



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

FELIPE COLAVOLPE BENTO DA SILVA

**O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA (IM)
POSSIBILIDADE, NO CASO CONCRETO, DE VÍNCULO DE
EMPREGO NO ÂMBITO DA PLATAFORMA IFOOD E DE
SEUS ENTREGADORES**

Salvador
2025

FELIPE COLAVOLPE BENTO DA SILVA

**O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA (IM)
POSSIBILIDADE, NO CASO CONCRETO, DE VÍNCULO DE
EMPREGO NO ÂMBITO DA PLATAFORMA IFOOD E DE
SEUS ENTREGADORES**

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

Orientador: Prof. Mestre Danilo Gonçalves Gaspar

Salvador
2025

TERMO DE APROVAÇÃO

FELIPE COLAVOLPE BENTO DA SILVA

**O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA (IM)
POSSIBILIDADE, NO CASO CONCRETO, DE VÍNCULO DE
EMPREGO NO ÂMBITO DA PLATAFORMA IFOOD E DE
SEUS ENTREGADORES**

**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, ____/____/ 2025.

*Dedico este trabalho ao meu avô Carlos,
que é minha maior inspiração e o meu
maior exemplo.*

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, que personifica tudo de mais belo que existe na vida. É difícil expressar em palavras a gratidão que eu tenho pela minha mãe, pois ela, da forma mais altruísta possível, faz de tudo para me proporcionar as melhores coisas. Falar que se tem a melhor mãe do mundo soa, muitas vezes, algo genérico e banal, até porque a maioria das pessoas costumam dizer isso. No meu caso, contudo, não consigo, em nenhuma hipótese, imaginar outra mãe melhor do que a que eu tenho. Assim, todos os dias busco ser cada vez mais que nem minha mãe, porque sei que estarei sendo uma pessoa melhor.

Ao meu pai, que sempre se fez presente na minha vida, com muito amor, atenção e carinho. Agradeço todos os dias o pai que eu tenho, meu maior exemplo de inteligência e de educação, que me fez, desde pequeno, valorizar essas qualidades, contribuindo para que eu me tornasse uma pessoa melhor. Obrigado por ser meu alicerce e minha inspiração diária, você é o melhor pai que eu poderia ter!

Ao meu avô Carlos, que fez da Justiça do Trabalho o seu lema de vida, sempre solidário, justo e bondoso. Quando menor, causava estranheza àqueles que me perguntavam o que eu gostaria de ser quando crescer, pois a resposta era inusitada para uma criança: juiz do trabalho. Hoje mais velho consigo entender que a real razão talvez não seja nem a profissão em si (a qual muito admiro), mas sim porque eu sempre quis ser que nem “Vovô Carlinhos”. Assim, o maior elogio que recebi do meu avô, mais importante do que aqueles efetivamente direcionados à minha qualidade, foi que nós somos muito parecidos. Saiba que este trabalho foi em sua homenagem e em sua dedicatória. Você é meu maior exemplo e, como você gostava de falar nas ligações rotineiras, você, sim, é meu herói!

Aos meus avós Hugo, Lúcia e Leonor, que, enquanto estiveram nesse plano, fizeram de tudo por mim. Agradeço todos os ensinamentos, o amor, o carinho e a presença dos meus avós, que foram fundamentais para a minha formação. Sei que três estrelas no céu estarão sempre cuidando e intercedendo por mim.

À minha família, que é minha base durante cada momento da minha vida. Agradeço o apoio, o amor, os ensinamentos e a presença constante de todos ao longo dessa jornada.

À minha namorada Amanda, que, com o seu amor e carinho, me tornou uma pessoa melhor. Você é a responsável pela minha melhora contínua, de modo que não consigo

mais imaginar minha vida sem a sua presença. Ter te conhecido foi a melhor coisa que a faculdade poderia ter me proporcionado. Obrigado por ser meu braço direito em tudo e por passarmos por mais uma etapa juntos!

Aos meus amigos do Módulo Criarte e do Colégio São Paulo, que literalmente cresceram comigo e foram responsáveis por boa parte da formação de quem eu sou hoje. Agradeço a todos vocês por quase 2 décadas de amizade e pelo suporte durante todos os anos da minha vida.

Aos meus amigos da faculdade, em especial Luca, Bia, Júlia e Yglesias, que tanto me ajudaram durante todos esses anos e, principalmente, nessa trajetória acadêmica. Sou muito grato pelo companheirismo, pelas risadas e pelos bons momentos compartilhados.

À família da minha namorada, em especial Tio Márcio e Tia Ivana, que sempre me acolheram e se fizeram tão presentes na minha vida.

Ao meu orientador, professor Danilo Gaspar, pelo cuidado, pelos ensinamentos, pela disponibilidade e pela ajuda durante todo esse processo de elaboração da monografia.

RESUMO

O avanço tecnológico, mormente o que deu origem às plataformas digitais, foi responsável pela mudança nas formas de organização do trabalho, o que, por óbvio, provoca discussões no meio jurídico acerca da nova classe de trabalhadores originada. Assim, este trabalho tem o objetivo primordial de analisar a possibilidade de vínculo de emprego entre a plataforma digital *iFood* e os seus entregadores, bem como as consequências dessa ausência de vínculo. Com isso, o trabalho analisará minuciosamente o modelo de negócios do *iFood*, justamente para entender a sua relação com os entregadores. Desse modo, a referida plataforma defende a impossibilidade de reconhecimento da relação de emprego, sustentando que os seus entregadores possuem total autonomia e independência, já que seriam autônomos. Ocorre que já existem diversas decisões judiciais, inclusive com a defesa da maioria das turmas do TST, reconhecendo a subordinação e, conseqüentemente, o vínculo de emprego, tanto que, visando pacificar o debate, o STF declarou a repercussão geral do tema e ainda irá fixar a tese de número 1.291. Assim, a relevância jurídica do tema está posta, uma vez que a matéria ainda não está harmonizada nos tribunais brasileiros. A relevância jurídica, por sua vez, reside na incerteza dos trabalhadores no tocante à seguridade dos seus direitos, já que há uma grande diferença entre os direitos dos trabalhadores autônomos e os dos empregados celetistas. Nesse viés, esta monografia irá tratar da situação atual desses entregadores, dando especial enfoque à precarização laboral e a *uberização* presentes nessa realidade. Ademais, para esse trabalho, foi utilizado a metodologia qualitativa, com o intuito de investigar e examinar o problema da (im) possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre o *iFood* e seus entregadores.

Palavras-chave: *iFood*, plataformas digitais, vínculo de emprego, subordinação, *uberização*, precarização, STF, TST.

ABSTRACT

Technological advancement, especially the one that gave rise to digital platforms, has been responsible for changing the ways that the labor is organized, which, naturally, generates discussions within the legal field about the new class of workers that has emerged. Thus, the primary objective of this work is to analyze the possibility of an employment relationship between the digital platform *iFood* and its delivery workers, as well as the consequences of the absence of such a relationship. Accordingly, the study will thoroughly examine *iFood*'s business model in order to understand its relationship with delivery workers. The platform, however, argues against the recognition of an employment relationship, claiming that its delivery workers operate with full autonomy and independence, characterizing them as self-employed. Otherwise, there are already several court rulings—many supported by the majority of the panels of the Superior Labor Court (TST) — the existence of subordination and, consequently, the employment relationship. In fact, to settle the matter, the Federal Supreme Court (STF) has acknowledged the general repercussion of the topic and is expected to rule on thesis number 1.291. Therefore, the legal relevance of the subject is evident, as the issue has yet to be harmonized in the Brazilian courts. This legal uncertainty also impacts on workers, who face insecurity regarding the assurance of their rights, given the substantial differences between the rights of self-employed individuals and those of workers governed by the CLT. In this context, the monograph addresses the current situation of these delivery workers, with particular focus on labor precarization and the phenomenon of “uberization.” This study employs a qualitative methodology aimed at investigating and examining the (im)possibility of recognizing an employment relationship between *iFood* and its delivery workers.

Keywords: *iFood*, digital platforms, employment relationship, subordination, uberization, precarization, STF, TST.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

App	Aplicativo
art.	Artigo
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OL	Operador Logístico
RE	Recurso Extraordinário
RG	Registro Geral
ROT	Recurso Ordinário Trabalhista
RR	Recurso de Revista
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS E TABELAS

Figura 1	20
----------------	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O IFOOD E OS SEUS ENTREGADORES	16
2.1 IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ...	17
2.2 FUNCIONAMENTO DO MODELO DE NEGÓCIO DO IFOOD	21
2.2.1 Operação e funcionamento do aplicativo	22
2.2.2 Função e responsabilidade dos restaurantes parceiros no sistema de negócios	23
2.3 REGRAS ESTABELECIDAS PELO APP SOBRE A CONDIÇÃO LABORAL DOS ENTREGADORES	25
2.4 POSIÇÃO DO IFOOD ACERCA DA NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO COM SEUS ENTREGADORES	28
3 A (IM) POSSIBILIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO NAS RELAÇÕES ENTRE O IFOOD E SEUS ENTREGADORES	31
3.1 ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO	32
3.1.1 Onerosidade	33
3.1.2 Pessoalidade	35
3.1.3 Não eventualidade	37
3.1.4 Subordinação jurídica	39
3.2 PRESENÇA DA PESSOALIDADE, DA ONEROSIDADE E DA NÃO EVENTUALIDADE NA RELAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS COM SEUS ENTREGADORES	41
3.3 RELEVÂNCIA DOS MÚLTIPLOS CONCEITOS DE SUBORDINAÇÃO PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO ÂMBITO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS	44
3.4 ANÁLISE DE JULGADOS ENVOLVENDO O VÍNCULO DE EMPREGO DE PLATAFORMAS DIGITAIS E OS ENTREGADORES/MOTORISTAS	52
3.4.1 Análise das decisões e fundamentos do TST e do TRT5 que reconheceram o vínculo de emprego envolvendo as plataformas digitais e seus trabalhadores.....	53
3.4.2 Análise da decisão do STF no (RE) 1.446.336 e a fixação do Tema 1.291 .	60

4 CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO PARA OS ENTREGADORES/MOTORISTAS DO IFOOD E DE OUTRAS PLATAFORMAS DIGITAIS	62
4.1 DIFERENÇAS ESSENCIAIS ENTRE O TRABALHADOR AUTÔNOMO E O EMPREGADO CELETISTA	63
4.2 A FRAGILIDADE DE GARANTIAS TRABALHISTAS DO TRABALHADOR ENTREGADOR DE PLATAFORMAS DIGITAIS	65
4.3 ANÁLISE DE JULGADOS ENVOLVENDO ACIDENTE DE TRABALHO NO ÂMBITO LABORAL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS	69
4.4 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO COMO PRECURSORA DA PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL	72
4.4.1 Conceito de uberização e sua popularização no modelo de negócios de plataformas digitais	75
4.4.2 Análise da Conferência Internacional do Trabalho número 113 da OIT e o debate sobre o trabalho decente na economia de plataformas	77
4.4.3 Insegurança econômica e dependência algorítmica como fatores preponderantes na relação de trabalho dos “Gig Workers”	80
5 CONCLUSÃO	86
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico, mais especificamente o que originou as plataformas digitais que intermedeiam serviços/produtos e os consumidores, modificou significativamente a rotina da sociedade brasileira, que, em grande parte, aderiu ao uso das plataformas como um modo mais simples e prático de sanar as suas necessidades. Nesse cenário, o *iFood* destacou-se como a principal empresa brasileira no setor de *delivery*, sendo popular pela forma rápida e eficaz na entrega de alimentos, bem como pela popularização do cadastro de restaurantes parceiros na plataforma.

Assim, diante das inovações digitais que impactaram a sociedade, o Direito do Trabalho brasileiro foi desafiado a entender e a enquadrar a natureza jurídica das relações advindas entre o *iFood* e os seus entregadores. Desse modo, foi instaurada a polêmica doutrinária e jurisprudencial acerca da (im)possibilidade de a relação entre o gigante do setor de *delivery* e os seus motofretistas ser regida pela CLT.

A plataforma, por sua vez, afasta a possibilidade de ser considerada empregadora em face de seus entregadores, defendendo a posição de que eles atuam em regime de independência, autonomia e de não exclusividade. Com isso, a empresa argumenta que os elementos configuradores da relação de emprego (onerosidade, habitualidade, subordinação jurídica e pessoalidade) não estão presentes nas suas relações com entregadores, sustentando a tese de que estes são trabalhadores autônomos.

Outra parcela da doutrina e da jurisprudência, todavia, sustenta a possibilidade, a depender do caso concreto, de vínculo empregatício entre o *iFood* e os trabalhadores responsáveis pelas entregas de alimentos. Nesse contexto, para a caracterização desse vínculo, é levado em conta o tempo de conexão ao trabalho, a disparidade socioeconômica entre a plataforma e os entregadores, o princípio da primazia da realidade e o progresso do conceito de subordinação jurídica, encampadas principalmente pela tese da subordinação algorítmica.

Nesse viés, a relevância social e jurídica do tema é latente, tendo em vista que há uma diferença substancial nas consequências jurídicas advindas do enquadramento da relação jurídica como trabalhador autônomo e como empregado celetista, tendo em vista que o autônomo não está sob a tutela do direito do trabalho, não possuindo acesso aos direitos trabalhistas. Em razão disso, há o risco de violação ao princípio

da proteção e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, na medida em que se pode estar criando uma casta de pessoas dependentes de uma relação extremamente desigual, aflorada pela ausência de direitos trabalhistas.

Em vista disso, a definição do enquadramento jurídico da relação do *iFood* com seus entregadores traz relevantes consequências sociais, na medida em que os empregados celetistas possuem um arcabouço normativo mais assecuratório e protetivo do que os trabalhadores autônomos. Desse modo, os objetivos principais da presente monografia são: avaliar a possibilidade de caracterização de vínculo de emprego, no caso concreto, entre o *iFood* e seus entregadores; analisar como a jurisprudência brasileira vem tratando a relação jurídica entre os entregadores/motoristas e as plataformas digitais; e identificar as consequências jurídicas e sociais advindas da ausência de vínculo empregatício dos entregadores do *iFood*.

Ademais, para reforçar a importância do presente tema na contemporaneidade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da maioria de suas turmas, já proferiu decisões reconhecendo a possibilidade de se configurar vínculo empregatício entre plataformas digitais e entregadores/motoristas, destacando os fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho humano e à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Nesse passo, o Supremo Tribunal Federal (STF), visando pacificar a questão, reconheceu a repercussão geral no recurso extraordinário 1446336, interposto pela plataforma digital *Uber*, que gerou o tema 1.291, mas ainda não fixou o seu entendimento, de modo que a controvérsia ainda está pendente de harmonização.

Assim, diante dessa controvérsia jurídica, os seguintes problemas de pesquisa emergiram: é possível reconhecer vínculo de emprego nas relações entre o *iFood* e os seus entregadores? Como a justiça brasileira vem tratando a relação jurídica entre os entregadores/motoristas de aplicativos e as plataformas? Quais são as consequências da ausência de vínculo empregatício para os entregadores do *iFood*?

Dessa forma, o primeiro capítulo, com o intuito de estabelecer o foco e a especificidade do tema desta monografia, será responsável por investigar a forma em que se dá a relação entre o *iFood* e os seus entregadores. Com isso, haverá a explanação dos impactos das novas tecnologias no mercado de trabalho, o que acarreta também a análise do modelo de negócios e do funcionamento da plataforma

digital em questão. Além disso, de forma primordial, dar-se-á holofote às regras estabelecidas pelo *iFood* no tocante à condição de trabalho dos motofretistas e, especialmente, ao posicionamento da empresa acerca da natureza jurídica desse labor exercido.

Dando prosseguimento à análise do tema, o segundo capítulo terá maior densidade e profundidade de conteúdo, tendo em vista que examinará o ponto central desta monografia, que é a (im)possibilidade de, no caso concreto, haver o vínculo de emprego entre o *iFood* e os seus entregadores. Com isso, este capítulo iniciará com a descrição dos elementos tradicionais necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, para a incidência das normas trabalhistas. Sendo assim, haverá, nos tópicos seguintes, a análise da conexão desses pressupostos com a relação da referida plataforma digital com os seus motofretistas, com prioridade nos múltiplos conceitos de subordinação para a incidência das regras da CLT. Outrossim, o capítulo será finalizado pela análise de julgados do TST e do TRT da 5ª Região que trataram a respeito do tema central deste trabalho, bem como sobre o entendimento do STF na fixação do tema 1.291 de repercussão geral, que versa sobre a configuração de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.

Ademais, o terceiro e último capítulo tratará sobre as conseqüências da ausência de vínculo de emprego para os entregadores do *iFood* e de outras plataformas digitais (uma vez que a ausência do vínculo afeta igualmente toda a classe dos trabalhadores plataformizados). Com isso, é feita uma distinção teórica entre trabalhadores autônomos e empregados celetistas, com o intuito de demonstrar a diferença do asseguramento dos direitos trabalhistas entre ambos. Nesse sentido, parte-se para o exame do tema sob um viés social, na medida em que os entregadores/motoristas de plataformas digitais, não raramente, atuam em condições degradantes, não fazendo jus a direitos trabalhistas básicos, como férias, estabilidade provisória, indenização do FGTS ou proteção em caso de acidentes (que é algo comum nesse âmbito). Assim, o desfecho do terceiro capítulo evidenciará que a prestação de serviços dos “*Gig Workers*” (os trabalhadores de plataforma) serviu de fonte para a criação e a popularização do termo “uberização”, como forma de descrever a mazela da precarização do trabalho neste modelo econômico.

Esta monografia, portanto, utilizará como metodologia a pesquisa bibliográfica e

jurisprudencial, marcada pela análise de julgados (principalmente do TST), pela fundamentação em artigos científicos, pela análise dos termos e condições da plataforma *iFood*, revistas, periódicos, pela legislação brasileira e dissertações de mestrado e doutorado, bem como pela posição de doutrinadores relevantes acerca da matéria sob enfoque. Ademais, a abordagem deste trabalho adotará a metodologia qualitativa, com o intuito de investigar e examinar o problema da (im) possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre o *iFood* e seus entregadores. Com isso, também será aplicado o método hipotético-dedutivo, pois, a partir das hipóteses, com o uso das referidas fontes, busca-se a tese.

2 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O IFOOD E OS SEUS ENTREGADORES

Por conta da necessidade dos trabalhadores de complementação da renda e da preferência por uma maior flexibilidade e liberdade de horário, nos últimos anos houve a popularização dos trabalhos em plataformas digitais. Para muitos, o principal motivo para aceitar esse trabalho é a escassez de oportunidades de emprego, tornando-se a principal fonte de renda para um enorme contingente de trabalhadores. (Oliveira e Festi, 2023, p. 59).

Assim, a "flexibilidade" e a "flexibilização" têm orientado a economia contemporânea, sendo responsável por difundir a ideia do empreendedorismo como a solução para reerguer a economia. Esse discurso é apresentado como a alternativa ideal para trabalhadores que perderam seus empregos e suas oportunidades de inserção no mercado formal, oferecendo uma nova forma de aplicar seus recursos e habilidades (Martins e Miranda, 2017, p. 101). Entretanto, conforme será exposto neste trabalho, não necessariamente essas premissas são verdadeiras, principalmente no cenário brasileiro, marcado pela desigualdade social e pelo avanço do neoliberalismo, pulverizando direitos trabalhistas.

Nesse sentido, uma pesquisa realizada em 2022 pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) constatou que é de 1,6 milhão o número de trabalhadores envolvidos no ramo de serviços de entrega e de transporte de passageiros, sendo que aproximadamente 385 mil são entregadores. Destaca-se que a metodologia de estudo da CEBRAP considerou exclusivamente entregadores que exercem sua atividade por meio de *apps* digitais e que utilizam motocicletas para entregas (CEBRAP, 2022, p. 15 - 20).

Nesse viés, o *iFood* destacou-se pelo seu caráter inovador, uma vez que foi a primeira plataforma digital de delivery a operar no mercado brasileiro. (Lima, 2021, p.16). A plataforma do *iFood* (2022), de modo a esclarecer a sua relação com os entregadores, estabeleceu três possíveis formas de entrega: a primeira delas é mediante um operador logístico, que é a modalidade em que uma empresa terceirizada intermedeia a relação com os entregadores. Já a segunda forma de entrega é por meio de entregadores próprios, que é quando os restaurantes detêm a responsabilidade de contratar e gerenciar os entregadores. Por fim, a terceira

modalidade de entrega se dá com os entregadores parceiros do *iFood*, que são aqueles que se cadastram para realizar suas atividades na plataforma.

