



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PRISCILA MAIA BASTOS

**OS IMPACTOS DA ECONOMIA DE PLATAFORMA IFOOD:
DUMPING SOCIAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Salvador
2022

PRISCILA MAIA BASTOS

**OS IMPACTOS DA ECONOMIA DE PLATAFORMA IFOOD:
DUMPING SOCIAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

**Salvador
2022**

TERMO DE APROVAÇÃO

PRISCILA MAIA BASTOS

OS IMPACTOS DA ECONOMIA DE PLATAFORMA IFOOD: DUMPING SOCIAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, __/__/2022.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus por me dar forças e coragem para nunca desistir dos meus sonhos e lutas. Agradeço a Deus pelo que conquistei até agora e peço a Ele para me dar sabedoria para conquistar muito mais.

Agradeço imensamente aos meus pais que sempre me deram todo o apoio, incentivo e me mostraram o quanto sou capaz. Agradeço a minha mãe, Silmara, minha maior inspiração de vida, que me deu suporte e incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço. Ao meu pai, Claudilson, que me fortaleceu e sempre acreditou em mim, quando nem eu mesma acreditava. Sem eles não teria chegado aonde cheguei, e é só o começo. Ao meu irmão, Lucas, por quem nutro profundo orgulho, amor e admiração, sou extremamente grata pela amizade que cultivamos.

Agradeço a minha família, base de tudo, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. Em especial a meus avós Ruth e Vavá, que são meus exemplos de força e perseverança e aos meus sogros, Nira, Luiz, e minha cunhada, Helen, por me acolherem nesses meses difíceis e me darem todo o apoio e incentivo.

Expresso extrema gratidão a minha segunda mãe, Dinalva, que cuidou de mim desde os primeiros passos e é um grande exemplo na minha vida. Meu amor e admiração a ela serão eternos.

Agradeço ao meu namorado, Anderson, por toda paciência, companheirismo e parceria, em um período turbulento e de muita ansiedade. Sua inesperada chegada foi a melhor coisa que me aconteceu, obrigada pelo seu amor incondicional e por compreender minha dedicação ao projeto de pesquisa. Obrigada também pelos novos laços de amizade que cultivamos.

Agradeço à minha orientadora, Professora Adriana Wyzykowski, pelas valiosas contribuições dadas durante todo o processo e pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho. Obrigada pela paciência e incentivo, a senhora é uma grande inspiração.

Agradeço imensamente aos meus amigos(as) irmãos(as) por estarem comigo desde sempre e, principalmente nesse período turbulento. Saber que eu tenho vocês me traz forças, alegria e afeição pela vida. Meu muito obrigada com muito amor a Lívia Sarno, Anna Luiza, Stella Simões, Jayme Domingues, Isabela Monteiro, Gustavo

Hamad, Arthur Cunha, Maria Eduarda Chamusca, Felipe Isaac, Juliana Mamedio, Vinicius Rodrigues, Giulia Botelho, Beatriz Rosier, Larissa Almeida, Ana Beatriz Cardoso e Mila Moscoso.

Expresso a minha gratidão a Gabriela Sepúlveda e Ana Terra Borges, pela oportunidade no âmbito profissional, crescimento na área de pesquisa e grandes aprendizados.

Por fim, minha gratidão a todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado aos funcionários e colegas da Faculdade Baiana de Direito.

Nada é igual ao Seu redor
Tudo se faz no Seu olhar
O universo se formou no Seu falar
Teologia pra explicar
Ou Big Bang pra disfarçar
Pode alguém até duvidar
Sei que há um Deus a me guardar

Dono de toda ciência, sabedoria e poder
Oh, dá-me de beber da água da fonte da
vida
Antes que o ar já houvesse
Ele já era Deus
Se revelou ao seus
Do crente ao ateu
Ninguém explica Deus

(Clóvis Pinho - Ninguém explica Deus)

RESUMO

O presente trabalho monográfico destina-se à análise (in)existência do *dumping social* nas relações dos entregadores da plataforma *iFood*. Será delineada a devida investigação sobre as relações laborais, compreendendo a evolução histórica das formas de trabalho e suas profundas e constantes mudanças, especialmente com o advento da Indústria 4.0, as plataformas digitais e o fenômeno da uberização. Ante a globalização e as mudanças nas relações de trabalho, será feita uma análise do *dumping social*, como um fenômeno recorrente de descumprimento aos direitos trabalhistas, capaz de gerar um dano à sociedade e constituir um ato ilícito, sendo um tema de extrema relevância para o direito do Trabalho. Sob o enfoque dos direitos mínimos laborais garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas e Constituição Federal, serão buscados critérios que expliquem como se dá a relação laboral dos entregadores e o *iFood*, como a plataforma detém o controle de mercado e a (in)existência dos requisitos para a caracterização da prática de *dumping social*, tal qual as suas consequências sociais e jurídicas. Trata-se de um tema de grande importância, diante o aumento dos trabalhadores desregulamentados e informais e o constante debate realizado sobre os direitos laborais e as plataformas digitais.

Palavras-chave: Empresas plataformas; trabalho precarizado; desregulamentação; Indústria 4.0; *dumping social* e *iFood*.

ABSTRACT

The present monographic work is intended to analyze the (in)existence of social dumping in the relations of delivery people on the iFood platform. Proper research on labor relations will be outlined, understanding the historical evolution of forms of work and their profound and constant changes, especially with the advent of Industry 4.0, digital platforms and the phenomenon of uberization. Faced with globalization and changes in labor relations, an analysis of social dumping will be made, as a recurrent phenomenon of non-compliance with labor rights, capable of causing damage to society and constituting an illegal act, being a topic of extreme relevance for the Labor law. Under the focus of the minimum labor rights guaranteed by the Consolidation of Labor Laws and the Federal Constitution, criteria will be sought to explain how the labor relationship between delivery men and iFood works, how the platform controls the market and the (non)existence of the requirements for the characterization of the practice of social dumping, as well as its social and legal consequences. This is a topic of great importance, given the increase in deregulated and informal workers and the constant debate on labor rights and digital platforms.

Keywords: Platform companies; precarious work; deregulation; Industry 4.0; social dumping and iFood.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E A NOVA REALIDADE LABORAL	13
2.1 BREVE PANORAMA HISTÓRICO DO TRABALHO A PARTIR DOS MODELOS TRADICIONAIS DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL.....	14
2.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A INDÚSTRIA 4.0	20
2.3 AS EMPRESAS PLATAFORMA E A REGULAÇÃO TRABALHISTA.....	23
2.3.1 O fenômeno da Uberização	25
2.3.2 Gig economy: corrdwork e work on demanda	27
2.3.3 Subordinação algorítmica	29
2.4 AS PLATAFORMAS DIGITAIS: NOVOS MODELOS DE TRABALHO, VELHAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO	33
3 O DUMPING SOCIAL: NOÇÕES FUNDAMENTAIS	37
3.1 A COMPREENSÃO DA PRÁTICA DO DUMPING NA DOCTRINA ECONÔMICA.....	38
3.2 A DEFINIÇÃO JURÍDICA DE DUMPING NO COMÉRCIO INTERNACIONAL E NO ORDENAMENTO NACIONAL	40
3.3 O DUMPING SOCIAL E SEU REGIME JURÍDICO.....	44
3.3.1 O princípio fundamental à livre concorrência como vetor axiológico da vedação à concorrência desleal	46
3.3.2 A inobservância dos parâmetros laborais mínimos no contexto de mão-de-obra em condições inadequadas	47
3.3.3 Dos danos sociais e sua punibilidade	51
4 A PLATAFORMA <i>iFood</i> E O CONTROLE DE MERCADO: A (IN)OCORRÊNCIA DE DUMPING SOCIAL	57
4.1 A PLATAFORMA <i>iFood</i>	58
4.1.1 Tipos de entregadores e a lógica de mercado: Operador Logístico e entregador nuvem	59
4.1.2 A (in)existência de subordinação algorítmica à luz da farsa da autonomia do entregador	61

4.2 O NECESSÁRIO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS ENTREGADORES <i>iFood</i>	65
4.3 DUMPING SOCIAL E A PLATAFORMA <i>iFood</i>	71
4.3.1 O preenchimento dos requisitos para a caracterização da prática de dumping social pela plataforma <i>iFood</i>	73
4.3.2 O controle de mercado da plataforma <i>iFood</i> nos serviços de entrega de comida e o fim da operação da <i>Uber Eats</i> no Brasil.....	75
4.4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS EM FACE DA PRÁTICA DE DUMPING SOCIAL PELA PLATAFORMA <i>iFood</i>	77
5 CONCLUSÃO.....	79
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

O debate entre a existência do dumping social nas relações dos entregadores da plataforma *iFood*, percorre, inevitavelmente, pela compreensão da evolução histórica das formas de trabalho e suas profundas e constantes mudanças. Essa compreensão deve ocorrer sob uma análise do desenvolvimento e influência do avanço tecnológico, das transformações do capitalismo e da precarização do trabalhador.

Os tradicionais elementos da relação de emprego vêm sendo desafiados pelo avanço da tecnologia e plataformas digitais e, conseqüentemente, pela modificação dos requisitos clássicos para configuração de emprego, advindas com a Indústria 4.0, fenômeno conhecido como “Plataformização do Trabalho”.

Essa nova relação laboral realiza uma mediação entre oferta e procura, partindo do pressuposto que inexistente uma relação de emprego entre as partes, uma vez que as empresas-plataforma alegam que os trabalhadores atuam de forma livre e autônoma.

Dentre essas empresas plataforma, tem-se a *iFood*, a qual será analisada na presente monografia. A supramencionada empresa é um exemplo clássico do novo estágio da exploração do trabalho, trazendo mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho.

Ressalta-se que, apesar do Direito do Trabalho, em sua gênese, zelar pela proteção do trabalhador, diante do avanço do capitalismo e da desregulamentação das relações trabalhistas é inequívoco o fato de que as relações de trabalho vêm se precarizando para alavancar riquezas e garantir o funcionamento de uma economia capitalista.

Essa perspectiva de precarização das relações trabalhistas relaciona-se com o *dumping social*, ou seja, com a prática recorrente de descumprimento da legislação trabalhista que tem por escopo a diminuição dos gastos da mão de obra, a elevação dos lucros, bem como a recepção de recursos para enfrentar as empresas concorrentes, por meio da prática de uma concorrência desleal.

O *dumping social* é um instituto recente no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro e deriva-se do instituto do *dumping* no ramo do Direito Empresarial, inicialmente

designado para tratar da concorrência desleal em nível internacional. Com a globalização e as mudanças nas relações de trabalho, o *dumping social* é caracterizado como um recorrente descumprimento aos direitos trabalhistas, capaz de gerar um dano à sociedade e constituir um ato ilícito, sendo um tema de extrema relevância para o direito do Trabalho.

Considerando o que foi pretextado, despontam as seguintes indagações: como se dão as relações de trabalho entre o entregador e a plataforma *iFood*? Os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício estão presentes na relação supracitada? Quais as consequências trabalhistas e econômicas do *dumping social*? Há preenchimento dos requisitos para a caracterização da prática de *dumping social* pela plataforma *iFood*?

O presente trabalho enfatizará a importância dos direitos sociais trabalhistas, em geral, e da dignidade do trabalhador, em particular, para promover a análise do descumprimento contínuo dos parâmetros laborais mínimos visando a obtenção de lucro máximo, com a era da desregulamentação e plataformas digitais. Esta base norteará todo o trabalho monográfico, o qual possuirá recorte epistemológico afeto a questão do *dumping social* e sua possível caracterização nas relações entre os entregadores e a plataforma de delivery *iFood*.

O debate desse tema reveste-se de sensível importância jurídica, haja vista que, de um lado as plataformas digitais, em especial a plataforma *iFood*, afirmam que os trabalhadores, denominados “parceiros” são autônomos e independentes, do outro há doutrinadores e juristas que entendem que a relação pode ser configurada como uma relação empregatícia maquiada por um ideal de empreendedorismo de si mesmo.

Ademais, o método a ser utilizado na presente monografia será o hipotético-dedutivo (Karl Popper), uma vez que a construção da solução para o problema acontecerá através do estudo e debate das hipóteses levantadas anteriormente, por meio do processo de falseamento, de forma a confirmar ou negar as afirmações trazidas por cada hipótese.

Assim, será feita uma análise através de uma pesquisa bibliográfica, por meio livros, julgados, teses, artigos, revistas, jurisprudência, legislação e manuais de direito,

acerca da relação existente entre os trabalhadores e a empresa-plataforma *iFood* e a possibilidade de configuração do *dumping social*.

A determinação sobre a incidência do instituto do *dumping jurídico* e seus eventuais limites revela-se deveras importante numa temporalidade marcada pelas relações de trabalho informais. Considerando a proeminente incidência de condutas que originam uma “legalização” de um trabalho precário e desregulamentado será possível determinar questões tangentes a uma razoável restrição discursiva.

Preliminarmente, demonstrar-se-á às múltiplas mudanças nas relações trabalhistas, advindas com as revoluções industriais, em especial a Indústria 4.0, marcada pela revolução tecnológica e as novas modalidades de trabalho. Dentre essas novas formas de relação trabalhista, destaca-se o advento das empresas plataforma, o fenômeno da uberização, economia de plataforma e outras formas de gestão de trabalho, atreladas a instabilidade e ao crescimento da figura do trabalhador informal e autônomo.

No capítulo seguinte serão transportadas as nuances do *dumping social*, instituto caracterizado pela precarização dos direitos trabalhistas e uma concorrência desleal. O capítulo irá dispor sobre a violação ao princípio fundamental à livre concorrência como vetor axiológico da vedação à concorrência desleal, sobre os direitos sociais trabalhistas, a inobservância dos parâmetros laborais mínimos no contexto de mão-de-obra em condições inadequadas e os possíveis danos causados à sociedade.

Por fim, a presente monografia irá dispor sobre a plataforma de delivery *iFood*, os tipos de trabalhadores da plataforma e a (in)existência de uma subordinação algorítmica, atrelada a necessidade, ou não, do reconhecimento do vínculo empregatício. Diante disso será abordado como ocorre o controle de mercado da plataforma *iFood* e (in)existência dos requisitos para a caracterização da prática de *dumping social* pela plataforma *iFood*, tal qual as suas consequências sociais e jurídicas.

Desta maneira, chegar-se-á ao epílogo dos efeitos da incidência do *dumping social* na relação dos entregadores e a plataforma *iFood*, em uma perspectiva dos direitos laborais mínimos e o princípio constitucional da livre concorrência.

2 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E A NOVA REALIDADE LABORAL

Estudar sobre as plataformas digitais, dumping social e a precarização do trabalhador perpassam por uma aprendizagem histórica do processo de industrialização e a modificação das formas de trabalho - a nova era do trabalhador informal das empresas plataforma. Ao longo das últimas décadas, o mundo do trabalho vem passando por múltiplas, complexas e árduas mudanças marcadas pela instabilidade, precariedade e insegurança dos trabalhadores, em que milhares de homens e mulheres encontram-se em situação de dependência exclusiva do trabalho para sobreviverem (ANTUNES, 2018, p. 45).

Com o desenvolvimento da economia neoliberal no mundo ocidental, a precarização do trabalhador é impulsionada à mesma medida em que ocorrem as terceirizações, privatizações e flexibilização das normas trabalhistas e previdenciárias, havendo um aumento do contingente de trabalhadores e trabalhadoras, simultaneamente em que há uma redução imensa dos empregados formalizados. O contingente de profissionais informais, no mercado brasileiro, atingiu recorde de 39,3 milhões de pessoas no segundo trimestre de 2022, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (CARNEIRO, 2022).

O aumento do número de trabalhadores informais, somado ao desenvolvimento célere da tecnologia, faz com que surja uma nova “classe” de trabalhadores, intermediados e subordinados às plataformas digitais (PISTOLATO, DINIZ, 2021, p. 2).

Estas plataformas encontram-se em processo de formação como padrão de êxito na economia digital e são caracterizadas como um modelo de negócio fundado em infraestruturas digitais que permitem a relação de dois ou mais grupos e possuem como peça fundamental o trabalho intensivo. As plataformas se apresentam como a maneira única ou acoplado para a execução da atividade empresarial e são entendidas como uma mudança substancial na atividade produtiva, na qual o trabalhador, sobre precárias condições de trabalho, assume os principais custos e riscos da atividade produtiva (OLIVEIRA, CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2612).

O discurso das empresas plataforma visa o distanciamento da realidade do trabalho, apresentando-se, então, como meras intermediadoras tecnológicas, síntese da eficiência econômica associada às ideias de inovações tecnológicas. As plataformas propagam a ideia que são empresas do setor da tecnologia e apenas otimizam o contato entre tomadores de serviço e trabalhadores, sendo sustentadas por uma produtividade precária, sob a ideia utópica de um homem empreendedor de si mesmo, no entanto, como será observado na presente monografia, tal perspectiva é muito diferente na realidade, já que o impõem a indignas condições de trabalho. (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020, p. 209).

Os trabalhadores vinculados à plataforma são desprovidos dos seus direitos e suas potencialidades da condição humana, encontrando-se limitados à garantia de sobrevivência, bem como reduzidos à condição de “*animal laboraus*”. O homem é visto tão somente como uma engrenagem de produção, tornando a principal atividade de sua vida o trabalho, passando-se todo o resto a ser supérfluo. (SEVERIANO; BRAGA, 2008, p. 9).

Levando em consideração quão relevante é o fenômeno da tecnologia para o ambiente das relações laborais na contemporaneidade, faz-se necessário estipular, no tópico *in fine*, como essa perspectiva fundamenta o descumprimento de prerrogativas laborais.

2.1 BREVE PANORAMA HISTÓRICO DO TRABALHO A PARTIR DOS MODELOS TRADICIONAIS DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL

O conceito de trabalho, na antiguidade, quase sempre estava aliado a uma visão negativa. A palavra “trabalho” tem origem do latim *tripalium*, termo utilizado para designar instrumento de tortura, sendo traduzido como “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los” (ALBORNOZ, 1994, p.10).

É imperioso destacar aqui o conceito de trabalho para Hannah Arendt, uma vez que a ilustríssima filósofa destaca três elementos essenciais para a compreensão do fenômeno do trabalho e seu impacto na vida social. Ao formar uma separação entre

trabalho, obra e ação, sendo estes elementos faces da vida ativa, a autora consegue compreender que esses aspectos da existência ocupam distintos lugares ao longo da história humana, estabelecendo ser o trabalho elevado ao mais alto grau de modernidade na vida ativa (ARENDDT, 2007).

A filosofia de trabalho de Arendt está relacionada ao ciclo da vida, à dinâmica biológica e à continuidade da existência na Terra, indo além da luta pela existência. O trabalho não tem como objetivo apenas o provimento de uma base para a existência humana biológica, mas também se relaciona com a lógica do consumo, uma vez que não é permanente e não deixa sua marca na humanidade, bem como diz respeito a um processo incessante, que separa o homem do viver em coletividade, sendo a manutenção da vida (ARENDDT, 2007).

Por muitos anos, o conceito de trabalho foi associado a um fardo ou sacrifício; nessa esfera, para os gregos, o trabalho manual era tarefa dos escravos, ao passo que, para a corrente judaico-cristã, o mesmo se qualificava como uma sanção com o caráter de castigar os indivíduos pecadores. No entanto, com o advento do período renascentista, a concepção de trabalho passa a ser a fonte de identidade e auto realização humana - ou seja, os trabalhadores começam a ser vistos como sujeitos ativos e não mais mero contempladores (ROSSATO, 2001, p. 152).

Destaca-se que a união entre a igreja protestante e o sistema capitalista de produção foram responsáveis por promover essa mudança. Os protestantes demonstram uma capacidade de racionalização e a vida "material" do homem passa a ganhar extrema importância, estando sua dignidade relacionada com o seu trabalho e com a escolha de uma vida próxima a Deus, uma vez que a ideia de salvação estava relacionada à dignidade no trabalho (WEBER, 2004).

Assim, a partir dessa mudança, forma-se uma nova visão, concebendo o trabalho não mais como uma ocupação servil, mas como uma forma de desenvolvimento e transformação em condição necessária para a liberdade do ser humano. Noutras palavras, a perspectiva passa a ser vista como fim em si mesma, havendo uma racionalização de todas as esferas da vida para a maximização do lucro. (WEBER, 2004)

O trabalho, inserido em um contexto econômico e político múltiplo, faz com que os indivíduos tenham diversas e distintas experiências. Ao longo dos tempos, se

identificam duas visões contraditórias do trabalho que convivem nos mesmos espaços, sendo a primeira referente a um caráter negativo e a segunda a uma dimensão positiva (RIBEIRO, LÉDA, 2004).

Por outro lado, na época da produção artesanal, característica da Baixa Idade Média, os trabalhadores adquiriram uma enorme satisfação com o trabalho produzido, uma vez que passaram a participar e a opinar em todas as etapas da cadeia de produção, deixando de exercer uma função meramente observadora e passando a colaborar ativamente na. Dessa forma, o artesão revela uma grande identificação com o seu produto, sentindo-se diretamente responsável pelos resultados obtidos (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 05).

Destaca-se que, com as mudanças advindas do capitalismo e os processos de industrialização, o proletário perde sua autonomia e passa a ser apenas um meio de produção e um potencial consumidor. O empregador, detentor dos meios de produção, é beneficiado pelo trabalho, ao passo que o trabalhador não dispõe dos bens que ele mesmo produz.

As primeiras mudanças nas relações trabalhistas ocorreram na Primeira Revolução Industrial, a qual possuiu como marco histórico o encerramento do século XVIII e o início do século XIX, na Inglaterra, temporalidade marcada por importantes invenções - surgiu, assim, em 1769, a máquina a vapor, aperfeiçoada pelo britânico James Watt. Com a otimização do tempo e a substituição da produção manual pela utilização das máquinas, aumenta-se o lucro e diminui-se o esgotamento dos trabalhadores, uma vez que, *ex ante* a execução de trabalho era feita manualmente e demandava muito tempo (ROSSATO, 2001, p. 151).

