica-se com trecho dos autos (nº 0010761-96.2019.5.03.0008):

No direito brasileiro atual, não há lei que discipline de modo específico as relações contratuais existentes por meio de aplicativos, fenômeno recente da sociedade contemporânea e genericamente intitulado de "uberização". Não há dúvida da maior fragilidade econômica e jurídica dos motoboys em relação aos seus parceiros, mas certamente a vinculação existente entre entregador e plataforma digital não se enquadra nos requisitos clássicos da relação empregatícia (previstos nos artigos 2º e 3º da CLT).

Nas sentenças/acórdãos que reconhecem o vínculo direto do entregador nuvem, há frequente menção do manual do entregador, precipuamente do item 9.3 que evidenciaria o poder de mando do empregador.

O Ifood poderá descadastrar definitivamente ou inativar temporariamente o acesso do Entregador à Plataforma, conforme o caso, sem notificação prévia, quando o Entregador: (i) fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da Plataforma; (ii) obtiver recorrentes avaliações negativas dos Clientes Finais ou dos Estabelecimentos Parceiros; (iii) causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou ao próprio Ifood, devido a atos ou omissões na utilização da Plataforma ou na realização das Entregas; (iv) em função de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; (v) por modificação da Plataforma, do cadastro do Entregador ou do modal utilizado por ele que implique em impossibilidade das realização das Entregas pelo Entregador; (vi) por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; e (vii) pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique em risco de segurança do trânsito.

Todavia, os termos e usos do entregador também são constantemente utilizados em sentido contrário, ao indicar, por exemplo, a falta de processo seletivo, de forma que qualquer interessado pode aderir a plataforma. Ademais, é comum a menção ao fato de que regramentos básicos são comuns em qualquer tipo de relação contratual, mesmo na relação autônoma.

No sentido de reconhecer o vínculo de emprego, argumenta-se que toda a atividade é organizada pelo *iFood*, de forma que cabe ao entregador tão somente o trabalho manual de se deslocar ao restaurante designado pelo aplicativo e entregá-lo no local igualmente designado pelo aplicativo. Estaria presente no caso a subordinação estrutural, haja vista que o obreiro se inseriria na lógica de prestação de serviços da reclamada.

Ademais, segundo os termos de uso pode o *iFood*:

Por ser responsável pela conexão entre as Partes, o *iFood* poderá:
- Permitir que os Clientes e Estabelecimentos opinem sobre a qualidade da entrega;

- Analisar as reclamações feitas pelos Clientes e Estabelecimentos Parceiros cadastrados na plataforma;
- Estabelecer critérios mínimos acerca das obrigações que o iFood tem com Estabelecimentos Parceiros ou com os Clientes.

Tais disposições seriam indicativo do exercício de poder fiscalizador e disciplinar, não somente através do algoritmo ou de prepostos da empresa, mas também dos clientes/avaliadores. Em reforço, verifica-se que o controle da remuneração (precificação) e dos clientes é realizado pela plataforma, o que desnaturaria o caráter autônomo da prestação de serviços.

Como elemento de defesa que afastaria a subordinação, o *iFood* junta demonstrativos das corridas canceladas pelos entregadores, sem que isso ensejasse suspensão ou cancelamento do cadastro. A liberdade para ir ou não trabalhar, sem ter que dar satisfação a ninguém, a ausência de horários pré-fixados e a possibilidade de negar corridas, são os argumentos mais utilizados pelos magistrados para negar o vínculo direto no caso do entregador nuvem.

3.3 Análise crítica da jurisprudência

Verifica-se, de modo geral, a tendência de não reconhecer a existência de vínculo de emprego direto entre o aplicativo e o entregador, caminhando no mesmo sentido das decisões em relação a *Uber*, na qual o TST majoritariamente vem decidindo que não há vínculo de emprego. Matéria do jornal Valor revela que de 432 ações já julgadas envolvendo *Rappi*, *iFood* e *Uber Eats*, cinco foram julgadas totalmente procedentes, 81 parcialmente procedentes, 172 improcedentes, 97 acordos e 40 desistências (OLIVON, 2020). A matéria ressalta que as empresas teriam, portanto, placar positivo. Porém, computando-se julgados procedentes, parcialmente procedentes e acordos como favoráveis aos entregadores, verifica-se o total de 183, superior a 172 de improcedência.