Além disso, nos “Termos e Condições do Entregador do *iFood*” (2023, p. 3) consta que apenas pessoas com dezoito anos completos poderão ser cadastradas como entregadores e que os riscos da prestação do serviço são do entregador, uma vez que o *iFood* só realiza a intermediação entre clientes, estabelecimentos e entregadores.

Ademais, ainda segundo o próprio *iFood* (2023, p.4), os entregadores possuem a liberdade de realizar as entregas quando, como e onde quiserem, tendo em vista que não há exigência de disponibilidade ou habitualidade em relação à prestação de serviço de entrega, tampouco fiscalização da atividade do entregador. O *app*, contudo, permite que clientes e estabelecimentos parceiros avaliem a qualidade das entregas, define critérios mínimos de suas obrigações com ambos e analisa as reclamações registradas na plataforma.

A abrangência e a relevância do *iFood* no setor empresarial de entregas, portanto, demonstram a influência dos novos recursos tecnológicos no mercado de trabalho, na medida em que uma parcela considerável de trabalhadores estão realizando atividades que só foram possíveis de ser exercidas por conta de inovações tecnológicas. Desse modo, é fundamental discorrer acerca do impacto das novas tecnologias no mercado de trabalho e de como o capitalismo e a economia se adequaram a essa nova realidade.

2.1 IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO MERCADO DE TRABALHO

O Sistema capitalista é marcado pela preponderância das empresas que conseguem melhor ofertar aquilo que é demandado pela sociedade, oferecendo produtos superiores por preços menores em relação à concorrência. Dessa forma, em decorrência dos avanços tecnológicos e da quarta revolução industrial, destaca-se a nova forma de trabalho titularizada de “*Gig Economy*”, que é caracterizada por trabalhos temporários, em que o trabalhador é um tipo de *freelancer* (Ferreira, 2022).

Com isso, é formado um novo modelo de negócios chamado de plataformas digitais

de trabalho, que integram um contexto mais amplo da economia digital. Esse cenário também abrange o comércio digital e as chamadas “plataformas industriais” da Indústria 4.0, dando origem ao que se convencionou chamar de “capitalismo de plataformas ou *gig economy* ou *sharing economy*” (Oliveira, 2021, p. 39).

Geralmente as pessoas que trabalham na modalidade da *Gig Economy* ofertam um serviço, por intermédio de uma plataforma ou aplicativo, que é responsável por interligá-los com os consumidores. Desse modo, os trabalhadores são remunerados na proporção dos serviços realizados, e não por um salário fixado previamente (Goés, Firmino e Martins, 2021, p. 1).

Nessa lógica, as plataformas digitais representam um meio de facilitar a ligação entre quem busca uma determinada habilidade ou conhecimento técnico e alguém disposto a realizar a tarefa solicitada, pois a conectividade é realizada de forma ágil e eficiente. Essa relação tem como característica o caráter tripartite, tendo em vista que envolve três partes essenciais: a própria plataforma, o colaborador e o usuário que necessita do trabalho do colaborador (Bastos, 2024, p. 28).

Além disso, a economia digital possui algumas características marcantes, como a diminuição da necessidade de ativos, tendo em vista a disponibilidade de serviços em nuvem, de modo a permitir que as empresas sejam mais eficientes e concentrem-se em seus serviços centrais. Outrossim, a criação de efeitos de rede é um núcleo fundamental nesse modelo econômico, já que busca atrair usuários de diferentes locais do mercado, visando criar uma massa crítica que aumenta o valor da plataforma (OIT, 2021, p. 34).

Outro aspecto principal é a chamada "datificação", que é viabilizada pela capacidade de armazenamento e análise de dados em grande escala, permitindo que as empresas monetizem as informações armazenadas e, conseqüentemente, melhorem seus produtos e serviços. A mobilidade também é uma característica importante, uma vez que o modelo de negócios em nuvem torna a operação mercadológica global, independentemente de onde os clientes ou fornecedores se localizem (OIT, 2021, p. 35).

Logo, o modelo das plataformas de trabalho usa como principal fator para basear a sua atuação o tratamento e a análise de dados. O registro contínuo dessas informações sobre trabalho e consumo faz com que a experiência humana, incluindo

atividades produtivas, seja incluída em um grande banco de dados. Os referidos registros são tratados, pelo sistema capitalista, como mercadorias e permitem a previsão de comportamentos e a criação de representações detalhadas de indivíduos, organizadas em grupos com identidades e características semelhantes, formando assim as chamadas "bolhas" (Oliveira, 2021, p. 40).

Nesse sentido, os algoritmos possuem uma função crucial nessa dinâmica de negócios, pois servem para organizar as ofertas e demandas, bem como para detectar e sistematizar informações. Por sua vez, a oferta do serviço é substancialmente mais descentralizada, na medida em que o algoritmo consegue organizar um enorme grupo de trabalhadores disponíveis para realizarem os serviços requeridos (Oliveira, Santos e Rocha, 2020, p. 67).

Além disso, as plataformas digitais vão além da lógica meramente comunicativa, na medida em que não apenas conectam pessoas, mas também estabelecem uma forma de interação capitalista baseada na comercialização de diversos produtos, de modo a controlar e definir os limites das ações dos seus usuários (Oliveira, 2021, p. 40).

Dessa forma, o modo de funcionamento comercial das plataformas de entrega funciona baseado em tarifas que são determinadas por meio de algoritmos. Esses algoritmos levam em conta diversos fatores, como a demanda e a distância, além de que as tarifas apenas são reveladas aos entregadores após eles aceitarem a realização da entrega (OIT, 2021, p. 88).

Nesse viés, o gerenciamento algorítmico é a ferramenta que viabiliza o controle dos trabalhadores nas plataformas digitais. Esse controle começa na realização do cadastro na plataforma, quando o trabalhador precisa fornecer diversas informações e documentos que passam por uma análise rigorosa antes da ativação da sua conta (Bastos, 2024, p.28).

Após a habilitação, a plataforma regula a forma e o momento da execução das atividades, além de gerenciar os pagamentos pelos serviços prestados. Mesmo quando o consumidor tem alguma liberdade para escolher o prestador, o controle indireto se mantém por meio dos sistemas de avaliação, pois muitas plataformas disponibilizam classificações e recomendações que influenciam e direcionam as escolhas dos usuários (Bastos, 2024, p. 28). A exemplo:

Figura 1: print da tela do aplicativo iFood após a entrega



Fonte: o Autor (2025)

Ademais, as plataformas digitais têm influência na organização, tanto pública quanto privada, da mobilidade urbana, da saúde, da educação e do trabalho em geral, uma vez que não se restringem a influenciar apenas meios técnicos, na medida em que facilitam interações sociais e as induzem continuamente. Desse modo, as plataformas digitais são responsáveis por mudanças no âmbito das relações de trabalho, o que torna difícil a sua própria conceituação (Abílio, 2022, p.127).

Dessa forma, como dito anteriormente, a noção de plataforma digital abrange não apenas os aspectos técnicos, pois possui impacto na seara trabalhista, tendo como exemplo as transformações na estrutura empresarial, novas formas de controle e subordinação dos trabalhadores, modelos inovadores de terceirização que atuam em escala global, além de impactos nas próprias regulamentações trabalhistas (Abílio, 2022, p. 127).

Nesse sentido, as plataformas são impulsionadoras de transformações no mundo do trabalho, vinculadas a políticas neoliberais, à financeirização e à exploração da mão de obra, além de promoverem novas formas de subjetivação ligadas ao empreendedorismo e à globalização das cadeias produtivas. Assim, analisar as plataformas digitais exige compreender os desafios de classificar tanto as mudanças quanto as continuidades no universo laboral, reconhecendo que, embora transcendam esses fenômenos, também os fortalecem, de modo a influenciar as tendências contemporâneas do trabalho (Abílio, 2022, p. 128).

Diante do exposto, percebe-se que as plataformas digitais, impulsionadas pelo desenvolvimento tecnológico, possuem um papel importante no funcionamento da *Gig Economy*. Desse modo, faz-se necessário analisar o funcionamento do modelo de negócios do *iFood*, que é a principal empresa de plataforma digital do setor de entregas no Brasil.

2.2 FUNCIONAMENTO DO MODELO DE NEGÓCIO DO IFOOD

O *iFood* foi fundado em 15 de maio de 2011, em São Paulo, pelos empreendedores Patrick Sigrist, Eduardo Baer, Guilherme Bonifácio e Felipe Fioravante, e começou sendo um guia impresso de cardápios chamado *Disk Cook*, em que os pedidos eram feitos por meio de uma central telefônica. Em 2012, expandiu sua atuação territorial com o lançamento de um site e de um aplicativo para dispositivos móveis, compatível com os sistemas Android e iOS (iFood, 2023).

A partir da atuação *online*, o *iFood* passou a ocupar o posto de liderança no seu âmbito de negócios na América Latina, realizando atividades em diversos países. Assim, o modelo de negócio do *iFood* funciona com base na solicitação do cliente por um produto de algum restaurante inscrito na plataforma e na posterior entrega, por parte dos entregadores do *iFood*, do produto no endereço indicado pelo cliente. Com isso, ele gera a conexão entre o restaurante inscrito na plataforma, o entregador e o cliente final (Quaresma e Vera, 2023, p. 69).

Desse modo, para melhor entender o funcionamento do modelo de negócio do *iFood*, os próximos subtópicos aprofundar-se-ão acerca da operação e do funcionamento do seu *app*, bem como da função dos entregadores e dos restaurantes neste sistema

de negócios.

2.2.1 Operação e Funcionamento do Aplicativo

Inicialmente, a plataforma possui dois tipos de operações: *Marketplace* e *Full service*/entrega parceira. A operação de marketplace é utilizada em 61% das vendas na plataforma digital e tem como característica serem entregas realizadas pelos estabelecimentos que têm seus próprios entregadores ou de terceiros, sem vínculo com o *iFood*. Dessa forma, a definição da taxa de entrega e o gerenciamento dos entregadores ficam sob a responsabilidade dos próprios restaurantes e mercados (iFood, 2023).

Já o modelo da *full service* (usado em 39% das vendas do aplicativo), por sua vez, é aquele em que entregadores são cadastrados na plataforma do *iFood* e o próprio app é responsável pela logística de alocação dos entregadores e pela definição da taxa e do tempo de entrega. Nesse sentido, na modalidade *full service*, os entregadores podem trabalhar tanto na forma de nuvem quanto na forma de operador logístico. A nuvem, modalidade escolhida por 75% daqueles que optaram pela *full service*, é aquela em que os trabalhadores fazem o cadastro no *iFood* e atuam de modo independente, podendo escolher como, onde e quando querem realizar suas atividades (Ifood, 2023).

Já o método de operador logístico (OL) trata-se de uma empresa com a qual o *iFood* mantém um contrato para intermediar as entregas dos pedidos feitos pelos consumidores. O OL contrasta com o modelo nuvem, na medida em que organiza os entregadores para atuarem em locais e horários específicos, de modo que a gestão desses entregadores fica a cargo da empresa parceira, que define a dinâmica do trabalho e repassa os valores recebidos pelas entregas, incluindo gorjetas (Ifood, 2023).

Desse modo, a inserção em um mercado altamente competitivo faz com que seja positivo que as empresas façam parte de alguns dos planos do *iFood*, uma vez que a agilidade que a plataforma proporciona nas entregas, o gerenciamento simplificado do negócio por meio de uma interface didática e, principalmente, a expansão e a

divulgação da marca são pontos decisivos para a viabilidade do negócio empresarial. Portanto, com a visibilidade oferecida pelo *iFood*, a empresa, ao se cadastrar, alcança clientes que, muitas vezes, desconheciam sua existência, aumentando as oportunidades de conquistar novos consumidores (Bastos, 2024, p. 37).

Além disso, como parte dos serviços oferecidos, o *iFood* disponibiliza um portal de gestão de pedidos e relatórios diários, permitindo que os estabelecimentos acompanhem o volume de vendas, as regiões mais atendidas, os pratos mais populares e o valor médio dos pedidos (Quaresma e Vera, 2023, p. 69).

Nesse viés, é comum a propagação, por parte das empresas vinculadas ao modelo de negócios de plataformas digitais, da ideia de que o trabalhador possui liberdade e flexibilidade, uma vez que pode trabalhar quando e onde preferir. Ocorre que essa ideia, na realidade, tem o objetivo de ampliar o controle sobre os trabalhadores, já que a suposta liberdade propagada é sinônima de ausência de salário garantido e do aumento dos custos fixos, que acabam se tornando responsabilidade dos próprios trabalhadores (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 90).

O *iFood*, portanto, mantém seu modelo de negócios em funcionamento por meio de modelos de entregas diferentes: *full service* (o entregador é cadastrado no próprio *iFood*) ou *marketplace* (os estabelecimentos gerenciam os entregadores). Nesse contexto, é fundamental entender o papel desempenhado tanto pelos restaurantes quanto pelos entregadores dentro desse sistema de negócios, que será aprofundado e desenvolvido no próximo subtópico.

2.2.2 Função e Responsabilidade dos Restaurantes Parceiros no Sistema de Negócios

O *iFood* (2023, p. 2), por meio de seus termos e condições de contratação de Parceiros, estabelece que sua responsabilidade é a de intermediar os Clientes Finais e os Parceiros, por meio da utilização de seu *app* (exceto nos casos em que o parceiro opta por fazer parte do Plano *Logistics*). Por outro lado, os Parceiros são encarregados da responsabilidade: de executar corretamente os pedidos, bem como de sofrer as consequências advindas dos pedidos preparados de maneira inadequada ou em desacordo com o solicitado pelos clientes finais; pela precisão das informações

disponibilizadas na Loja Virtual, o que inclui horário de funcionamento, imagens, descrição e preços dos produtos listados no Cardápio; e pela emissão e entrega da nota fiscal, do cupom fiscal ou de documento equivalente aos clientes finais em decorrência dos pedidos realizados.

Ademais, mediante o uso de *softwares*, os pedidos serão enviados ao parceiro, de modo que este possui a discricionariedade de aceitá-los, atualizar o status, recusá-los ou cancelá-los por meio da plataforma. O parceiro, no entanto, não poderá rejeitar ou cancelar mais de 5% (cinco por cento) dos pedidos recebidos a cada mês, sob pena de o *iFood* poder optar por rescindir o contrato, caso não ocorram justificativas adequadas para as rejeições (iFood, 2023, p. 2).

O parceiro, no contrato, poderá optar entre o Plano *Basics* (a entrega dos pedidos é de responsabilidade do parceiro) e o Plano *Logistics* (a entrega é realizada pelos entregadores conectados ao *iFood*). O Plano *Basics* exime a responsabilidade do *iFood* pela entrega dos pedidos, de modo que caberá ao parceiro: delimitar a área de entrega dos pedidos; estabelecer o preço da taxa de entrega a ser exigida dos clientes finais; e comunicar ao *iFood* qualquer ocorrência relacionada aos pedidos que cause impedimentos ou dificuldades na realização das entregas aos clientes finais (iFood, 2023, p. 3).

Nesse viés, o Plano *Logistics*, por sua vez, tem como característica a maior alocação de responsabilidade à plataforma *iFood*, na medida em que, mediante a utilização de seus sistemas de intermediação, tem a responsabilidade de determinar a área de entrega, o tempo da entrega, o valor correspondente e a disponibilidade para entrega do parceiro na plataforma, respeitando o horário de funcionamento que foi informado por ele. Desse modo, nesse tipo de plano, o parceiro terá como única responsabilidade a execução completa dos pedidos feitos pelos clientes finais (iFood, 2023, p.3).

Além disso, dentro do Plano *Logistics*, o parceiro poderá optar pelo Plano Logística Completa ou pelo Plano *Basics* + Entrega. Há duas diferenças entre os dois planos: no *Basics* + Entrega, o parceiro possui a discricionariedade de cobrar dos clientes finais uma taxa de entrega, desde que não ultrapasse o valor fixo por pedido devida à plataforma; e a forma de remuneração devida ao *iFood* varia a depender da escolha de plano. (iFood, 2023, p. 5)

Outrossim, os serviços prestados pelo *iFood* são remunerados pelos parceiros por

meio da cobrança de: Comissão, que equivale a um percentual incidente sobre a receita bruta que o Parceiro recebe, por meio de pedidos feitos pelos clientes; Mensalidade, que tem o caráter de remuneração mensal fixa pelo licenciamento de utilização sem exclusividade dos *Softwares*; e, a depender do caso, Taxa de Pagamento Online. Destaca-se, ainda, que se o parceiro optar pela contratação do Plano *Basics* + Entrega, deverá remunerar o *iFood* por meio de um valor fixo que incidirá a cada pedido entregue pelos parceiros de entrega (iFood, 2023, p. 6).

A plataforma justifica a cobrança das taxas pelo oferecimento da logística, do fornecimento de dados, bem como da visibilidade ofertada, que tem como consequência a possibilidade de maior captação de clientes e de maior crescimento do negócio. Com isso, esses valores cobrados são usados para sustentar os custos operacionais, além de preservar um investimento contínuo no ecossistema do *app* (iFood, 2025).

Assim, no Plano Básico/*Basics* o parceiro deverá pagar para o *iFood*: 12% de comissão sobre o valor total dos pedidos realizados no *app*; taxa de pagamento online de 3,2% do valor total, desde que os pedidos sejam pagos via plataforma; mensalidade de R\$130,00 (cento e trinta reais) para restaurantes que ultrapassem a venda de R\$1.800,00 (mil e oitocentos reais) no mês. Por outro lado, no Plano Entrega/*Logistics* a remuneração devida ao *iFood* é de: comissão de 23% incidentes sobre valor total dos pedidos efetuados no *app*; taxa de 3,2% sobre o valor total para pagamentos efetuados de forma online na plataforma; mensalidade de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) para restaurantes com vendas superiores a R\$1.800,00 (mil e oitocentos reais) no mês (iFood, 2025).

Desse modo, é perceptível que os restaurantes parceiros não só possuem um papel fundamental no funcionamento do *app*, na medida em que têm a função de preparação dos pedidos, mas também são encarregados de responsabilidades, como o pagamento de remuneração ao *iFood*. Portanto, como já foi discutido neste subtópico a função e a responsabilidade dos restaurantes parceiros, no próximo tópico serão abordadas as regras estabelecidas pelo *app* sobre a condição laboral dos entregadores.

2.3 REGRAS ESTABELECIDAS PELO APP SOBRE A CONDIÇÃO LABORAL DOS

ENTREGADORES

Primeiramente, o *iFood*, por meio dos seus Termos e Condições para Entregadores, exige que o entregador, para ter acesso à plataforma, realize o cadastro de usuário, que requer diversas informações, como: dados pessoais (nome, CPF, e-mail e telefone celular); dados bancários da titularidade do usuário; “*selfie*” feita na ocasião da criação da conta; e foto de documentos, como Carteira Nacional de Habilitação (CNH) ou Registro Geral (RG), conforme a categoria selecionada pelo entregador (Ifood, 2020, p. 3).

Ainda no momento de criação do perfil de usuário, o entregador deverá optar por alguma das modalidades ofertadas de entrega, quais sejam: entregador nuvem; entregador de Operador Logístico; entregador vinculado a um Estabelecimento Parceiro; híbrido. Outrossim, o *app* reforça que, caso o usuário forneça informações incorretas, poderá solicitar a correção por parte do entregador, podendo, inclusive, rejeitar o perfil em determinadas situações. Destaca-se que o *iFood* é autorizado a reavaliar, de forma periódica, as informações e os documentos anexados ao cadastro do usuário, tendo o poder de suspender temporariamente ou definitivamente o perfil do entregador, em casos de inconsistências detectadas (iFood, 2020, p. 5).

Desse modo, percebe-se que o cadastro é de uso privativo do entregador, sendo o *login* e a senha criados por ele de caráter pessoal e intransferível, na medida em que se compromete a não compartilhar essas credenciais com terceiros, sob pena de desativação imediata e definitiva da conta. Com isso, a plataforma possui o direito de, a qualquer tempo, desativar ou suspender temporariamente a conta do entregador, nas hipóteses de suspeita de irregularidade envolvendo os dados fornecidos ou o uso do perfil (iFood, 2020, p. 6).