A principal característica dessa fase é a mudança do processo produtivo, haja vista, anteriormente, o trabalho ser feito por artesãos, mulheres, homens e crianças, que o desenvolviam em suas casas ou em oficinas. Com a Revolução Industrial, esse trabalho passou a ser desenvolvido em fábricas com a utilização de máquinas, alterando-se a forma de produção, introduzindo-se a manufatura, a máquina.

Nesse período, passa a existir o que ficou conhecido por “divisão do trabalho”, circunstância em que cada trabalhador passou, então, a exercer apenas uma etapa produtiva e não todas as etapas - da matéria-prima à comercialização -, como era feito anteriormente. A concretização do capitalismo como sistema econômico vigente,

ao mesmo tempo que beneficia os capitalistas e maximiza os lucros, traz como consequência a exploração do proletariado (MIRANDA, 2012).

Já a Segunda Revolução Industrial iniciou-se na segunda metade do século XIX e finalizou-se no fim da Segunda Guerra Mundial, trazendo como consequência o aprimoramento de técnicas, o surgimento de máquinas e a introdução de novos meios de produção. A industrialização que, antes, limitava-se à Inglaterra com a Primeira Revolução Industrial, expandiu-se para outros países, como Estados Unidos, França, Rússia, Japão e Alemanha (ROSSATO, 2001, p. 151).

Ainda na Segunda Revolução Industrial são formadas associações de trabalhadores que buscam por condições de trabalho mais dignas. Em decorrência ao surgimento das associações dos operários, aumenta-se a remuneração, produtividade e automação das indústrias, ao mesmo tempo em que há uma diminuição da mão de obra não-especializada e um aumento da exigência por profissionalização dos empregados (ROSSATO, 2001, p. 155).

A Terceira Revolução Industrial, por sua vez, modificou drasticamente os modelos de trabalho por meio do aperfeiçoamento da tecnologia nas cadeias de produção, marcado pela automação do processo produtivo e onipresença da informática. Essa era de inovação tecnológica, bem como as novas maneiras de estruturação da produção acarretam resultados drásticos, uma vez que intensifica o desemprego estrutural (PRIEB, 2005 p. 2).

A larga substituição do trabalho humano pela mecanização e o desenvolvimento do setor de serviços em desfavor do setor industrial trouxe consequências como aumento do desemprego estrutural e a desvalorização do trabalho humano, numa decorrência direta da demanda por flexibilidade e desregulamentação. Paralelamente ao aprimoramento da técnica e da diminuição de horas de trabalho, tem-se o aumento das taxas de desemprego - a remodelação do método de produção foi definida pela transição para o padrão toyotista, acarretou a fragmentação, complexificação e heterogeneização da classe trabalhadora (DUTRA, 2012, p. 9).

Assim, a partir de uma radicalização da lógica produtiva instaurada desde 1970, as tecnologias de comunicação e informação estariam a informatizar os processos produtivos, modificando os postos clássicos de trabalho, ao mesmo tempo que incentivaram uma periferia precária. A adoção do Toyotismo concretizou a demanda

por uma mão-de-obra cada vez mais qualificada e uma redução extrema do labor técnico, havendo conseqüentemente uma acentuada redução no corpo de empregados (ANTUNES, 2015).

O modelo fordista de produção é substituído por outros métodos de produção, especialmente o toyotismo, que aborda o ideal de empresas enxutas, com cadeias produtivas horizontalizadas; assim, materializa-se uma procura por mão-de-obra cada vez mais qualificada e uma redução extrema do labor técnico, com o largo uso da força de trabalho terceirizada e produção na medida da demanda (*just in time*) (DUTRA, SEPÚLVEDA, 2020, p.1236).

Esse modelo produtivo, além da dimensão trabalhista supracitada, visava o comprometimento psicológico dos trabalhadores, que deveriam “vestir a camisa da empresa”, trabalhando em uma velocidade excessiva. Logo, captura-se o pensamento do trabalhador, operário ou empregado, integrando suas iniciativas afetivo intelectuais nos objetivos da produção de mercadorias, importando-se então com os resultados, fiscalizando a si e aos demais colegas.

Ao mesmo tempo, tem-se a diminuição do corpo de empregados das empresas e o incentivo ao controle horizontal do trabalho. Desde então, as composições das empresas passaram a conter um grupo central, integrado pelos trabalhadores qualificados e detentores de empregos formais e estáveis, e um grupo periférico, integrado pelos trabalhadores subcontratados, ou seja, pessoalmente dispensáveis (HARVEY, 2003, p. 167-169).

Entre os diferentes mecanismos que buscam o empenho dos funcionários junto ao propósito das corporações, assumem destaque na transição da década de 1980 para a seguintes aqueles organizados a partir de sistemas de metas. Esse modelo de gestão desenvolveu um método de racionalização da economia global, com influência nas relações trabalhistas, fundada na crescente mensuração de resultados (ANTUNES, 2015, p.416).

Dessa forma, os empregadores passam a utilizar um discurso de envolvimento ligado à remuneração por produção para efetivar o controle horizontal, incumbindo o trabalhador pela sua própria cobrança do retorno produtivo. Impregnados por uma política concorrencial causada pelo padrão flexível de acumulação e de sua expressão político-ideológica neoliberal, essas estratégias, além de seu efeito prático

de flexibilização salarial, atuam como uma recompensa pelo esforço e engajamento de cada trabalhador no alcance das metas estipuladas pela corporação. Nesse contexto surgiram novas formas de pagamento, como o pagamento por produtividade e de participação nos lucros e resultados. A racionalidade neoliberal tem como principal característica a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação; o termo racionalidade não é empregado aqui como um eufemismo que nos permite evitar a palavra “capitalismo” (PIERRI, 2016, p.15).

O sistema toyotista de produção, quando importado para o ocidente, deixa os trabalhadores inseguros, dissociados dos frutos do seu trabalho, num claro processo de alienação, motivo pelo qual ocorre um aumento maciço do desemprego estrutural das economias capitalistas. Conforme dispõe Karl Marx em sua concepção de exército industrial de reserva, há um excesso no contingente de trabalhadores que excede as necessidades de produção.

Nesse viés, adentrando a uma perspectiva jurídica de proteção dos trabalhadores no plano nacional é imperioso destacar as dimensões dos direitos fundamentais, nas quais, tem-se como ponto de partida os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade advindas da Revolução Francesa. A primeira dimensão dos direitos fundamentais é caracterizada pelos direitos à liberdade, por meio de um Estado Liberal, onde é valorizada a autonomia individual (MENDONÇA, 2016, p. 33).

A segunda dimensão surge por meio dos impactos da industrialização e os problemas sociais e econômicos advindos da primeira dimensão. A principal distinção entre elas é a intervenção do Estado e seu caráter positivo, uma vez que aqui há uma liberdade por intermédio do Estado a fim de proporcionar o bem-estar social. A segunda dimensão diz respeito aos direitos sociais, culturais e econômicos e é caracterizada pelos direitos prestacionais sociais estatais que a sociedade dispõe, sendo esses a assistência social, saúde, educação, trabalho etc. (SARLET, 2009, p. 46).

É ainda na segunda dimensão dos direitos fundamentais que são reconhecidas as “liberdades sociais”, ou seja, os direitos à sindicalização, direito à greve e direitos dos trabalhadores, como por exemplo a garantia do salário-mínimo e um controle na jornada do trabalhador também ganham protagonismo nessa dimensão. Isto posto, a segunda dimensão é caracterizada não só pelos direitos positivos, mas também pela

liberdade individual e pela busca da concretização da dignidade da pessoa humana (SARLET, 2009, p. 46).

No que tange a dignidade da pessoa humana e direito do trabalho, faz-se mister citar as palavras de Daniel Sarmento:

O Direito do Trabalho, por exemplo, é pródigo na consagração de normas de ordem pública, que impedem determinados acordos entre patrão e empregado, considerados lesivos ao segundo. Elas envolvem, é certo, limitações ao poder do trabalhador de celebrar determinados ajustes, erigidas em seu próprio proveito: o empregado não pode aceitar remuneração inferior ao salário mínimo, abrir mão das férias ou do repouso semanal remunerado etc. Sem embargo, a ideia básica que nutre essas medidas é a de que, em regra, a intervenção estatal ocorre em favor da vontade do empregado, e não contra ela. O trabalhador deseja o que a lei lhe assegura, mas não consegue obtê-lo do patrão em um ambiente de “mercado livre”, pois o seu poder de barganha é muito reduzido. É verdade, porém, que muitas vezes são nebulosas as fronteiras entre o empoderamento do mais fraco e o paternalismo, e que há cenários em que a proteção estatal pode atuar de modo efetivamente paternalista, à revelia da vontade da parte mais débil da relação social.

Assim, o reconhecimento da importância do trabalho vem como princípios fundamentais dispostos na Constituição Federal brasileira democrática. Admite a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos indispensáveis de crescimento do ser humano, tanto no que tange a sua própria individualidade, quanto no que tange a sua inserção no âmbito familiar e social (GODINHO, 2007, p. 16).

A Constituição, em seu Título I “Dos Princípios Fundamentais” estabelece serem fundamentos da República Federativa do Brasil, junto a outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV). Ademais, nota-se que os direitos dos trabalhadores estão dispostos no Título II “Dos Direitos e garantias fundamentais”, capítulo II, artigos 6º a 11º da Constituição Federal e em especial o art. 7º que atua como dispositivo primordial no que tange ao tratamento das normas do direito do trabalho, sendo, portanto, um direito social e fundamental.

Diante do exposto no presente tópico e a exposição histórica das mudanças na aceção do trabalho e direitos trabalhistas, faz-se necessário abordar as transformações advindas com a Quarta Revolução industrial e conseqüentemente dispor sobre as novas formas de relação trabalhista e o fenômeno da plataformatização do trabalho.

2.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A INDÚSTRIA 4.0

O trabalho digital continua se expandindo em todos os cantos do mundo, todavia, nenhum smartphone pode existir sem a interação humana. Trata-se da ligação de um maquinário internacional digital e o trabalho humano, ou seja, não há indústria 4.0, mundo virtual e digital que não dependa do valor do trabalho.

Em 2011, surge a chamada Indústria 4.0, a qual fora marcada pelas transformações das relações de trabalho, com o objetivo de reduzir custos produtivos e maximizar os lucros, a tecnologia configura-se como um elemento central e, através do manejo de redes inteligentes aptas a programar e interconectar processos produtivos inteiros, intensificam os avanços advindos da terceira revolução.

Surgem organizações que revolucionam as cadeias globais de valor, concedendo "Fábrica Inteligente", que descrevem uma visão do que será uma fábrica no futuro e a criam de métodos de fabricação físicos e virtuais que funcionam conjuntamente de forma global e flexível, havendo então a identificação dos produtos e modernas formas operacionais (ANTUNES, 2020, p.7).

A quarta revolução industrial possui um caráter mais amplo em relação às demais revoluções, uma vez que não se relaciona apenas a sistemas e máquinas inteligentes, mas diz respeito a uma era de descobertas que abrange desde a nanotecnologia até a computação quântica. É imperioso destacar que as inovações tecnológicas e generalizadas são propagadas de forma mais célere em relação às demais revoluções industriais (SCHWAB, 2016, p. 20).

Com o advento da Indústria 4.0 o sistema capitalista mais uma vez se remodela, contudo, diferentemente do que se esperava decorrer do Toyotismo, a tendência de fim do labor humano não se concretizou. A heterogeneização da classe trabalhadora não representa o fim do trabalho, nem mesmo a perda da sua centralidade. Em que pese o movimento capitalista insistir no trabalho humano como um algoritmo de produção, se desfazer por completo do seu labor ainda é impossível (DUTRA, 2012, pág. 3).

As consequências da Indústria 4.0 vão além da simples "digitalização", ou seja, a revolução 4.0 diz respeito a uma forma múltipla de profundas mudanças tecnológicas,

devido aos inúmeros sistemas ciber físicos e aos equipamentos e produtos inteligentes que obrigam as empresas a remodelar e repensarem sua forma de negócios.

Klaus Schwab no seu Livro "*The fourth Industrial Revolution*" dispõe que são quatro efeitos principais aos negócios de todas as indústrias, sendo estes: i) alteração nas expectativas do cliente; ii) Produtos inteligentes, aperfeiçoados por dados; iii) novas formas de parcerias entre colaboradores e iv) conversão do modelo operacional em digital (SCHWAB, 2016, p. 60).

O consumidor busca então experiências e não apenas mercadorias, o cliente observa desde a embalagem do produto até o serviço pós-venda, compartilhando suas experiências compartilhadas a outros consumidores, através de publicações em redes sociais, por exemplo. Há uma mudança da produção em massa para a personalização em massa, em que as mercadorias e os serviços são aprimorados com a inclusão de recursos digitais, por meio do uso de novos materiais mais inteligentes, que são capazes de disponibilizar estatísticas de desempenho e podem prevenir eventuais defeitos de e falhas no produto (COELHO, 2016, p. 16).

Diante da influência das características supracitadas, as empresas são obrigadas a remodelar seu serviço, de forma que atenda às novas necessidades do consumidor, de forma tecnológica e ágil. Um importante modelo surgido com a Revolução 4.0 e a digitalização da rede é o trabalho de plataformas globais e conectadas internacionalmente, de forma que um indivíduo, que reside nos Estados Unidos, pode trabalhar para uma empresa situada no Brasil

A característica mais significativa e inovadora destas empresas 4.0 é seu perfil de organizações empresariais concisas, guiadas pela idealização de eficiência econômica. São empresas que constroem a ilusória ideia de que não detém fábricas, insumos, matéria prima, meios de produção, trabalhadores e, conseqüentemente, não possuem estoque de bens produzidos ou lojas para vender sua produção. Trata-se de uma propaganda de uma empresa vazia, uma "empresa nuvem" (ROCHA, PISTOLATO, DINIZ, 2021, p. 2.616).

No que tange a relação com o trabalho, as atividades laborais são divididas em tarefas e projetos distintos e os trabalhadores são difundidos em nuvens virtuais de

profissionais em potencial, situado em qualquer lugar do mundo. Isto diz respeito a uma nova economia sob demanda, onde os provedores de serviços não são mais empregados formalmente, mas são trabalhadores assalariados “independentes” e desprotegidos, efetuando tarefas específicas.

Em que pese a suposta independência do trabalhador, é necessário observar que a indústria 4.0 abrange uma exploração do trabalhador hipossuficiente, trazendo consequências que podem ser observadas a partir das novas e distintas formas de trabalho do século XXI, todas, não por acaso, menos regulamentadas e respaldadas pela informalidade, como ocorre no trabalho intermediado pelos aplicativos digitais, frutos da Indústria 4.0 (ROCHA, OLIVEIRA, 2021, p. 149).

Assim, diante do surgimento da revolução industrial 4.0 e as novas formas de relações trabalhistas, faz-se necessário adentrar ao mérito das regulações trabalhistas e suas consequências com o trabalhador informal.

2.3 AS EMPRESAS PLATAFORMA E A REGULAÇÃO TRABALHISTA

Com o advento da Indústria 4.0, tem-se uma nova hegemonia informacional-digital, sob o comando do capital financeiro, em que celulares, *tablets* e outros meios eletrônicos tornam-se instrumentos de controle e supervisão do trabalhador. O verdadeiro marco da Quarta Revolução Tecnológica é a desconcentração dos recursos e dos meios de produção (ANTUNES, 2020, p.8).

Diante da viabilidade tecnológica e das novas formas de relação trabalhista, se concretiza, na sociedade moderna um sistema de trabalho da economia sob demanda, em que as chamadas empresas-plataformas exercem o controle relativo à prestação dos mais diversos tipos de serviços, ocultando, por meio dos comandos estabelecidos, unilateralmente, nos algoritmos dos aplicativos, a gerência, o poder e o controle sobre os trabalhadores que subordinam (DRUCK, 2011, págs. 37-57).

As empresas-plataforma, se apresentam, então, como uma plataforma de tecnologia intermediadora da conexão entre pessoas, provendo a infraestrutura necessária – ainda que virtual – para que o encontro entre o consumidor e o trabalhador aconteça, retirando por esse serviço um percentual sobre a contraprestação dada por um

serviço prestado. Tal processo consolida o trabalhador no que se chama de "auto gerente-subordinado", ou seja, aquele que não possui um contrato de trabalho formal, mas ainda assim se engaja no trabalho e na esfera da empresa via adesão às plataformas digitais (ABÍLIO, 2019, pág. 2).

Nas palavras de Murilo Oliveira, Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo as plataformas digitais são:

(...) “A evolução da tecnologia da informação permite que o modelo de lojas de e-commerce, competindo dispersas cada uma em seu próprio site, fosse substituído, ou dominado, por plataformas centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema. A evolução tecnológica citada compreende o uso da rede mundial de computadores via instrumentos eletrônicos cada vez mais acessíveis, ágeis, de fácil utilização e grande portabilidade e o desenho de algoritmos progressivamente mais precisos e devido à construção da infraestrutura de imensos servidores de dados que comumente (enganosamente) chamamos de nuvem.” (OLIVEIRA, CALLERI, GRILLO, 2020, p.6)

Insta gizar que as plataformas digitais de trabalho, junto com o comércio digital e “plataformas industriais” constituem o cenário mais macro da economia digital, ora também chamada de capitalismo de plataformas, economia de bicos (*gig economy*), economia do compartilhamento (*sharing economy*), uberização e outras inúmeras denominações dadas para esse fenômeno, variando conforme a perspectiva adotada (ROCHA; OLIVEIRA, 2021, p.8).

Com as transformações nas relações de trabalho, há a eliminação das tradicionais vagas de emprego e o conseqüente domínio das novas formas de trabalho, com aplicativos como Uber, *iFood* e *Rappi*, cativando inúmeros desempregados do Brasil. Em que pese as atividades exercidas por meio dos aplicativos se mostrarem como oportunidade de renda extra, para alguns trabalhadores a renda passa a ser um meio de subsistência essencial, gerando diversas conseqüências trabalhistas, diante da inexistência de um vínculo de emprego e de qualquer regulamentação ou proteção a classe de trabalhadores (DUTRA; SEPÚLVEDA, 2020, 1.237).

Com o discurso pautado na liberdade do trabalhador as empresas plataformas, através das inovações tecnológicas da informação e comunicação, modelam e dão novas formas às relações de trabalho. Essas ferramentas trazem como conseqüência

a possibilidade de que as atividades exercidas pelos trabalhadores sejam intensificadas e eles passem a ser solicitados a qualquer horário e em qualquer lugar.

Em um cenário no qual os indivíduos podem permanecer online 24 horas por dia nos 7 dias da semana, a tecnologia altera a dinâmica das relações de trabalho em que a internet é um elemento indispensável, uma vez que viabiliza a conexão entre as pessoas (KALIL, 2019, p. 116).

As condições de trabalho se diversificam de acordo com o modelo de trabalho, a plataforma e o tipo de atividades realizadas. No trabalho sob demanda, por meio de aplicativos, há o uso de códigos de computadores para mediar as relações de trabalho, o que se denomina por gerenciamento algorítmico ou até mesmo subordinação algorítmica.

2.3.1 O fenômeno da Uberização

As empresas-plataforma conseguem realizar a gestão do trabalho, formal ou não, de maneira ímpar, através do um gerenciamento algorítmico, isto é, por meio da inteligência e dos dados comandam o fluxo de entregas, logística de pagamentos, gorjetas, avaliações e eventuais penalidades aos trabalhadores. Dessa forma, há a presença de elementos fundamentais para que haja o reconhecimento de uma relação de emprego, mas esses elementos encontram-se “escondidos” no ideal da subordinação algorítmica (DUTRA, SEPÚLVEDA, 2020).

O fenômeno supracitado é conhecido como “uberização do trabalho”, caracterizado como propagação de um discurso no qual há a passagem do *status* de trabalhador para o de um empresário permanentemente disponível ao trabalho. Pode-se dizer que, no âmbito do universo privado, esse sistema existe para desmontar a proteção legislativa do trabalhador - ou seja, trata-se de um processo em que há legalização da precarização do trabalhador, retirando uma figura de hipossuficiência e substituindo por uma figura de um indivíduo enquanto empresário de si mesmo.

Nesse contexto, as empresas-plataforma se qualificam tão somente como responsáveis pelo fornecimento de uma infraestrutura para que seus profissionais – tidos como parceiros ou autônomos – prestem o serviço, intermediando o vínculo

entre mão de obra e consumidor enquanto são desobrigadas ao cumprimento das responsabilidades trabalhistas (DELGADO, 2020, p.26).

O conceito de “Uberização” está relacionado à ideia de gestão, organização e controle do trabalho, como consequência dos anseios capitalistas cultivados ao longo do tempo, que, afirmando-se como tendência global, utiliza-se de plataformas digitais de conexão interpessoal para afastar do trabalhador o vínculo formal de emprego sem, contudo, perder o controle sobre as atividades exercidas. O fenômeno da uberização é um processo de informalização do trabalho que, ao mesmo tempo que constitui um novo modelo de relação de trabalho, apodera-se da produtividade dos trabalhadores, que são informalmente incorporados na própria gestão (ABÍLIO, 2019, p. 02).

Através da subordinação algorítmica, entende-se que a empresa-aplicativo, em verdade, vai além do que tão somente uma relação de mediação. Em que pese, não existir um chefe direto que delibera as entregas e estabeleça a jornada dos entregadores, existe um “chefe sem rosto” que coordena toda a atividade: o algoritmo do aplicativo - dessa forma, a subordinação e o controle das empresas sobre o trabalho são mais difíceis de serem reconhecidos e mapeados (ABÍLIO, 2019, p. 03).

Em verdade, o que se observa desse fenômeno é o proletário enquanto possuidor dos meios de produção e instrumentos de trabalho, arcando sozinho com os custos de manutenção e segurança do seu trabalho; ou seja, todos os gastos com preservação do veículo, motos e outros meios para locomoção, saem do bolso do próprio trabalhador. Deste modo, as empresas plataforma - sob uma ideologia que esconde o vínculo por meio de uma desregulamentação trabalhista - se apossam do lucro gerado com o trabalhador sem qualquer responsabilidade sobre sua saúde e segurança (ANTUNES, 2018, p. 40).