Todavia, esses dados não permitem visualizar um cenário positivo em relação ao reconhecimento do vínculo direto. De forma que, as decisões analisadas tendem a enxergar o aplicativo como uma alternativa em relação ao desemprego e compreender que a natureza da atividade empresarial é inovadora, de modo que a atividade principal do *iFood* não seria realizar entregas, nem do *Uber* transportar pessoas, entre outros exemplos, mas sim, intermediar com o uso da tecnologia trabalhadores e consumidores. Assim, os trabalhadores seriam em verdade também consumidores da plataforma.

Verifica-se aqui o mesmo problema indicado por Krein (2021) ao analisar a jurisprudência trabalhista, qual seja, a classificação dada às empresas-aplicativo como sendo do setor de tecnologia e funcionando como intermediárias entre clientes e prestadores de serviços.

A partir desse ponto de vista, mesmo a subordinação estrutural desapareceria. Esse entendimento, no sentir deste trabalho está equivocado, eis que se compreende que o algoritmo organiza a atividade laboral, impõe o valor das tarifas, define rotas, entre outras diversas formas de controle, que permitem que grandes empresas explorem multidões de trabalhadores.

Ademais, alguns julgados em uma concepção bastante estreita do conceito de vínculo empregatício afastam todos os requisitos do vínculo de emprego. Para esse espectro decisório, a pessoalidade se aproximaria de uma exigência de exclusividade e a onerosidade estaria decorrente de um certo percentual de exploração – como se a lei trabalhista tivesse imposto uma taxa de mais valor mínima a ser retirada pelos empregadores.

Ainda, a não eventualidade para esses julgadores não decorreria da situação fática, de quantos dias o trabalhador de fato ficou à disposição da empresa aplicativo (o que é facilmente visualizável eis que todas as atividades do entregador são monitoradas), mas sim de uma possibilidade – no mundo das ideias – do trabalhador trabalhar naquele dia ou não. Assim, rompe-se com o princípio da primazia da realidade.

Em alguns casos a confusão é ainda maior. Equiparam-se os meios de produção com instrumentos de trabalho, para tratar o entregador como se capitalista fosse. Vejamos, a bicicleta, moto, patinete ou qualquer outro meio, não corresponde ao capital e a totalidade dos meios de produção. Em verdade, o entregador dispõe de sua força de trabalho e agora passa a ter que dispor também de um instrumento de trabalho.

Quanto a subordinação, verifica-se que os requisitos adotados na Califórnia (teste ABC) adequam-se ao contexto brasileiro e ao princípio da presunção da existência da relação de emprego quando provada a prestação de serviços. Na compreensão deste trabalho a contratação do *iFood* não passa por nenhum dos requisitos do texto, sendo imperioso reconhecer o vínculo direto.

E, como bem explica Krein (2021), as empresas-aplicativo adotam tecnologias avançadas para oferecer um serviço de entrega, de forma que a tecnologia não descaracteriza a natureza de empresa de entregas, já que o *iFood* não oferece somente um *software*, ele oferece também entregas. Praticamente todas as empresas utilizam-se da tecnologia em sua estrutura produtiva, em maior ou menor grau, o *call center* não passa a ser uma empresa de tecnologia por utilizar da inteligência artificial para direcionar as ligações; o supermercado não passa a ser

uma empresa de tecnologia por disponibilizar uma plataforma de compras *on-line*, entre outros exemplos.

Ainda, alguns elementos do contrato de trabalho intermitente, utilizado inicialmente para criar uma forma atípica e precarizada de ingresso no mercado de trabalho, podem ser utilizados de forma positiva, como elemento que fortalece a existência do vínculo. Veja-se, por exemplo, a possibilidade de recusa da tarefa pelo empregado, sem que isso descaracterize a subordinação (art. 452-A, §3º/CLT) e a possibilidade de convocação por qualquer meio eficaz (art. 452-A, §1º/CLT)

Porém, no caso do *iFood* há um elemento diverso em relação a outras empresas-plataforma, qual seja, a figura do operador logístico. Verifica-se, nesse caso, que, uma vez superada a discussão acerca do vínculo de emprego com o operador logístico (quando já não havia vínculo reconhecido), a jurisprudência, apesar de grande disputa, vem se inclinando para reconhecer a terceirização lícita e impor a responsabilidade subsidiária do *iFood*.