Ademais, partindo para a análise das entregas, o *app* reforça que os entregadores, durante seu trabalho, deverão utilizar os equipamentos exigidos por lei (capacetes, por exemplo), bem como observar e respeitar as leis, os regulamentos e as normas nas esferas municipal, estadual e federal. Assim, os entregadores são responsáveis pelas multas, pelas penalidades e pelos processos administrativos ou judiciais decorrentes das entregas realizadas (iFood, 2023, p. 12).

Além disso, a remuneração dos entregadores do *iFood* distingue-se de outros *apps*

de mobilidade em que a remuneração advém da porcentagem dos valores finais pagos pelos passageiros. No caso do *delivery*, não é cobrada taxa ou comissão dos ganhos dos entregadores, de modo que o valor da taxa de entrega não corresponde ao valor pago ao entregador, uma vez que a remuneração é calculada com base na rota e em três fatores principais: coleta (número de vezes em que o entregador efetua paradas para recolher os pedidos); entrega (quantidade de entregas feitas na mesma rota); distância (quilometragem percorrida desde a confirmação até a entrega final) (iFood, 2025).

Ressalta-se que o *iFood* estabelece as quantias mínimas remuneratórias de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos), relativos ao total da entrega, e R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por quilômetro percorrido, de modo que, caso o cálculo remuneratório estabeleça uma remuneração abaixo desses valores mínimos, a plataforma completará a quantia até chegar nos valores paradigmas. O aplicativo também oferece promoções em períodos de maior demanda, como finais de semana e datas comemorativas, o que implica o aumento da remuneração final do entregador (iFood, 2025).

Nesse sentido, no tocante à inativação e à desativação da plataforma, qualquer uma das partes tem o direito, a qualquer tempo, de requerer o encerramento da relação, de forma imotivada e sem necessidade de pagamento de valores adicionais, por meio do descadastramento do entregador na plataforma, desde que a parte contrária seja comunicada com cinco dias de antecedência. As partes, todavia, também podem solicitar a desativação da plataforma com base em motivo justificado, sem custos e sem comunicado prévio, na hipótese de descumprimento dos termos firmados, da legislação vigente ou de danos causados à parte contrária (iFood, 2020, p. 10).

Com isso, o *iFood* elencou as possibilidades em que possui o poder de desativar de forma temporária ou definitiva o acesso do entregador ao *app*, sem comunicação prévia: fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da plataforma; obtiver recorrentes avaliações negativas dos clientes ou dos estabelecimentos parceiros; causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou ao próprio *iFood*, devido a atos ou omissões no uso da plataforma ou na realização das entregas; em razão de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; por mudança da plataforma, do cadastro do entregador ou do modal utilizado por ele que implique impossibilidade da realização das entregas pelo entregador; por caso fortuito, força

maior ou questões de segurança; e pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique risco de segurança do trânsito. Destaca-se que o aplicativo prevê que o entregador não terá direito a nenhuma indenização ou compensação pelo descadastramento ou pela suspensão temporária de seu acesso à plataforma, salvo os valores devidos correspondentes às entregas já efetuadas - no caso de fraude nem esses valores serão devidos (iFood, 2020, p. 10).

O *iFood*, portanto, estabelece diversas regras a respeito da condição laboral dos entregadores, abrangendo desde a documentação necessária para a criação do perfil no aplicativo até a forma de remuneração e as hipóteses que possibilitam a suspensão temporária ou definitiva da conta. Desse modo, para melhor entender a ligação entre o *iFood* e seus entregadores, é fundamental analisar a posição da empresa acerca da natureza jurídica dessa relação, principalmente no momento em que o debate sobre a possibilidade de vínculo de emprego entre as plataformas digitais e os seus trabalhadores se popularizou a ponto de se tornar um dos grandes temas da atualidade.

2.4 POSIÇÃO DO IFOOD ACERCA DA NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO COM SEUS ENTREGADORES

Em meio ao debate acerca da possibilidade de configuração de vínculo de emprego entre as plataformas digitais e seus trabalhadores, o *iFood* se posicionou pela defesa da autonomia dos seus entregadores, rechaçando que a sua relação com eles seja regida pelas normas trabalhistas. Como forma de argumentar a sua posição de que os entregadores são trabalhadores autônomos, destacou que eles: têm autonomia para escolher a sua rota de entrega; assumem os custos da sua atividade; possuem liberdade para trabalhar em mais de um aplicativo, inclusive para concorrentes; decidem o local em que irão oferecer seus serviços por meio da plataforma; podem conectar ou desconectar o aplicativo a qualquer dia e horário, ou seja, quando quiserem; e podem rejeitar entregas que não se adequem à rotina de trabalho sem sofrer penalidades (iFood, 2024).

Outrossim, a empresa destaca que mais de 60% (sessenta por cento) dos pedidos feitos na plataforma são entregues diretamente pelos restaurantes, utilizando seus

próprios entregadores, que não fazem parte do sistema da plataforma. Desse modo, o *iFood* não se vê como protagonista nessa questão, pois argumenta que apenas intermedeiam o trabalho da categoria dos entregadores (iFood, 2024).

Além disso, nos Termos e Condições para Entregadores do *iFood* (2020, p. 13 - 14), existe uma cláusula a respeito da inexistência de vínculo empregatício. Com isso, a empresa estabelece que o entregador, ao se cadastrar na plataforma por decisão própria, reconhece que o *app* é apenas uma ferramenta de intermediação, não sendo indispensável para o exercício de suas atividades econômicas. Desse modo, a mesma cláusula faz com que o entregador declare que não há nenhum vínculo hierárquico, de dependência, subordinação ou relação trabalhista com o *iFood*, com o intuito de fazer com que a relação entre as partes seja autônoma e independente, para que se atribua a cada uma a responsabilidade pelos seus custos operacionais, pelas suas despesas, taxas, contribuições e pelos tributos relativos à manutenção de suas atividades.

Impende ressaltar, contudo, que o estabelecimento de cláusulas sobre a inexistência do vínculo empregatício não afasta a abrangência do Direito do Trabalho sobre o caso concreto, na hipótese de a realidade fática comprovar os pressupostos de emprego. Isso ocorre porque o direito do trabalho possui como princípio a primazia da realidade, em que prevalece a realidade de como os serviços foram efetivamente prestados sobre o que foi formalmente acordado por escrito entre as partes (Schiavi, 2023, p. 104), como ainda será melhor explorado no 3º capítulo deste trabalho.

Por outro lado, embora não defenda que a relação com seus entregadores seja regida pela CLT, o *iFood* defende a regulamentação das plataformas digitais, enfatizando que seria importante a criação de uma legislação trabalhista que acompanhe os novos modelos de trabalho proporcionados por essas tecnologias. Com isso, alega que a criação de um marco regulatório para o trabalho em aplicativos ofereceria maior proteção aos trabalhadores da *gig economy*, na medida em que asseguraria direitos sociais e garantias mínimas aos trabalhadores, mediante um regime mais flexível do que o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (iFood, 2023).

Desse modo, o *iFood* se opõe veementemente à possibilidade de configuração de vínculo de emprego com seus entregadores, optando por classificar essa categoria como autônoma, na medida em que utiliza argumentos envolvendo a flexibilidade, a autonomia e a liberdade do labor desses trabalhadores. Assim, apesar dos

argumentos trazidos pela plataforma digital para afastar a incidência das normas trabalhistas, o próximo capítulo será dedicado a investigar e a analisar a possibilidade de vínculo de emprego nas relações entre o *iFood* e seus entregadores à luz da legislação trabalhista vigente.

3 A (IM) POSSIBILIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO NAS RELAÇÕES ENTRE O IFOOD E SEUS ENTREGADORES

O debate acerca da regulamentação das plataformas digitais surge a partir dos conflitos existentes entre essas empresas e seus trabalhadores. De forma inicial, essa relação jurídica tem sido estabelecida, na prática, por meio de documentos impostos de modo unilateral (termos de uso, por exemplo), mais conhecidos como contratos de adesão. Desse modo, esse tipo de contratação anteriormente descrita traz algumas consequências para diversas áreas, como: (i) a ausência de informações e do contraditório no tocante às exclusões/punições referentes aos trabalhadores por parte das plataformas digitais, o que afeta a dimensão dos direitos fundamentais; (ii) no âmbito cível, a possibilidade de faltar boa-fé objetiva ou de reparar prejuízos ou despesas realizados em proveito das plataformas digitais; (iii) no Direito do Trabalho, a possibilidade de vínculo de emprego com a consequente incidência das normas trabalhistas, tendo em vista a discussão acerca dessa matéria (Oliveira, 2021, p. 44).

Ademais, a liberdade promovida pela plataforma digital para atrair motoristas e satisfazer sua demanda é questionável, já que não há ausência suficiente de subordinação jurídica para considerar a relação como autônoma. A falta de autonomia da relação, como já citado anteriormente, é demonstrada pela ausência de diálogo entre as partes (empresa e motorista) e pela forma unilateral com que as condições e a exigência são impostas – via contrato de adesão (Costa e Gomes, 2020, p. 32).

Assim, a persuasão de que o trabalhador é autônomo em decorrência de prestar serviço com veículo próprio ou alugado/arrendado não se mostra suficiente para defender a autonomia deste trabalhador e, portanto, para afastar a possibilidade de configuração de vínculo de emprego. O plano prático comprova que a Consolidação das Leis do Trabalho abarca os empregados que realizam atividades em domicílio ou que, de forma externa, usam os seus próprios instrumentos de trabalho. Com isso, analisando as mudanças no âmbito laboral do setor de serviços, o veículo para o trabalhador/motorista não é o meio de produção, e sim um mero instrumento de trabalho (Gaia e Neto, 2021).

Além disso, o princípio da primazia da realidade deve ser o norteador para a regulação

das plataformas digitais de trabalho, tendo em vista que deve ser analisada a dimensão real das suas atividades. Nesse viés, uma percepção crítica prioriza a concretude da relação fática em detrimento das denominações atribuídas de modo meramente formal e unilateral, justamente para evitar a legitimação de atitudes abusivas que buscam mascarar a verdadeira natureza da relação com o intuito de rechaçar a aplicação protetiva do Direito do Trabalho (Oliveira, 2021, p. 47 - 48).

A par das discussões contemporâneas sobre a aplicação das normas trabalhistas no âmbito das plataformas digitais, este capítulo abordará a possibilidade de vínculo de emprego entre o *iFood* (a principal plataforma digital no âmbito de entrega) e seus entregadores. Com isso, para sustentar esse posicionamento, serão trazidos argumentos doutrinários e jurisprudenciais que relacionam os pressupostos que caracterizam o vínculo de emprego com a atuação desses entregadores, com o intuito de estabelecer um modelo de trabalho mais justo e protetivo com os direitos trabalhistas e fundamentais.

3.1 ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO

Primeiramente, para um trabalhador ser considerado empregado, faz-se necessário preencher quatro requisitos básicos cumulativos, de modo que a ausência de qualquer um deles impede a configuração do vínculo empregatício, colocando o trabalhador na posição de exercer atividades laborativas sem a proteção do Direito do Trabalho. Assim, não é a qualidade de cada elemento que define a condição de empregado, mas sim a presença conjunta (quantidade) de todos esses requisitos. Desse modo, os pressupostos para haver o vínculo empregatício são a subordinação, a onerosidade, a não eventualidade e a onerosidade (Batista, 2015).

Ressalta-se que a relação de emprego é extremamente mutável, o que faz com que o Direito do Trabalho seja caracterizado pela elasticidade social, na medida em que é impactado pela economia e pelo avanço da tecnologia. A Consolidação das Leis, portanto, de forma intencional, trouxe apenas o conceito de empregado, não definindo cada elemento da sua constituição. Nesse sentido, cabem à doutrina e à jurisprudência interpretar e atualizar os elementos para o vínculo de emprego, com base nas mudanças no mundo do trabalho (Schiavi, 2023, p. 224).

Ademais, esses elementos também são dinâmicos e interligados. São dinâmicos pois suas características se atualizam conforme a mudança do comportamento social e das atividades produtivas, de modo que aspectos que antigamente eram considerados expressões de subordinação do empregado, como a mera dependência econômica, já não são suficientes para caracterizar esse elemento nas análises contemporâneas. O atributo de interligação, por sua vez, se dá na medida em que, caso um elemento perca importância, o outro também perderá. Como exemplo, quando a atividade produtiva admite que qualquer pessoa indicada pelo agente realize o trabalho no local, enfraquece-se o requisito da pessoalidade, já que o contrato não se dirige especificamente a um trabalhador determinado, o que impacta a redução no grau de subordinação, tendo em vista que não há imposição de ordens ou procedimentos ao trabalhador, de forma individualizada (Batista, 2015).

O vínculo empregatício, portanto, é formado pela junção de quatro requisitos cumulativos e indissociáveis: onerosidade, não eventualidade, subordinação e pessoalidade. O Direito do Trabalho é marcado pela grande comunicação com os fatos e com as mudanças sociais, de modo que esses conceitos não podem ser vistos de forma estática e isolada, possuindo grande dinamismo e interligação entre si. Desse modo, esses conceitos serão individualizados e analisados de forma pormenorizada nos próximos subtópicos, a começar pelo requisito da onerosidade.

3.1.1 Onerosidade

O requisito da onerosidade é fundamental para o estabelecimento de uma relação de emprego, de modo que a sua ausência, por si só, elimina a possibilidade de vínculo empregatício. Assim, os direitos trabalhistas são afastados quando não há a presença desse requisito, ainda que todos os outros critérios para a caracterização da relação de emprego estejam presentes (Alves, 2022, p. 43).

A relação de emprego é notadamente caracterizada por um fator econômico, já que, a partir disso, é possível que o trabalhador se conecte com o sistema produtivo. Nesse viés, há uma contraprestação em relação ao valor econômico da força de trabalho oferecida ao empregador, que é representada pelo conjunto salarial, de modo que o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso (Delgado, 2018, p. 353).

Com isso, segundo Danilo Gonçalves Gaspar (2011, p. 108), o requisito de onerosidade: “marca a necessidade de o trabalho ser prestado com intenção contraprestativa por parte do trabalhador, ou seja, este deve trabalhar com o objetivo de auferir vantagem econômica”.

A onerosidade pode ser dividida em duas dimensões: objetiva e subjetiva. A dimensão objetiva diz respeito ao pagamento, por parte do empregador, de parcelas remuneratórias ao empregado, como forma de retribuição à força de trabalho disponibilizada. Essa dimensão normalmente é suficiente para vislumbrar a ocorrência da onerosidade no caso concreto. Há casos, contudo, em que a única forma de visualizar o referido requisito da relação de emprego é a partir da análise da dimensão subjetiva (Delgado, 2018, p. 354).

Nesse sentido, a dimensão subjetiva versa sobre a intenção econômica das partes ao firmarem o contrato, com o enfoque na intenção do prestador de serviços. Assim, o elemento fático-jurídico da onerosidade será comprovado, caso a intenção das partes seja auferir o ganho econômico por meio da disponibilização da força de trabalho (Delgado, 2018, p. 355).

Ressalta-se que a ausência de pagamento de salário não descaracteriza o vínculo empregatício, assim como a simples existência de uma remuneração por um serviço prestado também não implica o reconhecimento automático da relação de emprego. Esse tipo de relação necessita do pressuposto da onerosidade, de modo que, para identificá-lo, é necessário analisar a presença do *animus contrahendi* (Cechin, 2017, p. 19).

Logo, a análise da ocorrência da onerosidade na relação de emprego passa pela constatação, no caso concreto, do que a doutrina chama de *animus contrahendi*, que é a intenção das partes a respeito da natureza e dos efeitos jurídicos da sua relação. Dessa forma, caso o trabalhador não tenha a intenção de se vincular ao tomador de serviço com o intuito de estabelecer uma relação onerosa e empregatícia, não haverá o requisito de onerosidade (Delgado, 2018, p. 356).

Indo além, excepcionalmente, pode ocorrer a entrega de dinheiro em uma relação de trabalho sem que isso caracterize a onerosidade, tendo como exemplo as situações de simples indenização ou reembolso de despesas. Desse modo, o ponto central para confirmar a existência do requisito da onerosidade é verificar se o trabalho realizado

aconteceu em um contexto de exploração econômica (Alves, 2022, p. 39).

Ademais, o salário não necessariamente precisa ser inteiramente pago em pecúnia, na medida em que os artigos 458 e 459 da CLT permitem que o salário seja realizado parcialmente em forma de utilidades, com a periodicidade podendo ser diária, semanal, quinzenal ou mensal (Cechin, 2017, p. 16).

Assim, o trabalho visa a manutenção da sobrevivência humana, diferenciando-se das demais atividades em sentido estrito. Havendo, portanto, a presunção de contrato de trabalho no caso de existência de contrato de atividade em sentido amplo, de modo que cabe ao tomador de serviço se desincumbir do ônus probatório de que a relação não versava sobre trabalho (Martinez, 2023, p. 144).

Desse modo, efetuada a análise acerca do conceito e dos desdobramentos do pressuposto da onerosidade, o próximo subtópico dará continuidade à análise dos requisitos que compõem a relação de emprego, focando no exame da pessoalidade.

3.1.2 Pessoalidade

Outro requisito de configuração do vínculo de emprego é a pessoalidade, que preconiza que a relação de trabalho seja estritamente personalíssima. Com isso, o trabalhador compromete a sua própria pessoa, ao destinar sua energia para o cumprimento da obrigação pactuada contratualmente, fazendo com que o contrato de trabalho se desnature, caso ocorra qualquer alteração na pessoa do trabalhador (Schiavi, 2023, p. 231).

A CLT, em seu artigo 2º, explana o conceito de empregador, dando enfoque à direção pessoal do serviço: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943).

Além disso, o mesmo diploma normativo, por meio de seu artigo 3º, define o conceito de emprego, destacando como seu pressuposto ser pessoa física: “ Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943).

A partir de uma análise em conjunto dos respectivos artigos mencionados, é possível afirmar que o ordenamento jurídico brasileiro estabeleceu como requisito de relação de emprego a pessoalidade (Cechin, 2017, p. 11).

Com isso, é possível dividir a pessoalidade em duas dimensões: a primeira dimensão da pessoalidade requer que, para que uma relação de emprego seja caracterizada, o trabalho deva ser realizado por uma pessoa física. Isso implica que o próprio empregado deve executar o serviço de forma direta, sem possibilidade de substituição (Gaspar, 2011, p. 101).

A segunda dimensão concerne ao fato de o serviço ser prestado de forma pessoal pelo empregado. Desse modo, é destacada a singularidade do contrato de trabalho, no qual é difícil de diferenciar o objeto do contrato (a prestação dos serviços) do sujeito que o realiza (o empregado). Assim, é imperioso que o Estado intervenha para limitar o grau de subordinação do empregado em relação ao empregador, com o intuito de protegê-lo de situações que possam gerar exploração ou abuso no ambiente de trabalho (Gaspar, 2011, p. 102).

Isso não significa, no entanto, que o trabalho deva ser realizado exclusivamente por um único empregado, tendo em vista que o empregador possui a prerrogativa de substituir o empregado nos casos de férias ou licenças, por exemplo. O cerne do requisito da pessoalidade é o empregado não poder simplesmente se fazer substituir por outra pessoa de sua escolha, que seja externa à relação de trabalho, sem a autorização do empregador (Cechin, 2017, p. 11).

Assim, o contrato do trabalhador que foi substituído em decorrência de previsão normativa (licença-gestante, férias etc) é suspenso ou interrompido, de modo que não é afastado o vínculo empregatício, tendo em vista que o requisito de pessoalidade continua presente. Além disso, o pressuposto da pessoalidade também não se descaracteriza quando há uma substituição eventual do trabalhador com a anuência do empregador (Delgado, 2018, p. 347 - 348).

Ressalta-se que a exclusividade não é um fator determinante para a configuração da relação empregatícia, de modo que não se confunde com o requisito da pessoalidade. Nesse sentido, é possível que o empregado mantenha em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social mais de um registro de emprego sem que isso exclua o elemento da pessoalidade (Andrade, Bernardo, Goularte, Mendes e Santos, 2024, p. 141).

A personalidade, portanto, denota a singularidade do contrato de trabalho, sendo que esse requisito não se confunde com a exclusividade, tampouco é afastado por substituições autorizadas e legalmente previstas. De forma contínua, o próximo subtópico será dedicado ao exame de outro elemento da relação de emprego: a não eventualidade.