Não obstante o fato de as empresas plataforma se apresentarem como uma empresa independente, a precarização dos trabalhadores é nítida, posto que a remuneração irrisória realizada por entrega é uma forma de criar jornadas exaustivas. De acordo com Relatório de Pesquisa “Levantamento Sobre o Trabalho de Entregadores por Aplicativo no Brasil”, os entregadores, em média, trabalham 6,16 dias por semana, sendo que 40% deles trabalham todos os dias e possuem uma média de trabalho diário correspondente a 10 horas e 24 minutos por dia, ou seja, 64,5 horas por

semana, totalizando, em uma jornada de trabalho normal, mais de 20 horas extraordinárias toda a semana (FILGUEIRAS, 2020).

Dessa forma, tendo em vista os impactos trabalhistas *a posteriori* advento dos novos modelos de trabalho, especialmente as empresas plataforma - que se diferem da forma tradicional da relação - concomitantemente com o surgimento de questões a respeito da capacidade das categorias existentes no ordenamento jurídico abrangerem e protegerem os trabalhadores da modernidade, faz-se necessário entender as principais distinções entre os conceitos das relações de trabalho.

2.3.2 Gig economy: corrdwork e work on demanda

Diversos termos têm sido empregados para descrever a relação de trabalho por intermédio das plataformas digitais, sendo “*Gig Economy*” mais uma das nomenclaturas que foi definida com o intuito de identificar o trabalho humano por meio de aplicativos, podendo ser efetuado digitalmente (*crowdwork*) ou presencialmente (*on-demand*). (ROCHA, OLIVEIRA, 2021, p.1510).

O termo *gig economy*, popularmente traduzido como ‘economia dos bicos’, abrange distintos modelos de trabalho e serviços que são subordinados às plataformas digitais, os quais, apesar de pequena participação nas economias europeias, vêm apresentando crescimento acelerado, costurados pela potente definição de casual work (ABÍLIO, 2019, pág. 9). Ludmila Costek Abilio dispõe que a economia de bico é uma das expressões das dificuldades de subsistência dos trabalhadores, expostos a trabalhos com alta rotatividade e transitando entre os trabalhos formais e informais.

Segundo a autora:

A *gig economy* é feita de serviços remunerados, que mal têm a forma trabalho, que contam com o engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de suas estratégias pessoais. A *gig economy* dá nome a uma multidão de trabalhadores just-in-time (como já vislumbrava Francisco de Oliveira no início dos anos 2000 ou Naomi Klein ao mapear o caminho das marcas até os trabalhadores) [18], que aderem de forma instável e sempre transitória, como meio de sobrevivência e por outras motivações subjetivas que precisam ser mais bem compreendidas, às mais diversas ocupações e atividades. Entretanto, essas atividades estão subsumidas, sob formas de controle e expropriação ao mesmo tempo

evidentes e pouco localizáveis. A chamada descartabilidade social também é produtiva. Ao menos por enquanto (ABILIO, 2017, p.7).

Assim, no fenômeno da *Gig Economy*, o trabalho humano passou a ser prestado com o intermédio de plataformas digitais, próprias da era da tecnologia da informação e comunicação.

O *crowdwork*, também chamado de terceirização *online*, refere-se a pessoas contratadas via plataforma digital que executam tarefas online para empresas ou outros indivíduos, ou seja, independem da localização geográfica de trabalhadores, plataformas e clientes. Percebe-se que no modelo em tela o trabalho é repassado para um grupo determinado de trabalhadores via *internet* ou outra forma de compartilhamento de dados, que podem estar dispersos em qualquer localidade conectada do globo. (LOUREIRO, FONSECA, 2020, p. 182)

O *work on demand*, por sua vez, que significa “economia sob demanda”, abrange os trabalhos que são oferecidos online, mas têm seu local de execução determinado, como o trabalho dos entregadores do *iFood* (ABÍLIO, 2019, p.10).

As plataformas digitais são aplicativos de prestação de serviços que funcionam através do modelo de “economia sob demanda”; ou seja, a atividade econômica auxiliada pela tecnologia para atender às demandas dos consumidores por meio do rápido fornecimento de bens e serviços, sem que haja um vínculo empregatício. Trata-se, então, de aplicativos em que um usuário, anteriormente cadastrado, solicita um serviço - nesse caso o serviço de entrega - e, posteriormente, é encaminhado através do algoritmo, a um prestador, também previamente cadastrado (COUTINHO, 2021, p.16).

As empresas-plataforma realizam uma mediação entre oferta e procura, negando a existência de subordinação ao embasar seu discurso no retorno aos pilares do liberalismo, ocultando, por meio dos comandos estabelecidos unilateralmente nos algoritmos dos aplicativos, a sua gestão, poder e comando sobre os trabalhadores que subordinam (DUTRA, SEPÚLVEDA, 2020, p.12).

Ou seja, com as mudanças trazidas pela Indústria 4.0, a relação de trabalho pode existir tão somente com a utilização de um *smartphone* e a ligação com uma cadeia produtiva, como ocorre com a plataforma de *delivery iFood*. Tornam-se, então, paradigmas da Indústria 4.0 as empresas de plataformas, as quais se concentram

como meio de produção em uma capacidade de processamento de informações e desenvolvimento de algoritmos de regulação.

Através de um discurso falso e ilusório, pautado na liberdade e autonomia do trabalhador ligado à ideia de que o lucro depende da sua própria produtividade, começa-se a realizar o discurso do empreendedorismo e a consequente ascensão das plataformas. As empresas-plataforma partem, então, do pressuposto que inexistente uma relação de emprego, apresentando-se como mediadoras entre oferta e procura, negando a subordinação e vínculos empregatícios nessa intermediação (DUTRA, SEPÚLVEDA, 2020, p.1237).

Esses conceitos trazem uma nova forma de organização do trabalho em que os trabalhadores não são mais proletários, mas sim supostos autônomos e empreendedores - ou seja, há uma condição de extrema precarização em que o trabalhador arca com os meios do seu trabalho e não possui absolutamente nenhum direito e cobertura, ficando na solidão do mercado. Esse fenômeno é o suprassumo do capitalismo, uma vez que há a mais valia, conceito estabelecido por Karl Marx, como a disparidade entre o valor produzido pelo trabalho e a quantia que o trabalhador ganha, efetivamente (ANTUNES, 2018, p. 18).

Assim, as empresas, ao rejeitarem a existência de uma relação social de assalariamento, negam a condição objetiva e subjetiva que é o trabalhador. Noutras palavras, anulam a existência de um ser coletivo, de uma classe social, uma vez que essas empresas não querem o reconhecimento dessa classe de trabalhadores.

Por fim, é possível concluir que, em verdade, a relação de autonomia e independência do trabalhador é inexistente, uma vez que o discurso dessas plataformas é maquiador e não condiz com a realidade dos trabalhadores, os quais são efetivamente trabalhadores desregulamentados e precarizados, conforme será demonstrado no tópico subsequente.

2.3.3 Subordinação algorítmica

Não obstante as empresas de plataforma estruturarem seu discurso na inexistência de subordinação em face da autonomia, independência e liberdade dos

trabalhadores, estes têm se apresentado, em certa medida, resistentes a esta caracterização. Isso porque a verdade é que o desenvolvimento tecnológico das plataformas mediadoras as permite realizar a gestão do trabalho, formal ou não, de maneira singular. Trata-se de processamento de dados em larga escala para fins de distribuição de clientes, precificação do serviço, determinação do modo de realização da atividade e de demais dados informativos das obrigações do trabalhador, mais conhecido como gerenciamento algorítmico.

A subordinação algorítmica entende que a empresa-aplicativo, em verdade, vai além do que tão somente uma relação de mediação. Não obstante inexistir um chefe direto que delibera as entregas e estabeleça a jornada dos entregadores, há um “chefe sem rosto” que coordena toda a atividade, qual seja o algoritmo do aplicativo. (ABÍLIO, 2019, p.3).

Na subordinação algorítmica, o controle sobre o trabalhador não mais ocorre de uma pessoa sobre a outra, mas sim por meio do algoritmo da própria plataforma. Desta forma, o controle do trabalho é caracterizado por um seguimento lógico, limitado e definido de regras, que é efetuado através de ferramentas tecnológicas, como os algoritmos dos aplicativos (FINCATO; WÜNSCH, 2020, p. 12).

Em que pese os trabalhadores não obedecerem diretamente a um superior, enquanto uma pessoa física, os trabalhadores estão subordinados a regras e determinações dos aplicativos. Assim, uma vez programados, os trabalhadores não detêm liberdade para agirem da forma que quiserem, pois controladas pelo programa, ou seja, estão subordinados pelo algoritmo, enquanto seu chefe.

Assim, o instituto em debate pode ser conceituado como:

Enquanto na subordinação clássica a execução do serviço do trabalhador era permeada por ordens e fiscalização direta do trabalho por meio da presença física de ambos os sujeitos, a subordinação algorítmica ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado. O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020).

A subordinação algorítmica é clara, uma vez que o algoritmo acompanha a localização do trabalhador em tempo real, por meio da geolocalização, sabe quantos

e quais serviços que aceita ou recusa, ao mesmo tempo em que faz métricas sobre o seu trabalho, se utiliza da gamificação para estimulá-lo e, eventualmente, puni-lo por condutas entendidas como inadequadas pela plataforma. Ou seja, é feito um constante controle sobre o trabalhador.

De acordo com Relatório de Pesquisa “Levantamento Sobre o Trabalho de Entregadores por Aplicativo no Brasil”, 82,2% dos trabalhadores de Ifood entrevistados conhecem alguém que já foi bloqueado pela plataforma, ou seja, que já sofreu uma suspensão temporária de trabalho. 38,8% sofreram diretamente essa punição, dos quais 43,7% sequer tem conhecimento da razão de terem sido bloqueados pela plataforma. (FILGUEIRAS, 2020)

Todavia, pela presença dos requisitos de uma forma oculta, somado à divergência jurisprudencial e doutrinária acerca do tema e a inexistência de uma proteção trabalhista, mostra-se de suma importância o estudo das plataformas digitais. Alude-se tal fato por serem as responsáveis por incentivar um modelo de negócios que se propaga em uma lógica de precarização do trabalho. (COUTINHO, 2021).

Ludmila Costhek Abílio entende que os elementos centrais para o reconhecimento do vínculo empregatício encontram-se presentes nessa relação, uma vez que os requisitos tão somente se apresentam de uma forma oculta. Ora, é a empresa-plataforma que estabelece para o consumidor o valor do serviço que o entregador oferece, assim como dispõe sobre o valor que o trabalhador receberá (ABÍLIO, 2019, p.6).

Ademais, a empresa-plataforma detém o controle sobre a organização do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição e, apesar de não poder demitir os trabalhadores, pode bani-los da plataforma, exercendo seu poder de mando sobre os trabalhadores. As avaliações realizadas pelos usuários também são dados que alimentam o controle e o gerenciamento do processo de trabalho (ABÍLIO, 2019, p. 8).

Em suma, as plataformas detêm o controle do trabalho de forma oculta. As plataformas definem quem pode trabalhar, delimitando, através dos termos de uso, o que vai ser feito e como deve ser feito, enquanto na demissão ocorre um desligamento simples e rápido, sem necessidade de justificativas ao trabalhador (ROCHA; PISTOLATO; DINIZ, 2021, p. 2.618).

No que tange ao período produtivo do trabalhador, as plataformas definem os prazos de execução, estabelecem unilateralmente os pagamentos por peça ou contrato de zero hora, definem como os trabalhadores devem se comunicar com a gestão, utilizam bloqueios ou a possibilidade de dispensa para ameaçar os entregadores. Relatos como “fui bloqueado e nem entendi porque” ou “o aplicativo me cancelou” foram frequentemente verbalizadas em pesquisa realizada pela Revista “Psicologia: Organizações & Trabalho” com os entregadores de plataformas digitais.

Simultaneamente, as plataformas exigem, sem oferecer qualquer tipo de treinamento ou orientação que possibilite uma compreensão do que é cobrado, níveis de excelência e *compliance* ao mencionar que os entregadores devem envidar o melhor desempenho na execução das atividades (ROCHA, PISTOLATO, DINIZ, 2021, p. 1.687).

Com o amplo conhecimento que essas plataformas possuem para armazenar, gerir e organizar os dados dos trabalhadores, é nítido a existência de um controle e subordinação dos algoritmos. Ora, se as empresas controlam as rotas, preços, clientes, notas e eventuais sanções e punições ao trabalhador, não há como negar que as plataformas controlam o trabalho desses indivíduos (COUTINHO, 2021, p. 124).

Diante todo o exposto, resta claro que esses trabalhadores estão subordinados a plataforma, uma vez que (i) é o aplicativo que define o cliente e a rota que o trabalhador vai fazer, (ii) o aplicativo estabelece os preços por cada prestação, (iii) o trabalhador está, a todo momento sujeito a uma nota de avaliação, (iv) o trabalhador pode sofrer sanções e até ser banido da plataforma, (v) a plataforma define as regras e diretrizes do trabalho prestado, (vi) as plataformas dispõe de bonificações que podem levar a intensificação do trabalho por parte dos trabalhadores, (vii) o trabalhador está, a todo momento, sendo acompanhado pelo algoritmo, por meio do localizador em tempo real.

Por fim, diante da existência de uma subordinação e dos demais requisitos da relação de emprego, em verdade o que com os trabalhadores das plataformas digitais é uma legalização a desregulamentação e precarização do trabalho, encontrando-se explorados pelo capital, conforme será demonstrado no tópico subsequente.

2.4 AS PLATAFORMAS DIGITAIS: NOVOS MODELOS DE TRABALHO, VELHAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO

Com o crescimento do trabalho informal e desregulamentado, há o surgimento de novas modalidades de trabalho que divergem do molde tradicional da relação, em que o trabalhador desempenha suas atividades de forma subordinada, não eventual, onerosa e pessoal - ou seja, a relação de emprego disposta na CLT. Com isso, resta necessário observar a capacidade das categorias existentes no ordenamento jurídico darem conta do novo cenário trabalhista visando a proteção do trabalhador e, caso necessário, inovar a regulação (KALIL, 2019, p. 209).

Com a nova forma de trabalho, há uma tentativa do capitalismo em confundir a figura do trabalhador e a do empresário que, na verdade, não se confundem; as empresas plataformas utilizam de um discurso ilusório pautado na liberdade e autonomia do trabalhador para captar seus “funcionários”. O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade, havendo com isso uma transferência do desemprego enquanto questão social e estrutural para uma responsabilidade do indivíduo por sua sobrevivência e produtividade, em um contexto de incerteza e precariedade (ABÍLIO, 2019, p. 4).

O crescimento dos trabalhos de plataforma é apoiado em uma lógica de precarização e desregulamentação do trabalho. As empresas precisam criar estratégias mercadológicas e de marketing para que o processo de enfraquecimento da classe trabalhadora se torne mais admitido perante a sociedade e o mercado consumidor.

Como consequência a precarização do trabalho foi iniciado um discurso de empreendedorismo, do homem-máquina, relacionando a imagem do entregador a um empresário, que supostamente faz o seu horário de trabalho e lucro de acordo com a sua produtividade (DUTRA, SEPÚLVEDA, 2020, p.1238).

No que tange ao fenômeno da uberização, percebe-se que tal discurso empreendedor é o meio para esconder as relações entre capital e trabalho, uma vez que os trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”. Ou seja, há uma tentativa de maquiar a relação de subordinação, ressaltando uma multidão de empreendedores de si próprios (ABÍLIO, 2019, p. 4).

Assim, em que pese as empresas-plataforma alegarem a inexistência de subordinação, autores como Ricardo Antunes, Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira entendem que as empresas tentam ocultar do seu modelo de negócios a subordinação clássica entre o entregador e o aplicativo. Desse modo, estabelecem que supostamente não existia “chefe”, possuiria a “autonomia” para aceitar ou negar entregas, flexibilidade do horário de trabalho e remuneração por produtividade, passando a ser enquadrado como autônomo, e não como empregado.

A imposição da qualificação de “parceiro” ou trabalhador autônomo, “*independent contractor*” pela empresa estruturada em plataforma resulta, *prima facie*, na exclusão da aplicação da proteção social e trabalhista, isto é, uma desconexão deste modelo de negócios com o Direito do Trabalho. Diante da inexistência de regulação da relação de trabalho existente nas empresas plataforma, visando a proteção dos trabalhadores, surgem propostas para a criação de uma terceira categoria, intermediária entre as outras duas, ou seja, uma nova categoria entre a relação autônoma e a relação empregatícia.

Com essa adequação, seria permitida a classificação dos trabalhadores que encontram-se indefinidos para o uso da dependência como critério para classificá-los, redefinição do conceito de empregador, estabelecimento de um contrato de trabalho especial que contemple as características do capitalismo de plataforma, tutela legal dos trabalhadores conforme a capacidade de organização coletiva sob as premissas de um vanguardismo inclusivo e para a ampliação subjetiva da proteção do Direito do Trabalho (KALIL, 2019, p. 209).

O capitalismo de plataforma, por sua vez, oferece uma contranarrativa crítica à narrativa normatizada das atividades econômicas realizadas em meio digital, expondo as plataformas digitais no centro do debate e o capitalismo em evidência como forma gestora dominante da sociedade. Por meio desse conceito, há um contraponto à narrativa utópica das plataformas digitais, dando visibilidade aos efeitos concretos das novas tecnologias sobre o trabalho, uma vez que perpetuam as desigualdades e promovem a precariedade do trabalho, reduzindo o poder de negociação dos trabalhadores e a estabilidade no emprego (KALIL, 2019, p. 110-112).

O controle do trabalhador no capitalismo de plataforma pode ocorrer por diferentes perspectivas. Através da subordinação algorítmica e políticas como a punição na

plataforma, normas e punições tributárias, são induzidos a praticar certos comportamentos, podendo sofrer bloqueio permanente ou temporário da plataforma, equiparando-se a uma espécie de punição e até mesmo à rescisão contratual.

Assim, com a radicalização da lógica produtiva instaurada desde 1970, há uma informatização dos processos produtivos, eliminando postos clássicos de trabalho, ao mesmo tempo em que promovem uma periferia precária.

Em que pese as empresas-plataforma controlarem e administrarem as negociações relativas à prestação dos mais diversos tipos de serviços, há uma ideia ilusória de que os trabalhadores são independentes. O discurso do empreendedorismo e da autonomia, instrumentalizando as inovações tecnológicas, consegue incentivar os trabalhadores, de acordo com seus próprios interesses, prioridades e diretrizes ao mesmo tempo em que os afirma como autônomos e que rejeita toda e qualquer responsabilidade decorrente da atividade econômica exercida (DUTRA; SEPÚLVEDA, 2020, 1.236).

A estratégia de criar uma narrativa que esconda ou atenuem um sistema de superexploração e ilusória dos próprios trabalhadores não é nova, sendo utilizada em outras indústrias como a carvoeira ou da cana-de-açúcar. Exemplos como o termo “remuneração variável” omitem o mecanismo básico de intensificação do trabalho ao ser empregado como uma forma moderna de pagamento por produção (ROCHA; PISTOLATO; DINIZ, 2021, p. 1.686).

Assim, é nessa conjuntura que os trabalhadores de plataforma são precarizados, conforme dispõe Ana Claudia Cardoso, Karen Artur e Murilo Oliveira:

A economia digital vem abarcando cada vez mais setores econômicos e ocupando um lugar central no capitalismo, já mostrando seus impactos nefastos para o mercado de trabalho. Como consequência, ainda de acordo com o autor, vê-se a ampliação do chamado precariado, dado que as empresas plataformas de trabalho se colocam no mercado sem garantir nenhum direito aos trabalhadores. (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020, p.143)

Desta forma, considerando a desregulamentação do mercado de trabalho - a qual finca raiz na suposta rigidez jurídica contrária à ordem espontânea e ao discurso que substitui o trabalho pelo capital humano -, tem-se como inegável outro ataque à coesão social. *In casu*, a utilização de tal tática pelas empresas de tecnologia, as

quais tratam o ser humano como um serviço e buscam estratégias para evadir-se das regulamentações trabalhistas, vai de encontro às normatizações oriundas do Direito do Trabalho (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020, p. 142).

Diante do exposto, resta claro que em verdade há uma superexploração do trabalhador de plataforma que se submete a situações precárias e insalubres em, sem nenhum direito ou garantia, uma vez que as empresas distorcem a realidade da relação trabalhista, sobre um discurso de que são, tão somente, intermediadoras do serviço.

Assim, entendendo a forma de funcionamento das plataformas digitais que por meio de um discurso ilusório de um trabalhador independente e empresário de si mesmo, há uma desregulamentação e precarização da classe trabalhadora. No próximo capítulo será feita uma análise do não cumprimento das normas trabalhistas como forma de domínio do mercado e concorrência desleal, fenômeno conhecido como do *dumping social*.

3 O DUMPING SOCIAL: NOÇÕES FUNDAMENTAIS

Além da dignidade do trabalhador e da importante questão social atrelada ao trabalhador informal das empresas de plataforma, a adoção dessa mão-de-obra também gera importantes reflexos na administração das empresas. Assim, entende-se que a questão objeto de estudo da monografia deve ser estudada não apenas na ótica social, como também através do viés empresarial/mercadológico.

Ante o desenvolvimento da economia, a globalização e as crises financeiras mundiais e locais, a sociedade essas perspectivas vêm desencadeando mudanças para aderirem à nova realidade mercadológica. Para tanto, nota-se a adequação à sequência de mudanças na economia, como condição essencial de controle da sociedade (DUARTE, 2014, p. 69).