Nesses casos, a fragilidade econômica dos reclamados principais faz com que constantemente sejam revéis. Muitos desses são em verdade parte da classe-que-vive-do-trabalho, de forma que decisões que reconhecem o vínculo direto com o aplicativo mesmo diante da existência do OL podem ser acertadas diante do caso concreto.

A lei 13.429/2017 legalizou a terceirização e o STF respaldou a legalidade de tal mecanismo empresarial. Entretanto, a terceirização realizada em desacordo com a lei 6.019/1974 deve ensejar o reconhecimento do vínculo com a tomadora de serviços. De modo que o art. 4º-A, §1º da referida lei informa que a empresa prestadora de serviços é quem contrata, remunera e dirige seus trabalhadores. Porém, na maioria das instruções processuais analisadas verifica-se que o OL é responsável tão somente por montar quadros de horários, remanescendo o controle da atividade com o *iFood*.

Verifica-se que a compreensão de que ocorre a terceirização pode ocorrer mesmo por magistrados que entendam que a natureza jurídica do *iFood* é de empresa de tecnologia, haja vista que a transferência de serviços pode se referir a transferência da contratante a prestadora de serviços de quaisquer das atividades (art. 4º-A, *caput*, lei 6.019/1974). Assim, mesmo uma postura mais conservadora da Justiça do Trabalho deve caminhar no sentido de reconhecer a responsabilidade subsidiária do *iFood*, não devendo prevalecer o argumento de que se trata apenas de uma relação comercial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, verifica-se, inicialmente, que a legislação laboral brasileira passou por uma série de movimentos contraditórios. A CLT nasce trazendo uma série de direitos, porém abrangendo um número muito limitado de trabalhadores. Com o tempo passa-se a abranger mais trabalhadores, porém inicia-se também um processo de flexibilização.

As ondas de flexibilização da legislação laboral datam da ditadura militar, tendo a flexibilização mais recente ocorrido em 2017. Baseado no ideário de que a legislação protetiva gera o desemprego e que o direito do trabalho é um mal a ser combatido, buscou-se reduzir os direitos trabalhistas e o âmbito de atuação da Justiça do Trabalho.

Todavia, para além das mudanças legislativas, verifica-se a ocorrência de mudanças organizativas na estruturação do capital, com reorganizações produtivas, alteração da divisão mundial do trabalho, inovações tecnológicas, entre outras. Nesse contexto, verifica-se a ascensão da uberização, adotando como *modus operandi* global a negativa de direitos laborais e sociais aos obreiros, a partir da construção de uma narrativa de empreendedorismo e de mecanismos contratuais elaborados para escapar da regulação.

No caso do *iFood*, é clara a adoção pela empresa do discurso neoliberal típico, precipuamente ao defender que a empresa não gera precarização, dizendo em português claro que é melhor algum emprego do que nenhum emprego. Porém, talvez por receio de decisões da Justiça do Trabalho, a empresa defende uma nova regulação, desde que mais flexibilizada.

Segundo pesquisa citada constantemente pelo *iFood*, tal modelo mais flexível é aprovado por seus obreiros. Todavia, há de se ressaltar as constantes greves de motoristas do *iFood* e que o não reconhecimento do vínculo de emprego gera também efeitos fiscais, precipuamente quanto ao recolhimento previdenciário.

Verifica-se o uso dos padrões típicos do trabalho controlado por aplicativos no modo de contratação nuvem, porém chama a atenção a contratação via operador logístico, no qual fica clara a ocorrência da transferência da consecução da atividade central do aplicativo a empresa interposta.