3.1.3 Não eventualidade

A não eventualidade também é um requisito para a configuração da relação de emprego e, como preceitua Mauro Schiavi (2023, p. 225): “faz-se presente quando o trabalhador se fixa a determinado tomador de serviços de forma habitual, ou seja, por um lapso de tempo razoável”.

Esse requisito é bastante discutido doutrinariamente, principalmente pelo fato de a doutrina interpretar de forma distinta o que seria “eventual” no Direito do Trabalho. O termo “eventual” normalmente se refere a algo fortuito, que pode ou não acontecer, sendo algo casual, bem como também é descrito como algo que ocorre esporadicamente ou que é ocasional e cuja ocorrência não pode ser garantida (Cechin, 2017, p. 20).

Com isso, surgiram diversas teorias buscando definir o que seria a não eventualidade da relação trabalhista. A teoria da descontinuidade, por exemplo, conceitua a relação de trabalho eventual como aquela que se fraciona no tempo, havendo intervalos temporais relevantes, tomando como base o tomador de serviços em questão (Delgado, 2018, p. 350).

A CLT, contudo, não adotou a teoria da descontinuidade, na medida em que o seu artigo 3º não utilizou a frase “serviços de natureza contínua”, e sim “serviços de natureza não eventual”. Dessa forma, para o referido diploma normativo, a eventualidade não é um sinônimo de intermitência, de modo que, caso a jornada seja permanente, mas descontínua, ainda assim será atendido o requisito da não eventualidade (Delgado, 2018, p. 350 - 352).

Além disso, a não eventualidade se refere à conexão entre o serviço realizado e as atividades principais da empresa, enquanto a continuidade está ligada ao aspecto

temporal, ou seja, quer dizer que o serviço é prestado de forma sucessiva e sem interrupções. Desse modo, a não eventualidade diz respeito à natureza do trabalho, que deve ser essencial para as operações regulares do empregador, mesmo que realizado de forma intermitente, transmitindo uma ideia de permanência, afastando, portanto, a prestação de serviços eventuais da aplicação das normas previstas na CLT (Vila, 2005, p. 4).

A teoria dos fins do empreendimento ou da empresa, por sua vez, sustenta que o trabalho eventual é aquele executado para atender a uma necessidade que não faz parte das atividades normais da empresa, sendo essa provavelmente a teoria adotada pela CLT para caracterizar o requisito da não eventualidade (Vila, 2005, p. 5).

Ademais, o Decreto nº 3.048/99, que regulamentou a previdência social, por meio de seu artigo 9º, parágrafo 4º, conceituou o pressuposto da não eventualidade, aproximando-se da teoria dos fins do empreendimento: “Entende-se por serviço prestado em caráter não eventual aquele relacionado direta ou indiretamente com as atividades normais da empresa” (Brasil, 1999). Nesse viés, o trabalho necessita ser contínuo e perdurável ao longo do tempo, uma vez que é considerado como um contrato de trato sucessivo. Ressalta-se que a continuidade se refere à relação jurídica da prestação de serviços, não se limitando apenas ao aspecto temporal (Cechin, 2017, p. 19).

Dessarte, a caracterização da eventualidade toma como base a imprevisibilidade de repetições de uma determinada atividade. Assim, o fato de ser realizado o serviço em certos dias predeterminados da semana não pressupõe a eventualidade, tendo em vista que o prestador do serviço já espera que a atividade prestada se repita futuramente (Martinez, 2023, p. 145).

Diante do exposto, a não eventualidade é um elemento fundamental para a configuração do vínculo de emprego e está conectada não só com a frequência com que o serviço é realizado, mas também à sua conexão com as atividades regulares da empresa. Ademais, a análise doutrinária demonstra que o requisito não se confunde com a mera continuidade temporal, mas sim com a integração do trabalhador no âmbito regular do empreendimento. A partir dessa explanação, busca-se agora analisar o próximo requisito jurídico que compõe o vínculo de emprego: a subordinação jurídica.

3.1.4 Subordinação Jurídica

Embora tenha sido analisado que a existência do vínculo empregatício exija outros elementos para sua caracterização, a subordinação jurídica é a mais relevante nesse contexto. Essa predominância é evidenciada pelo fato de a subordinação ser o fator que marca a diferença entre a relação de emprego e a segunda forma mais comum de contratação de prestação de serviços, que é o trabalho autônomo. (Delgado, 2018, p. 356)

Desse modo, é em torno da subordinação que se estrutura, essencialmente, o próprio Direito do Trabalho, na medida em que ela estabelece os limites principais para a aplicação das normas trabalhistas. No entanto, apesar de sua relevância, o conceito de subordinação é o mais complexo de ser estabelecido e harmonizado pela doutrina (Mallet, 2012, p. 219). Assim, o conceito de subordinação é apresentado por Maurício Godinho Delgado (2018, p. 357):

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Nesse sentido, a subordinação é o oposto da autonomia, na medida em que diz respeito ao ato do empregado de obedecer ao empregador. O empregado não possui autonomia para tomar as decisões de forma independente, tendo em vista que segue as ordens do empregador, pois este é quem estabelece as diretrizes sobre o que, como, quando e onde o empregado deve realizar seu trabalho (Cechin, 2017, p. 26).

Com isso, a subordinação jurídica limita a autonomia individual do trabalhador e é perpetuada em caráter potencial, ou seja, mesmo que as ordens não sejam realizadas de forma explícita (Martinez, 2023, p. 148).

Destaca-se, todavia, que o prestador de serviços não é obrigado a seguir ordens que sejam abusivas, ilegais, que violem a dignidade humana ou que sejam excessivamente difíceis de se cumprir. Em resumo, o empregador detém o poder de direção dentro dos limites legais, não podendo exigir o cumprimento de ordens que ultrapassem o limite do razoável e da legalidade (Cechin, 2017, p. 26).

Ademais, a subordinação não pode ser confundida com a mera dependência econômica do trabalhador, advinda da disparidade financeira, que traz como consequência a necessidade de trabalhar para sobreviver. Isso porque o trabalhador, mesmo que possuidor de significativos recursos financeiros e econômicos, pode realizar a prestação de serviços de forma subordinada ao empregador, embora essa situação seja menos usual na realidade fática (Mallet, 2012, p. 220).

Vale ressaltar que a subordinação deve ser avaliada sob a ótica da prestação de serviços, e não do trabalhador. Dessa forma, a doutrina entende que a subordinação é analisada sob o prisma objetivo, que é diferente do subjetivo (Schiavi, 2023, p. 227).

Com isso, a visão subjetiva, que prega que a subordinação deve ser pautada pelo prisma do trabalhador e que este está em um estado de sujeição, não se mostra plausível para explicar a relação subordinada de emprego. Essa questão é evidenciada pela dificuldade de aplicabilidade dessa teoria para as relações de emprego de altos empregados e trabalhadores intelectuais (Delgado, 2018, p. 358).

Assim, não obstante os artigos 2º e 3º da CLT apresentarem indicações à teoria da subordinação subjetiva, esta não possui mais aplicabilidade prática. Desse modo, mostrava-se eficiente para evidenciar a presença da subordinação nas relações arcaicas de escravidão/servidão, porém é ultrapassada para definir a forma de contratação trabalhista moderna (Cechin, 2017, p. 31).

Além disso, surgiu a teoria da subordinação estrutural, que representou um avanço doutrinário, tendo em vista que buscou adaptar o conceito do mais importante pressuposto de configuração da relação de emprego aos tempos modernos. Para essa teoria, a integração do trabalhador na dinâmica de organização e de produção da empresa, mesmo ele não estando envolvido na organização empresarial, já seria suficiente para a configuração da subordinação jurídica (Callegari, 2012, p. 84).

Outrossim, não é relevante para a teoria da subordinação estrutural que o trabalhador concorde com os escopos do empreendimento, tampouco que receba ordens diretas e específicas do patrão. O aspecto crucial para que se configure a presença da subordinação jurídica é o trabalhador estar integrado na dinâmica operacional e no funcionamento do empreendimento do empregador (Delgado, 2018, p. 361).

Nesse viés, em situações em que houver incertezas sobre a presença da subordinação jurídica, deve-se optar pelo reconhecimento do vínculo empregatício.

Essa medida busca assegurar a proteção da dignidade humana do trabalhador, reforçar os valores sociais do trabalho e promover a melhoria de suas condições sociais, conforme os mandamentos constitucionais (Schiavi, 2023, p. 228).

É importante ressaltar que as teorias/dimensões da subordinação (clássica, objetiva e estrutural) não se excluem, e sim se complementam, uma vez que, se analisadas de forma harmônica, conseguem expandir o leque de abrangência do Direito do Trabalho. Com isso, é possível enquadrar diversas categorias de trabalhadores como subordinados, mesmo em situações fáticas laborais completamente distintas, justamente porque as dimensões da subordinação se complementam (Delgado, 2018, p. 361).

O presente subtópico, portanto, versou sobre a conceituação do requisito da subordinação, abordando, inclusive, a evolução do conceito de subordinação, que foi ressignificado por algumas teorias, como a subordinação estrutural. Desse modo, concluído o exame dos pressupostos do vínculo de emprego, o tópico seguinte abordará a presença da pessoalidade, da onerosidade e da não eventualidade na relação das plataformas digitais com seus entregadores, com o escopo de viabilizar o vínculo empregatício nessa área

3.2 PRESENÇA DA PESSOALIDADE, DA ONEROSIDADE E DA NÃO EVENTUALIDADE NA RELAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS COM SEUS ENTREGADORES

Não obstante aqueles que defendem que não existe pessoalidade no trabalho realizado por meio de plataformas, é praticamente inquestionável que o trabalho exercido em plataformas digitais como o *iFood* possui caráter personalíssimo. Isso é evidenciado pelas exigências, nos termos e nas condições de uso, de o entregador realizar um cadastro pessoal com login e senha intransferíveis, sob pena de sanções (Oliveira, 2022, p. 168).

Além disso, algumas plataformas chegam a solicitar fotos ou até mesmo uma "*selfie*", clarificando ainda mais a pessoalidade da relação. Desse modo, fica evidenciado que a própria empresa estabelece que a relação com seus entregadores é *intuitu personae*, reforçando o caráter personalíssimo da prestação de serviços dos seus

trabalhadores (Oliveira, 2022, p. 168).

Destaca-se que, no caso da *Uber*, cada motorista que se cadastra na plataforma passa por uma análise de seus documentos antes de ser autorizado a realizar o serviço. Nesse viés, as corridas são oferecidas e aceitas por trabalhadores especificamente identificados e os pagamentos e as avaliações são atrelados a quem realizou a atividade. Ademais, o trabalhador não poderá enviar um substituto para exercer o seu trabalho, tendo em vista que a prestação do labor por alguém que não esteja registrado em conformidade com as regras estabelecidas pelo *app* acarreta punições (Kalil, 2020, p. 240).

Assim, as plataformas digitais incluem cláusulas que proíbem expressamente a substituição do trabalhador por outra pessoa não cadastrada, tendo como exemplo as “políticas de desativação”, que preveem penalidades, como a exclusão do motorista ou do entregador, caso se constate que um terceiro não registrado realizou o serviço em seu lugar. Logo, é evidente que o elemento da pessoalidade é atendido na realidade fática dos entregadores/motoristas e das plataformas digitais (Castro, Júnior e Matias, 2021, p. 266).

Partindo para a análise do requisito de onerosidade, percebe-se a sua presença nas relações entre as plataformas digitais e os seus entregadores/motoristas, na medida em que o objetivo do trabalho é o recebimento de salário, e não motivações altruístas, assistenciais ou religiosas (Oliveira, 2022, p. 169). Ademais, o argumento para a existência do requisito da onerosidade nesse cenário é reforçado pelo fato de o *iFood* impor, de forma unilateral, por meio de padrões algorítmicos, a remuneração do entregador (Bastos, 2024, p. 55).

No contexto das plataformas digitais, observa-se que as empresas costumam reter uma taxa média de 20% a 30% sobre cada serviço prestado por motoristas e entregadores. Esse montante é primeiramente pago pelo consumidor ao aplicativo e, em seguida, transferido aos trabalhadores como remuneração pelo serviço. Assim, o critério da onerosidade é claramente atendido, uma vez que os aplicativos lucram com os serviços e compensam os trabalhadores com uma retribuição econômica pelo trabalho realizado (Castro, Júnior, e Matias, 2021, p. 268).

A questão da não eventualidade mostra-se controversa no âmbito laboral das plataformas digitais, uma vez que o trabalhador pode prestar os seus serviços de

forma rara e esporádica. As pesquisas que versaram sobre a condição laboral desses trabalhadores, contudo, constataram que muitos realizam atividades de forma habitual, com jornadas que frequentemente ultrapassam o limite de oito horas diárias, englobando seis dias por semana. De acordo com as pesquisas, até mesmo os trabalhadores que prestam serviço de uma forma mais esporádica acabam totalizando mais de vinte e cinco horas semanais, o que já caracteriza uma frequência considerável. Assim, a partir da análise do caso concreto, é possível caracterizar o requisito da não eventualidade/habitualidade, aferindo a jornada de trabalho do entregador (Oliveira, 2022, p. 169).

Um contraponto comum à possibilidade da caracterização do vínculo de emprego é a alegação de que o trabalhador pode exercer o seu labor em diferentes plataformas, não tendo a obrigação de se fixar a nenhuma delas, fazendo alusão à exclusividade ao tomador de serviços. Ocorre que essa exclusividade não figura como um elemento essencial para o vínculo empregatício, e ressalta-se que, durante o exercício da atividade em entregas ou viagens, não há concomitância de trabalho para duas plataformas diferentes, já que a concomitância só acontece no período em que está à disposição à espera de viagens (em decorrência da falta de remuneração deste período). Então, o trabalhador, por necessidade, se mantém conectado ao maior número possível de plataformas até receber a demanda, que é o momento em que trabalha apenas para um tomador. Essa multiplicidade de ativações, portanto, não decorre de uma escolha do trabalhador, mas sim da lógica imposta pelo modelo de negócios das plataformas (Oliveira, 2021, p. 66).

Assim, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2021, p. 66) sustenta que, para a análise da configuração do requisito da não-eventualidade no trabalho na plataforma, deve ser considerado não só o tempo de execução da tarefa, mas também o tempo em que o trabalhador esperou para realizar a atividade. Com isso, a habitualidade na plataforma é caracterizada pela continuidade do trabalhador naquele âmbito, e não pela mera contabilização apenas do tempo de prestação de serviços.

Além disso, algumas plataformas punem os trabalhadores que se recusam a aceitar corridas ou entregas, afetando negativamente sua "taxa de aceitação", bem como comprometendo a continuidade do trabalho do prestador na plataforma, uma vez que podem ser desativados. Assim, fica claro que os serviços realizados pelos trabalhadores atendem às atividades regulares das plataformas digitais, o que

confirma a presença do requisito da não eventualidade (Castro, Júnior e Matias, 2021, p. 267).

Desse modo, a configuração da não eventualidade deverá ser apurada no caso concreto, uma vez que não há penalidade para o trabalhador que passe um período sem se conectar ao *app*. A regularidade do trabalhador, portanto, será essencial para o preenchimento desse elemento da relação de emprego na realidade fática. Ressalta-se que, mesmo esse elemento não se preenchendo em alguns casos, grande parte dos trabalhadores realizam a prestação dos seus serviços de forma habitual. Nesse sentido, em uma pesquisa realizada em São Paulo, foi constatado que todos os 102 entrevistados laboravam nessa área por pelo menos 3 dias por semana (Kalil, 2020, p. 242).

Diante do exposto, percebe-se que os requisitos da onerosidade, da não eventualidade e da pessoalidade podem ser preenchidos na relação entre as plataformas digitais e os entregadores/motoristas. Em suma, a presença da onerosidade decorre do caráter retributivo da relação pactuada, ou seja, o entregador/motorista presta o serviço esperando ser remunerado. A pessoalidade, por sua vez, é consequência do trabalho efetuado ser *intuitu personae*, uma vez que o cadastro do trabalhador é pessoal e ele não poderá ser substituído, sob pena de desligamento ou outras sanções. Por outro lado, a não eventualidade deverá ser analisada com base no caso concreto, de modo que, para sua aferição, devem ser considerados não só o tempo de realização da atividade, mas também o tempo em que o trabalhador esperou para efetuá-la. O próximo tópico, portanto, abordará o último requisito faltante para a configuração da relação de emprego (subordinação) que, pela sua relevância e profundidade, mereceu destaque em uma seção própria.

3.3 RELEVÂNCIA DOS MÚLTIPLOS CONCEITOS DE SUBORDINAÇÃO PARA A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO ÂMBITO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Primeiramente, a concepção clássica de subordinação jurídica foi voltada para um modo de produção pautado no âmbito fabril, em que o trabalhador era claramente submisso ao empregador, em decorrência do poder de comando exercido pelo dono

dos meios de produção (Carvalho e Menezes, 2024, p. 29). Dessa forma, essa noção de subordinação jurídica clássica mostrou-se eficaz para determinar relações jurídicas pautadas em uma realidade socioeconômica fordista/taylorista, porém entrou em crise diante das transformações no modelo de produção econômica (Gaspar, 2011, p. 133).

O desenvolvimento das relações de trabalho, impulsionado especialmente pelas novas tecnologias, fez com que a forma de caracterização da subordinação passasse por mudanças substanciais, de modo que alguns dos antigos indicadores deixaram de ser essenciais para caracterizá-la, como a presença física no local de trabalho ou horários fixos. Passou-se a admitir, portanto, que o empregado atuasse fora das instalações da empresa, mas ainda sob o controle do empregador, por meios telemáticos (Gusmão, 2020, p. 193).

Nos tempos atuais, a economia é marcada pela transformação do trabalho em serviço, sendo fruto dos contratos que as plataformas digitais pactuam com os trabalhadores. As plataformas caracterizam os seus serviços como apenas intermediários e os trabalhadores como empreendedores independentes, de modo a afastar uma relação estável salarial. Assim, na Europa se popularizou o novo termo “empreendedor precário” (*entreprécarit*), que é utilizado para definir a concepção do trabalho na economia de plataformas, em que o trabalho vira serviço e o trabalhador torna-se empreendedor. Desse modo, é estabelecido o contrassenso entre os desejos daqueles que querem ser chefes de si mesmos e a realidade imposta pelas plataformas digitais, que os submetem a um trabalho sem propósito e com uma remuneração que não faz parte de seu controle (Casilli, 2020, p. 17 e 18).

Ressalta-se que as razões que permitiram o advento do Direito do Trabalho continuam sendo aplicadas ao capitalismo de plataforma. A concentração de poder das empresas de plataformas digitais em face do trabalhador, a assimetria informacional que serve para perpetuar essa posição de poder, a exigência de extensas jornadas para garantir a auferição de uma renda que permita a própria subsistência e as dificuldades para mobilização coletiva dos trabalhadores são elementos preponderantes nas relações de trabalho do capitalismo de plataforma. Assim, é essencial a atuação do Direito do Trabalho como um instrumento de redistribuição de renda e de poder, bem como de proteção à dignidade dos trabalhadores, de modo a promover a democratização do trabalho e o revigoramento da organização coletiva

(Kalil, 2020, p. 176).

Com isso, os avanços da tecnologia mudaram não só a forma das relações de trabalho, mas também o modo como o requisito de subordinação pode ser aferido. Nesse passo, a economia contemporânea provoca a ressignificação do conceito de subordinação, com o intuito de levar em consideração a função dos algoritmos nas relações de trabalho (Fincato e Wüsh, 2020, p. 49).

Assim, se há novos modos de comando do mesmo tipo de trabalho (transporte de pessoas ou de mercadorias, por exemplo), reforçados pela realidade fática da vulnerabilidade contratual (permeando a dignidade desse trabalho), é função do Direito do Trabalho admitir novas formas de se configurar a mesma subordinação, que é concretizada pela subordinação algorítmica. Com isso, essa nova forma de subordinação é realizada pelo empregador por meio de *apps* baseados em inteligência artificial, sem a necessidade de presença física ou de comandos diretos por meio de um superior hierárquico (Carvalho e Menezes, 2024, p. 30)

Nos novos tipos de relações de trabalho envolvendo tecnologia, via de regra, não se observa mais o controle rígido de horários, a imposição direta de ordens ao trabalhador ou a exigência de uma disciplina constante. Com isso, deve-se reconhecer que os mecanismos telemáticos de controle e supervisão são válidos para a incidência da subordinação. Dessa forma, o conceito tradicional de subordinação mostra-se ineficaz para estabelecer quais relações jurídicas devem ser amparadas pelo Direito do Trabalho (Fincato e Wüsh, 2020, p. 50).