Com o fenômeno da globalização e, por conseguinte, com o crescimento em ritmo acelerado do comércio internacional, surgem diversos pontos conflitantes. Dentre eles, as formas de adaptação à nova realidade econômica, no âmbito do Direito do Trabalho, área d caracterizada pela disparidade entre os sujeitos e condição de vulnerabilidade do trabalhador, encontra-se a flexibilização das normas e direitos do trabalhador – essa figura perpassa uma tênue linha que diferencia a regressão social da materialização das reivindicações empresariais (DUARTE, 2014, p. 69).

O cenário de globalização mundial, bem como o padrão capitalista predominante, possibilitou o progresso de práticas comerciais no âmbito internacional, caracterizadas pelas intensas negociações cambiais, de alta competitividade entre os empresários. Através da utilização de estratégias mercantis variadas, os empresários têm o intuito de conter gastos com os trabalhadores e apresentar produtos mais competitivos para o mercado (LEÃO, 2020, p. 20).

Nesse panorama, surgiu, no âmbito empresarial, a expressão *dumping*, caracterizada como uma estratégia comercial em que há a exportação de um produto a preços inferiores aos praticados no mercado interno do país exportador. A prática gera uma desigualdade comercial, influenciando a ordem econômica dos países e desrespeitando os comandos de livre concorrência (LEÃO, 2020, p. 20).

Noutras palavras, conceitua-se o *dumping* como uma prática comercial vedada através de preceitos de direito nacional e internacional. A princípio, o instituto foi

desenvolvido pelo âmbito comercial e econômico, no entanto, posteriormente, começou a ser tratado pela seara jurídica de forma complexa.

Destaca-se, neste sentido, que, com o decorrer dos anos, surgiram novas práticas identificadas como diferentes categorias de *dumping*, tais quais *dumping* cambial, *dumping* social e o *dumping* ambiental (TOMAZETTE, 2007, p. 194). Essas novas espécies tornam o tema mais imperioso e/ou ainda mais problemático na *práxis*, motivo pelo qual merece redobrada atenção.

Diante do exposto, o presente capítulo da monografia irá dispor sobre o *dumping* desde o seu conceito econômico, partindo para o desenvolvimento do seu conceito jurídico através da análise do Acordo *Antidumping* no âmbito internacional. Por fim, será aprofundada a categoria do *dumping* social, visando demonstrar a relevância do fenômeno no campo do Direito Trabalhista.

3.1 A COMPREENSÃO DA PRÁTICA DO DUMPING NA DOUTRINA ECONÔMICA

A princípio, no âmbito econômico, caracterizava-se a existência do dumping como toda prática desleal de comércio internacional considerada danosa para a economia do país importador. Todavia, com o passar dos anos, o âmbito desse conceito foi restrito para práticas ligadas ao preço de mercadorias. Assim, o dumping passou a ser compreendido como a venda de mercadorias idênticas, em mercados distintos, por preços variáveis (TOMAZETTE, 2007, p. 196).

Logo, no âmbito econômico, o dumping é definido como a exportação de produtos por valor inferior ao mercado do país importador (TEIXEIRA, 2012, p. 112).

Ressalte-se, por oportuno, que o dumping é conceituado como:

Prática comercial que consiste em vender produtos a preços inferiores aos custos, com a finalidade de eliminar concorrentes e/ou ganhar maiores fatias de mercado. No mercado internacional, o dumping pode ser persistente quando existem subsídios governamentais para o incremento das exportações e as condições de mercado permitem uma discriminação de preços tal que a maior parte dos lucros de uma empresa que o pratica seja obtida no mercado interno (SANDRONI, 1997, p. 187).

Em suma, o dumping é um modelo de concorrência desleal caracterizado pela exportação de produtos a preços abaixo do valor normal praticado no mercado do país importador, podendo causar ou ameaçar causar danos às empresas estabelecidas no país importador ou prejudicar o estabelecimento de novas indústrias do mesmo ramo neste país (SILVA, 2005, p. 392).

Faz-se mister notar que para que o dumping seja reconhecido, não é necessário que o valor de venda de um produto ocorra por um preço inferior ao custo de produção. Assim, ressalta-se a diferença entre o dumping e “*underselling*” e entre dumping e “preço predatório”. O *underselling* ocorre quando há a venda de um produto a um preço inferior do custo de produção do mesmo, característica indispensável para a configuração da prática do dumping, uma vez neste o produto é vendido abaixo do preço praticado no mercado interno do exportador. (SILVA, 2005, p. 392)

Já no que tange ao termo “preço predatório”, destaca-se que esse consiste na venda exacerbada de produtos abaixo do preço normal com intenção clara de eliminação da concorrência para, posteriormente, explorar o poder de mercado angariado com a prática predatória (CADE, 2016).

E por fim, uma última análise acerca das diferenças entre ambos, nas lições de Macera e Monteiro (2009, p. 22):

[...] existem diferenças conceituais entre dumping, vendas abaixo do preço de custo (*underselling*) e vendas destinadas à eliminação de concorrentes (preço predatório). O *underselling* pode ser identificado a partir da venda de produtos abaixo do seu preço de custo. Diferentemente do dumping, que está sujeito às normas internacionais da Organização Mundial de Comércio [OMC], o *underselling* submete-se às leis de defesa da concorrência nacionais. (...). A prática de preço predatório, por sua vez, ocorre quando o produtor vende com baixíssimos níveis de lucro, visando somente à eliminação dos concorrentes.

Diante dos conceitos expostos, urge salientar que o *dumping* nem sempre será passível de punições. A repressão somente pode ocorrer após investigação e conclusão de que a prática traz prejuízos às indústrias do país importador ou retardar o estabelecimento da indústria local, visto que nem sempre a venda de produtos do país exportador por um preço abaixo de seu “valor normal” acarretará prejuízos ao mercado interno daquele que está importando. Ou seja, a concorrência leal e saudável não pode ser punida (PINHO, 2019, p. 17).

Insta destacar que a definição econômica do dumping se distingue da sua definição jurídica, uma vez que na abordagem jurídica a aplicação de medidas encontra-se fundamentadas em normas. Ou seja, enquanto a abordagem econômica dispõe sobre as consequências da prática do dumping, como uma ameaça aos países importadores, a abordagem jurídica objetiva compilar normas para coibir a prática do dumping enquanto concorrência desleal, através das medidas antidumping (SILVA, 2005, p. 392).

Isto posto, como adiante se verificará, a definição econômica não se identifica totalmente com a compreensão do dumping para o direito, a qual será analisada a seguir.

3.2 A DEFINIÇÃO JURÍDICA DE DUMPING NO COMÉRCIO INTERNACIONAL E NO ORDENAMENTO NACIONAL

O Direito, enquanto norma, destina-se a regular as situações existentes e definir até que ponto certas atividades podem ser realizadas licitamente. Utilizando essa premissa à temática do *dumping* aqui discutido, conclui-se que o regime jurídico *antidumping* surgiu para coibir práticas internacionais caracterizadas como desleais e prejudiciais aos países e para evitar que Estados isolados recorram a atos, que quando praticadas entre os indivíduos, designa-se justiça privada ou autotutela (JÚNIOR, 2000, p.3).

Assim, tendo em vista a inexistência de uma regulamentação no âmbito internacional que dispusesse sobre o que seria a prática do *dumping* em si, tal qual a inexistência de sanções a prática do *dumping*, direitos *antidumping*, fez com que países como Canadá, em 1904, Estados Unidos e Austrália implementassem suas próprias legislações *antidumping* (GONZALEZ, 2013, p. 3).

Ante o cenário de multinacionalização e o crescimento de demandas no âmbito internacional, fez-se indispensável a adoção de mediações internacionais, tanto para resolução de conflitos, tanto sob forma normativa. Assim, surge a adoção de novas medidas através de sistemas legislativos internacionais que visem a defesa de mercados contra práticas desleais de comércio (ALVES; ÁGUILA, 2014, p. 208).

Destaca-se que os Estados que pactuaram com essa nova normatizações, geralmente dispostas pelos tratados internacionais devem cumpri-las sob o fundamento de um dos princípios basilares do direito internacional, *pacta sunt servanda*¹. Assim, os países vinculados aos tratados internacionais, devem cumprir com suas obrigações e regulações de conduta, ora pactuados. Nota-se, então, uma diminuição da autoridade estatal de cada Estado signatário frente ao Direito Internacional (ALVES; ÁGUILA 2014, p. 210).

Em 1947, foi firmado o Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (GATT)² que, em que pese incentivar o livre comércio entre os Estados, através de diminuição de obstáculos ao comércio objetivando a extinção de tratamentos diferenciados dentro do direito comercial internacional, estabelecia medidas de proteção ao comércio interno, como as medidas *antidumping* (CRUZ, 2014, p.10).

Os direitos antidumping são abordados pelo Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (GATT) em seu artigo IV como:

Direitos Antidumping e Compensatórios

As Partes Contratantes reconhecem que o dumping, pelo qual produtos de um país são introduzidos no comércio de outro país por um valor inferior ao valor normal dos produtos, deve ser condenado se causar ou ameaçar dano material a uma indústria estabelecida no território de uma parte contratante ou retardar materialmente o estabelecimento de uma indústria nacional. Para efeitos deste artigo, considera-se que um produto foi introduzido no comércio de um país importador por um valor inferior ao seu valor normal, se o preço do produto exportado de um país para outro for inferior ao preço comparável, no curso normal do comércio, para o produto similar quando destinado ao consumo no país exportador, ou, na ausência de tal preço interno, é menor do que qualquer o preço comparável mais alto para o produto similar para exportação para qualquer terceiro país no curso normal de comércio, ou o custo de produção do produto no país de origem mais um acréscimo razoável para custo de venda e lucro (...)³

Dentre as conclusões do artigo supracitado, tem-se que, para que o *dumping* possa ser caracterizado e, conseqüentemente, condenável, é imperiosa a ocorrência de danos econômicos e do nexos causal entre a conduta e o dano sofrido. Assim,

¹ “Princípio segundo o qual os acordos têm de ser cumpridos é basilar para a ordenação de qualquer sistema de convivência organizada. Tanto mais relevante e necessário em contexto descentralizado, como a sociedade internacional” (ACCIOLY, 2012, p. 138)

² General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) 1947

³ Tradução por http://www.sice.oas.org/trade/ur_round/58a.asp

inicialmente, a exportação de produtos por um valor inferior ao praticado no mercado do Estado importador por si só não configura o *dumping* (TEIXEIRA, 2012, p. 113).

O Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT, 1947) permaneceu em vigor até 1994, uma vez que se tratava de um acordo “temporário” entre os Estados. Assim, em 1995, o GATT foi substituído pela Organização Mundial do Comércio (OMC). Nesse diapasão, a OMC, surgida como uma evolução do GATT, tem o papel de fiscalizar as negociações no comércio internacional, impedindo que os Estados dificultem ou restrinjam a entrada de produtos que possam concorrer com o mercado interno por meio de regulamentos que inibam as práticas restritivas dos Estados. Em que pese a união dos Estados-Membros da Organização Mundial do Comércio por um objetivo em comum, a divergência de interesses entre os integrantes é incontestável, havendo imposição de poderes de um Estado sobre o outro (SANTORO, 2009, p. 15).

Dentre as políticas encontra-se o *dumping*, que, na hipótese de ser considerado condenável, ensejará a adoção de medidas *antidumping*, em que passou a ser de adesão obrigatória para todos os membros da OMC iniciadas. Seguindo a mesma lógica do Artigo VI aqui já exposta: é necessário demonstrar a existência de dumping, dano e nexos causal entre os dois.

Nessa linha de raciocínio, Alberto do Amaral Júnior leciona sobre a importância dos países participantes cooperarem com a Instituição e envolverem-se nos órgãos representativos com o intuito de auxiliarem nas opiniões; assim, conseqüentemente, seus direitos seriam efetivamente alcançados. O autor afirma que os Estados não podem apenas dispor de direitos e obrigações se não forem substancialmente realizados no plano da organização internacional (JÚNIOR, ALBERTO, 2008).

No Brasil, a Lei nº 313 de julho de 1948 outorgou o GATT 1947, introduzindo ao seu ordenamento pátrio, ainda que provisoriamente, normas sobre o antidumping, dispostas no artigo IV do GATT. A lei dispõe em seu artigo 1º que:

Art. 1º É o Poder Executivo autorizado a aplicar, provisoriamente, o Acôrdio Geral sôbre Tarifas Aduaneiras e Comércio, cujo texto consta da Ata Final da Segunda Reunião da Comissão Preparatória da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Emprego, assinada pelo Brasil e outros países, em Genebra, a 30 de outubro de 1947.

Todavia, em que pese o Brasil ter sido signatário do Código *Antidumping*, em 1995, foi publicada a Lei 9.019 de 30 de março de 1995, a qual dispõe sobre aplicação dos direitos de *antidumping* e sua natureza jurídica. Cita-se o art. 1º da referida Lei:

Art. 1º Os direitos antidumping e os direitos compensatórios, provisórios ou definitivos, de que tratam o Acordo Antidumping e o Acordo de Subsídios e Direitos Compensatórios, aprovados, respectivamente, pelos Decretos Legislativos nºs 20 e 22, de 5 de dezembro de 1986, e promulgados pelos Decretos nºs 93.941, de 16 de janeiro de 1987, e 93.962, de 22 de janeiro de 1987, decorrentes do Acordo Geral sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio (Gatt), adotado pela Lei nº 313, de 30 de julho de 1948, e ainda o Acordo sobre Implementação do Artigo VI do Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio 1994 e o Acordo sobre Subsídios e Medidas Compensatórias, anexados ao Acordo Constitutivo da Organização Mundial de Comércio (OMC), parte integrante da Ata Final que Incorpora os Resultados da Rodada Uruguaí de Negociações Comerciais Multilaterais do Gatt, assinada em Marraqueche, em 12 de abril de 1994, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 30, de 15 de dezembro de 1994, promulgada pelo Decreto nº 1.355, de 30 de dezembro de 1994, serão aplicados mediante a cobrança de importância, em moeda corrente do País, que corresponderá a percentual da margem de dumping ou do montante de subsídios, apurados em processo administrativo, nos termos dos mencionados Acordos, das decisões PC/13, PC/14, PC/15 e PC/16 do Comitê Preparatório e das partes contratantes do Gatt, datadas de 13 de dezembro de 1994, e desta lei, suficientes para sanar dano ou ameaça de dano à indústria doméstica. (BRASIL, 1995)

Com o Governo Dilma Rousseff, o Brasil adotou a política do “Plano Brasil Maior”, o qual possuía como finalidade a evolução da economia nacional e a progressão das indústrias brasileiras. Assim, o fortalecimento da proteção comercial interna através de políticas como a *antidumping* possibilita um maior êxito na defesa em face às importações desleais e prejudiciais ao mercado interno brasileiro. (CRUZ, 2014, p. 47).

A supramencionada Presidenta, nesse sentido, sancionou o Decreto nº 8.058 de 26 de julho de 2013, conhecido como “Decreto *Antidumping*”, no qual houve o regulamento dos procedimentos administrativos em face a investigação e aplicação de medidas *antidumping*, conforme trecho a seguir destacado:

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, caput, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Acordo Relativo à Implementação do Artigo VI do Acordo Geral sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio - GATT/1994 (Acordo Antidumping), aprovado pelo Decreto Legislativo nº 30, de 15 de dezembro de 1994, e promulgado pelo Decreto nº 1.355, de 30 de dezembro de 1994, e na Lei nº 9.019, de 30 de março de 1995, na parte que dispõe sobre a aplicação das medidas previstas no Acordo Antidumping” (...)

Uma vez apresentadas as notas jurídicas envolvendo o que se convencionou como *dumping* na perspectiva nacional e internacional, tem-se que o aprofundamento do tópico posterior – que velará pela figura do *dumping* social – se dará de maneira mais fluida. Presentemente, se terá a oportunidade de verificar, pelo viés da Sociologia do Trabalho, as bases do instituto, bem como de que forma ele impacta a forma de se pensar o Direito do Trabalho.

3.3 O DUMPING SOCIAL E SEU REGIME JURÍDICO

Preliminarmente, é imperioso destacar a importância dada ao presente tema, que, atualmente, ganha cada vez mais relevância, tanto dos operadores do direito, quanto da sociedade. O presente capítulo tem por escopo a análise do fenômeno do *dumping* social nas relações de trabalho no Brasil, à sua incidência, bem como formas judiciais e extrajudiciais de combate, visando a proteção dos trabalhadores hipossuficientes e, na maioria das vezes, desinformados a respeito dos seus direitos básicos enquanto trabalhador, sem acesso aos mecanismos de defesa do trabalhador formalizado (FILIZZOLA, 2020).

O *dumping social* é um instituto recente no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro e, como explicitado no tópico *ex ante*, deriva-se do instituto do *dumping* no ramo do Direito Empresarial, inicialmente designado para tratar da concorrência desleal em nível internacional.

Conforme lecionam Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes e Valdete Severo o *dumping social* pode ser conceituado como uma prática reincidente de descumprimento da legislação trabalhista, visando a diminuição do preço final do produto, levando uma vantagem desleal da concorrência de mercado. Apresenta-se então como uma prática de concorrência desleal por meio de uma gerência empresarial antijurídica e distanciada da boa-fé, que tem como método a venda de produtos a preço inferior ao do mercado (MAIOR; SEVERO, 2012, p. 10).

A perspectiva delineada acima possui o escopo de prejudicar e/ou eliminar concorrentes de menor poderio econômico mediante a redução de custos com a mão de obra, em função da aplicação de legislação trabalhista branda ou até mesmo inexistente. É imperioso destacar que, além dos trabalhadores hipossuficientes

sofrerem danos, tendo sua dignidade humana e direitos trabalhistas mínimos desrespeitados às demais empresas do setor também sofrem prejuízos (SANTOS, 2015, p.2).

A partir do conceito presentemente abordado, tem-se seu instituto jurídico como um dano que transcende o indivíduo e acaba se tornando de natureza coletiva e difusa. Essa exploração dos trabalhadores atinge não apenas aqueles que estão empregados, como também a toda a classe proletária, uma vez que os cidadãos que se encontram em uma situação de vulnerabilidade e necessidade, se submetem a qualquer oferta de trabalho, ainda que não seja minimamente digna com o intuito de sobreviver e sustentar suas famílias (SANTOS, 2015, p.2).

As empresas que visam a prática antijurídica do *dumping social* para dominar o mercado implantam-se, muitas vezes, em regiões periféricas, onde os cidadãos são vulneráveis e hipossuficientes. Nesta realidade, devido a crise financeira e a ascensão do capitalismo, se submetem a relações de trabalho informais, desumanas e sem garantias de direitos trabalhistas e previdenciários (DIB, 2021. p.8).

Isto posto, percebe-se que, quando as empresas descumprem de forma reiterada os direitos trabalhistas, submetendo seus trabalhadores a condições antijurídicas com o objetivo de adquirir vantagens econômicas, em verdade, agem em proveito próprio e se comportam de forma contrária aos interesses da sociedade, motivo pelo qual terminam por descumprir a materialidade esculpida no seio do artigo 170, III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), responsável por relacionar o princípio da função social da propriedade.

Senão, *in verbis*:

Art. 170: A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:(...)

III – função social da propriedade

Nesta linha de intelecção, é inegável concluir que os reiterados atos ilícitos dirigidos à violação de direitos trabalhistas geram uma variedade de danos sociais, posto que, a partir de tal circunstância fática, a livre e sadia ordem econômica, consubstanciada no bojo do artigo 170 da CF/88, é violada. Desta forma, a consecução de uma

sociedade voltada para o desenvolvimento nacional sustentável e para a diminuição das disparidades sociais encontra ambiente de menor relevo de sustentação.

Assim, levando em consideração que o dumping social vai de encontro aos sujeitos de direito como um todo - em perspectivas individual e coletiva -, tem-se uma problemática jurídico-social que demanda utilização dos Institutos do Direito Coletivo de Trabalho para a sua resolução (ABREU, 2017). Por este motivo, analisar-se-á de que maneira o princípio fundamental à livre concorrência estabelece-se como indispensável vetor axiológico para a vedação à concorrência desleal.

3.3.1 O princípio fundamental à livre concorrência como vetor axiológico da vedação à concorrência desleal

Conforme exposto no tópico anterior, a economia de mercado fundamenta-se em um sistema financeiro que visa o lucro e à acumulação das riquezas por meio de um mercado caracterizado pela liberdade concorrencial entre os fornecedores e/ou produtores. Essa liberdade visa garantir um espaço de igualdade e justa concorrência e não restrita ou limitada apenas aos agentes econômicos com maior poder de mercado (NELSON; TEIXEIRA, 2019, p. 1.463).

A tutela jurídica da liberdade de concorrência visa garantir o equilíbrio e paridade entre as empresas, impedindo o abuso do poder econômico para dominar o mercado, a eliminação da concorrência e o aumento arbitrário de lucros. Urge salientar que a eficiência dessa tutela jurídica tão somente pode ocorrer com a fiscalização do Estado, proporcionando o exercício de liberdade entre as empresas e igualdade concorrencial.

A Carta Magna dispõe em capítulo próprio fundamentos e princípios da ordem econômica, adotando a economia de mercado e a livre concorrência como norma principiológica. *In verbis*, o texto constitucional:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

IV - livre concorrência;

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

O princípio da livre concorrência, constitucionalmente consagrado, consiste na oportunidade legal para as empresas competirem entre si em um segmento regular, visando alcançar o sucesso econômico por meio de leis de mercado, cooperando com o desenvolvimento nacional e a justiça social (TAVARES, 2011, p. 256).

Nesse diapasão, o princípio da livre concorrência tem por objetivo estabelecer uma paridade de competição entre as empresas no mercado econômico sem que haja vantagens demasiadas ou disposição de domínio em virtude de privilégios jurídicos. Assim, os valores no mercado são protegidos e o capital tem liberdade de circulação, perspectiva que ocorre por decorrência lógica ao modelo econômico capitalista, adotado pelo Estado (SANDRONI, 1999, p. 117-118).

O objetivo da livre concorrência é garantir a conservação do mercado e a consolidação da livre iniciativa. Diz-se isto porque um mercado baseado neste princípio estará disponível às leis da oferta e da procura, não estando limitadas ao número de empresas que busquem instalar seu próprio setor mesmo para conquistar seu espaço (CASTRO; SIMONE, 2013, p. 5).