Entende-se aqui que todos os requisitos da relação de emprego estão presentes na modalidade de contratação de entregadores via aplicativo. Trata-se da tradicional contratação de trabalhadores para a realização de entregas, porém com a possibilidade de controle da mão de obra através de ferramentas digitais, sem a necessidade de um preposto e sem limites geográficos. Ademais, o enorme exército de reserva brasileiro permite que as empresas tenham a disposição milhares de obreiros que atuam sob as mais variadas condições.

Entende-se que a jurisprudência e doutrina devem revisitar o conceito de subordinação, a partir de elementos constantes na própria CLT e na Constituição. Cite-se o art. 6º, parágrafo único da CLT que equiparou meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando. Ademais, a Constituição Federal, além de ter elencado, como fundamento da República Federativa do Brasil, os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica (art. 170), previu de forma mais específica a necessidade da proteção contra a automação (art. 7º, XXVII).

O estudo jurisprudencial indica que ainda há uma disputa em andamento, não havendo consolidação das decisões em nenhum sentido por enquanto. Porém, nesse primeiro momento, pode-se indicar que a principal tendência em favor dos obreiros está no reconhecimento da responsabilidade subsidiária do *iFood* nos casos de OL. Apesar da compreensão de que deveria ser reconhecido o vínculo diretamente com o *iFood*, pode-se adotar como estratégia processual a colocação do OL como reclamante principal e do *iFood* como segunda reclamada, podendo ainda elaborar pedidos alternativos.

Porém, enquanto a jurisprudência trabalhista titubeia, o legislativo avança com dezenas de propostas para regular o tema, e ao que parece até o momento, prevalecem propostas no sentido desejado pela empresa, afastando o vínculo de emprego e criando-se uma nova categoria, ou afastando totalmente o vínculo de emprego. Preocupa, ainda, as recentes decisões do STF que continuamente vem adotando teses de análise econômica do direito que tendem a pesar contra os direitos sociais.

Por conseguinte, o cenário do reconhecimento do vínculo de emprego para os entregadores ainda é nebuloso, entretanto as recentes mobilizações de obreiros podem influir positivamente nas decisões legislativas e judiciais.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ANTUNES, Ricardo. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. *Trabalho, educação e saúde*, v. 1, p. 229-237, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.

ARANTES, Paulo Eduardo. **Zero à esquerda**. São Paulo: Conrad, 2004.

BALTAR, Paulo; MORETTO, Amilton; KREIN, José Dari. O emprego formal no Brasil: início do século XXI. In: VÁRIOS AUTORES. **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.

BARBOSA, Alexandre de Freitas; MORETTO, Amilton. **Políticas de emprego e proteção social**. Organização de Cláudio Salvadori Dedecca. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** - 10. ed. - São Paulo: LTr, 2016.

BLOISI, Fabricio. **Drones no delivery: o futuro da logística já está virando realidade no iFood**. *iFOOD News*, local desconhecido, 2021. Disponível em: < <https://news.ifood.com.br/drones-no-delivery-o-futuro-da-logistica-ja-esta-virando-realidade-no-ifood/>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

BLOISI, Fabricio. **Novas regras para novas relações de trabalho**. *iFOOD News*, local desconhecido, 2021. Disponível em: < <https://news.ifood.com.br/novas-regras-para-novas-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em 10 nov. 2021a.

CANZIAN, Fernando. **Emprego informal dobra e ‘ioiô’ na renda empobrece brasileiro**. Folha de SP, São Paulo, 7 out. 2021. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/10/emprego-informal-dobra-e-ioio-na-renda-empobrece-brasileiro.shtml>>. Acesso em 8 nov. 2021.

CÓDIGO DE ÉTICA e conduta. Local desconhecido, 2018. Disponível em: < <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/codigo-de-etica/>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

COMO É calculado o valor de cada entrega? Local desconhecido, ano desconhecido. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/calculo-entrega>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

COMO OS entregadores operam via Ifood? Local desconhecido, ano desconhecido. Disponível em: < <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/operacao-entregadores>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O STF como justiça política do capital: a desconstrução do Direito do Trabalho por intermédio de decisões judiciais sintonizadas com os ímpetos do mercado neoliberal (2007 – 2020)**. 2020. Tese (doutorado) Universidade Federal de Minas Gerais, USP, Faculdade de Direito, Belo Horizonte, 2020.