As formas disruptivas de trabalho permitem, portanto, a desconstrução do conceito central de subordinação, já que na era tecnológica, essa subordinação não se manifesta necessariamente entre indivíduos. Assim, a ideia de "subordinação algorítmica" surge em um contexto em que o controle do trabalho é estabelecido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções, sendo mediado e interligado por ferramentas tecnológicas, como os aplicativos (Fincato e Wüsh, 2020, p. 49).

Assim, partindo para a análise das relações de trabalho que permeiam a área de plataformas digitais, em um primeiro momento, não poderia ser estabelecida a presença da subordinação do trabalhador como nos tempos fordistas, tendo em vista que não é possível visualizar gerentes ou proprietários emitindo ordens e supervisionando de forma direta a atividade dos trabalhadores. A análise do caso por

esse prisma, embora fosse eficaz para delimitar o capitalismo industrial, não é apropriada para abarcar a realidade do capitalismo das plataformas digitais. Isso deriva do fato de que, no âmbito das plataformas, não há mais a figura do proprietário ou do gerente coordenando de modo pessoal e direto a atividade dos motoristas, já que a subordinação manifesta-se pela combinação entre o sistema de avaliações, pelas normas previamente fixadas pela empresa e pelo algoritmo, que, ao processar os dados em tempo real, articula certos aspectos da prestação de serviços (Kalil, 2020, p. 240).

Nesse viés, os entregadores/motoristas de plataformas digitais estão vinculados ao algoritmo responsável por medir a sua performance no que diz respeito à quantidade e à qualidade do trabalho, incidindo o suporte fático do parágrafo único do art. 6º da CLT, que prevê que os meios telemáticos e informatizados de comando equiparam-se, no que tange à subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos (Schiavi, 2023, p. 187).

Outrossim, a avaliação dos trabalhadores por meio da supervisão humana foi suplantada pela gestão algorítmica, havendo o fenômeno da digitalização dos recursos humanos. Nas plataformas digitais, os trabalhadores são supervisionados por meio de métricas diferentes das tradicionais, como classificações, *feedbacks* e avaliações dos clientes, que acabam moldando a sua reputação (OIT, 2021, p. 97). Assim, embora a plataforma digital *iFood* se posicione afirmando que não exerce controle direto sobre os entregadores, na prática, percebe-se que a empresa efetua o poder disciplinar em face deles. Essa questão é perceptível, por exemplo, pela possibilidade de suspensão temporária ou de cancelamento do cadastro, em caso de descumprimento das normas estabelecidas pela empresa, inclusive havendo a possibilidade de o desligamento ocorrer sem a necessidade de qualquer aviso prévio (Bastos, 2024, p. 54).

Nesse viés, o entendimento de que a plataforma digital é apenas uma simples forma de autogerir o negócio serve para esconder a figura do empregador, uma vez que é por meio dela (plataforma) que é possível o controle preciso da atividade realizada pelo trabalhador, da quantidade de horas laboradas, do tempo dedicado em cada serviço, do *feedback* avaliativo dos usuários e, baseado nessa questão, da punição dos trabalhadores por conta de descumprimento dos termos de uso do *app*. Assim, na realidade algorítmica, embora não seja visível na realidade de trabalho, o supervisor

é faticamente onipresente (Carvalho e Menezes, 2024, p. 31).

Além disso, os defensores das relações laborais derivadas da *gig economy* argumentam que ela permitiu uma maior autonomia e flexibilidade para que o trabalhador consiga conjugar sua vida privada e o trabalho. A noção de autonomia/liberdade do trabalhador, contudo, vai de encontro às características da *gig economy*, tendo em vista que, se esse modelo econômico for idealizado como um modo de suplementar a renda ou uma opção pela falta de emprego, representa a única forma de o trabalhador subsistir, o que, logicamente, reduz a sua liberdade. Ademais, são as plataformas digitais que estabelecem uma série de condições para aceitar a contratação de um trabalhador, definem as tarefas que serão executadas, a sua forma, os prazos para serem concluídas e, de maneira unilateral, o valor a ser pago pelo serviço. Essas companhias, portanto, possuem um poder praticamente intangível, já que contam com uma força de trabalho extremamente descartável, na medida em que, caso um motorista ou um entregador decida não trabalhar em certo dia, há uma grande quantidade de trabalhadores disponíveis para ocupar esse espaço de forma instantânea (Rocha e Tárrega, 2023, p. 252 - 254).

Nesse diapasão, as plataformas reúnem os trabalhadores de forma precarizada, desconsiderando garantias mínimas, mas, ainda assim, implementam o contrassenso de que são apenas mediadores entre partes interessadas em negociar. Assim, os trabalhadores, hipnotizados pelo discurso de que são empreendedores, permitem a redução de direitos (que eles acham que não possuem) e se colocam na posição de concordar com condições de trabalho que ferem a dignidade (Carvalho e Menezes, 2024, p. 34).

Nesse sentido, os trabalhadores de plataformas geralmente não possuem liberdade e autonomia para organizar seu próprio trabalho, tendo em vista que as práticas inovadoras, como a gestão algorítmica, para distribuir tarefas, gerenciar e recompensar os trabalhadores são meios de supervisão dos trabalhadores. Na realidade, as empresas de plataforma acabam exercendo um significativo controle sobre a organização do trabalho e a forma de remuneração (OIT, 2021, p. 43).

Esse gerenciamento algorítmico usado para coordenar e controlar os motoristas, como no caso da *Uber*, serve como exemplo para evidenciar o poder de direção. O poder regulamentar vem à tona por meio das regras que devem ser respeitadas na

prestação dos serviços. O poder de fiscalizar, por sua vez, advém das avaliações efetuadas pelos clientes a respeito dos motoristas, bem como pelo acompanhamento das atividades por meio do *app*. Por fim, para formar a identificação do poder empregatício, é perceptível a presença do poder disciplinar, uma vez que as contas dos trabalhadores podem ser suspensas ou excluídas na hipótese de não observância das regras positivadas (Kalil, 2020, p. 241).

Não obstante a mudança do modelo econômico, os fundamentos do direito laboral foram preservados, de modo que os entregadores estão subordinados à organização da empresa. Essa característica também é evidenciada pelo controle disciplinar que plataformas como o *iFood* exercem sobre os seus entregadores, na medida em que estabelece em seus termos e condições a possibilidade de suspensão e desligamento definitivo do trabalhador, nos casos ali descritos (Oliveira, Santos e Rocha, 2020, p. 77).

Partindo para a análise das plataformas digitais de serviços de transporte aos usuários, percebe-se que a realidade dessas prestações de serviços deixa claro que essas plataformas não se restringem a ser as possuidoras da tecnologia dos *apps*, na medida em que se posicionam no mercado como empresas de transporte individual de passageiros, o que contraria o conteúdo descrito no termos pactuados com os trabalhadores. Assim, Fausto Siqueira Gaia e Raimundo Dias de Oliveira Neto (2021) elencam alguns aspectos de dissonância entre a realidade fática e a pactuação contratual:

- a) as empresas estabelecem o padrão dos veículos a serem utilizados, recomendando ainda modos de tratamento aos usuários; b) as empresas fazem propaganda ostensiva do serviço aos usuários por meio de outdoors, internet, envio de mensagens/e-mails etc., inclusive anunciando promoções e descontos sobre o preço do serviço realizado pelos motoristas; c) não é o motorista quem define o preço do serviço, mas a própria empresa dona do aplicativo, sugerindo preços dinâmicos aos usuários, de forma que o motorista não tem autonomia para estabelecer o preço pelo serviço de transporte prestado; d) são as empresas que estabelecem a rota a ser cumprida para levar o passageiro ao seu destino; e) o motorista não tem qualquer contato com o usuário antes do aceite da corrida pelo aplicativo, não tendo conhecimento sequer sobre qual foi o destino contrato pelo usuário perante a plataforma da empresa; f) o pagamento é feito pelo usuário do transporte por cartão de crédito diretamente à empresa, e quando feito em dinheiro ao motorista o percentual da empresa é descontado do repasse ao trabalhador referente aos valores cobrados por cartão de crédito; g) as empresas registram reclamações dos usuários por meio do aplicativo quanto à qualidade dos serviços dos motoristas, aplicando sanções disciplinares no caso de comportamentos que considerem inadequados; h) algumas

empresas, a exemplo da Uber, passaram a contratar seguro aos usuários para cobertura de danos causados em acidentes, assumindo explicitamente os riscos do empreendimento pelo transporte de passageiros, em cumprimento ao disposto no art. 734 do Código Civil. (Fausto Siqueira Gaia e Raimundo Dias de Oliveira Neto, 2021).

Ressalta-se que o fato de o trabalhador possuir um veículo (motocicleta ou bicicleta) para realizar as entregas não o caracteriza como detentor dos meios de produção. Isso é evidenciado pelo fato de que a plataforma poderia continuar operando com pessoas realizando entregas a pé, utilizando transporte público ou veículos, enquanto que o entregador jamais conseguiria, sem a plataforma e sua base de dados, atender a tantos pedidos de clientes desconhecidos que o remunerasse de forma segura. O meio de produção real, portanto, é a própria plataforma digital, de modo que os veículos utilizados pelo entregador são apenas ferramentas acessórias de trabalho, que não são determinantes para a viabilidade do modelo de negócios (Oliveira, Santos e Rocha, 2020, p. 78).

Com isso, o motorista de plataformas digitais que é proprietário ou arrendatário de um veículo não se amolda aos conceitos de empresário constantes no artigo 966 do Código Civil, na medida em que são as empresas de plataforma digital que se adequam como empresárias. Os motoristas, por sua vez, se inserem na atividade-fim do negócio, sendo que as plataformas digitais são quem realmente a organizam, já que são elas que dispõem o aplicativo para uso no mercado; realizam promoções e oferecem descontos aos clientes/usuários; recebem os pagamentos e as avaliações versando sobre o serviço oferecido; exercem controle sobre o labor dos motoristas, que se destaca pela aplicação de punições/sanções em algumas hipóteses (Gaia e Neto, 2021).

Ademais, é incomparável, em termos econômicos, o valor de um veículo com a estrutura de tecnologia que viabiliza o funcionamento de uma plataforma digital. Com isso, comparado com essa estrutura, é visível que um veículo, por mais caro que seja, é economicamente insignificante, o que ressalta a sua caracterização como instrumento de trabalho nessa circunstância (Oliveira, 2021, p. 64).

Desse modo, o fato de ser proprietário do veículo não é uma justificativa plausível para afastar a caracterização da relação de emprego do motorista de aplicativo com a respectiva plataforma digital, uma vez que a CLT prevê empregados que realizam atividades em domicílio ou externamente, se valendo dos seus próprios instrumentos

de trabalho. O veículo para o motorista, portanto, não pode ser visualizado como o “meio de produção” de um trabalhador autônomo, e sim apenas como um instrumento de trabalho que se coaduna com as mudanças no âmbito laboral dos serviços (Gaia e Neto, 2021).

Em paralelo à discussão da subordinação algorítmica, surge a ideia de “dependência econômica”. Esse conceito busca se desvincular do conceito tradicional de empregado, vinculado tradicional a uma empresa fordista em que há subordinação direta e controle rígido de horário. Com isso, o conceito de “dependente” deve ser voltado menos como um adjetivo que descreve subordinação, e sim relacionado com a ação de depender, de modo que o empregado é considerado dependente porque sua força de trabalho não se concretiza de forma autônoma, pois está estruturalmente conectada com a empresa (Oliveira, 2022, p. 172).

Dessa forma, o mecanismo de trabalho que acarreta a dependência econômica é a precificação das plataformas. A ideia de que as plataformas são intermediárias entre motoristas/entregadores e clientes é superada pela imposição de preços, tendo em vista que o valor estipulado diz respeito ao trabalho executado, e não ao serviço tecnológico de conexão entre as partes, como seria típico de uma empresa que apenas realizasse a intermediação. Dessa forma, se fossem apenas mediadoras, não teriam o poder de determinar o preço pelo trabalho realizado por outros, pois quem intermedeia não define o valor do trabalho de terceiros. Ao estabelecerem os padrões remuneratórios, as plataformas exercem um evidente poder econômico sobre a atividade dos trabalhadores, reforçando a ideia de dependência (Oliveira, 2022, p. 173).

Nesse diapasão, deveria ser levado em conta o novo perfil da subordinação, ou seja, a dependência tecnológica e como ressignificar a posição do trabalhador nesses novos tipos empresariais globais que se formam, com o escopo de atingir um estudo do Direito do Trabalho tendo como base uma visão mais humana. Assim, embora haja o crescimento da robotização, é essencial que o ser humano seja o centro em todas as atividades políticas e socioeconômicas, ressaltando que toda pessoa tem direito ao trabalho e à liberdade de escolher a sua profissão (Nahas, 2020).

É evidente, portanto, que retirar os trabalhadores plataformizados do âmbito protetivo do Direito do Trabalho, jogando-os à informalidade sob o argumento de que são autônomos (mesmo quando é possível visualizar na realidade fática todos os

elementos que caracterizam o vínculo empregatício), além de violar o princípio fundamental justralhista da primazia da realidade, significa a validação de um tratamento discriminatório. Assim, esse entendimento vai de encontro ao *caput* do art. 5º e do inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal, bem como aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, estabelecidos no art. 1º, incisos III e IV, da Carta Magna (Carvalho e Menezes, 2024, p. 36).

Dessa forma, concluída a análise da subordinação nas relações envolvendo as plataformas digitais e os trabalhadores, o próximo tópico irá permear a aplicação dos elementos configuradores do vínculo de emprego às plataformas digitais na prática, já que será examinada a posição dos tribunais brasileiros acerca dessa matéria.

3.4 ANÁLISE DE JULGADOS ENVOLVENDO O VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE AS PLATAFORMAS DIGITAIS E OS TRABALHADORES/MOTORISTAS

As demandas envolvendo motoristas de aplicativos estão sendo julgadas pela Justiça do Trabalho e há um grande debate acerca do tema, tendo em vista que certas decisões concluem que o vínculo de emprego não é compatível com a natureza do serviço prestado (que seria autônomo). Outras decisões, por sua vez, entendem que os motoristas estão sujeitos às regras estabelecidas pelas plataformas, o que configura a subordinação típica da relação empregatícia. Além disso, os julgamentos advindos da primeira instância tendem a não reconhecer o vínculo empregatício nesse caso, sendo mais favoráveis às plataformas digitais. O caso muda de figura, contudo, no Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista que quatro turmas são a favor do reconhecimento do vínculo de emprego, enquanto três turmas são contrárias (Souza, 2024).

Dessa forma, o STF, no começo de 2024, reconheceu a repercussão geral do tema envolvendo o vínculo de emprego entre os motoristas e as plataformas digitais. O Ministro Edson Fachin ressaltou que as decisões divergentes do Poder Judiciário sobre esse assunto justificam o reconhecimento da repercussão geral para que haja uma resposta definitiva do Supremo. Destaca-se que a maior contrariedade reside entre as posições do STF e as da Justiça do Trabalho, uma vez que a Suprema Corte, em uma série de oportunidades, entendeu que a proteção da Constituição Federal ao

trabalho não implica que toda e qualquer prestação remunerada configure vínculo de emprego. Por outro lado, o TST, em diversas ocasiões, manifestou-se pela possibilidade do vínculo de emprego nesse caso (Angelo, 2024).

Assim, passa-se à análise dos julgados que envolvem o tema do vínculo de emprego envolvendo os motoristas/entregadores e as plataformas digitais, dando enfoque às decisões do TRT da 5ª região, que abarca o Estado da Bahia, e do TST, bem como a tese fixada pela Suprema Corte no tema 1.291.

3.4.1 Análise das decisões e fundamentos do TST e do TRT5 que reconheceram o vínculo de emprego envolvendo as plataformas digitais e seus trabalhadores

De forma inicial, faz-se necessário abordar a decisão proferida pela 4ª Turma do TST no processo nº TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179 (TST, 2021), que manteve o acórdão do TRT da 3ª Região e negou provimento ao Recurso de Revista interposto pelo Reclamante. O Reclamante era motorista da *Uber* e buscou, pela via judicial, o reconhecimento da relação de emprego com a empresa, contudo teve a sua pretensão negada pela 4ª Turma do TST.

O voto do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que foi referendado por unanimidade pelos demais Ministros, destaca que a plataforma *Uber* é um instrumento crucial para a geração de trabalhos e para a atividade econômica, de modo que o enquadramento errado dessa relação jurídica pode ser prejudicial para esses fatores. Assim, segundo ele, a subsunção às normas trabalhistas seria “antiquada”, já que elas não seriam apropriadas para reger as novas formas de trabalho advindas da 4ª Revolução Industrial/Era Digital (TST, 2021, p. 8).

Nesse viés, partindo para a análise dos pressupostos do vínculo de emprego no caso concreto, concluíram que não havia muita discussão sobre a presença da pessoalidade e da onerosidade nos trabalhos por aplicativo, de modo que o grande debate permeia a presença da habitualidade/não eventualidade e da subordinação jurídica. Os Ministros entenderam que, nesses casos, o requisito da não eventualidade se mostra atenuado, pois não haveria a imposição de uma frequência mínima ou previamente estabelecida de trabalho por parte do motorista, de modo que caberia ao próprio profissional decidir os dias e a regularidade com que prestará seus serviços

por meio do aplicativo. Ademais, ressaltaram que a habitualidade não é um fator exclusivo da relação de emprego, não sendo um atributo determinante para a configuração da relação de emprego no caso descrito (TST, 2021, p. 8).

Com isso, ao abordarem o requisito da subordinação jurídica, utilizaram como argumento para o seu afastamento a autonomia conferida ao motorista para definir os dias, os horários e as formas de exercer o trabalho, já que pode se desconectar do aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que quiser, não estando atrelado aos objetivos postos pela *Uber* ou sujeito às sanções advindas de sua opção. Outrossim, afastaram a incidência do artigo 62, I, da CLT, que traz a figura do trabalhador externo, sob o fundamento de que o motorista de aplicativo não se subordina ao cumprimento de metas e objetivas da empresa (TST, 2021, p. 9).

Nesse sentido, ainda no debate acerca da presença da subordinação jurídica, concluíram que a instituição de regras e de sanções, mesmo quando resultantes da adesão de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas unilateralmente, são inerentes às negociações jurídicas e estão amparadas nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), de modo que não se caracterizaria, necessariamente, a subordinação. Além disso, no que diz respeito ao fato de a plataforma definir previamente o valor do serviço prestado, os julgadores manifestaram-se pela legalidade dessa previsão contratual, argumentando que a autonomia dos motoristas não seria descaracterizada, na medida em que os percentuais fixado pela *Uber* eram compatíveis com a relação de parceria (TST, 2021, p. 9 - 10).

Desse modo, a 4ª turma do TST manifestou-se pela impossibilidade de o Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos para reconhecer vínculo de emprego nas hipóteses em que os profissionais não se enquadram na subordinação prevista em lei, sustentando que deve ser respeitada a modernização das formas de trabalho, predominantes no âmbito do mercado concorrencial atual (TST, 2021, p. 10).

Em que pese o entendimento contrário da 4ª turma do TST à possibilidade de configuração do vínculo de emprego, parece mais acertado o posicionamento da 3ª turma deste próprio Tribunal no julgamento do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, que reconheceu, por maioria, a relação de emprego entre a *Uber* e um motorista. O voto do relator do processo, Ministro Maurício Godinho Delgado, problematiza as consequências das novas modalidades de negócios, pois a ampla

desregulamentação desse sistema promove a deterioração do trabalho humano, marcado pela desigualdade na capacidade de negociação das partes, pela falta de normas de higiene e saúde laboral, pela ausência de direitos individuais e sociais trabalhistas e pela inexistência de proteção sindical e previdenciária. Desse modo, o relator entende que, neste momento de transformações sociais, o Direito do Trabalho deve buscar a sua expansão, tendo a função de instrumento de civilização e regulação do sistema econômico e social do capitalismo, de forma a atender o constitucionalismo humanístico e social (TST, 2022, p. 33 - 35).