Todavia, em que pese a importância da liberdade concorrencial, esta não pode ser absoluta, uma vez que conduziria inevitavelmente a um declínio ou mesmo ao desaparecimento da competitividade do sistema econômico. Há, então, uma necessidade de equiparação da concorrência, que não lese o Estado nem a sociedade, garantindo assim, o respeito à livre concorrência, explicada no presente capítulo (TEIXEIRA, 2012, p. 67).

Neste sentido, o art. 146-A da Constituição Federal dispõe que:

Art. 146-A. Lei complementar poderá estabelecer critérios especiais de tributação, com o objetivo de prevenir desequilíbrios da concorrência, sem prejuízo da competência de a União, por lei, estabelecer normas de igual objetivo.

O artigo supramencionado demonstra a indispensabilidade de criação de leis complementares e parâmetros especiais por meio do Poder Legislativo, visando evitar uma concorrência desigual, como também estabelece à União o dever de criação de

normas com o mesmo objetivo, proporcionando, assim, o equilíbrio concorrencial. Isto posto, o dispositivo em comento diz respeito a regras de intervenção por indução, possibilitando aos indivíduos uma escolha através de (des)incentivos quando da prática de determinada ação, atuando o Estado com o objetivo de reprimir o desequilíbrio e garantir a igualdade no que tange a livre concorrência (CASTRO, SIMONE, 2013, p. 15).

Observando a tamanha relevância da normatização da concorrência na dinâmica econômica contemporânea, diversas cartas regulatórias foram elaboradas no Brasil com o objetivo de coibir o abuso de poder econômico e garantir o equilíbrio dos atores econômicos. Cita-se, a título exemplificativo, a Lei Federal nº 12.529/11, responsável por reestruturar o sistema brasileiro de defesa da concorrência (TEIXEIRA, 2012, p. 67).

Por fim, o artigo 146-A da Constituição Federal de 1988 visa assegurar o equilíbrio da concorrência, perspectiva fundamental e indispensável para o alcance da justiça social disposta no posterior artigo 170. Esta passagem dispõe sobre o princípio da livre concorrência, no entanto, estabelece-o como perspectiva que – respeitando o artigo 3º, inciso II, da Carta Maior –, visa desenvolver uma economia que preserve a dignidade da pessoa humana como vetor axiológico.

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que o princípio fundamental à livre concorrência atua como norma fundante da vedação à concorrência desleal, de modo que, simultaneamente, há um incentivo a liberdade concorrencial, mas também uma intervenção do Estado para garantir um equilíbrio entre as partes, sendo vedada a concorrência desleal. Então, será possível visualizar a imperiosidade da disposição de parâmetros laborais mínimos, visando impedir a consecução de condições inadequadas de mão-de-obra no contexto fático.

3.3.2 A inobservância dos parâmetros laborais mínimos no contexto de mão-de-obra em condições inadequadas

O *dumping social*, conforme visualizado no presente capítulo, é caracterizado pelo reiterado e consciente descumprimento de normas trabalhistas com o objetivo de reduzir custos de produção e obter vantagens desleais em razão do baixo custo da

produção de bens e prestação de serviços. Nesse limiar, vendem-se mercadorias a preços menores do que outras empresas, praticando-se assim a concorrência desleal (ABREU, 2017, p. 243).

O ordenamento jurídico do Estado Democrático de Direito concebe o trabalho como um direito juridicamente protegido. Assim, partindo desse pressuposto, o direito tem como dever proteger os trabalhadores, motivo pelo qual pode ser compreendido como um conjunto de direitos fundamentais ou uma parte dos direitos humanos que não deve admitir trabalhos ilegítimos ou até ilegais (NASCIMENTO, 2011, p. 280).

Nesse sentido, nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho – juntamente com a Carta Magna e as Convenções, nas quais o Brasil é signatário –, preveem condições mínimas que garantem a dignidade do trabalhador. Os direitos fundamentais então encontram-se presentes nas relações individuais e coletivas de trabalho, uma vez que a Constituição Federal dispõe, em seu artigo 7º, a previsão de direitos trabalhistas destinados a garantir a melhoria das condições sociais dos trabalhadores (WYZYKOWSKI, 2012, p.112).

Nesse diapasão, é direito do cidadão brasileiro dispor de um local de trabalho decente e seguro, tal qual deve ser garantido ao trabalhador o estrito cumprimento do disposto na Carta Magna e Consolidação das Leis Trabalhistas. No entanto, em revés ao querido pelo ordenamento jurídico, o que se observa na prática é a precarização da relação empregatícia e concorrencial econômica por meio do *dumping* social, motivo pelo qual, conseqüentemente, há necessidade de uma maior intervenção protetiva do Poder Público com o fito de inibir comportamentos ilegais (DUTRA; OLIVEIRA, 2016, p. 57).

Assim, percebe-se que o *dumping social* atua de forma antagônica ao Instituto do Direito do Trabalho por visar o lucro em detrimento das proteções legalmente devidas aos trabalhadores, manifestando violação a direitos básicos. Com o objetivo de produzirem mais e com um preço menor, os empregadores submetem os empregados, nem sempre com vínculo empregatício formal, uma vez que muitos estão na informalidade ou até mesmo em condição análoga à de escravo, sendo submetidos a longas jornadas de trabalho, redução de intervalos intrajornada e interjornada, descanso semanal remunerado, dentre outras violações trabalhistas.

No limiar aqui debatido, tem-se por inegável que o princípio da dignidade da pessoa humana – estabelecido no artigo 1º, inciso III, da Carta Magna de 1988 –, influencia todo o conteúdo do ordenamento jurídico no que toca aos direitos de personalidade, mas não só, a todo o contexto do trabalhador. Dessa forma, por se tratar de um vetor axiológico, com efetividade máxima, é coerente concluir que os direitos fundamentais, inspirados no instituto supramencionado, devem ser observados quando da aplicação da norma jurídica no âmbito do Direito do Trabalho.

Em que pese o fato de o *dumping social* ser relativamente “novo” no ordenamento jurídico brasileiro, o instituto é de suma importância, uma vez que visa a proteção da dignidade do trabalhador – como ser humano. As empresas enxergam os proletários são vistos, como uma mercadoria que atende os interesses comerciais, afetando o Estado econômica e socialmente, podendo ser caracterizado como um retrocesso social (CANSI; ROSA, 2018, p.5).

É nítido o descaso das empresas com seus trabalhadores que se utilizam de uma parcela da sociedade vulnerável e hipossuficiente para obter vantagens econômicas. Na maioria das vezes, esses indivíduos sequer têm conhecimento dos seus direitos enquanto trabalhadores e são iludidos por um ideal de flexibilização e autogerenciamento, estando, em verdade, renunciando à sua dignidade enquanto ser humano e trabalhador, se submetendo a práticas vedadas pelo ordenamento jurídico.

Deve ser compreendido, então, a necessidade de intervenção do Estado frente ao desrespeito aos direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana para que haja a devida regularização e punição das empresas que praticam o *dumping social*. Diante disso, a jurisprudência vem demonstrando a crescente preocupação do Poder Judiciário com a efetividade dos direitos sociais, mediante exigência de conduta compatível com a Constituição Federal de 1988, conforme será exposto no tópico a seguir.

Dessa forma, demonstrado como que a inobservância dos parâmetros laborais mínimos interfere, de forma cíclica, nas disposições de mão-de-obra em caráter inadequado, será mais confortável ilustrar como que os danos sociais – e a respectiva punibilidade – deve se fazer presente na seara brasileira.

3.3.3 Dos danos sociais e sua punibilidade

Os direitos sociais se caracterizam pelo desenvolvimento do capitalismo socialmente responsável e são deveras importantes à sociedade, uma vez que são fruto de diversas demandas resultantes da exploração dos assalariados, caracterizando o atual modelo econômico capitalista. Os direitos sociais encontram-se respaldados pela Constituição Federal, bem como em tratados internacionais como a Organização Internacional do Trabalho, decorrendo do compromisso firmado com a humanidade para que se tenha, em uma sociedade capitalista, a justiça social (MAIOR, 2007, p. 1).

É imperioso destacar que os direitos sociais são oriundos da 2ª dimensão de direitos fundamentais, ocorrida no início do século XX em que o Estado passa a se preocupar com o bem-estar da população através de uma postura positiva. Gilmar Mendes e Paulo Branco conceituam os direitos sociais como:

São os direitos de segunda geração, por meio dos quais se intenta estabelecer uma liberdade real e igual para todos, mediante a ação corretiva dos Poderes Públicos. Dizem respeito a assistência social, saúde, educação, trabalho, lazer etc. O princípio da igualdade de fato ganha realce nessa segunda geração dos direitos fundamentais, a ser atendido por direitos à prestação e pelo reconhecimento de liberdades sociais — como a de sindicalização e o direito de greve. Os direitos de segunda geração são chamados de direitos sociais, não porque sejam direitos de coletividades, mas por se ligarem a reivindicações de justiça social — na maior parte dos casos, esses direitos têm por titulares indivíduos singularizados. (MENDES; BRANCO, 2012, p. 206)

No bojo da Constituição Federal de 1988, rememore-se que os direitos sociais encontram previsão no artigo 6º, integrando, especialmente, os direitos dos trabalhadores. Cumulando com os artigos 7º a 9, inserem-se no título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, juntamente com os direitos individuais do artigo 5º, abarcando assim uma maior tutela protetiva da pessoa humana.

Assim, é inegável que o desrespeito deliberado e inescusável da ordem jurídica trabalhista representa um dano à sociedade, posto que o *dumping social* decorre de violação de direitos de caráter coletivo e transcende o dano individual - *in casu*, o dano é causado à coletividade em razão da ofensa a direitos individuais homogêneos, coletivos ou difusos. Isto posto, quando as empresas desrespeitam os direitos sociais

trabalhistas, priorizando os interesses econômicos aos de ordem social, há uma ofensa não apenas na esfera individual do trabalhador, mas sim à própria sociedade, caracterizando-se, portanto, o dano social.

Diferentemente da indenização por dano individual extrapatrimonial, que tem como legitimado a pessoa física proprietária do intangível lesado, nos danos coletivos ou difusos extrapatrimoniais há violação de direitos metaindividuais, gênero do qual fazem parte os direitos difusos, os coletivos em sentido estrito e os individuais homogêneos (GUNTHER; FERREIRA; ZAGONEL, 2018, p. 5).

Esses direitos possuem significado disposto no Código de Defesa do Consumidor. O inciso I, do parágrafo único do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor define direitos difusos como aqueles “transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”.

Por sua vez, o direito coletivo está disposto no inciso II do artigo supracitado e é definido como “os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base”.

Nessa visão, a prática do *dumping social* é social e difusa, haja vista que atinge não apenas o trabalhador individual, mas toda a comunidade, incluindo-se outras empresas e empregadores. Conseqüentemente, a natureza jurídica do instituto supramencionado não permite aplicação individual, uma vez que apenas órgãos coletivos possuem legitimidade para tal – sindicatos, MPT - art.82 da lei 8078/90 ou art.5 da lei 7347/85; art.127, CF/88, art. .83 LC 75; Art. 8o, III, CF –, podendo postular direitos e interesses coletivos – art. 18, CPC –, estabelecendo-se a coisa julgada que se implicar-se-á em efeitos *erga omnes*⁴ e *ultra partes* (BRASIL, 2022). Pr

Assim, definição de *dumping social*, enquanto dano à sociedade foi mencionada, em um dos Enunciados aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizado no final de 2007, nos seguintes termos:

⁴ A coisa julgada material *erga omnes* é aquela cujos efeitos atingem todos os jurisdicionados, tenham ou não participado do processo. É o que ocorre, v.g., com a coisa julgada produzida nas ações coletivas que versem sobre direitos difusos ou direitos individuais homogêneos (art. 103, I e III/CDC) - <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1356>

ENUNCIADO Nº 4: "DUMPING SOCIAL". DANO À SOCIEDADE INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido "dumping social", motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo de direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no ar. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como aliás, já previam os artigos 652, "d", e 832, § 1º, da CLT."

Imperioso destacar que, por se tratar de um dano a toda sociedade, doutrinadores como Jorge Souto Maior, entendem ser possível que, ainda em um processo individual, se o magistrado verificar a ocorrência do *dumping social*, pode haver uma indenização suplementar *ex officio*, tendo em vista que essa prática implica em grave violação dos direitos fundamentais estruturantes da sociedade. Em decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, processo nº 0131000-63.2009.5.04.0005 (BRASIL, 2009), a Turma julgou, em uma demanda individual, a procedência do pedido de indenização pela prática do *dumping social*. Veja-se:

Dessa forma, afigura-se razoável, diante da situação verificada no processo, manter a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização a título de dumping social. Entende-se razoável, ainda, diante das circunstâncias, reduzir o valor arbitrado para R\$ 200.000,00. Para tanto, recorde-se que as lesões tratadas nos demais itens são aquelas que habitualmente tem ocorrido. Por outro lado, a reclamada não é de pequeno porte. De acordo com a informação constante do Site oficial da reclamada, no endereço www.cpmbraxis.com, acessado em Abril/2010, a empresa contrata cerca de 300 empregados ao mês, em média.

Salienta-se, ainda, diante dos fundamentos retro expendidos e de conformidade com os argumentos já expostos pelo juízo de primeiro grau, que não há falar em julgamento extra petita. Não há falar, também, em violação de dispositivos legais e constitucionais, principalmente os referidos no recurso.

Em relação à destinação do valor arbitrado a título de dumping social, é razoável que tal valor seja destinado ao "Fundo de Defesa dos Direitos Difusos", criado pela Lei 7.437/85, cujo objetivo é promover a reparação dos bens lesados e não sendo mais possível, os valores devem ser destinados a uma finalidade compatível. Sobre a questão, lembre-se o artigo do Juiz Rodrigo Trindade de Souza, "PUNITIVE DAMAGES E O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal.

Ante a decisão supramencionada, pode ser considerada, então, de competência do juiz tentar conter a prática do fenômeno em tela no âmbito judicial por meio da

indenização aos trabalhadores lesados e do incentivo para que a empresa cumpra a legislação trabalhista, devendo tais pessoas jurídicas serem condenadas pela prática abusiva. Todavia, destaca-se que esse entendimento não é o que prevalece na jurisprudência brasileira, uma vez que o Tribunal Superior do Trabalho se posicionou no sentido de que, inexistindo pedido de indenização por dano coletivo, o julgamento seria *extra petita*, não cabendo ao juiz determinar a condenação. (BRASIL, 2013)

Observa-se que ainda não há um entendimento consolidado a respeito da indenização por *dumping social* poder ocorrer em processos individuais, tal qual se essa pode ocorrer *ex officio*. Não obstante tal perspectiva ocorra na contemporaneidade, vislumbra-se um sistema de tutela judicial que, passo a passo, busca proteger os proletários no âmbito jurídico.

Noutro viés, tem-se que, para que haja o dano social, é imprescindível a reiteração de práticas contrárias às leis trabalhistas por parte da empresa, obtendo vantagens indevidas e uma concorrência desleal capaz de configurar não somente um ato ilícito aos contratos de trabalhos, mas a sociedade como um todo. Destarte, a indenização referente à prática de *dumping social* não pode ser individual, uma vez que deve ser uma indenização que venha se reverter à coletividade, tratando-se de um direito coletivo e difuso.

Diante do exposto, nota-se que a prática do *dumping social* acarreta um dano a ordem e a estabilidade social, uma vez que contraria os preceitos fundamentais básicos protegidos pela Constituição Federal. Estes danos atingem a população como um todo, indo de encontro aos direitos de personalidade e da dignidade da pessoa humana, suprimindo os direitos dos trabalhadores, em prol do aumento do lucro e domínio do mercado (DUTRA; DE OLIVEIRA, 2016, p. 69).

Nesse sentido, tem-se que o Poder Judiciário vem constatando uma maior preocupação com os direitos sociais, no âmbito do Direito do Trabalho, exigindo-se condutas compatíveis com a Constituição Federal e com a Consolidação das Leis Trabalhistas. Segundo leciona Jorge Luiz Souto Maior a prática do *dumping social*, propícia a causar um dano social configura-se como ato ilícito, uma vez que excede os limites econômicos e sociais dispostos no arts. 186, 187 e 927 do Código Civil (DUTRA; DE OLIVEIRA, 2016, p. 69).

No sentido de ilustrar todo o exposto, tem-se *in verbis* a decisão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

Neste contexto, inegável que a violação reincidente e inescusável aos direitos trabalhistas (dumping social) configura o dano social.

Isto considerado, em vista do desrespeito ao ordenamento jurídico pátrio, máxime da Constituição de 1988, traduzido na prática empresarial de descumprir normas trabalhistas, como a observância do piso salarial da categoria, ou na contratação de profissionais diplomados no curso superior de Engenharia para desenvolverem atividades típicas da Engenharia, sob nomenclatura diversa no intuito de se eximir das obrigações impostas pela Lei nº 4.950-A/66, condeno a parte demandada no pagamento de indenização por dano social, no importe de R\$150.000,00, a ser revertida a entidade pública e/ou filantrópica a critério do Ministério Público do Trabalho.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do recurso adesivo do sindicato autor por falta de ataque aos fundamentos da sentença deduzida em contrarrazões pela ré. Por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário da ré. Por maioria, vencida a Desa. Relatora, dar provimento ao recurso adesivo do sindicato autor para condenar a parte demandada no pagamento de indenização por dano social, no importe de R\$150.000,00, a ser revertida a entidade pública e/ou filantrópica a critério do Ministério Público do Trabalho. (BRASIL, 2017).

A decisão supramencionada trata-se de uma reclamação trabalhista ajuizada pelo sindicato dos engenheiros do estado do Rio Grande do Sul em face da empresa Marelli Móveis para escritório Ltda, na qual dentre os pedidos da exordial tem-se a condenação da empresa pela prática do dumping social sob a alegação de que a empresa descumpria com direitos trabalhistas mínimos, visando o custo de produção e aumentando seu lucro.

O Juízo de Primeiro Grau indeferiu o pedido da indenização pelos danos sociais, sob o argumento de que não foi verificada a conduta pela empresa. Todavia, o Acórdão proferido em 29 de setembro de 2022 reformou a sentença julgando ser inegável que o reiterado descumprimento das normas trabalhistas e a inobservância do piso salarial da classe dos engenheiros configura a existência do *dumping social* e, conseqüentemente a necessidade de indenização

Em observância aos princípios e direitos básicos do ordenamento nacional e a precarização das relações econômicas e trabalhistas advindas da incidência do *dumping social*, tem-se nítida a importância de o Estado intervir nessas relações,

visando proteger os direitos fundamentais e sociais pétreos para que a dignidade dos trabalhadores não seja violada (DUTRA; DE OLIVEIRA, 2016, p. 69)

Cabe, então, ao Poder Judiciário inibir essas ações por meio de condenações ao pagamento de multas indenizatórias com destinação aos autores da ação, não tendo como propósito o enriquecimento ilícito, mas sim o objetivo de (i) evitar a repetição da infração, (ii) revogar o lucro obtido pela empresa com atitude de agressão ao ordenamento jurídico, bem como (iii) levar todos os demais empregadores, concorrentes da empresa a acreditarem que o respeito à ordem jurídica não constitui prejuízo concorrencial (MAIOR, 2007, p.15).

Diante de todas as notas concernentes ao preocupante fenômeno do *dumping* social – que, como se viu, é latente na sociedade contemporânea –, passar-se-á, no próximo capítulo, à análise de como ele relaciona-se às práticas trabalhistas efetivadas pela Plataforma *iFood*. Desta maneira, poderão ser internalizadas salutares perspectivas jurídicas capazes de fomentar o debate nacional sobre temas de precarização derivada do trabalho informal e novas demandas proletárias.

4 A PLATAFORMA *iFood* E O CONTROLE DE MERCADO: A (IN)OCORRÊNCIA DE DUMPING SOCIAL

Diante das novas tecnologias e formas de trabalho, advindas com a Indústria 4.0 - vide Capítulo 2 da presente monografia -, tem-se o surgimento de uma gama de empresas-aplicativo, as quais modificaram a forma de trabalho, com uma desregulamentação e precarização dos trabalhadores. Dentre essas empresas surge o aplicativo de delivery *iFood*, caracterizada pelo trabalho *on demand* em que conecta consumidor e fornecedor do serviço no momento da demanda, funcionando como uma nova forma de solicitação e entrega de produtos alimentícios, de farmácia, pet shops, mercados e outros.

A plataforma se apresenta como uma forma "revolucionária" de conexão entre estabelecimentos, entregadores e clientes e dispõe de diferentes planos de funcionamento, com preços distintos para se adequar aos mais variados modelos de negócio. Segundo o painel de dados compilados de recibos eletrônicos da Measurable AI no Brasil, a plataforma *iFood*, no segundo trimestre de 2021, era líder no mercado de entrega de alimentos, com mais de 80% de participação de mercado (SHENG, 2021).

Diante do crescimento exponencial da plataforma, pautado em um discurso de parceria entre os motoboys e a plataforma e a ideia ilusória de independência do trabalhador, somado ao domínio do *iFood* no atual mercado de entrega de alimentos, surge a indagação sobre a ocorrência ou não do *dumping social*. Assim, será estudado no presente capítulo a (in)coerência do dumping social na plataforma *iFood*, ainda que não seja expressamente reconhecida a relação de vínculo empregatício.

4.1 A PLATAFORMA *iFood*

O *iFood* surgiu em 2011, com o nome Disk Cook e funcionava por meio de uma central telefônica, onde através de um guia de cardápio impresso os clientes realizavam os pedidos. No ano de 2012 o *iFood* lançou seu aplicativo e site e, por meio da tecnologia passou a conectar o consumidor final a restaurantes e outros estabelecimentos,

chamando atenção de patrocinadores como Grupo Movile, que trabalha em parceria com a plataforma até os dias atuais.