DE BRITO FILHO, José Claudio Monteiro; GARCIA, Anna Marcella Mendes. Considerações acerca da Inexistência de Vínculo Empregatício nos Contratos de Uber. **Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, v. 23, p. 151, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EMICIDA. **Passarinhos**. Cidade desconhecida: Laboratório Fantasma Produções LTDA ME: 2015.

EM QUAIS hipóteses acontecem as desativações de entregadores? Local desconhecido, ano desconhecido. Disponível em: < <https://institucional.ifood.com.br/nossa-entrega/desativacao-entregadores>>. Acesso em 10 nov. 2021

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo, Dominus Ed. e Ed. da USP, 1964.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 27. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1999.

HOFFMAN, Helga. **Desemprego e subemprego no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Ática, 1980.

IFOOD: COMO funciona a maior foodtech da América Latina. Local desconhecido, Data desconhecida. Disponível em: <<https://movile.blog/ifood-como-funciona-a-maior-foodtech-da-america-latina/>>. Acesso em 08 de nov. 2021.

ILAESE – Instituto Latino-americano de Estudos Socioeconômicos. **Anuário estatístico do ILAESE: trabalho & exploração**. v1, nº 3. São Paulo: ILAESE, 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. Tese (doutorado) – Universidade de São Paulo, USP, Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, São Paulo, 2019.

KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo Luis dos; NUNES, Bartira Tardelli. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Revista da ABET**, 2011.

KREIN, José Dari [et al.]. **O Trabalho pós-reforma trabalhista**. Organização: José Dari Krein [et al.]. São Paulo: CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MACHADO, Gustavo Seferian Scheffer. **A ideologia do contrato de trabalho: contribuição à leitura marxista da relação jurídica laboral**. 2016. Tese (doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

MARX, Karl. **O capital – livro 1: o processo de produção do capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

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

MARTINS, Raphael. **Uber exclui motoristas por cancelamento constante de corridas**. G1, cidade desconhecida, 24 set. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/24/uber-exclui-mais-de-15-mil-motoristas-por-cancelamento-constante-de-corridas-diz-associacao.ghtml>>. Acesso em 8 nov. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**, 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NEDER, Vinicius. **País tem taxa de informalidade de 40,8% no trimestre até julho, mostra IBGE**. UOL, Rio de Janeiro, 30 set. 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/09/30/pais-tem-taxa-de-informalidade-de-408-no-trimestre-ate-julho-mostra-ibge.htm>>. Acesso em: 8 nov. 2021.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei [*et al.*]. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Organização Ricardo Antunes – 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.

NOSSA HISTÓRIA. Local desconhecido, data desconhecida. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/>>. Acesso em 10 nov. 2021.

OKUSIRO, Izabela Ambo. **A uberização do trabalho sob a ótica internacional: a negligência da Organização Mundial do Comércio e da Organização Internacional do Trabalho**. 2021. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Internacionais) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021.

OLIVON, Beatriz. **Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo**. Valor Econômico, Brasília, 24 de jul. 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 01 fev. 2021.

REDAÇÃO. **iFood Pedal: uma alternativa não poluente para o delivery**. iFOOD News, Local desconhecido, 2021. Disponível em: <<https://news.ifood.com.br/ifood-pedal-uma-alternativa-nao-poluente-para-o-delivery/>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

REDAÇÃO. **Regulação: como ela impacta na vida dos trabalhadores?** iFOOD News, local desconhecido, 2021a. Disponível em: <<https://news.ifood.com.br/regulacao-significado/>>. Acesso em 10 nov. 2021.

REDAÇÃO. **Seguridade Social: entenda o que é e como funciona no Brasil**. iFOOD News, local desconhecido, 2021b. Disponível em: <<https://news.ifood.com.br/seguridade-social/>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

REDAÇÃO. **Como o iFood evita a precarização do trabalho do entregador**. iFOOD News, local desconhecido, 2021c. Disponível em: <<https://news.ifood.com.br/como-o-ifood-evita-a-precarizacao-do-trabalho-do-entregador/>>. Acesso em 10 nov. 2021.