Nesse diapasão, a 3ª turma destacou que a configuração do liame empregatício entre os prestadores de serviços e as plataformas digitais está atrelada às situações fáticas comprovadas, ou seja, dependerá do caso concreto. Além disso, os magistrados evidenciaram que, no direito brasileiro, quando a prestação de serviços por pessoa física é incontroversa, há presunção de que o vínculo entre as partes é de emprego, justamente pelo Direito do Trabalho ser a solução mais positiva e protetiva aos trabalhadores na economia contemporânea. Assim, concluíram que formas alternativas de prestação de serviço, como o trabalho de transporte de pessoas e coisas por meio da organização das empresas de plataformas digitais, têm caráter subsidiário, de modo que, presentes os pressupostos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida (TST, 2022, p. 6 - 8).

Adicionalmente, ressaltaram que as provas dos autos demonstraram que a empresa de plataforma digital não representava apenas uma conexão entre os usuários e os motoristas, pois realizava a administração de um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas, acarretando o reconhecimento do vínculo de emprego. No tocante à presença da não eventualidade, decidiram que o trabalho do motorista fazia parte da dinâmica inerente à atividade econômica da empresa, bem como que inexistia transitoriedade na realização dos serviços.

Indo além, a autonomia do trabalhador foi rechaçada, uma vez que a subordinação jurídica foi constatada pelos magistrados pelos seguintes motivos:

- 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e

pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros (TST, 2022, p. 11 e 12).

Ainda nesse sentido, indo ao encontro da linha ideológica traçada pela 3ª turma, a 6ª turma do TST, no processo nº TST-RR-10943-69.2022.5.03.0043, reformou o acórdão do TRT-3 e reconheceu, por unanimidade, a relação de emprego entre o *iFood* e uma entregadora/motofretista. Antes de adentrar sobre o preenchimento dos requisitos do vínculo empregatício, o voto da Ministra Kátia Magalhães Arruda, relatora desse processo, começa abordando o fato de que o trabalhador não deve ser tratado como mercadoria, de modo que qualquer tipo de trabalho deve ser entendido como um fato social que não pode se separar da compreensão do tratamento do ser humano como um fim em si mesmo. Assim, o Direito do Trabalho, embora tenha sido concebido inicialmente como direito humano de “primeira dimensão”, ao longo do tempo fincou seu alicerce na dignidade, na não discriminação e na proteção social reforçada, associando-se aos direitos sociais, econômicos e culturais, o que fez com que fosse classificado como direito humano de “segunda dimensão”. Desse modo, as normas trabalhistas são pautadas na compatibilização de dois princípios: a livre escolha do trabalho e a existência digna e decente de todo trabalhador (TST, 2023, p. 15 - 18).

Posteriormente, destacou que o ato de mascarar a relação empregatícia, mesmo quando preenchidos os seus pressupostos, traz consequências de o trabalhador não ser abarcado pela proteção das normas trabalhistas, que servem para proteger a sua vida, por meio da subsistência material, e sua saúde, por meio das normas de saúde, de higiene e de segurança do trabalho. Além disso, o empregado não tem a possibilidade de buscar a proteção social que o Estado proporciona, nas situações em que tenha a sua capacidade de trabalhar comprometida. Nesse viés, sustentou que, como o trabalho de entregadores de aplicativos (motofretistas) não possui regulamentação legal específica, é necessário que haja a máxima efetividade dos direitos humanos fundamentais (consagrados no art. 5º, § 1º da CRFB/88) para que esses trabalhadores sejam abarcados pela CLT, de modo a respeitar o princípio da

isonomia, tendo em vista não existir possibilidade de distinção de qualquer natureza (arts. 5º, caput e 7º, XXX da CRFB/88) (TST, 2023, p. 20 - 21).

Ato contínuo, a decisão (TST, 2023, p. 22 - 23) passou a abordar alguns argumentos utilizados por aqueles que defendem a inexistência de vínculo de emprego entre os motofretistas e as plataformas digitais. O primeiro argumento que foi rebatido pelo Tribunal é de que “o valor das tarifas das entregas seria incompatível com o vínculo empregatício”. A 6ª Turma do TST destacou que a hipótese de a tarifa do serviço realizado ser compreendida como alta não evita a imperatividade da proteção social do trabalhador, uma vez que as condições justas, dignas e favoráveis de trabalho são inerentes ao trabalho em sentido amplo, de modo que esses princípios não podem ser considerados contraditórios à relação de emprego.

O outro argumento rebatido é o de que “a maior flexibilidade para o trabalhador definir o horário e a duração da jornada de trabalho afasta o vínculo empregatício”. A decisão ressalta que a maior flexibilidade não necessariamente acarreta ausência de subordinação, uma vez que o trabalhador pode realizar os serviços preenchendo todos os requisitos da relação de emprego, mesmo que de forma flexível, ainda mais com o instituto do teletrabalho, no qual o trabalho é prestado preponderantemente fora das dependências do empregador (TST, 2023, p. 22 - 23).

Adentrando à análise dos pressupostos da relação de emprego, a 6ª turma do TST concluiu pela presença de todos na relação entre a motofretista e a plataforma digital *iFood*. No tocante à presença da pessoalidade, os julgadores destacaram o fato de que não constou nos autos a possibilidade de a reclamante ser substituída por outra pessoa durante o exercício do seu trabalho, ressaltando o caráter infungível da relação. A respeito da onerosidade, o Tribunal constatou sua presença argumentando que a reclamante prestou serviços com o objetivo de receber o pagamento em dinheiro. O preenchimento da não eventualidade, por sua vez, foi constatado com o argumento de que a manutenção do cadastro pela reclamada e a continuidade da fiscalização dos serviços (controle de avaliações no *app*) realizados indica que a prestação de trabalho era tutelada de forma permanente, o que não significa que o trabalho era contínuo, e sim que a relação jurídica contratual entre as partes era contínua (TST, 2023, p. 7 - 8).

Por fim, os julgadores, ao tratarem da questão da subordinação jurídica, ressaltaram que, embora a programação de algoritmos seja uma forma inovadora na organização

da atividade empresarial, equivale, no que concerne à subordinação, aos meios diretos e pessoais, uma vez que é uma forma de exercício do poder de organização, na medida em que estabelece previamente as variáveis importantes à execução do serviço. Assim, os algoritmos têm a função de organizar e dirigir a prestação de serviços dos trabalhadores, por meio de um aplicativo, que é referendado pelos usuários justamente porque confiam nas diretrizes estabelecidas pela empresa. Além disso, os Ministros destacaram que a subordinação jurídica não é afastada pelo empregado recusar algumas entregas, tendo em vista que há previsão, pelo artigo 452-A, §3º, da CLT, no âmbito do trabalho intermitente, de que a recusa de certo serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação (TST, 2023, p. 28 - 29).

Partindo para a análise das decisões do TRT da 5ª Região, insta citar o processo de nº 0000602-95.2024.5.05.0612, em que a 4ª turma do Tribunal reformou a sentença de primeiro grau para reconhecer o vínculo empregatício entre o *iFood* e um entregador. Os desembargadores da 4ª turma, a respeito do preenchimento do elemento da não eventualidade, salientaram que esse requisito pode ser analisado sobre dois prismas: o trabalho ser habitual; ou o serviço prestado ser vinculado às atividades normais do empregador. Com isso, destacaram que, mesmo não havendo a fixação de dias ou horários específicos para a realização das atividades, é inegável que as tarefas desempenhadas pelo reclamante estavam integradas ao núcleo da atividade econômica da plataforma, de modo que essa questão não é, por si só, suficiente para afastar o requisito da não eventualidade. Nesse contexto, observaram que no contrato de trabalho intermitente, previsto no ordenamento jurídico, é permitido que a prestação de serviços ocorra de forma não contínua, com alternância de períodos de atividade e inatividade, com fulcro no § 3º do art. 443 da CLT (TRT-5, 2024).

Os magistrados, no tocante à presença da subordinação jurídica, reconheceram que a atuação do *iFood* vai muito além da mera intermediação entre entregadores e usuários. Segundo eles, a plataforma organiza e controla a atividade dos entregadores de forma direta e centralizada, desde o momento do cadastro até a distribuição das entregas, realizadas por meio de critérios estabelecidos por um algoritmo próprio. Além disso, é a própria empresa quem determina o valor das corridas, a forma de remuneração e as condições para o desempenho da atividade, deixando ao entregador pouca ou nenhuma margem de decisão (TRT-5, 2024).

Os desembargadores também destacaram que, mesmo que o trabalhador possa escolher quando se logar no aplicativo, isso não afasta a subordinação jurídica, pois o artigo 452-A, § 3, da CLT, que trata sobre o trabalho intermitente, prevê que "*A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente*". Ademais, verificaram que a empresa prevê critérios de desempenho, como as rotas finalizadas, o tempo da entrega, a avaliação realizada pelos clientes etc. Esses critérios, portanto, influenciam na nota de avaliação do entregador e, conseqüentemente, na manutenção do seu cadastro, uma vez que menores avaliações acarretam sanções ou até mesmo o cancelamento do cadastro. Desse modo, a autonomia do entregador é fantasiosa, na medida em que poderá ser desativado da plataforma, caso não tenha boas avaliações (TRT-5, 2024).

Nesse viés, a 1ª turma do TRT-5 também reconheceu o vínculo de emprego entre um entregador e a plataforma *iFood* no processo de nº 0000411-50.2023.5.05.0009 (RORSum), reformando a sentença de primeira instância (TRT-5, 2024). Assim, a relatora do processo, desembargadora Luiza Lomba, afirmou que as novas atividades empresariais e os modos de prestação de serviços pela sociedade digital e globalizada não afastam a imperatividade da legislação trabalhista, uma vez que o Direito do Trabalho tem como norte o princípio da primazia da realidade sobre a forma (o princípio do contrato-realidade), que prega que a realidade fática é mais relevante do que o invólucro formal ajustado pelas partes (TRT-5, 2024).

Os desembargadores também observaram que o entregador do *iFood* é subordinado e dependente economicamente da empresa, pois, conforme pontuaram, o funcionamento do aplicativo é regido por algoritmos previamente definidos que impõem comandos que determinam a forma como o trabalho é efetuado, do início ao fim, incluindo até mesmo a quantidade de corridas que receberá em função do tempo de acesso à plataforma. Inclusive, fizeram menção à prova emprestada do TRT da 3ª Região que comprova, na prática, a penalidade ao entregador quando ele fica um período sem se conectar ao *app*, apesar de a plataforma não ser clara a respeito (TRT-5, 2024).

Adicionalmente, também discorreram sobre os termos de uso, que mostram que a plataforma controla a prestação de serviços por meio da indicação das entregas, da distância a ser percorrida e do valor a ser recebido. Desse modo, estabeleceram a diferenciação das plataformas como *Airbnb* e Mercado Livre para o *iFood*, tendo em

vista que, no caso das primeiras, o próprio interessado disponibiliza o imóvel para aluguel ou anuncia a venda de produtos em seu favor. O *iFood*, por sua vez, se vale da disposição da força de trabalho do entregador para alcançar o seu objetivo, que é a entrega de pedidos efetuados por usuários aos restaurantes cadastrados, estabelecendo preços, forma de pagamento e demais condições do serviço (TRT-5, 2024).

Dessa forma, finalizada uma breve análise dos julgados do TST e do TRT da 5ª Região acerca da possibilidade de vínculo de emprego entre as plataformas digitais e seus entregadores/motoristas, o próximo capítulo tratará do processo da posição do STF no tema de Repercussão Geral 1.291, que também versa acerca desta problemática.

3.4.2 Análise da decisão do STF no (RE) 1.446.336 e a fixação do Tema 1.291

O processo escolhido como paradigma para a fixação do Tema de Repercussão Geral 1.291 do STF teve origem no processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067, que versou sobre a postulação, por parte da Reclamante, da existência de vínculo empregatício com a plataforma *Uber*. Inicialmente, o juízo da 67ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro decidiu pela improcedência dos pedidos da Reclamante, afastando a existência do vínculo de emprego, sob o argumento de que a Reclamante possuía autonomia na prestação dos serviços, podendo escolher livremente os horários, a carga horária e os locais onde atuaria, bem como detinha a opção de trabalhar simultaneamente para outros aplicativos concorrentes (67ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, 2019).

Com isso, a Reclamante interpôs um recurso ordinário buscando reformar a sentença de primeiro grau e obteve sucesso, tendo em vista que a 7ª Turma do TRT da 1ª Região reconheceu a existência de vínculo empregatício com a plataforma digital, abordando a presença dos elementos da relação de emprego no caso concreto, com enfoque na influência da subordinação algorítmica para configurar o poder diretivo e organizacional da *Uber* (TRT-1, 2021). A plataforma, por sua vez, irresignada com a referida decisão, interpôs recurso de revista ao TST, que, por meio de sua 8ª Turma, manteve o acórdão do Tribunal Regional, com base nos seguintes fundamentos:

- 1) quem organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmica próprias é a UBER; 2) Quem fixa o preço

da corrida, cadastra e fideliza o cliente é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita/deferente o cadastramento e o descredenciamento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro. Quem estabelece o valor de cada corrida, a porcentagem devida, a concessão de descontos aos clientes é a UBER, tudo sem a interferência do motorista dito parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital; 5) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 6) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 7) O credenciamento do motorista é feito on line (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 8) a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado conforme essa classificação é definida pela empresa; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas (TST, 2023).

Dessa forma, a *Uber*, alegando violação aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, interpôs, em face do acórdão do TST, o Recurso Extraordinário nº 1.446.336. Assim, em decorrência das decisões divergentes que o Poder Judiciário vem dando à matéria, o STF, com o intuito de preservar a segurança jurídica, manifestou-se pela Repercussão Geral do tema sobre a possibilidade de vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativo e as empresas criadoras e administradoras das plataformas digitais (STF, 2024).

Até a data de depósito desta Monografia, contudo, o STF ainda não havia fixado a tese sobre o referido tema, de modo que a situação se mantém, até então, aguardando julgamento. Logo, se faz necessário avançar para a análise do próximo capítulo, que versará sobre as consequências da ausência de vínculo de emprego para os entregadores/motoristas do *iFood* e de outras plataformas digitais.

4 CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO PARA OS ENTREGADORES/MOTORISTAS DO IFOOD E DE OUTRAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Como já visto, o Direito do Trabalho, que tem como principal escopo a proteção social do trabalhador em face do poder econômico do empregador, representou o progresso humanista das relações concernentes ao capital e ao trabalho. Os novos modos de organização trabalhistas oriundos do início do século XXI (as plataformas digitais são o principal exemplo), contudo, desafiaram os avanços obtidos pelos trabalhadores. Fomentadas pelos princípios neoliberais e pela globalização, essas novas formas digitais de organização do trabalho têm provocado uma desestruturação/mitigação do Direito do Trabalho, acarretando a supressão de garantias fundamentais à dignidade do trabalhador, como a limitação da jornada, e do direito ao repouso e ao descanso. Desse modo, ao flexibilizar ou até mesmo excluir a aplicação das normas trabalhistas protetivas, as plataformas digitais colaboram para a precarização e para a exclusão social de uma parcela significativa da classe trabalhadora (Baracat, Ferreira e Nepomuceno, 2024, p. 196).

Nesse sentido, é necessário se ater às duas características presentes no capitalismo de plataforma: a precarização do trabalho e o modelo de negócios. A precarização das condições laborais, também chamada de *exploitation*, se faz presente por meio de contratos laborais de curto prazo ou intermitentes, mas com a classificação dos trabalhadores como autônomos, o que promove a redução dos salários, a não recepção de benefícios e a intensificação da jornada de trabalho, potencializada pela fantasiosa flexibilização. O modelo de negócios das plataformas, por sua vez, é integrado ao setor de *venture capital*, de modo a integrar o portfólio de fundos de investimentos voltados a esse tipo de empreendimento. Outrossim, observa-se como principal consequência desse modelo a procura pelo monopólio ou pelo oligopólio dos mercados, com o intuito de acelerar rapidamente o crescimento da empresa e maximizar o retorno financeiro dos investidores em um curto período de tempo, representando, portanto, uma dinâmica de curtoprazismo, marcada por uma postura agressiva de corte de gastos para impulsionar os ganhos (Kalil, 2020, p. 80).

Assim, o modelo de trabalho da contemporaneidade é marcado pela insegurança, pela flexibilidade e pela fragilidade, de modo que o novo modelo produtivo intensificou o

fenômeno da "precarização" das relações trabalhistas. O aumento do trabalho precário possui relação com o crescimento do desemprego, já que a história mostra que o sustento e a estabilidade econômica do indivíduo advêm do trabalho subordinado (Fincato e Wüsh, 2020, p. 52).

Ademais, a realidade fática mostra uma superexploração do labor humano sob as vestes de autonomia e empreendedorismo. Esse tipo de superexploração, aliás, é visualizada com o sucesso econômico das empresas detentoras das plataformas digitais, uma vez que o crescimento delas faz com que mais pessoas queiram aderir a esses serviços intermediados por aplicativos (Castro, 2021, p. 169).

Este capítulo, portanto, será responsável por abordar as consequências da ausência de vínculo de emprego entre os trabalhadores inseridos no capitalismo de plataforma, dando uma especial ênfase à *uberização* do trabalho. Com isso, a visão trazida neste capítulo será a do Direito do Trabalho como um instrumento civilizacional de mitigação da realidade fática de precarização do modelo econômico contemporâneo, servindo como meio de proteção dos trabalhadores.

4.1 DIFERENÇAS ESSENCIAIS ENTRE O TRABALHADOR AUTÔNOMO E O EMPREGADO CELETISTA

Inicialmente, a relação de trabalho é um gênero, do qual a relação de emprego é uma de suas espécies, assim como o trabalho eventual, o autônomo, o avulso etc. Desse modo, apenas a relação de emprego, que é aquela que se enquadra nos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, é objeto de análise do Direito do Trabalho, de modo que as outras relações de trabalho são regradas pelo Código Civil (CC) ou por uma legislação especial (Schiavi, 2023, p. 173).

Dessa forma, configura-se o liame jurídico de trabalho quando as partes envolvidas ocupam posições opostas, em que uma delas oferece sua força laboral e a outra retribui esse dispêndio de energia com uma contraprestação de natureza pecuniária. A relação de emprego, por sua vez, se estabelece quando, além dos pressupostos que inerentemente identificam o vínculo de trabalho (prestação do trabalho somada com a contraprestação pelo trabalho), está presente uma série de outros elementos (Martinez, 2024, p. 143).

Assim, no cenário sócio jurídico da contemporaneidade, entre as diversas figuras laborais que se aproximam da do empregado, o trabalhador autônomo é aquele que possui maior generalidade, extensão e importância. As relações autônomas de trabalho, aliás, não são uniformes, uma vez que possuem um leque grande de incidência em diversos casos, tendo, inclusive, até mesmo uma razoável distinção entre si (Delgado, 2019, p. 397).

Ademais, Mauro Schiavi (2023, p. 176) elenca situações típicas que servem como indícios de que a relação estabelecida entre as partes possui natureza autônoma:

- a) fixação do preço do serviço pelo próprio trabalhador;
- b) inexistência de jornada predeterminada de trabalho;
- c) correr o trabalhador o risco de sua atividade;
- d) não estar o trabalhador inserido na dinâmica empresarial, tampouco sua atividade ser necessária e permanente ao tomador de serviços.

Nesse viés, a relação de trabalho autônomo diferencia-se da relação de emprego pela ausência do elemento da subordinação e, eventualmente, da pessoalidade. A diferença principal entre as duas relações, contudo, reside na subordinação, tendo em vista que o trabalhador autônomo, por essência, é aquele que labora sem subordinação em relação ao tomador de serviços. Desse modo, o conceito de autonomia representa a antítese da subordinação, já que evidencia que o próprio prestador é que firma e concretiza, rotineiramente, o modo de realização dos serviços pactuados. Na subordinação, portanto, a direção principal da forma de prestação de serviços é feita pelo tomador, enquanto que, na autonomia, essa direção permanece com o prestador de trabalho (Delgado, 2019, p. 397).