Com intenso crescimento, a empresa alcançou em 2015 seu primeiro milhão e nos anos seguintes, passou a ter fusão com empresas como Spoon Rocket, dominando o mercado de entregas no Brasil. Em março de 2021, de acordo com dados publicados pela plataforma, o *iFood* contava com mais de 1,5 milhões de downloads por mês, atuando em mais de 1200 cidades do país, possuindo mais de 270 mil restaurantes parceiros e alcançou o patamar de 60 milhões de pedidos entregues todo mês (IFOOD, 2021).

Segundo dados da Associação Brasileira da Indústria de Alimentos (Abia), o setor inteiro da plataforma *iFood* atingiu R\$177 bilhões no ano de 2021. Ademais, de acordo com a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes a indústria de delivery representa cerca de 20% das vendas do setor de bares e restaurantes, ou seja, um mercado anual da ordem de R\$35,5 bilhões aproximadamente (OLIVEIRA, 2022).

A plataforma se apresenta como revolucionária e propaga um discurso de que atua por uma "vida mais prática e prazerosa", simplificando os pedidos e entregas de alimentos. Ela disponibiliza aos usuários e consumidores cardápios dos restaurantes cadastrados, diferentes formas de pagamento e um canal de conversa com o restaurante para eventuais dúvidas e esclarecimentos, além do acompanhamento da localização do entregador (DESGRANGES, 2020, p. 2).

A empresa que desejar se cadastrar no *iFood*, pode escolher entre dois diferentes planos de funcionamento: o *iFood* básico e o *iFood* entrega. No primeiro plano o próprio estabelecimento é responsável pela entrega do produto, funcionando a plataforma apenas como intermediadora entre o fornecedor e o consumidor, além de cobrar uma taxa de comissão correspondente a 12% sobre os pedidos no delivery dentre outras diferenças. Já no plano "*iFood* Entrega" a plataforma realiza as entregas através dos trabalhadores cadastrados, denominados como "parceiros", ficando o estabelecimento responsável apenas por elaborar o pedido, nesse plano o *iFood* cobra uma taxa de 23% sobre os pedidos no delivery (IFOOD, 2021).

Além da plataforma para os estabelecimentos comerciais, o *iFood* dispõe de um aplicativo para os entregadores que desejem prestar serviço em favor da empresa, denominados pela plataforma como "parceiros". Ao se cadastrar na plataforma o

entregador tem que informar dados como nome completo, e-mail, CPF, número de celular, dados da conta bancária e precisa escolher qual será o meio que realizará os pedidos, como bicicleta ou motocicleta, no caso do último, é indispensável o cadastramento da CNH e do veículo de transporte.

Ademais, o entregador precisa também de um aparelho Android (com internet e GPS), uma vez que o aplicativo “*iFood* Entregador” só está disponível na Play Store, não está disponível no sistema iOS. Por fim, ao se cadastrar na plataforma, o entregador pode escolher qual será a modalidade, podendo optar por operador logístico, entregador independente/autônomo (também chamado de nuvem), conforme será exposto no tópico a seguir.

4.1.1 Tipos de entregadores e a lógica de mercado: Operador Logístico e entregador nuvem

A plataforma *iFood* para entregadores dispõe de diferentes categorias a serem escolhidas pelo trabalhador, sendo essas modalidades: operador logístico e entregador nuvem (IFOOD, 2020). Na primeira modalidade, operador logístico, o entregador está ligado diretamente a um operador logístico, de sua própria escolha, e, além de cumprir com os termos de uso do aplicativo, o entregador ainda está disposto a regras especificadas como regime de trabalho fixo, não rejeição de pedidos de entrega além de responder diretamente ao seu OL, dentre outras regras estabelecidas pelo próprio Operador. Ademais, o Operador Logístico tem a responsabilidade de fazer a distribuição de Kit, escalar seus turnos e fazer seus repasses.

O Operador Logístico é então uma empresa contratada pela plataforma *iFood* para administrar grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-estabelecidos. São as empresas de terceirização que controlam e coordenam a frota de trabalhadores, cadastros e senhas na plataforma, além de poder desativar contas de entregadores.

Então, esses trabalhadores respondem diretamente a um supervisor hierárquico, denominado como “operador logístico”, funcionando a plataforma como uma forma de intermediação entre as partes. Em que pese os entregadores possuam uma

jornada de trabalho fixa, com escalas pré-determinadas, como um trabalhador com vínculo empregatício, eles não possuem férias, folga remunerada e salário fixo - a remuneração se dá de acordo com as corridas que faz.

Por sua vez, o entregador na modalidade “nuvem” supostamente possui uma maior autonomia por uma ideia de ilusória de poder escolher sua jornada e o trabalho é prestado diretamente para o *iFood*, inexistindo intermediação. A plataforma afirma que esses trabalhadores podem realizar as entregas “como, quando e onde quiserem” (IFOOD, 2020). Em verdade, não obstante o entregador escolher a hora que vai trabalhar, ele está sujeito a escolha do aplicativo a respeito do estabelecimento que irá retirar o pedido e em quanto tempo deve realizar a entrega ao consumidor, além de determinar o preço e efetuar o pagamento e poder realizar sanções e punições ao entregador.

Ademais, apesar da ideia de autonomia propagada pelo *iFood*, existem algumas regras para que o cliente possa receber o pedido. O entregador precisa estar com mais de 20% de bateria no celular e com a localização disponível para o rastreamento da plataforma; ao receber um pedido de entrega, o trabalhador consegue ter acesso ao valor da corrida e a quantidade de paradas, podendo aceitar ou rejeitar.

Todavia, é imperioso destacar que a suposta “autonomia” do entregador também é controlada pelo aplicativo. Caso o entregador rejeite três entregas consecutivas ele é bloqueado da plataforma por um tempo determinado, o *iFood* também controla a rota do trabalhador, uma vez que sucessivos cancelamentos de entregas podem resultar em cancelamento de rota (IFOOD, 2021).

Diante o exposto, independente da modalidade do entregador, seja nuvem ou operador logístico, resta claro que o entregador em verdade é um empregado da plataforma, maquiado por uma ideia de independência que legitima a desregulamentação desses trabalhadores. Diz-se isto por conta de os entregadores estão sujeitos e a habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade, requisitos fundamentais para que haja o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme art. 2º da CLT⁵.

⁵ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Destaca-se que a subordinação dos entregadores ocorre através do gerenciamento algoritmo, que por meio de um controle obscuro e reprodução da subjetividade neoliberal propaga a ideia ilusória de autonomia e independência desses trabalhadores, quando em verdade estão subordinados ao aplicativo, conforme visto no Capítulo 2 da presente monografia, que será aprofundado no tópico a seguir.

4.1.2 A (in)existência de subordinação algorítmica à luz da farsa da autonomia do entregador

Os entregadores da plataforma *iFood* estão submetidos então a subordinação algorítmica do aplicativo, tendo suas atividades programadas, orientadas e fiscalizadas por este. Os trabalhadores encontram-se precarizados, desregulamentos e desprovidos de qualquer direito, garantia e segurança dispostos na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Vanessa Patriota da Fonseca caracteriza a subordinação algorítmica como:

Assim, a parcela aparente de autonomia concedida ao trabalhador na realização do serviço é sobrepujada pela estipulação de comandos pré ordenados pelo programador da plataforma, que faz com que o trabalhador apenas reaja, em tempo real, à emissão de tais comandos para que os objetivos pretendidos sejam alcançados. A ausência de ordens pessoais emitidas pelo empregador, aliada à tomada de decisão quanto a trabalhar ou não, causa a ilusão de que a autonomia se faz presente, quando, na realidade, ela foi soterrada pela programação existente e pelo dever do trabalhador de se manter mobilizado para reagir aos comandos. O mundo do trabalho, assim, depara-se com a subordinação cibernética.

A ausência de autonomia dos entregadores, supracitada pela autora, é evidente quando se analisa que a plataforma estabelece de forma unilateral o preço pelo serviço prestado e o percentual que o entregador irá obter, perspectiva que caracteriza o que Karl Marx, no século XIX, por meio da obra “O Capital”, caracterizou como “mais-valia”. O valor recebido pelo trabalhador é irrisório e este se vê obrigado a continuar logado na plataforma, trabalhando sem um limite estabelecido, com uma jornada de trabalho exaustiva e desumana para conseguir uma renda mínima, suficiente para sua sobrevivência (FONSECA, 2020, p. 360).

Faz-se mister destacar que a própria plataforma estimula que o entregador trabalhe em jornadas cumpridas, devendo permanecer em locais de alta circulação, enquanto aguarda um pedido. A empresa plataforma *iFood* disponibiliza uma bonificação de R\$190,00 para os entregadores que permaneçam logados na plataforma por mais de 12 horas consecutivas, incentivando uma jornada de trabalho excessiva (ABÍLIO, 2019, p. 9).

Além do controle através da precificação do trabalho prestado, a plataforma controla a localização do trabalhador, verificando a rota feita pelo entregador e o eventual cumprimento de metas que levem a bonificação ou então a punição do trabalhador. Além de estarem sujeitos a constantes avaliações dos clientes e estabelecimentos, o entregador pode ser banido ou suspenso pela plataforma, caso descumpra com as normas estabelecidas (FONSECA, 2020, p. 360).

A relação de comando e gerenciamento da plataforma *iFood* com os trabalhadores é nítida quando se observa o “Termos e condições de uso *iFood* para entregadores” (IFOOD, 2020), que regula a relação entre as partes. Dentre as cláusulas presentes no Termo, cita-se a cláusula de inativação e desativação da plataforma, em que o *iFood* dispõe dos direitos de descadastrar definitivamente ou inativar temporariamente o acesso do entregador à plataforma por diversas hipóteses, como exemplo de obtenção de avaliações negativas aos trabalhadores, dadas pelos consumidores os estabelecimentos ou pelo “uso indevido da plataforma”, ficando por mera escolha do *iFood* sobre o que seria ou não uso indevido da plataforma.

Na cláusula supracitada a plataforma ainda estabelece que o trabalhador banido temporariamente ou definitivamente sequer faz jus ao recebimento de indenização ou ressarcimento pelo prejuízo sofrido, ainda que tenha sido banido sem sequer saber o motivo. Igualmente chama atenção a respeito da subordinação algorítmica da plataforma, a qual estabelece que o *iFood* tem o poder, por mera deliberalidade, de tornar o entregador Offline por um tempo específico, sem sequer precisar de uma justificativa.

Outro exemplo que ratifica a existência de uma subordinação algorítmica diz respeito à remuneração do entregador. É a plataforma, por meio de algoritmos, que estabelece o valor da corrida, baseado em critérios definidos exclusivamente pelo *iFood*, conforme cláusula sétima do “Termos e condições de uso *iFood* para entregadores”

(IFOOD, 2020). Ela ainda dispõe que nos casos em que houver suspeita de danos para o *iFood*, este se encontra autorizado a reter qualquer valor devido ao entregador, de forma completamente arbitrária.

No caso dos entregadores na modalidade de Operador Logístico essa subordinação ocorre de maneira ainda mais cristalina, uma vez que além de a empresa definir a jornada de trabalho do entregador, é ela quem remunera diretamente os seus operadores, sendo inclusive as gorjetas pagas pelos clientes, entregues pelo próprio operador.

Diante todo o exposto, resta claro que a plataforma é pautada em um discurso neoliberalista, que se sustenta através de uma ilusória ideia de que os entregadores são autônomos e “empreendedores de si mesmo”, havendo uma negação do capital em reconhecer a classe trabalhadora, ficando o trabalhador na solidão do mercado. O *iFood* se exime de qualquer responsabilidade sobre o trabalhador, uma vez que seu Termo de Uso tem como único objetivo a proteção da plataforma e maquiagem relação de subordinação e autonomia existentes.

Destaca-se um trecho do Termo de Uso da plataforma que demonstra o supracitado

14.1 Como profissional independente e que se cadastra na Plataforma por sua livre e espontânea vontade, o Entregador atesta que a Plataforma é uma mera ferramenta, não sendo essencial para o desenvolvimento de suas atividades econômicas e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Entregador e o *iFood*, podendo o Entregador desempenhar as Atividades de Entrega livremente e sem ingerência, inclusive para outras empresas do mercado e, até mesmo, de forma simultânea para concorrentes do *iFood*, não havendo qualquer obrigação de exclusividade e/ou de continuidade do Entregador.

Os entregadores encontram-se, então, submissos a regras e determinações do aplicativo que, por meio do algoritmo, o controla constantemente, estando também submetido a eventuais punições da empresa, caso pratique atos em desacordo com suas normas e ordens. Esse controle é nítido, tendo em vista que a plataforma controla seus trabalhadores quando impõe regras e políticas de comportamento que podem levar a punição, sanções e/ou bloqueio do entregador a plataforma (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.147).

Ao consultar o Código de Conduta de 2022 do *iFood* (IFOOD, 2022), observa-se que a plataforma impõe situações que são proibidas pela empresa, dentre as quais está

o consumo de drogas enquanto o entregador está desempenhando suas atividades ou a regulação no consumo de álcool pelos trabalhadores. Ademais, o Código ainda dispõe que não reportar um conflito de interesses é violação ao Código de Ética e Conduta da empresa (IFOOD, 2022).

A empresa regula o comportamento dos entregadores por meio do algoritmo e das avaliações e reclamações dos consumidores, que são incentivados a reportar qual a nota do entregador e fazer eventuais comentários e críticas. Assim, devido ao avanço tecnológico e às novas formas de relação de trabalho, é possível que o empregador tenha um controle difuso e repressivo, maquiado por uma ideia de independência do trabalhador, ao passo que os superiores hierárquicos se escondem através dos algoritmos, os quais definem se o trabalhador sofrerá sanções ou se continuará ou não na plataforma.

Destaca-se que o art. 6º da CLT aborda a regulamentação de novos aspectos das relações trabalhistas, uma vez que dispõe sobre as diferentes formas de supervisão dos trabalhadores. *In verbis*:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (grifos lançados)

Assim, diante do artigo supracitado, tem-se como semelhantes os meios informatizados de controle e supervisão e os meios pessoais e diretos de comando como forma de subordinação do trabalhador. O artigo visa então proteger a um maior número de trabalhadores, visando garantir sua dignidade e seus direitos mínimos. Desta maneira, resta claro que o monitoramento eletrônico se configura como subordinação, uma vez que inexistente autonomia (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.147).

Conclui-se, nessa perspectiva, que a plataforma *iFood* supervisiona e controla o comportamento e desempenho do trabalhador, seja pelo fato que o trabalhador está sendo constantemente avaliado por critérios definidos pelo próprio *iFood*, podendo

ser punido ou sancionado por mera liberalidade da empresa, seja porque está sujeito a vigilância feita por meio da localização do trabalhador, bem como pela tomada de decisões constantes do algoritmo.

Diante disso, em que pese os trabalhadores estarem subordinados a essa plataforma e a terem enquanto instrumento de trabalho, esses entregadores encontram-se desprotegidos pelo véu estatal. Conforme será exposto a seguir, é imprescindível que esta nova forma de trabalho seja reconhecida como uma relação de emprego, uma vez presentes os requisitos abordados pela CLT.

4.2 O NECESSÁRIO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS ENTREGADORES *iFood*

Conforme exposto no Capítulo 2 da presente monografia, a Revolução Industrial 4.0 e as inovações tecnológicas fizeram surgir o proletariado digital. Por meio de um falso ideal de trabalho autônomo e independente, somado a uma ideia de autogerenciamento do neoliberalismo, os trabalhadores das empresas plataforma encontram-se desregulamentados e desprotegidos pelo Estado.

Todavia, tendo em vista a importância do Direito do Trabalho, enquanto direito fundamental - vide capítulo 2 da monografia -, é necessário observar que o poder empregatício pode ocorrer por meio de programação em sistemas, algoritmos e redes, sendo a intervenção humana, dispensável. Assim, conforme restará demonstrado neste tópico, existe uma gama de doutrinadores, juristas e decisões judiciais que reconhecem a existência de um vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma, ainda que essas empresas propaguem um discurso falso de trabalho independente e autônomo.

O reconhecimento das relações empregatícias e os direitos dos trabalhadores fazem parte de uma conquista histórica e demonstram a importância da proteção dos trabalhadores através da Consolidação das Leis Trabalhistas Trabalho, da Constituição Federal, da Carta Magna e das Convenções que o Brasil é signatário, uma vez que preveem condições mínimas que garantem a dignidade do trabalhador.

Partindo do pressuposto de fundamentalidade do Direito do Trabalho, faz-se mister explicar que as relações de trabalho entre os entregadores e a plataforma *iFood* devem ser reconhecidas como uma relação empregatícia, sendo realizado, primeiramente, uma análise da relação entre os entregadores Operador Logístico e a plataforma *iFood*. Conforme exposto, os entregadores na modalidade OL são contratados por uma empresa e o *iFood* exerce um papel de intermediação, ou seja, é uma espécie de terceirização do trabalho. Em que pese a relação empregatícia ser nítida, esses trabalhadores ainda não possuem o vínculo de emprego reconhecido.

Os entregadores OL possuem uma jornada de trabalho específica, pré-determinada pelo operador e trabalha a todo momento, sob sua disposição. Os trabalhadores estão vinculados à empresa, e, apesar de o *iFood* estabelecer os valores das rotas, o operador é o responsável pelo pagamento dos valores devidos aos seus entregadores, restando-se cristalino que se trata de uma relação de terceirização sendo o *iFood* a empresa contratante do serviço terceirizado e também beneficiário dos serviços prestados pelo entregador no contexto do contrato de trabalho (IFOOD, 2020).

Diante desse novo modelo de relação jurídica, cabe ao Estado analisar a presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, que deve se dar à luz do Princípio da Primazia da Realidade, o qual, por sua vez, verifica a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, não servindo como meio de prova apenas o contrato de trabalho.

Conforme artigo supracitado, tem-se que, para que relação de emprego seja caracterizada, é indispensável a existência dos seguintes requisitos, quais sejam i) personalidade, ii) subordinação, iii) Habitualidade e, por fim, iv) Onerosidade.

Assim, diante do fato que o entregado na modalidade OL possui todas as características supracitadas, uma vez que tem uma escala de trabalho com horários definidos pelo operador; está subordinado ao seu operador e ao *iFood*, podendo sofrer sanções e ser desativado da plataforma. Recebe como contraprestação um valor pelo serviço prestado que é definido pelo *iFood* e pago pelo operador; não pode ser substituído e exerce atividade para o Operador, com a intermediação do aplicativo, resta clara a caracterização de uma relação de emprego com terceirização.

Em 19 de Janeiro de 2022, na 2ª vara do Trabalho de São Caetano do Sul, a magistrada Isabela Parelli Haddad Flaitt julgou parcialmente procedente uma Reclamação trabalhista que tinha como Autor um entregador, contratado por uma empresa que atua na modalidade OL para exercer a função de motoboy para realizar entregas por meio da plataforma *iFood* (SÃO PAULO, 2022). O Autor alegava que a relação contratual era fraudulenta e tinha como intuito a desregulamentação do trabalho para que as normas trabalhistas não fossem aplicadas, requerendo então o reconhecimento do vínculo empregatício.

A magistrada reconheceu o vínculo empregatício entre o entregador e o Operador logístico, uma vez que restou comprovado o controle e supervisão do trabalho prestado pelo motoboy. Ademais, diante de uma relação de terceirização a magistrada ainda condenou a plataforma *iFood* a responder subsidiariamente, como intermediadora do serviço, nos termos da Súmula nº 331 do TST. A juíza afirmou que era cristalino o fato de que o operador atuava como empregador, a plataforma como intermediadora e o entregador, por fim, como empregado.

Nesse sentido, citação da magistrada:

(...) depreender-se que a primeira reclamada detinha poderes típicos do empregador, ressaltando-se a presença dos direitos subjetivos deste, como o poder disciplinar, sendo imprescindível ressaltar que as punições eram efetuadas pela primeira reclamada diretamente ao prestador de serviços, sem a interferência da segunda reclamada. Entretanto, o trajeto de entrega era fixado pela segunda reclamada por meio do seu aplicativo, não sendo possível alteração da rota sob pena de punição evidenciando a presença da subordinação direta e por algoritmo, nos termos do art. 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão para fins de subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Diante todo o exposto, é nítida a configuração da relação empregatícia do entregador na modalidade OL, tratando-se a relação de uma terceirização, sendo a plataforma *iFood* intermediadora da relação, respondendo então de forma subsidiária pelas verbas trabalhistas, na forma atual da terceirização, e o Operador Logístico o real empregador. Ademais, apesar do vínculo empregatício do entregador da modalidade OL ser mais transparente, o vínculo de emprego do empregador na modalidade nuvem existe e precisa ser reconhecido, conforme será exposto a seguir.

Pode-se rememorar a figura do entregador nuvem como aquele que trabalha diretamente para a empresa plataforma *iFood* e é a empresa quem determina as rotas que serão feitas pelo entregador, o valor da corrida e o tempo que o delivery deve ser feito, dentre outras formas de controle. O termo de uso e a política de privacidade da plataforma revelam o poder diretivo exercido pela plataforma *iFood* face aos entregadores, nos termos do art. 3º da CLT.

Visando a necessidade de reconhecimento de vínculo empregatício do entregador na modalidade “nuvem”, os próximos parágrafos irão dispor sobre a caracterização de todos os requisitos da abordados pelo parágrafo supramencionado, na relação do entregador e a plataforma *iFood*.

Preliminarmente, a respeito do requisito subordinação, tem-se que - como foi amplamente demonstrado no tópico 4.1.2 da presente monografia - o gerenciamento das atividades econômicas do entregador *iFood* ocorre por meio de rastreamento constante do trabalhador, políticas de avaliação e outras práticas de controle, conseguindo comandar e dirigir os trabalhadores a todo momento que se mantiverem logados na plataforma. O *iFood*, então, por meio da complexidade das suas ferramentas eletrônicas e da ideia de estabelecimento supostamente invisível, dificulta o reconhecimento de em que ponto termina a autonomia e começa a subordinação jurídica, não sendo fácil delimitar os limites da atuação e de responsabilidade da empresa e do entregador.