REDAÇÃO. **Pesquisa: a realidade dos entregadores de apps de delivery.** iFOOD News, local desconhecido, 2021. Disponível em: <<https://news.ifood.com.br/pesquisa-a-realidade-dos-entregadores-de-apps-de-delivery/>>. Acesso em 10 nov. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo: Editora Elefante, 2019.

SODRÉ, Nelson Werneck. **História da burguesia brasileira.** Editora Civilização Brasileira, 1976.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego e Direito do Trabalho: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho, volume 1 – parte 1.** São Paulo: LTr, 2011.

TERMOS e condições de uso do iFood para entregadores. Local desconhecido, 24 nov. 2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

OLIVEIRA, Eunice de. **Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência.** 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, v. 248, p. 20, 2018.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e Toyotismo.** 1. Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.** 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

POCHMANN, Marcio. Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil. In VÁRIO AUTORES. **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade.** São Paulo: Sindicato dos Químicos – SP, 2016.

POCHMANN, Marcio. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 89-99, 2019.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 1970.

ANEXO A: LISTA DOS PROCESSOS ANALISADOS NO TRT-2

Número dos processos

10000172920215020381
10000446820215020039
10000646720215020004
10001007820195020037
10001125120205020201
10001307520215020706
10001317520195020077
10001421120205020032
10001436720215020385
10001484420205020088
10001516520205020066
10001711320195020027
10001822920215020720
10001890620205020025
10002072420205020317
10002159120215020017
10002193820205020317
10002309420215020232
10002346820215020059
10002365620195020205
10002454520205020314
10002521520185020441
10002817720205020382
10002835120215020046
10002876320215020701
10002978520215020385
10003016620205020318
10003104820205020085
10003176920205020043
10003283020195020465
10003485920215020074
10003501220205020382
10003718720215020079
10003743320215020082
10003860920205020203
10003937920215020004
10003954120215020718
10003962820205020082
10004025520215020064
10004084420215020070
10004151920215020205
10004192720205020323
10004207720205020075
10004468720215020383

10004558920205020381
10004632020215020385
10004673420195020383
10004828520205020021
10004926720215020386
10005004420215020386
10005006620215020702
10005066320215020382
10005109420215020384
10005154120215020021
10005247220215020386
10005331120215020717
10005439720215020606
10005703420215020201
10005827220205020075
10005957820205020202
10006881020205020083
10007063920205020048
10007645620205020205
10007888020205020077
10007931420195020441
10008445020195020077
10008732220185020082
10008922720205020383
10008965220195020075
10008982320205020710
10009248220205020043
10009275720185020059
10009379220205020201
10009616220205020382
10010441220205020501
10010463120205020711
10010644220195020467
10010877020195020472
10011241820205020002
10011381720205020385
10011503120205020385
10011576120185020007
10011653920195020060
10011746020205020708
10011893820205020705
10012408520195020381
10012602520205020613
10012608420205020076
10013092020205020014
10013184720205020057
10013209720205020386
10013290920205020241
10013404720205020044
10013410620205020085

10013440420195020373
10013446820205020017
10013459220195020371
10013516420205020242
10013722720205020020
10013782520205020702
10013833820205020705
10013853420205020373
10014133520195020050
10014349420195020087
10014357720195020702
10014407820195020709
10014791620185020061
10014812420195020716
10014901020195020320
10015160520195020709
10015322020205020063
10015360320195020060
10015511920195020012
10015552820205020204
10016019120195020708
10016131320195020383
10016565020195020382
10017138120195020313
10017156220195020374

Fonte: Poder Judiciário Federal – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Expedido em:
12/05/2022 às 22:13:12. Tabela realizada pelo autor.