Embora haja a tentativa de diferenciar a autonomia da subordinação, a realidade dos fatos mostra que, em muitos casos, por meio de palavras e expressões maquiadas, a autonomia é utilizada como um subterfúgio para mascarar uma relação pautada pela subordinação. Assim, ao contrário de “ordem”, passaram a falar em “orientação”; no lugar de “satisfações ao empregador”, colocaram o termo “expedições de relatório”; ao invés de “cumprimento de horário de trabalho”, escolheram “pontualidade profissional”. Nesse contexto, os falsos autônomos continuam sob a incidência da subordinação, mas, com o objetivo de garantir a continuidade dos serviços, dizem-se plenamente independentes. A Justiça do Trabalho, portanto, ao analisar o ato

negocial, poderá entender que o suposto contrato de trabalho autônomo na verdade é um contrato de emprego mascarado, de modo que, o que foi formalmente ajustado pode, na realidade, não ter ocorrido (Martinez, 2024, p.139 - 140).

Nesse diapasão, a ordem jurídica não permite que a contratação do trabalho de pessoa física, com a presença dos elementos da relação de emprego, não seja regida pelo conjunto normativo mínimo que assegura a dignidade mínima do ser humano na seara da vida individual e socioeconômica. Com isso, os princípios constitucionais da valorização do trabalho e do emprego, da centralidade do ser humano na ordem jurídica, da dignidade da pessoa humana, da igualdade substancial, da justiça social, da garantia da segurança e do bem-estar dos seres humanos, utilizados de forma isolada e, especialmente, em conjunto, reforçam a inaceitabilidade de fórmulas de relação de emprego que excluem esse vínculo do instituto civilizatório mínimo estabelecido pela ordem jurídica vigente (Delgado, 2019, p. 399).

Dessa forma, percebe-se que o trabalhador autônomo diferencia-se do empregado celetista, principalmente pela ausência do requisito da subordinação e, em alguns casos, da pessoalidade. Assim, o impacto principal entre essas figuras reside no fato de que o trabalhador autônomo é regido pelo Código Civil ou por leis especiais, enquanto que o empregado é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. O próximo tópico, portanto, conecta-se ao atual, tendo em vista que abordará os pormenores da classificação jurídica da relação entre entregadores e motoristas plataformizados como trabalhos autônomos, dando enfoque às fragilidades das garantias trabalhistas advindas dessa relação.

4.2 A FRAGILIDADE DE GARANTIAS TRABALHISTAS DO TRABALHADOR ENTREGADOR DE PLATAFORMAS DIGITAIS

De antemão, é possível observar que as plataformas digitais promovem a construção de uma posição que inviabiliza a possibilidade de configuração de vínculo jurídico ou legal, tendo em vista que acreditam que o direito e os institutos jurídico-legais existentes não são apropriadamente aplicáveis para o tipo de modelo de negócios plataformizado. Assim, a linha de pensamento exteriorizada e reprisada é a de que se trata de uma inovação empresarial, de modo que os institutos legais atuais não se

encaixam nesses casos (Leme, 2022, p. 20).

Com isso, as plataformas digitais frequentemente utilizam modelos contratuais de prestação de serviços que envolvem trabalhadores autônomos (empreendedores) ou informais. No Brasil, a informalidade do trabalho em plataformas digitais é a forma jurídica de contratação predominante, seguida pelo uso, em menor escala, do modelo de pequeno empreendedor, representado pela figura do Microempreendedor Individual (MEI) (Machado, 2022, p. 165).

Nessas plataformas, como consequência da classificação dos seus trabalhadores como autônomos, muitos riscos empresariais são transferidos para essa categoria, como os cancelamentos de chamadas, o tempo de espera sem remuneração e o risco de doenças ou acidentes, bem como os custos com equipamentos e veículos. (Oliveira, 2021, p. 153)

Embora os entregadores sejam considerados livres para escolher seus horários de ativação e desativação, as baixas remunerações os forçam a trabalhar o máximo possível de horas. Além disso, ressalta-se que, mesmo sendo classificados como autônomos, não possuem autonomia para definir o valor de seu serviço, recusar clientes ou avaliar a plataforma com a qual colaboram. (Oliveira, 2021, p. 153)

Desse modo, o trabalho por plataformas digitais, independentemente da empresa sob análise, apresenta um ponto em comum no mercado de trabalho brasileiro, que é a precarização das condições laborais. Esse percalço existe em decorrência da ausência de vínculo de emprego no âmbito das plataformas digitais, o que acarreta a falta completa de garantias trabalhistas e previdenciárias aos trabalhadores desse setor (Gusmão, 2020, p. 192).

Outrossim, esses trabalhadores têm seus rendimentos interrompidos, em situações como adoecimento, descanso, férias ou problemas com os instrumentos de trabalho. Então, para garantir sua sobrevivência, acabam trabalhando por extensas horas, bem como sacrificam períodos de descanso, intensificam suas jornadas e seguem rigorosamente as diretrizes impostas pela empresa (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 95).

Nesse viés, o serviço prestado por esses trabalhadores é desprovido de qualquer proteção social, de modo que não haverá assistência por parte da empresa em situações de acidente de trabalho; não há a segurança de uma renda mínima mensal,

independentemente das horas trabalhadas; os períodos de trabalho não são contabilizados para fins previdenciários, bem como as plataformas não fazem nenhum recolhimento para a previdência social (Gusmão, 2020, p. 192).

Com isso, a caracterização do trabalhador de plataforma como autônomo, em conjunto com contratos calcados em tarefas, implica a fragilidade de garantia de salário, bem como o desprovisionamento de qualquer garantia de direito trabalhista. Assim, a grande inovação trazida pelas novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) é a possibilidade de que as empresas usem as ferramentas tecnológicas, por meio de algoritmos, como instrumentos sofisticados de controle da força de trabalho, tendo como exemplos o registro em tempo real da execução de tarefas, velocidade, localização e movimentos realizados, além da medição das avaliações (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 90 - 91).

Desse modo, as novas formas de trabalho inseridas no capitalismo de plataforma mostram, de maneira concreta, a influência da tecnologia sobre a estrutura das relações laborais. Nesse passo, visualiza-se o surgimento de postos de trabalho destituídos de qualquer proteção legal, permeados em uma lógica que se desvincula dos moldes tradicionais de organização do trabalho. Nessa nova dinâmica, em que pese os trabalhadores possuam, na teoria, maior liberdade para definir seus próprios horários, a realidade dos fatos evidencia que essa flexibilidade caminha lado a lado com a dependência e com a precariedade. Com isso, a principal consequência do entendimento de que o trabalhador não é empregado é o seu enquadramento como autônomo, deixando-o completamente desprotegido (Kalil, 2020, p. 265-267).

Além disso, as grandes empresas se beneficiam da propaganda de que os trabalhadores estão se autogerindo. No entanto, na prática, as plataformas digitais controlam todo o processo, estabelecem os formatos precisos dos contratos de trabalho, realizam os pagamentos, coordenam, ameaçam e dispensam trabalhadores. Desse modo, a sujeição a essas condições contrasta frontalmente com a divulgação da autogestão e da autorresponsabilidade do trabalhador de plataforma digital (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 96).

Com isso, é relevante falar sobre o "capitalismo da emoção", que é caracterizado por abusar da ideia de liberdade. Inicialmente, durante o período do capitalismo cognitivo, foi constatado que a racionalidade era usada como um meio de coação, porém ia de encontro ao limite biológico do indivíduo. Dessa forma, houve a substituição do

sentimento pela emoção, que, inserida no processo econômico de produção de bens imateriais com o escopo de aumentar estrategicamente a produtividade e o rendimento, formou o “capitalismo da emoção”. Desse modo, passa-se a utilizar de forma precisa as qualidades da emoção, dinâmica, situacional e performativa, de maneira oposta ao sentimento, que não se deixa dominar, já que não possui a performatividade. Conclui-se, assim, que a ideia de liberdade permeia dar livre curso às emoções, de modo que o capitalismo da emoção extrai esse elemento de liberdade para que o indivíduo consuma ou, no âmbito laboral, para que trabalhe mais (Leme, 2018, p. 62).

Nesse viés, é possível observar que o controle sobre as palavras reflete, em última instância, o controle sobre o poder, na medida em que, aquele que o detém, escolhe os termos, estabelece as regras e até molda o próprio Direito. Na contemporaneidade, esse poder está fortemente atrelado ao controle da programação/ algoritmo. Sendo assim, a dominação, o poder, o biopoder, a biopolítica, o comando da psique humana e a biopsicopolítica possuem como instrumento de expansão a utilização da linguagem. Assim, o chamado “capitalismo da emoção” explora esse mecanismo ao transformar os sentimentos e as emoções em palavras, com o objetivo de dominar, tendo como exemplo evidente desse fenômeno a figura do “empresário de si mesmo” (Leme, 2018, p. 142).

Prosseguindo na análise de como o jogo de palavras pode influenciar nos fatos sociais, Ana Carolina Paes Leme (2018, p. 142) mostra como a *Uber*, empresa de plataformas digitais, se valeu da ideia de autonomia e liberdade para mascarar a titularização dos direitos trabalhistas dos motoristas:

Ao longo da dissertação foi possível verificar que essas bandeiras, contendo expressões marcantes e muito diretas como "Eu dirijo e ganho o meu dinheiro"; "Eu dirijo no meu tempo livre"; "Eu dirijo e ganho toda semana"; "Seja seu próprio chefe" ; "Dirija quando quiser"; "Sem escritório, nem chefe"; "Trabalhe com a Uber quando quiser"; "Eu dirijo e sou minha própria chefe"; "Eu dirijo para pagar a escola do meu filho"; "Eu dirijo pelo futuro da minha filha"; "Eu dirijo para me dedicar à música." , "Eu dirijo para pagar a mensalidade da minha faculdade"; "A Uber não é uma empresa de transporte" e "A Uber não é um aplicativo de táxi", surtiram efeitos tanto nos motoristas, como nos consumidores e até nas instituições. Tais frases deixaram dúvidas nas pessoas quanto aos trabalhadores serem titulares de direitos trabalhistas.

O objetivo principal, portanto, deve ser assegurar imediatamente a garantia, por meio da empresa e/ou do Estado, de um conjunto mínimo de proteção para os

trabalhadores de plataformas. Ademais, essa questão deve ser resolvida sem negligenciar a formalização do maior número possível de trabalhadores sob a forma jurídica mais protetiva: o vínculo empregatício (desde que estejam presentes os pressupostos da relação de emprego) (Gusmão, 2020, p. 197).

Desse modo, em decorrência da ausência de vínculo de emprego e da incidência nociva do já citado conceito de “capitalismo da emoção”, a precariedade caminha lado a lado com o modo de prestação dos serviços dos trabalhadores plataformizados. Sendo assim, o próximo tópico aprofundar-se-á na análise da precariedade nesse âmbito laboral, tratando da análise de julgados envolvendo acidente de trabalho no âmbito laboral das plataformas digitais.

4.3 ANÁLISE DE JULGADOS ENVOLVENDO ACIDENTE DE TRABALHO NO ÂMBITO LABORAL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais e os aplicativos de *delivery* estimulam a maior eficiência possível na prestação de serviço dos motoristas/motofretistas, de modo a suprir o alto número de pedidos realizados. Com isso, o próprio algoritmo das plataformas serve como um instrumento para que os motofretistas atinjam as metas estabelecidas de entrega, por meio do fomento ao aumento da velocidade do automóvel durante o serviço, colocando, portanto, essa classe de trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade (Mairink e Marinho, 2022, p. 11).

Nesse viés, a 3ª Turma do TST foi impelida a se manifestar no processo nº TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002, que versou sobre um caso em que houve um acidente de trânsito envolvendo um motorista da *Uber* (após um desentendimento no trânsito, houve tiros disparados de arma de fogo por um motoqueiro que resultaram na morte do trabalhador), enquanto estava logado no *app*. Assim, a controvérsia principal desse caso girou em torno da competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos dessa natureza, bem como da caracterização da responsabilidade civil da empresa detentora da plataforma digital nos casos de acidente de trabalho (TST, 2021, p. 18 - 37).

Ainda sobre o caso supracitado, no tocante à fixação da competência, a 3ª Turma do TST destacou que a competência material da Justiça do Trabalho é estabelecida

mediante o pedido e a causa de pedir, ou seja, é fixada em decorrência da relação de trabalho mantida pelas partes, conforme o estabelecido na Emenda Constitucional nº 45/2004. Dessa forma, nesse processo, o pedido do Autor foi o pagamento de indenização por danos morais e materiais advindos de um acidente sofrido na condição de motorista de aplicativo, de modo que o TST preservou a competência da Justiça do Trabalho, sustentando que a pretensão do Autor estava fundada na relação de trabalho mantida com a empresa *Uber*, na condição de trabalho autônomo e com a execução de serviço realizado com personalidade (TST, 2021, p. 19).

Ademais, a respeito da caracterização da responsabilidade civil, a Corte entendeu pela sua objetivação no caso em comento, valendo-se do art. 927, parágrafo único do Código Civil (CC), que dispõe sobre a responsabilidade calcada na teoria do risco, isto é, atribui a responsabilidade de indenizar àquele que exerce certa atividade que gera risco ou perigo de dano a terceiro. Além disso, também utilizaram o art. 735 do CC, que prevê que a responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é afastada em decorrência de culpa de terceiro (TST, 2021, p. 38).

Nesse viés, embora o TST tenha afirmado que a responsabilidade civil do art. 735 do CC possa ser afastada nos casos em que o acidente acontece por fato de terceiro inevitável, imprevisível e que não guarde relação com o transporte (equiparação com um fortuito externo), entendeu que não havia afastamento da responsabilidade no caso em discussão. Desse modo, os Ministros adotaram o posicionamento de que o desentendimento no trânsito não é passível de equiparação com o fortuito externo, tendo em vista que possui conexão com a atividade perigosa e estressante de transporte nas grandes cidades, inserindo-se portanto, nos riscos do próprio deslocamento. Assim, a 3ª Turma do TST deu provimento ao Recurso de Revista, reconhecendo a responsabilidade objetiva da empresa *Uber* e determinando que o TRT de origem realizasse o exame do pedido de indenização por danos materiais e morais advindos do acidente sofrido pelo motorista (TST, 2021, p. 39 - 45).

Destaca-se também decisão da 1ª Turma do TRT-13 no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000603-16.2023.5.13.0023, que buscou reformar uma sentença que condenou o *iFood* ao pagamento de indenização de danos materiais e morais decorrentes do acidente de trabalho de um *motoboy* vinculado a ele. No caso em discussão, o acidente sofrido pelo *motoboy* ocorreu durante a prestação das entregas realizadas no aplicativo, acarretando sequelas permanentes, com redução

da capacidade laborativa em torno de 20% para o pé direito (TRT-13, 2024, p. 8 - 11). Outrossim, o referido Tribunal, da mesma forma que a 3ª Turma do TST, entendeu pela manutenção da competência da Justiça do Trabalho. Desse modo, utilizou o fundamento de que o art. 114, I e IV, da CRFB/88 refere-se à relação de trabalho em sentido amplo, de modo que o acidente de trabalho, mesmo que ocorra na hipótese de trabalhador autônomo (o reclamante não requereu o reconhecimento do vínculo de emprego nesse processo), deve fazer parte do rol de competências da Justiça do Trabalho (TRT-13, 2024, p. 3).

Partindo para a análise do mérito do recurso, os julgadores entenderam que, nos casos em que o âmbito laboral cause maiores riscos para o trabalhador, a responsabilidade pelos danos advindos de acidente de trabalho é objetiva, ou seja, não necessita da análise de culpa, conforme estabelecido no art. 927, parágrafo único, do CC. Com isso, os desembargadores aplicaram esse entendimento ao caso do *motoboy* do *iFood*, pois argumentaram que a atividade realizada pelo trabalhador era exposta a riscos maiores relacionados a infortúnios no trânsito, rechaçando, assim, a possibilidade de excludente de fato de terceiro e condenando, por maioria, a empresa ao pagamento da indenização por danos materiais e morais (TRT-13, 2024, p. 8 - 16).

Continuando na análise de julgados envolvendo acidente de trabalho nas plataformas digitais, insta citar a decisão da 2ª Turma do TRT-4 no processo 0020463-77.2021.5.04.0102 (ROT), que tratou sobre o acidente de trabalho de um *motoboy* vinculado ao *iFood* e à SIS Moto Entregas Express Serviços - EIRELI. Apesar de o acórdão ter declarado a anulação da sentença com o retorno dos autos para o juízo *a quo* por conta de não apreciação de provas, trouxe uma questão interessante para o deslinde deste trabalho, pois estabeleceu que o reconhecimento do vínculo de emprego com as plataformas digitais não é uma condição fundamental para determinar a competência da Justiça do Trabalho nas questões envolvendo acidente de trabalho de trabalhadores plataformizados (TRT-4, 2024, p. 2 - 3).

Assim, os julgadores fixaram o entendimento de que, embora possa não ser reconhecido o vínculo de emprego, a Justiça do Trabalho não engloba em suas competências apenas esse tipo de relação jurídica, e sim todas as relações de trabalho, inclusive a condição de trabalhador autônomo. Desse modo, os desembargadores decidiram que a relação de emprego não deve ser um pressuposto para se analisar os pedidos indenizatórios decorrentes de acidente de trabalho, tendo

em vista que a responsabilidade civil pode ocorrer em uma relação de trabalho não empregatícia, mas que faça parte da competência material da Justiça do Trabalho (TRT-4, 2024, p. 3).

Diante da análise dos julgados expostos, entende-se que a Justiça do Trabalho possui a competência material para dirimir as questões envolvendo acidente de trabalho de trabalhadores plataformizados, uma vez que, mesmo nos casos de ausência de relação de emprego, a Justiça do Trabalho detém a competência para julgar todas as relações de trabalho, em sentido amplo, e não somente aquelas que configuram vínculo de emprego. Ademais, ressalta-se que os acidentes de trabalho de motofretistas acarretam responsabilidade objetiva da empresa detentora da plataforma digital, por conta da aplicação da teoria do risco, conforme o art. 927, parágrafo único do Código Civil. Assim, o próximo tópico será responsável por aprofundar a análise da precarização da relação laboral dos trabalhadores plataformizados, com enfoque na questão da *uberização* do trabalho.

4.4 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO COMO PRECURSORA DA PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL

Primeiramente, ressalva-se que, apesar de o presente trabalho ser pautado e focado na possibilidade do vínculo de emprego dos entregadores do *iFood*, é fundamental estudar o modelo de negócios da *Uber* para entender a forma de trabalho nas plataformas digitais, tendo em vista que esta última empresa foi a precursora e a referência desse modelo de negócio.

Com isso, cumpre destacar os apontamentos feitos em palestra sobre a uberização do trabalho por Rodrigo Carelli (2017), na qual ele descreve a evolução do modelo de trabalho ao longo dos anos. Na antiguidade, a escravidão era a técnica mais comum de apropriação de trabalho, uma vez que era a mais apropriada para o sistema de organização da sociedade naquele período histórico. Assim, havia a cultura de que o trabalho não poderia ser efetuado pelo ser humano com dignidade, isto é, o cidadão não poderia laborar, na medida em que a noção de trabalho permeava um trabalho braçal e não intelectualizado. Desse modo, quando um trabalhador livre, naquela época, cedia a sua mão de obra, era classificado como um objeto, tanto que o Direito

Romano abarcava na legislação essa situação na parte concernente à locação de coisa, de modo que o trabalhador livre era “coisificado” pelo tempo de duração do trabalho.

No período da Idade Média, por sua vez, surgiu a figura do servo, de modo que, em decorrência da relação de vassalagem, o trabalhador passou a ser tido como um sujeito de obrigações e de direitos, ainda subsistindo, contudo, uma proximidade com a ideia de ser um objeto. Ademais, a passagem de escravo para servo foi justificada porque era mais adequada ao modo de produção da época (era economicamente mais interessante contratar um servo do que um escravo) e filosoficamente era mais justificado manter um servo do que um escravo, já que a Igreja Católica não conseguiu justificar o porquê de um filho de Deus ser escravizado. Nesse passo, saiu-se da ótica do trabalhador ligado ao dono para aquele ligado à terra (Carelli, 2017).

Com o passar do tempo, na Idade Moderna, houve o advento do capitalismo e da divisão do trabalho, em que, pela primeira vez, todo tipo de trabalho humano (as atividades intelectuais e as manuais) seria reunido na mesma classificação abstrata: trabalho. Outrossim, há o nascimento da ficção do trabalho abstrato, de modo que o trabalho seria desprendido da pessoa humana, podendo, portanto, virar uma mercadoria, ou seja, um bem quantificável e cambiável (pelo salário) (Carelli, 2017).