Não obstante a tentativa da plataforma em esconder a relação de comando existente entre as partes, resta clara a presença da subordinação algorítmica exercida pela plataforma, que ocorre não por meio da tradicional forma de subordinação - na sua dimensão de ordens diretas -, mas sim na constatação de elementos tecnológicos de comando, gerência e supervisão, nos termos do parágrafo único do art. 6º da CLT. Portanto, a relação existente entre o entregador e a plataforma foi instituída em virtude dos avanços tecnológicos e das oportunidades propiciadas pelos dispositivos eletrônicos, decorrentes do processo de globalização e Revolução 4.0 e ocorre através da subordinação algorítmica.

No que tange ao requisito da personalidade, destaca-se que este possui relação direta com o cadastramento do entregador na plataforma, uma vez que é um dos requisitos obrigatórios para que o trabalhador possa iniciar o vínculo. Destaca-se que o Termo

de Uso da Plataforma prevê em sua Cláusula 3.5 que o trabalho deve ser feito exclusivamente pelo entregador cadastrado, não sendo possível que outra pessoa realize a entrega.

In verbis, a Cláusula 3.5

3.5. O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar em desativação imediata e definitiva da sua conta (IFOOD, 2020)

Desta forma, resta clara a presença do requisito da pessoalidade, uma vez que o trabalhador disponibiliza todos os seus dados cadastrais na plataforma e seu trabalho não pode ser feito por terceiro, sob pena de desativação imediata e definitiva da plataforma, conforme cláusula supracitada. Ademais, em relação ao requisito da não eventualidade, faz-se mister destacar que se considera não eventual o trabalho prestado de forma onerosa por uma pessoa física, no qual esteja subordinado a outrem, executando seu trabalho em favor deste, podendo ser uma pessoa física ou jurídica, englobado pelo padrão dos fins do empreendimento (PINTO, 2020, p. 198).

A ideia que a plataforma propaga de que o entregador é autônomo e independente para determinar seus horários de trabalho, uma vez que o contrato de trabalho, teoricamente, só seria executado no momento que o entregador é ativado na plataforma, não condiz com a realidade. É necessário observar que ainda que o trabalhador se encontre desativado da plataforma, o principal elemento fornecido por ele para que a plataforma mantenha seu fluxo são os dados e informações disponibilizados pelo trabalhador, que a todo momento estão sendo processados pelo *iFood*.

Logo, o trabalho ocorre também através da coleta de dados, compartilhamento de informações e rastreios das informações geradas pelo entregador. O Termo e Condições de Uso da plataforma prevê então obrigações além do escopo tradicional do trabalho, uma vez que não se dá apenas com o serviço prestado pelo entregador, mas também pela extração e tratamento de dados.

Destaca-se uma cláusula do Termo em que fica clara a contínua utilização dos dados:

11.2. O Entregador concorda expressamente que o uso da Plataforma implica na coleta e utilização de informações e dados sobre o Entregador, incluindo eventual transferência, armazenamento, processamento e utilização dos dados pelo iFood, seus controladores e demais empresas do grupo econômico, bem como para envio a autoridades competentes ou ainda para as demais finalidades previstas na Política de Privacidade.

Nesse diapasão, ao contrário do que alega a plataforma, o fluxo de dados do trabalhador continua em andamento a todo momento, ainda que o entregador não esteja logado. O contrato de trabalho, na forma que é pactuada entre a empresa e o trabalhador, prevê não apenas a execução dos serviços, mas também a coleta de dados, ou seja, ainda que o entregador se encontre desativado da plataforma, é possível que o *iFood* manipule suas informações, uma vez que o fluxo de dados do entregador continua sendo operado de forma contínua (IFOOD, 2020).

Isto posto, resta clara a caracterização da habitualidade do entregador nuvem, uma vez que a relação é contínua e ocorre a partir do momento de cadastramento da plataforma.

Por fim, no que tange ao requisito da onerosidade, este resta mais do que cristalino, tendo em vista que o entregador recebe como contraprestação pelo serviço prestado um valor definido pela plataforma *iFood*. Logo, diante do conteúdo econômico existente na relação entre o entregador e o *iFood*, resta evidente a presença da onerosidade inerente à relação de emprego.

Imperioso destacar que em 28 de setembro de 2022, os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região decidiram por manter a sentença proferida em 1º Grau, pelo magistrado Paulo Guilherme Santos Perisse que reconheceu o vínculo empregatício entre o entregador do *iFood* na modalidade nuvem e a plataforma *iFood*, entendendo que estavam presentes todos os requisitos que ensejam a relação de emprego (BRASIL, 2022).

Faz-se mister destacar que, embora a decisão supramencionada ter reconhecido o vínculo empregatício entre as partes, esse tema ainda não é pacificado.

Diante todo o exposto, é clara a necessidade de reconhecimento de vínculo empregatício desses trabalhadores, tendo em vista que apesar da relação deter dos requisitos necessários para o reconhecimento, os entregadores continuam trabalhando de forma desregulamentada e precarizada. Sendo, inclusive, devido a

não regulamentação e outras políticas que o *iFood* utiliza para se destacar na concorrência do mercado que pode ser caracterizada a ocorrência do *dumping social*.

4.3 DUMPING SOCIAL E A PLATAFORMA *iFood*

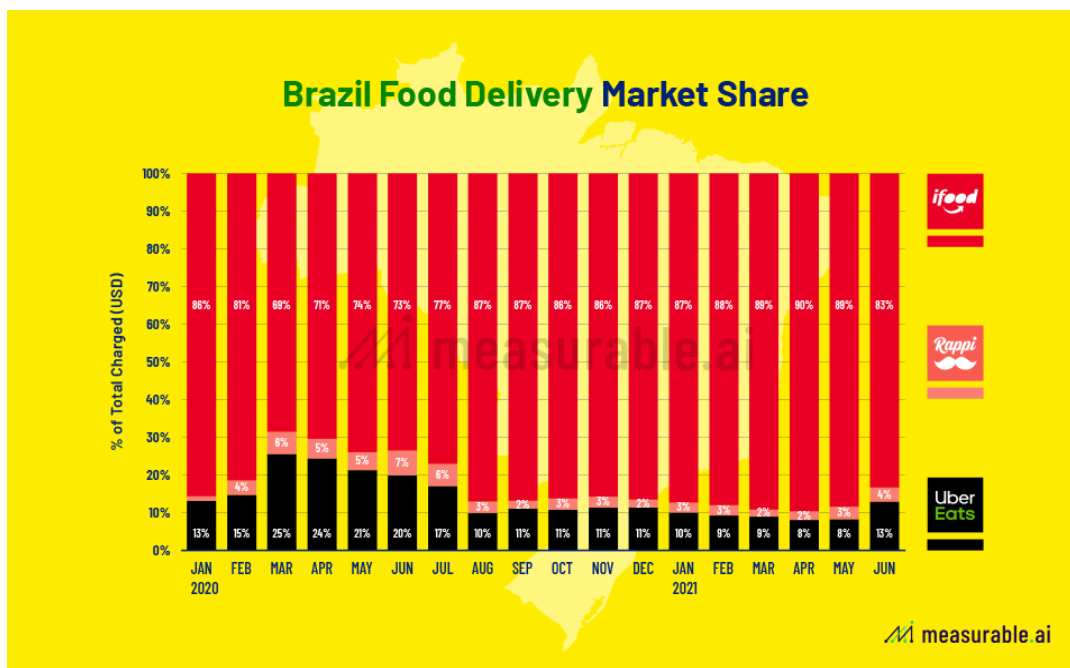
O *dumping social*, instituto caracterizado pela prática recorrente de descumprimento da legislação trabalhista, tem por objetivo obter um privilégio econômico no mercado, levando uma vantagem desleal de concorrência, vide capítulo 2 da presente monografia. Diante desse instituto e do domínio do *iFood* no mercado de delivery, surge o questionamento sobre a potencial caracterização do *dumping social* na plataforma *iFood*.

O *dumping social*, como exposto no capítulo 3 da presente monografia, é caracterizado pela recorrente inobservância dos direitos laborais mínimos, visando obter uma vantagem desleal dos concorrentes e conseguir vender seus produtos por um valor abaixo do mercado, em detrimento dos direitos trabalhistas. O aplicativo, em uma constante tentativa de se manter no domínio do mercado de delivery, falta com a dignidade humana do trabalhador, na tentativa de reduzir significativamente os custos de produção.

Diante de um cenário no qual a plataforma *iFood* não reconhece o vínculo empregatício dos seus entregadores, permanecendo esses desregulamentados e desprotegidos das normas trabalhistas, simultaneamente em que a plataforma consegue vender seus produtos sobre um valor abaixo do mercado, obtendo vantagens perante a concorrência, detendo cerca de 83% do mercado de delivery (BRASIL, 2021).

Faz-se mister destacar que até o início do ano de 2022, o mercado de delivery possuía empresas em concorrência do *iFood*, como a *Rappi* e a *Uber Eats*. vejamos um gráfico de julho de 2021 que demonstra a divisão das empresas no mercado de delivery brasileiro:

Imagem 1:



Conforme gráfico acima destacado, é transparente a inexistência de uma paridade e equilíbrio de competição entre as empresas no mercado econômico, havendo, conseqüentemente, vantagens demasiadas ou disposição de domínio do *iFood* em virtude de privilégios jurídicos.

Há então um desrespeito ao artigo 146-A da Constituição Federal de 1988 que visa assegurar o equilíbrio da concorrência, perspectiva fundamental e indispensável para o alcance da justiça social disposta no posterior artigo 170. O artigo supracitado dispõe sobre o princípio da livre concorrência, no entanto, estabelece-o como perspectiva que – respeitando o artigo 3º, inciso II, da Carta Maior –, visa desenvolver uma economia que preserve a dignidade da pessoa humana como vetor axiológico.

Dito isto, faz-se imperioso destacar que 2020 a empresa de delivery online *Rappi* denunciou o *iFood*, junto ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE, sob a alegação de que a plataforma celebrava contratos com exclusividade junto a parceiros e restaurantes, incentivando então um modelo de negócio restritivo. Diante disso, visando evitar a ocorrência de danos livre concorrência, o CADE interveio e deferiu a concessão de medida preventiva nos seguintes termos:

- (i) Em relação aos restaurantes que já componham o seu *marketplace* **sem cláusula de exclusividade**, determina-se que a Representada se abstenha de celebrar novos contratos que contemplem cláusula de exclusividade, até a **decisão final sobre a ilicitude ou não da conduta por parte do Cade**;
- (ii) Em relação aos restaurantes que já componham o seu *marketplace* **com cláusula de exclusividade**, resguarda-se à Representada a possibilidade de manter os contratos como estão e, ao término de suas vigências, renová-los com cláusula de exclusividade, caso seja do interesse de ambas as partes, mas com renovações limitadas ao escopo temporal de 1 (um) ano de duração, sem limite de renovações por igual período de tempo, até a **decisão final sobre a ilicitude ou não da conduta** por parte do Cade;
- (iii) Em relação aos restaurantes que não componham o seu *marketplace*, a iFood somente poderá celebrar contratos **sem cláusula de exclusividade** até a **decisão final sobre a ilicitude ou não da conduta por parte do Cade**.
- (iv) Em relação aos restaurantes que já componham o seu *marketplace* **com cláusula de exclusividade**, mas que haja renovação, durante a vigência dessa medida, em que se pactue novo contrato, **sem exclusividade**, não poderá ser repactuada a exclusividade em renovações subsequentes (CADE, 2016).

A supramencionada e assertiva decisão demonstra que, com as cláusulas de exclusividade, o aplicativo *iFood* praticava concorrência desleal face às outras empresas, uma vez que estabelecia um controle com os estabelecimentos parceiros, fazendo com que empresas de *delivery* perdessem espaço no mercado, inexistindo então a livre concorrência.

Logo, tendo em vista a ocorrência do *dumping* social, faz-se mister destacar quais são as principais consequências jurídicas e sociais em face a essa prática, conforme será exposto no tópico subsequente.

4.3.1 O preenchimento dos requisitos para a caracterização da prática de dumping social pela plataforma *iFood*

Conforme exposto no tópico anterior a plataforma *iFood*, por meio de políticas de concorrência desleal e desregulamentação da figura do entregador é a atual detentora do mercado de *delivery* no Brasil. Assim, ante o não reconhecimento do trabalhador da plataforma como empregado, tem-se a ausência de efetivação dos princípios do Direito do Trabalho que envolvem o reconhecimento do vínculo empregatício e a incidência de um trabalho precarizado e desprotegido.

O fenômeno do *dumping* social, caracterizado pela precarização do trabalho por meio do descumprimento da legislação trabalhista, tem como objetivo minorar o valor final

da mercadoria, para conseguir uma vantagem desleal da concorrência de mercado. Há, então, a prática do *dumping* social quando a plataforma *iFood* não remunera de forma correta os entregadores, inobservado os direitos trabalhistas a que os trabalhadores têm direito, ou sequer reconhece a existência de um vínculo destes com a plataforma. A consequência disso é o controle do mercado e, conseqüentemente, a saída de empresas concorrentes e tradicionais do setor, como a plataforma *Uber Eats*.

Ou seja, uma vez que a plataforma *iFood* tem seus trabalhadores como independentes e, conseqüentemente desregulamentados sem sequer terem seus direitos trabalhistas respeitados, somado ao fato de que a mesma possui práticas de concorrência desleal, violando o princípio da livre concorrência, constitucionalmente consagrado e controla o mercado de *delivery*, resta clara a configuração do *dumping social*.

Isto posto, enquanto há uma inobservância dos direitos sociais trabalhistas pela plataforma *iFood*, dando preferência aos interesses econômicos aos de ordem social, há uma ofensa não apenas na esfera individual do trabalhador, mas sim à própria sociedade e a coletividade como um todo, caracterizando-se, portanto, o dano social.

O domínio da “plataformização” do trabalho faz com que haja uma diminuição na remuneração dos trabalhadores, simultaneamente em que há um aumento do desemprego e, conseqüentemente, do exército de reserva. Diante disso, as plataformas digitais se tornam uma das poucas opções de trabalho para um grande contingente da população que se submetem a situações precárias de trabalho, tendo que trabalhar cada vez mais, para conseguir um valor mínimo para sua subsistência (FACHIN, 2020).

Uma vez que o *dumping* social tem como característica o reiterado descumprimento das normas trabalhistas para se atingir preços menores e controle do mercado, em detrimento de direitos mínimos dos trabalhadores resta nítido que, se a plataforma *iFood* sequer cumpre com parâmetros laborais mínimos e prevalece com o domínio do mercado de *delivery*, entende-se que os requisitos para a configuração do *dumping* social pelo *iFood*, restam configurados.

A prática do *dumping* pelo *iFood* tem como objeto prejudicar e/ou eliminar concorrentes, como ocorreu com a plataforma *Uber Eats*, que será a seguir estudada,

em face à inexistência de deveres trabalhistas para com os seus trabalhadores, ou seja, sequer a aplicação da legislação ocorre. Pode-se notar que, em verdade, a plataforma *iFood* age em proveito próprio, agindo de forma contrária aos interesses de uma sociedade, motivo pelo qual além de descumprirem com o princípio da livre concorrência, ainda não observam a função social da propriedade, disposta no art. 170 da Constituição Federal.

Diante de todo o exposto, é cristalino o fato de que restam preenchidos os requisitos para a caracterização do dumping social nas relações de trabalho da plataforma *iFood*, seja porque (i) há uma inobservância dos parâmetros laborais mínimos dos trabalhadores, (ii) inexistente reconhecimento de vínculo empregatício com os entregadores e, conseqüentemente, há uma prática recorrente de descumprimento da legislação trabalhista, (iii) há um descumprimento do princípio constitucional da livre concorrência, (iv) há um controle e domínio da plataforma no mercado de delivery, (v) a plataforma visa a venda de produtos a preço inferior ao do mercado, (vi) há uma concorrência desleal, (vii) os danos causados pela prática atingem toda a sociedade.

Ademais, como efeitos dessa conduta de concorrência desleal e domínio do mercado de delivery do *iFood*, a plataforma de delivery *Uber Eats* deixou o mercado brasileiro em janeiro de 2022 sob a afirmação que a conduta de exclusão do *iFood* influenciou a decisão da empresa de encerrar as operações do aplicativo. A saída da plataforma do mercado brasileiro demonstra o domínio e controle que o *iFood* possui, conforme será melhor exposto no tópico subsequente (BRAUN, 2022).

4.3.2 O controle de mercado da plataforma *iFood* nos serviços de entrega de comida e o fim da operação da *Uber Eats* no Brasil

Os contratos de exclusividade firmados pela plataforma *iFood* com milhares de restaurantes, impediam o crescimento de empresas concorrentes no país, ou seja, a conduta da plataforma estava em conflito com o princípio da livre concorrência, constitucionalmente consagrado no art. 170, consistindo na oportunidade legal para as empresas competirem entre si em um segmento regular.

Além dos contratos de exclusividade, a participação de mercado e avanço em outros negócios também são fatores que influenciam o domínio da plataforma. Os restaurantes que trabalham por meio de *delivery* se veem obrigados a se filiarem com a plataforma para conseguir um maior número de entregas e com a venda de outros produtos o *iFood* pode oferecer venda casada e desconto se a compra for feita com um cartão do grupo, por exemplo.

Esse domínio do *iFood* pode representar uma prática abusiva da empresa que retira dos consumidores e dos estabelecimentos o livre arbítrio de escolher a plataforma de *delivery*, tornando-se dependente apenas de uma empresa. Em janeiro de 2021, a plataforma *Uber Eats* entrou com uma representação junto ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica, se colocando como terceira interessada no processo aberto pelo *Rappi* em face da plataforma *iFood*, sob a afirmação de que os contratos de exclusividade da empresa dificultavam a concorrência no mercado (OLIVEIRA, 2022).

Diante da impossibilidade de crescimento de plataformas concorrentes e a expansão exponencial do *iFood*, a plataforma detinha 83% do mercado de *delivery* de refeições no Brasil em julho de 2021, segundo dados compilados pela *Measurable IA*.

Diante desse cenário de incertezas do mercado, a plataforma *Uber Eats* se viu obrigada a deixar o país em janeiro de 2022, uma vez que se encontrava impossibilitado de concorrer com o *iFood*. Para o presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel), Paulo Solmucci, a saída do *Uber Eats* do Brasil coloca o *iFood* em uma posição privilegiada da concorrência (OLIVEIRA, 2022).

Ainda para o presidente da ABRASEL, a saída do *Uber Eats* representa uma perda de competitividade no mercado de *delivery* e coloca o *iFood* em uma posição de controle com as demais plataformas. Assim, ante o domínio no mercado e a sonegação dos direitos trabalhistas por meio da sonegação do vínculo de emprego dos trabalhadores, tem-se uma infração à ordem econômica e a caracterização do dumping social e o dano moral à coletividade.

4.4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS EM FACE DA PRÁTICA DE DUMPING SOCIAL PELA PLATAFORMA *iFood*

Ante a configuração da prática do *dumping social* pela plataforma *iFood*, tem-se a “legalização” de um trabalho desregulamentado e precário e o controle do mercado por apenas uma empresa. Assim, resta nítido que as consequências do *dumping social* atingem tanto os direitos individuais, quanto os direitos coletivos, sendo o dano coletivo tão extenso que torna cristalina a necessidade de tutela desses interesses.

É inegável que a inobservância da ordem jurídica trabalhista representa um dano à sociedade, posto que o *dumping social* decorre da violação de direitos de caráter coletivo e transcende o dano individual. Nesse diapasão, tem-se que quando a plataforma *iFood* desrespeita os direitos sociais trabalhistas dos seus entregadores, em detrimento de interesse econômico, há um dano não somente na esfera do trabalhador enquanto indivíduo, mas sim a própria sociedade, representando, portanto como uma consequência social o dano a toda a coletividade.

Tendo em vista que há a concentração do mercado de delivery em apenas uma plataforma, há a configuração do dano ao livre arbítrio do consumidor, que se encontra sem opções de escolha da entrega do seu pedido, ao mesmo tempo em que há a configuração de um dano aos estabelecimentos comerciais, uma vez que se encontram dependentes daquela plataforma para conseguir sobreviver ao mercado de delivery.

Ademais, não apenas os trabalhadores contratados pela plataforma sofrem consequências com a prática do *dumping social*, mas sim a classe trabalhadora como um todo que se encontra refém de trabalhos cada vez mais precarizados, visando conseguir o mínimo para subsistência, ainda que estejam submetidos a situações de perigo e sem ter seus direitos reconhecidos.

A plataforma *iFood* também foi denunciada pelo Ministério Público do Trabalho, sob a Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037 dispondo que a plataforma contrata empregados disfarçados de autônomos ou por intermédio dos operadores logísticos com o intuito de sonegar o vínculo de emprego e os direitos daí decorrentes. Com isso, o Ministério Público do Trabalho requereu uma indenização por dano moral coletivo em razão de infração à ordem econômica, ou seja, em razão da incidência

do *dumping social* decorrente da indevida e ilegal exploração da força humana de trabalho utilizada nos moldes do contrato de emprego.

Enquanto as empresas continuam tendo seus trabalhadores desregulamentados e desprotegidos, praticando uma concorrência desleal e visando um lucro a qualquer custo, haverá outros empregadores concorrentes acreditando que o respeito à ordem jurídica não constitui prejuízo concorrencial. Posto isso, é indispensável que haja um combate à prática do *dumping social* e à flexibilização e precarização dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores.

No âmbito jurídico a prática do *dumping social* traz como consequência prejuízos contínuos e imensuráveis aos direitos trabalhistas previstos na CLT, gerando um dano a toda a sociedade, uma vez que essa prática desrespeita tanto a estrutura estatal, quanto a estrutura do sistema capitalista. A prática do *dumping social* se torna ofensiva à ordem axiológica estabelecida do capitalismo, tendo em vista o que o trabalhador recebe como contraprestação um valor mínimo, meramente para sua subsistência, e tem sua segurança cessada, se vendo incapaz de ter uma interação social minimamente programada, tendo seu poder de compra diminuído demasiadamente (DAMASCENO, 2018, p. 3).