ANEXO B: LISTA DOS PROCESSOS ANALISADOS NO TRT-3

1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 5º andar - B. Barro Preto
0010315-46.2021.5.03.0001 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 6º andar - B. Barro Preto
0010255-98.2020.5.03.0004 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 7º andar - B. Barro Preto
0010257-33.2018.5.03.0006 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 8º andar - B. Barro Preto
0010761-96.2019.5.03.0008 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

10ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 9º andar - B. Barro Preto
0010315-19.2021.5.03.0010 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

0010291-88.2021.5.03.0010 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 10º andar - B. Barro Preto
0010427-16.2020.5.03.0012 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 16º andar - B. Barro Preto
0010161-89.2021.5.03.0013 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

0010626-35.2020.5.03.0013 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 16º andar - B. Barro Preto
0010091-69.2021.5.03.0014 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 15º andar - B. Barro Preto
0010310-76.2021.5.03.0016 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. - 14.380.200/0001-21 (PJe)
0010992-02.2019.5.03.0016 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-

14.380.200/0001-21 (PJe)

17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 14º andar - B. Barro Preto

0010533-60.2020.5.03.0017 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 13º andar - B. Barro Preto

0010273-37.2021.5.03.0020 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010238-77.2021.5.03.0020 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010631-36.2020.5.03.0020 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 12º andar - B. Barro Preto

0010237-89.2021.5.03.0021 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 12º andar - B. Barro Preto

0010250-85.2021.5.03.0022 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

24ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 11º andar - B. Barro Preto

0010106-76.2019.5.03.0024 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 10º andar - B. Barro Preto

0010305-27.2021.5.03.0025 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010242-02.2021.5.03.0025 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 10º andar - B. Barro Preto

0010705-29.2020.5.03.0105 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 8º andar - B. Barro Preto

0010607-35.2020.5.03.0108 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010415-39.2019.5.03.0108 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 7º andar - B. Barro Preto
0010330-73.2021.5.03.0111 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 6º andar - B. Barro Preto
0010308-12.2021.5.03.0112 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 6º andar - B. Barro Preto
0010245-81.2021.5.03.0113 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
0010458-24.2020.5.03.0113 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 5º andar - B. Barro Preto
0010306-36.2021.5.03.0114 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 5º andar - B. Barro Preto
0010260-78.2021.5.03.0136 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
0010447-57.2019.5.03.0136 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
38ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 4º andar - B. Barro Preto
0010284-03.2021.5.03.0138 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
0010188-85.2021.5.03.0138 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
0010650-76.2020.5.03.0138 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)
39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 3º andar - B. Barro Preto
0010299-66.2021.5.03.0139 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.
-
14.380.200/0001-21 (PJe)

40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 3º andar - B. Barro Preto

0010287-49.2021.5.03.0140 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010268-77.2020.5.03.0140 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010137-05.2020.5.03.0140 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010808-62.2019.5.03.0140 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 11º andar - B. Barro Preto

0010266-87.2020.5.03.0179 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 13º andar - B. Barro Preto

0010316-67.2021.5.03.0183 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010221-71.2020.5.03.0183 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 13º andar - B. Barro Preto

0010466-79.2020.5.03.0184 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 14º andar - B. Barro Preto

0010161-55.2021.5.03.0186 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0010336-83.2020.5.03.0186 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

3ª Vara do Trabalho de Betim - Av. Governador Valadares, 376, 4ª andar - Centro

0010382-27.2021.5.03.0028 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

2ª Vara do Trabalho de Contagem - R. Joaquim Rocha, 13, 3º andar - B. Betânia

0011265-02.2020.5.03.0030 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

3ª Vara do Trabalho de Contagem - R. Joaquim Rocha, 13, 4º andar - B. Betânia

0010302-54.2021.5.03.0031 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

3ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora - Av. Barão do Rio Branco, 1.880, 3º andar - Centro

0010494-66.2021.5.03.0037 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

0011007-68.2020.5.03.0037 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora - Av. Barão do Rio Branco, 1.880, 4º andar - Centro

0011009-35.2020.5.03.0038 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

1ª Vara do Trabalho de Montes Claros - Av. Major Alexandre Rodrigues, 65 - B. Ibituruna

0010400-28.2021.5.03.0067 - IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

-

14.380.200/0001-21 (PJe)

Fonte: Poder Judiciário Federal – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, expedida em 12/05/2021 às 22:14:32. Tabela realizada pelo autor.