Por fim, a prática do *dumping social* pela plataforma *iFood* traz como consequência a incidência do dano moral coletivo no âmbito jurídico, devido à inobservância da estrutura estatal e econômica do país, além de gerar diversos danos sociais como a precarização e desregulamentação do trabalhador e a concentração do mercado de *delivery*.

5 CONCLUSÃO

Foi definitivamente estabelecido que, com o passar dos anos, desenvolvimento da economia neoliberal no mundo ocidental e advento das novas tecnologias, as relações de trabalho se modificaram e se remodelaram, sendo a precarização do trabalhador impulsionada pelas novas formas de trabalho, caracterizadas pela informalidade, flexibilização e desregulamentação.

Dentre as revoluções industriais ocorridas, destacou-se na presente monografia a Revolução industrial 4.0, relacionando-se não apenas a sistemas e máquinas inteligentes, mas a uma era de descobertas que abrange desde a nanotecnologia até a computação quântica. Ratifica-se que uma das características mais representativas e inovadoras da revolução 4.0 é seu perfil de organizações empresariais concisas, guiadas pela idealização de eficiência econômica e a desconcentração dos recursos e dos meios de produção.

Dito isto, foi retratado a concretização das novas formas de relação trabalhista, por meio de um sistema de trabalho da economia sob demanda, em que as chamadas empresas-plataformas exercem o controle relativo à prestação dos mais diversos tipos de serviços, ocultando, por meio dos comandos estabelecidos, unilateralmente, nos algoritmos dos aplicativos, a gerência, o poder e o controle sobre os trabalhadores que subordinam.

Com o advento dessa nova relação de trabalho, as plataformas digitais foram ocupando cada vez mais espaço no mercado e, devido ao fato dessas relações serem caracterizadas por uma gestão de trabalho por meio de algoritmo, foi dado a esse fenômeno o nome de “uberização do trabalho”.

Essas empresas-plataforma se qualificam tão somente como responsáveis pelo fornecimento de uma infraestrutura para que seus profissionais – tidos como parceiros, autônomos e independentes – prestem o serviço, intermediando o vínculo entre mão de obra e consumidor enquanto são desobrigadas ao cumprimento das responsabilidades trabalhistas. Em que pese o discurso supracitado, em verdade há um vínculo empregatício maquiado por uma subordinação algorítmica e uma suposta ideia de autonomia, conforme amplamente abordado e demonstrado na presente monografia.

Com o crescimento do trabalho informal e desregulamentado, há o surgimento de novas modalidades de trabalho que divergem do molde tradicional da relação, em que o trabalhador desempenha suas atividades de forma subordinada, não eventual, onerosa e pessoal - ou seja, a relação de emprego disposta na CLT. Diante disso, os trabalhadores encontram-se desregulamentados e desprotegidos pela legislação, havendo uma clara necessidade de análise do não cumprimento das normas trabalhistas como forma de domínio do mercado e concorrência desleal, fenômeno conhecido como do *dumping social*.

Nesta seara, foi abordado o fenômeno jurídico do *dumping social*, derivado do instituto do *dumping* no ramo do Direito Empresarial, inicialmente designado para tratar da concorrência desleal em nível internacional, exposto em sua perspectiva nacional e internacional. O *dumping social*, por sua vez, possui imperiosa importância no presente trabalho, uma vez que diz respeito à prática recorrente de descumprimento da legislação trabalhista, visando a diminuição do preço final do produto, levando uma vantagem desleal da concorrência de mercado.

Foi demonstrado o descumprimento ao princípio constitucional da livre concorrência, a inobservância de direitos laborais mínimos dos trabalhadores no contexto de mão-de-obra em condições inadequadas e a configuração dos danos sociais e sua consequente punibilidade. A prática do *dumping social* resulta em um dano à sociedade como um todo, uma vez que é contrário aos direitos de personalidade e da dignidade da pessoa humana, suprimindo os direitos dos trabalhadores, em prol do aumento do lucro e domínio do mercado.

Assim, restou configurada a necessidade de o Poder Judiciário ter uma maior preocupação com os direitos sociais, no âmbito do Direito do Trabalho, exigindo-se, dos empregadores, condutas compatíveis com a Constituição Federal e com a Consolidação das Leis Trabalhistas. Diante a preocupação com a precarização do trabalhador ante o fenômeno supracitado, o último capítulo da presente monografia analisa como o mesmo relaciona-se às práticas trabalhistas efetivadas pela Plataforma iFood.

Ademais, o presente trabalho ainda dispõe sobre o funcionamento da plataforma iFood, como se dá a relação da plataforma com os entregadores e quais são os tipos de entregadores na lógica de mercado. Diante disso, foi analisado o preenchimento

dos requisitos para que haja o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo essas pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, nesse caso, algorítmica e a necessidade do reconhecimento do vínculo dos entregadores *iFood*.

Por fim, foi dissertado sobre o cerne temático do trabalho, fundamentada a possibilidade caracterização da prática do *dumping social* pela plataforma *iFood*, que, por meio de uma concorrência desleal e precarização do trabalhador, controla o mercado de delivery no Brasil, detendo cerca de 83% e participação no mercado brasileiro de entrega.

Sustenta-se, assim, uma necessidade de intervenção Estatal em face a inobservância da ordem jurídica trabalhista e o descumprimento ao princípio da livre concorrência, representam um dano à sociedade, posto que o *dumping social* decorre da violação de direitos em caráter coletivo e transcende o dano individual.

A dignidade da pessoa humana, consubstanciados na Lei Maior de 1988, bem como o combate a precarização do trabalhador e a necessidade de um trabalho digno, visando o controle de mercado, somado ao desrespeito do princípio concorrência livre, também disposto na Constituição Federal não pode passar despercebido pelo crivo do judiciário.

A não regulamentação desses trabalhadores e o não reconhecimento da caracterização do *dumping social* constitui-se como um incentivo à precarização e informalidade do trabalho, como também um incentivo a prática de uma concorrência desleal.

Diante todo o exposto, mostra-se essencial, portanto, a atuação crítica e proativa dos aplicadores do direito, em face às mudanças dinâmicas das relações trabalhistas, sendo indispensável a sanção pela prática do *dumping social* por conta de representar grave violação contra uma coletividade.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, 18(3), jun./2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br...> Acesso em 03 de abril de 2022.

ABREU, Juliana. Dumping Social nas relações de trabalho: a insuficiência do modelo de reparação individual e a busca por um novo viés coletivo de resolução de conflitos. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, a. VI, v. 6, n. 8, jan./2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144264/2017_abreu_juliana_dumping_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 set. 2022.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3 ed. São Paulo: Editora Brasiliense. 1994. Disponível em: <https://brito964.files.wordpress.com/2013/06/o-que-c3a9-trabalho-suzana-albornoz.pdf>. Acesso em: 12 maio 2022.

ALVES, Nayara; AGUILA, Iara. Dumping social como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas no Brasil: necessidade de regulamentação. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v. 9, n. 2, dez./2014. Disponível em: Disponível em: <https://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/272>. Acesso em: 25 out. 2022.

AMARAL, Alberto Júnior. **A solução de controvérsias na OMC**. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **SciELO**, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/r...> Acesso em: 01 abr. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilegio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. Boitempo Editorial, São Paulo, 2018.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2007.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2022.

BRASIL. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Cartilha do CADE**. Brasília: CADE, 2016. Disponível em: <https://cdn.cade.gov.br/Portal/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/cartilha-do-cade.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 mar. 2022.

BRASIL. Dumping social: a indenização deve ser requerida pelo ofendido. **Portal do TST**, 14 jun. 2013. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/dumping-social-indenizacao-deve-ser-requerida-pelo-ofendido. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. Lei 9.019 de 30 de março de 1995. Dispõe sobre a aplicação dos direitos previstos no Acordo Antidumping e no Acordo de Subsídios e Direitos Compensatórios, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 mar. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9019.htm. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

BRASIL. Lei nº 313 de 30 de julho de 1948. Autoriza o Poder Executivo a aplicar, provisoriamente, o Acordo Geral sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio; reajusta a Tarifa das Alfândegas, e dá outras providências. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 30 jul. 1948. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/l313.htm. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Trabalhista nº1000882-70.2021.5.02.0472. Órgão julgador: 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2022/1/544D9EAD84C9CF_sentencavt.pdf. Acesso em 12 de novembro de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Órgão julgador: Terceira Turma. Recorrentes: CPM Braxis S/A e Milton Nunes de Oliveira. Recorridos: os mesmos. Relator: Ricardo Carvalho Fraga. Data de julgamento: 08 jun. 2011. Data de publicação: 10 jul. 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/19573258/inteiro-teor-104396206>. Acesso em: 02 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Órgão julgador: Oitava Turma. Recorrente: Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio Grande do Sul e Marelli Móveis para Escritório LTDA. Recorridos: Os mesmos. Relator: Desembargadora Luciane Cardoso Barzotto. Data de julgamento: 05 abr. 2019. Data de publicação: 05 maio 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/710514922/inteiro-teor-710514932>. Acesso em: 05 de novembro de 2022.

BRASIL. Decreto nº 8.058 de 26 de julho de 2013. Regulamenta os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping; e altera o Anexo II ao Decreto nº 7.096, de 4 de fevereiro de 2010, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jul. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d8058.htm. Acesso em: 10 de setembro de 2022.

BRAUN, Daniela. Dias antes de encerrar o delivery de comida, Uber se manifesta contra iFood junto ao Cade. **Jornal O Globo**, 07 mar. 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2022/03/07/dias-antes-de-encerrar-delivery-de-comida-uber-se-manifesta-contrai-food-junto-ao-cade.ghtml>. Acesso em 10 de novembro de 2022.

CANSI, Francine; ROSA, Rodrigo. Dumping social: a precarização do direito fundamental ao trabalho digno e os instrumentos processuais de combate e prevenção. V Seminário Internacional de Direitos Humanos e Democracia, V Mostra de Trabalhos Científicos, jun./2017, **Anais**. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9018>. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

CARDOSO, Ana; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, n. 5, 206-230., ago./2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188681/2021_cardoso_an_a_trabalho_plataformas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 21 de julho de 2022

CARELLI, Rodrigo; CAVALCANTI, Tiago; FONSECA, Vanessa. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 2020.

CARNEIRO, Lucianne. País atinge recorde de número de trabalhadores informais no 2º trimestre, diz IBGE. **Jornal O Globo**, 29 jul. 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/07/29/pais-atinge-recorde-de-numero-de-trabalhadores-informais-no-2o-trimestre-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 20 de julho de 2022.

CASTRO, Aldo; SIMONE, Geovanez. A aplicabilidade dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência com vistas ao desenvolvimento econômico. **PublicaDireito**, 2017. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/>. Acesso em: 10 set. 2022.

COELHO, Pedro. **Rumo à Indústria 4.0**. 2016. 65f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016.

COUTINHO, Raianne. **A subordinação algorítmica no arquétipo uber**: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. 148f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br...>Acesso em: 02 abr. 2022.

CRUZ, Tatiana. **O uso de medidas antidumping como mecanismo de barreira à entrada no mercado brasileiro**. 2014. 143f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

DAMASCENO, Sabrina. Dumping social. Encontro de Iniciação Científica da UNI7, Fortaleza, v. 7, n. 1, **Anais**. Publicado em 05 de março de 2018. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/iniciacao-cientifica/article/view/286/407>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.

DELGADO, Gabriela. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. **Revista de Direito da UNB**, v. 04, n. 02, p. 16-34, maio/ago. 2020. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/39546/1/ARTIGO_RetratoMundoTrabalho.pdf. Acesso em: 05 abr. 2022.

DI SENA JÚNIOR, Roberto. O dumping e as práticas desleais de comércio exterior. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, a. 5, n. 44, ago./2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/768>. Acesso em: 13 ago. 2022.

DIB, Victória. **Dumping social: a (in)eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho no Brasil**. 2021. 23f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade em Direito, Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, Gama, 2021.

DRUCK, Maria da Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Cadernos CRH**, Salvador, v. 24, p. 37-57, ago./2011.

DUARTE, Camila. Dumping social e flexibilização dos direitos trabalhistas: a dignidade da pessoa humana como balizadora dos institutos. **Revista de Direito da Universidade Federal de Viçosa**, Viçosa, v. 06, n. 01, p. 67-103, set./2014.

DUTRA, Lincoln; OLIVEIRA, Aparecido. A proteção ao direito da personalidade e da dignidade da pessoa humana em detrimento da aplicação da indenização por dumping social. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, n. 300, p. 52-76, dez./2016.

DUTRA, Renata Queiroz; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, out./2020. Disponível em <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/494/597>. Acesso em: 27 abril. 2022.

DUTRA, Renata. Direitos Fundamentais sociais a afirmação da identidade e a proteção da subjetividade no trabalho. **PublicaDireito**, 2012. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos>. Acesso em 02 de abril de 2022.

FACHIN, Patricia. ‘Breque dos Apps’ revela o dumping social das plataformas e se contrapõe ao discurso da suposta autonomia dos trabalhadores. Entrevista especial com Renan Kalil. **Instituto Humanista Unisinos**, São Paulo, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/600954-breque-dos-apps-revela-o-dumping-social-das-plataformas-e-desmascara-o-discurso-da-suposta-autonomia-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-renan-kalil>. Acesso em: 27 out. 2022.

FILGUEIRAS, Vitor. Relatório de pesquisa: levantamento sobre o trabalho de entregadores por aplicativo no Brasil. **Núcleo de Estudos Conjunturais da Faculdade de Economia da UFBA**, 08 out. 2020. Disponível em: <http://www.nec.ufba.br/relatorio-de-pesquisa-levantamento-sobre-o-trabalho-de-entregadores-por-aplicativo-no-brasil/>. Acesso em 10 de agosto de 2022.

FILIZZOLA, Luiza. O crescimento da informalidade no país: quem são os mais atingidos pela precarização do trabalho? **Observatório das desigualdades**, Belo Horizonte, nov./2020. Disponível em: <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1403>. Acesso em: 20 ago. 2022.

FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 46-56, jul./set. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1. Acesso em: 12 ago. 2022.

GODINHO, Mauricio. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, ago./2007. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 02 jun. 2022.

GONZALEZ, Leandro. **Dumping e antidumping**: uma revisão da literatura. 2013. 52 folhas. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

GUNTHER, Luiz Eduardo; FERREIRA, Leonardo Sanches; ZAGONEL, Marina. Dano moral coletivo e dano extrapatrimonial trabalhista: incertezas na tutela coletiva do trabalhador. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 62-75, mar./2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/158133#:~:text=Dados%20t%C3%A9cnicos-,Dano%20moral%20coletivo%20e%20dano%20extrapatrimonial%20trabalhista,na%20tutela%20coletiva%20do%20trabalhador&text=Analisa%20em%20que%20medida%20a,modificada%20pelo%20Medida%20Provis%C3%B3ria%20n.> Acesso em: 03 out. 2022.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Editora Loyola, 2003.

IFOOD. **Código de Ética e Conduta**. 25 fev. 2022. Disponível em: https://institucional.ifood.com.br/docs/lo_029_codigocondutafoodlovers_interativo_low.pdf. Acesso em: 8 de setembro de 2022.

IFOOD. **Como funciona a relação do iFood com o entregador?** 01 set. 2020. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/como-funciona-a-relacao-do-iFood-com-o-entregador/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

IFOOD. **Como o iFood envia rotas para os entregadores?** 18 out. 2021. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/distribuicao-de-rota-de-entrega/>. Acesso em: 7 de novembro de 2022.

IFOOD. **Sobre Ifood:** quem somos. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/> Acesso em: 03 de novembro de 2022.

IFOOD. **Termos e condições de uso.** 27 mar. 2020. Disponível em: <https://midi.as/iFoodtermosdeuso>. Acesso em: 10 de novembro de 2022.

IFOOD. **Um plano e várias vantagens para você.** 15 fev. 2020. Disponível em: <https://parceiros.ifood.com.br/restaurante/planos>. Acesso em: 5 de novembro de 2022.

KALIL, Renan. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho:** crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. 323f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>. Acesso em: 25 maio 2022.

LEÃO, Semiramis. “Dumping social” nas relações de trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 6, n. 1, p. 19-39, jan./jun. 2020. Disponível em: Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/343661241_DUMPING_SOCIAL_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO/fulltext/5f373615299bf13404c56b1f/DUMPING-SOCIAL-NAS-RELACOES-DE-TRABALHO.pdf. Acesso em 20 de agosto de 2022.

MACERA, A. P.; MONTEIRO, C. D. B. 2009. Antitruste versus antidumping: reconciliando políticas através da Cláusula do Interesse Nacional. **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**, v. 7, n. 1, jan./jun. 2008. Disponível em: http://www.seae.serpro.gov.br/central-de-documentos/textos-eartigos/documentos/2009_Antitruste_versus_Antidumping.pdf. Acesso em: 15 ago. 2022.

MENDES, Felipe. A bronca dos bares e restaurantes com o iFood. **Portal Veja Economia**, São Paulo, 07 jan. 2022. Disponível em: https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/a-bronca-dos-bares-e-restaurantes-com-o-iFood/?utm_source=pocket_mylist. Acesso em 03 de novembro de 2022.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 7 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

MENDONÇA, Crystiane. **Direito fundamental à boa administração e a transparência pública:** exigências para o controle social no estado democrático de direito. 2016. 122f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2016.

MIRANDA, Fernando. A mudança do paradigma econômico, a revolução industrial e a positivação do Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania**, v. 3, n. 4, set./2012. Disponível em:

<http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/fer1.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2022.

NASCIMENTO, Amauri. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

NELSON, Rocco; TEIXEIRA, Walkyria. Da precarização da relação de trabalho através da prática do dumping social. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 4, out./dez. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/168010/2019_nelson_rocco_precaizacao_relacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 set. 2022.

OLIVEIRA, João. iFood ficou tão grande que prejudica empresas e clientes, dizem analistas. **UOL Economia**, São Paulo, 02 abr. 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/04/02/ifood-ficou-tao-grande-que-prejudica-os-brasileiros.htm>. Acesso em: 07 de novembro de 2022.

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, pp. 2609-2634, jun./2004. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864>. Acesso em 20 de julho de 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. **Acordo Geral sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio**. 1947. Disponível em: http://siscomex.gov.br/wp-content/uploads/2021/05/OMC_GATT47.pdf. Acesso em: 28 de outubro de 2022.

PIERRE, Dardot. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. ECHALAR, Mariana (Trad.). **A Foice e o Martelo**, 2016. Disponível em: <http://www.afoiceeomartelo.com.br...> Acesso em: 07 de abril de 2022.

PINHO, Tayla. **Dumping e preço predatório, infrações à ordem econômica sob a ótica do CADE e do STJ**. 2019. 29f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Uninovafapi, Teresina, 2019.

PRIEB, Sérgio. **A classe trabalhadora diante da terceira revolução industrial**. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.

RIBEIRO, Carla e LÉDA, Denise. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, a. 4, n. 2, 2sem./2004. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11145>. Acesso em: 16 jul. 2022.

ROCHA, Clúdio; OLIVEIRA, Marcos. A quarta revolução tecnológica e o trabalho na Gig Economy: limites e fronteiras do Direito do Trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativo. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 216, a. 47, p. 145-159, mar./abr. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182976>. Acesso em: 30 jul. 2022.

ROCHA, Raoni; PISTOLATO, Leonardo; DINIZ, Eugenio. Precarização do trabalho travestida de modernidade:

ROSSATO, Ermelia. As transformações no mundo do trabalho. **Revista Eletrônica Universidade Franciscana**, Natal, v. 02, n. 03, abr./2001. Disponível em: <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/VIDYA/article/view/491>. Acesso em: 02 abr. 2022.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Editora Best Seller, 1999.

SANTORO, Valéria. **Dumping a partir de uma abordagem dogmática e aplicada no âmbito da omc**: estudo de caso. 2009. 118f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

SARLET, Ingo. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**: conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte. Editora Fórum, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. MIRANDA, Daniel (Trad.). 1 ed. São Paulo: Edipro, 2016.

SEVERIANO, Evania; BRAGA, Elza. **Previdência Social, direito humano ou luxo?** 2009. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/52266/1/2009_eve_eseveriano.pdf. Acesso em: 25 jul. 2022.

SHENG, Charlie. 2021 Brazil Food Delivery: iFood continua liderando com mais de 80% do Market Share. **Blog Measurable**, 07 set. 2021. Disponível em: <https://blog.measurable.ai/2021/09/07/2021-brazil-food-delivery-iFood-continues-to-lead-with-80-market-share-rappi-ubereats/>. Acesso em: 29 out. 2022.

SILVA, Alice. Dumping e direito internacional econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, n. 2, p.390-417, jul./dez. 2005

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O dano social e sua reparação. **Revista da Justiça do Trabalho**, v. 24, n. 288, p. 07-18, ago./2007. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001736184>. Acesso em: 02 out. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2012.

TAVARES, André. **Direito Constitucional Econômico**. São Paulo, Editora Método, 2011.

TEIXEIRA, Leandro. A prática de dumping social como um fundamento de legitimação de punitive damages, em uma perspectiva da análise econômica do direito. 2012. 237f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

TOMAZETTE, Marlon. O conceito do dumping para a regulamentação multilateral do comércio internacional. **Revista Primas: direito, políticas públicas e mundial**, Brasília, v. 4, n. 1, p 194-214, jan/jul. 2007.

uma análise da tarefa de entregadores de mercadorias. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)**, Santa Catarina, 2021, vol.21, n.4, pp. 1681-1689, jun./2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v21n4/v21n4a03.pdf>. Acesso em 15 de julho de 2022.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Vol. 2. BARBOSA, Regis; ELSABE, Karen (Trad.). São Paulo: Editora UnB, 2004.

WYZYKOWSKI, Adriana. **A concretização do direito fundamental ao lazer nas relações de emprego**. 2012. 241f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.