Desse modo, a necessidade imposta pela forma de organização da atividade econômica da época (“exército industrial de reserva”), originou os trabalhadores livres. Esse tipo de trabalho estruturava-se sob uma lógica de subordinação militarizada, pois o trabalho subordinado passou a ser a forma concreta de manifestação do trabalho livre, já que não seria viável um modelo em que o trabalhador escolhesse livremente quando prestar ou não seus serviços. Nesse contexto, o Direito do Trabalho emerge não apenas como um instrumento de proteção ao trabalhador, mas também como um mecanismo de regulação da concorrência e de manutenção do exército de mão de obra (Carelli, 2017).

Partindo para a análise do trabalho na contemporaneidade, no século XX, a organização do trabalho foi estruturada com base na lógica do chamado exército industrial, que era realizado em determinadas plantas, nas quais as linhas de produção eram divididas em etapas específicas, atribuídas a trabalhadores distintos, conforme os princípios do fordismo e do taylorismo. Esse modelo, contudo, foi superado em alguns países asiáticos, no qual se criou uma lógica de produção em

rede, conforme a ideia do toyotismo. Nesse sistema, houve o surgimento da terceirização moderna, uma vez que a empresa principal concentrava-se na realização da atividade-fim e terceirizava as atividades-meio para outras empresas. Entretanto, além da organização em rede, tornou-se necessário um elemento adicional: o uso do algoritmo, pois permite especificar às empresas contratadas como o produto deve ser realizado (Carelli, 2017).

Assim, com a revolução digital, esse controle algorítmico e em rede potencializa-se quase ao máximo, por conta do meio cibernético. Desse modo, há o novo fenômeno dos “*taskers*”, que são trabalhadores inseridos em uma *crowdsourcing*, que é caracterizada por uma multidão realizar uma tarefa. Com isso, o processo de trabalho é coordenado por gerentes que detêm o controle total sobre cada etapa, chegando-se ao máximo de abstração do valor do trabalho, tendo em vista que, em muitos casos, não se sabe quem produziu determinado produto (Carelli, 2017).

Nesse viés, as tecnologias de comunicação e de informação representam, então, um ponto central entre os diferentes instrumentos de acumulação criados pelo capitalismo financeiro atual, já que, é muito difícil encontrar modelos laborais em que não haja alguma forma de dependência do aparelho celular. Assim, em que pesem as teorias que acreditavam no fim do trabalho, da classe trabalhadora e do valor social do trabalho, a realidade fática vem demonstrando a crescente precarização do trabalho que permeia os mais variados tipos de trabalho, englobando desde trabalhadores da indústria de *software* até os trabalhadores de *call-center* e telemarketing (Antunes, 2020, p. 17-18). Dessa forma, vive-se em uma nova fase de hegemonia informacional-digital, por meio do poder do capital financeiro, que utiliza *smartphones*, celulares e *tablets* como formas de controlar, supervisionar e comandar essa nova etapa da ciberindústria contemporânea (Antunes, 2020, p. 19).

Nesse diapasão, o próximo subtópico prosseguirá na análise do modo de trabalho instaurado pela revolução digital, mas com atenção especial ao conceito de *uberização* e a sua popularização no modelo de negócios de plataformas digitais, sobretudo pela sua naturalização no âmbito laboral. Com isso, também será abordado como esse conceito se conecta com a publicidade do empreendedorismo, da independência e da liberdade, mas que, concomitantemente, promove uma casta de trabalhadores desprotegidos socialmente.

4.4.1 Conceito de uberização e sua popularização no modelo de negócios de plataformas digitais

O conceito de *uberização*, ao longo dos últimos anos, foi muito popularizado pela mídia e pelos estudos acadêmicos e tem como referência o exército global de milhões de motoristas trabalhando para uma mesma empresa. Nesse passo, se ultrapassada a barreira imaterial de reconhecimento das relações de trabalho entre empresas/aplicativos e trabalhadores, é possível observar que a empresa e a multidão possibilitaram a materialidade de um novo tipo de controle, de gerenciamento e de organização do labor. Sendo assim, a empresa *Uber* foi a responsável pela difusão de uma tendência mundial de informalização do trabalho ou, de forma mais precisa, da estabilização da categoria dos trabalhadores *just-in-time* (Abílio, 2020, p. 151).

Assim, a *Uber* representa um novo modelo de controle do trabalho, caracterizado pela lógica da programação e pela substituição do relógio pelo modelo do computador e do cálculo digital. Ao contrário do Taylorismo, em que o tempo era controlado por relógios, agora o controle ocorre ciberneticamente, de modo que a imagem do “homem máquina” de Charles Chaplin transforma-se na do “homem programável” retratado na série “Black Mirror” ou no livro “1984” de George Orwell. Essa mudança torna o trabalhador um sujeito aparentemente autônomo, livre para decidir quando trabalhar, mas, na prática, terá que realizar o serviço de forma permanente, já que o algoritmo o controla. Nesse sentido, a ideia de liberdade é programada, tendo em vista que há a reificação do trabalhador, que é reduzido a uma coisa. Além disso, há, também, uma mudança no vocabulário: não se chama mais de “empregado”, mas sim de “colaborador”, termo este que passa a ideia de igualar hierarquicamente quem presta o serviço e quem detém os meios de produção (Carelli, 2017).

Ademais, Carelli (2017) conceitua a realidade do trabalho da *Uber* como uma “aliança neofeudal”, em que os motoristas possuem a aparente autonomia para decidir a hora e o quanto vão trabalhar, mas que essa autonomia é mitigada pelo controle via precificação e pelo cumprimento dos objetivos traçados na programação. Nesse viés, a *Uber* funciona como uma pirâmide, já que os motoristas permanecem por volta de três a quatro meses e depois são ejetados, em decorrência das jornadas estafantes. Indo além, a liberdade prometida aos motoristas é imediatamente negada pela impossibilidade de emancipação, em decorrência da organização dos comandos e

das programações, tendo como exemplo a Impossibilidade de fidelização de clientes (os motoristas são proibidos de dar seu número aos clientes).

Desse modo, Ricardo Antunes (2020, p. 15) conceitua *uberização*: “processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.” Dessa forma, ela estabiliza o rebaixamento do trabalhador ao modelo *just-in-time*, ou seja, a um gerente subordinado, que corre os riscos e os custos de sua própria produção, sendo usado na medida em que o mercado o demanda. Nesse sentido, há transformações nos conceitos de dignidade, de direitos e de justiça social, uma vez que as proteções do trabalho estão sendo evaporadas. Assim, o cenário fático não versa apenas sobre a eliminação de direitos, e sim da redução do trabalhador a um fator de produção usado na exata medida das demandas do capital (Abílio, 2020, p. 151-152).

Outrossim, as supostas novas formas de organização do trabalho, marcadas pelo uso das novas tecnologias de informação e de comunicação e pelas empresas de plataformas digitais são, de fato, métodos de contratação e de gestão do trabalho, com o objetivo de esconder o assalariamento. O mascaramento do assalariamento é o fundamento desse método empresarial, na medida em que, por meio da aparência de autonomia, o capital procura ampliar o controle sobre o trabalho, regredindo à exploração e à sujeição (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 85 - 86).

Assim, as empresas de aplicativo, por meio dos ganhos e do controle sobre a produção, erradicam os custos do trabalho, concretizando o ápice do modelo de empresa enxuta, já que há um número diminuto de empregados, mas com milhares de “empreendedores” interligados. Há, desse modo, a transformação na forma como as empresas se apresentam legalmente, tendo em vista que a *Uber* rechaça a ideia de ser uma empresa de transporte, classificando-se como uma empresa de tecnologia. Com isso, essa mudança de classificação impõe efeitos e proteções jurídicas impactantes, já que a *Uber*, em tese, apenas proveria o serviço tecnológico, possibilitando o encontro entre a multidão de consumidores e de trabalhadores (Abílio, 2020, p. 156 - 157).

Com efeito, a *uberização* difundiu-se para outras plataformas digitais, incidindo também nas relações com os *motoboys*/motofretistas, o que envolve o cerne da atividade principal do *iFood*, sendo, portanto, relevante para o presente trabalho. Para

Ludmila Costhek Abílio (2020, p. 161-162), essa classe de trabalhadores exerce uma atividade socialmente invisível, insalubre, discriminada e de alta periculosidade, mas que é, ao mesmo tempo, fundamental para a circulação de informações que precisam se materializar para economizar o tempo de outros trabalhadores. Além disso, para o motofretista, os aplicativos, de forma inicial, mostraram-se como uma forma de se libertar da exploração da empresa terceirizada (que, em regra, detinha 40% do valor da entrega), com o intuito de ser um trabalhador autônomo, o que lhe proporcionou rendimentos maiores.

Ocorre que trabalhar autonomamente acarreta o abandono dos direitos e o enfrentamento da relação constante envolvendo concorrência e rendimentos: a proporção de um maior número de trabalhadores indica uma menor perspectiva de ganho e um maior tempo de trabalho. Então, o que antes parecia vantajoso tornou-se um grande desafio, devido ao crescimento da concorrência e da crise econômica, que serviram para estender e intensificar o tempo de trabalho, mitigar os rendimentos e adoecer a mente e o corpo do trabalhador (Abílio, 2020, p. 162 - 163).

Nesse diapasão, o intenso controle e gerenciamento algorítmico dos trabalhadores em plataformas digitais gera um meio ambiente de trabalho muito agressivo e com riscos à saúde e à qualidade de vida desses trabalhadores, o que atinge a sociedade em geral. Desse modo, o direito precisa levar em consideração essas questões, para regular as relações de trabalho das plataformas digitais e assegurar um meio ambiente de trabalho adequado (Schinestck, 2020, p. 114).

O próximo subtópico, em meio a esse debate da precarização do ambiente laboral dos trabalhadores plataformizados, analisará a Conferência Internacional do Trabalho número 113 da OIT, que teve como um dos temas centrais o debate sobre o trabalho decente na economia de plataforma.

4.4.2 Análise da Conferência Internacional do Trabalho número 113 da OIT e o debate sobre o trabalho decente na economia de plataformas

A OIT organizou, entre os dias 02 e 13 de junho de 2025, a 113ª Conferência Internacional do Trabalho, que contou com representantes de governos, empregadores e trabalhadores de 187 países, com o intuito de debater os principais

desafios e horizontes das relações de trabalho no mundo. Assim, uma das comissões centrais dessa conferência versou sobre a economia de plataformas digitais, tendo em vista que a OIT está prevendo, para 2026, uma proposta de convenção internacional que estabeleça direitos mínimos para os trabalhadores de plataformas digitais (Accarini, 2025).

Nesse sentido, o Ministro do TST Aloysio Corrêa da Veiga participou de uma das reuniões da conferência e ressaltou quatro questões essenciais para o trabalho em plataformas digitais: garantia de seguro contra acidentes, direito à desconexão, proteção previdenciária e fixação de um piso remuneratório mínimo. Ademais, também destacou a atuação da Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos que emergem no contexto atual do mercado laboral, o que promove um ambiente mais justo (ANAMATRA, 2025).

Assim, no dia 12/06/2025, a OIT (2025, p. 1 - 2) lançou um relatório contendo o texto da proposta de resolução e as conclusões do Comitê responsável pelo estabelecimento das normas acerca do trabalho decente na economia de plataformas. Em decorrência da ausência de tempo suficiente, o Comitê apenas analisou o texto das conclusões para submissão a uma convenção, bem como concordou com a forma, com os objetivos e com as definições das normas. Além disso, foi decidido que o referido tema deveria ser incluído na conferência de número 114, com previsão para ocorrer em 2026, para que haja uma segunda discussão e para que seja proferida uma convenção suplementada por recomendações acerca da temática.

Ademais, as conclusões voltadas à Convenção estabeleceram que os membros signatários deveriam obedecer aos seguintes princípios e direitos fundamentais no trabalho do trabalhador plataformizado. Em tradução livre¹, dispôs o documento (OIT, 2025, p. 4 - 5):

- a) liberdade de associação e efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva;
- b) eliminação de qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório;
- c) abolição efetiva de trabalho infantil;
- d) eliminação da discriminação relacionada ao emprego e à ocupação;
- e) um ambiente de trabalho seguro e saudável

¹ Na versão original: “a) *freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining*; b) *the elimination of all forms of force or compulsory labour*; c) *the effective abolition of child labour*; d) *the elimination of discrimination in respect of employment and occupation*; e) *a safe and healthy working environment*”.

Além disso, houve a adição de dois tópicos importantes para adesão dos membros signatários em relação ao ambiente de trabalho dos *gig workers*: garantia de saúde e de segurança ocupacionais; e prevenção à violência e ao assédio. No tocante à saúde e à segurança ocupacionais, foi previsto que os Membros deveriam prevenir acidentes ou doenças ocupacionais ocorridas por conta das longas horas de trabalho e dos períodos insuficientes de descanso. Em relação à violência e ao assédio, foi estabelecida uma norma que impõe aos Membros a tomada de medidas com vistas a evitar que o trabalhador plataformizado seja vítima de violência e de assédio no ambiente de trabalho, inclusive aqueles derivados da discriminação de gênero (OIT, 2025, p. 5).

Outrossim, o tópico de número 20 das conclusões voltadas à Convenção da OIT (2025, p. 6) é extremamente importante para a definição da problemática abordada no tópico 4.3 deste trabalho, que trata sobre a análise de julgados envolvendo acidente de trabalho nas plataformas digitais, em que uma das controvérsias principais gira em torno da competência para julgamento dessa matéria. Assim, há a previsão de que cada Membro deverá tomar medidas para classificar os trabalhadores plataformizados da forma correta, de modo a respeitar a existência de uma relação de trabalho, especialmente levando em conta a performance e a remuneração da atividade.

No tocante à remuneração dos trabalhadores, houve uma previsão importante estabelecendo diretrizes para os Membros signatários, de modo que estes deverão tomar medidas para assegurar que a remuneração, incluindo a realizada mediante o pagamento por peça, seja adequada; paga em moeda corrente ou na forma autorizada por leis, regulamentos ou convenções coletivas; paga integralmente e em dia. Em relação à seguridade social, foi estabelecido que os Membros deverão promover ações que possibilitem que os *gig workers* tenham acesso à seguridade social em um patamar não inferior ao dos trabalhadores que exercem atividades semelhantes (OIT, 2025, p. 6).

Além disso, as conclusões para a Convenção da OIT (2025, p. 7) previram que os sistemas automáticos das plataformas digitais deverão respeitar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, destacando principalmente aquilo que os sistemas

não poderão fazer. Restou assim descrito, em tradução livre² (OIT,2025, p. 7):

- a) Resultar em qualquer discriminação, seja direta ou indireta, contra um trabalhador de plataforma digital, incluindo a discriminação relacionada à remuneração ou ao acesso ao trabalho;
- b) Ter efeitos nocivos em relação à saúde e à segurança dos trabalhadores de plataformas digitais, incluindo o aumento de riscos aos acidentes e aos perigos psicossociais relacionados ao trabalho.

Por fim, o relatório contou com as conclusões voltadas a Recomendações Suplementares, de modo que foram estabelecidas diversas questões interessantes, entre elas a promoção, por parte das plataformas digitais, de acesso a instalações sanitárias e a água potável; previsão de que os Membros signatários deverão assegurar que os trabalhadores plataformizados recebam remuneração pelo menos equivalente ao salário mínimo legal ou negociado de outros trabalhadores que exercem atividade parecida; garantia de que os *gig workers* e as plataformas digitais participarão do financiamento da seguridade social, com o intuito de atender à justiça social e à equidade (OIT, 2025, p. 9 - 10).

Com isso, a OIT, por meio da Conferência de número 113, buscou estabelecer parâmetros mínimos de dignidade ao trabalhador plataformizado, ao prever diversas normas sobre os mais variados assuntos relacionados a essa classe, como inserção na seguridade social, padrão remuneratório, funcionamento dos sistemas automatizados/algoritmos, saúde e segurança ocupacionais, prevenção à violência e ao assédio, entre outros. Desse modo, o próximo subtópico prosseguirá na análise da realidade fática dos trabalhadores plataformizados, dando especial atenção à preponderância da insegurança econômica e da dependência algorítmica nesse ambiente de trabalho.

4.4.3 Insegurança econômica e dependência algorítmica como fatores preponderantes na relação de trabalho dos “Gig Workers”

Ana Christina Tavares Martins e Maria Geralda de Miranda (2017, p. 102) afirmaram

² Na versão original: “a) result in any direct or indirect discrimination against digital platform Workers, including in respect of remuneration or access to work; b) have harmful effects on the safety and health of digital platform Workers, including by increasing the risks of work-related accidents and psychosocial hazards”.

que a precarização laboral tem influência direta nas novas formas de trabalho, advindas das mudanças constantes do sistema capitalista. Desse modo, o capitalismo flexível contemporâneo, marcado por modalidades de contratação cada vez mais dinâmicas, faz com que haja a diminuição de salários e de direitos trabalhistas, a flexibilização das jornadas de trabalho e a implementação de novos modelos de remuneração variável.

Nesse viés, Clarissa Ribeiro Schinestsck (2020, p. 109 - 111) elenca os elementos característicos da forma de trabalho via aplicativos:

a) Controle por programação, comandos ou objetivos: o trabalhador precisa cumprir os objetivos traçados pelo sistema. O trabalho se apresenta como passível de ser locado.

b) Sujeito objetivo: há o surgimento do sujeito objetivo, capaz de se adaptar às mudanças de ambiente em tempo real para alcançar os objetivos que a programação ou o algoritmo lhe impõe. O dono do programa, do código-fonte, pode alterar os comandos a qualquer tempo, cabendo ao trabalhador adaptar-se às mudanças para alcançar os objetivos determinados pelo programa.

c) Liberdade programada: ao mesmo tempo que ao trabalhador é conferida certa liberdade para desempenhar suas atividades, tal liberdade é negada pela programação que vem estipulada pelo algoritmo. Nesse modelo da cibernética, os trabalhadores deixam de seguir as ordens que lhe são dadas, passando a observar as regras impostas pela programação, as quais podem variar, com o fito de serem alcançados os objetivos pretendidos pela plataforma.

d) Gestão por números ou recompensas: para que seja possível controlar efetivamente os trabalhadores na busca pelos objetivos da empresa, impõe-se uma gestão baseada em punições ou recompensas. O trabalhador que observa as regras do programa acaba recebendo premiações, ao passo que aquele que não segue à risca as regras impostas pelos comandos recebe punições. Essas punições ou recompensas são conferidas aos trabalhadores a partir de avaliação da performance do trabalhador. Para conseguirem uma boa avaliação, os trabalhadores precisam se mobilizar totalmente.

e) Mobilização total dos trabalhadores: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo o momento para cumprir os objetivos estabelecidos pela programação. A necessidade de alcançar os objetivos, aliada à insegurança do próprio trabalho, faz com que os trabalhadores se entreguem de forma total, no intuito de atingir os objetivos traçados pela programação. Note-se que os trabalhadores, nesse novo modelo são gerenciados por algoritmos e controlados por sistemas de geolocalização instalados em seus aparelhos celulares, os quais invadem até mesmo sua privacidade, permitindo que o controle esteja presente em todos os momentos de sua vida.

Assim, a subordinação e a gestão, embora haja momentos em que possam ser visualizadas (caso de greve mundial dos motoristas da *Uber*, por exemplo), são mascaradas, isto é, são difíceis de ser evidenciadas, pois se valem de instrumentos perenemente programados, automatizados e variáveis, que são abastecidos pelos

dados dos trabalhadores e dos consumidores. Outrossim, as empresas identificam-se como mediadoras da oferta e da procura, e não como contratantes, em que pese detenham os meios de controle absoluta sobre a distribuição do trabalho, do gerenciamento da produtividade, do acesso e do desligamento das plataformas e, principalmente, do valor do trabalho dos chamados “parceiros” (Abílio, 2020, p. 153 - 154).

Com isso, em 2021, foram realizadas pesquisas em Recife e no Distrito Federal para analisar as condições de trabalho dos entregadores de plataformas digitais. Foi constatado, nessas pesquisas, que as jornadas de trabalho eram demasiadamente longas, ultrapassando 10 horas diárias, em uma frequência de seis a sete dias por semana, o que ultrapassa os limites estabelecidos pela legislação trabalhista brasileira. Além disso, os entregadores afirmaram que se sentiam pressionados a continuar conectados à rede da plataforma digital, como uma forma de aumentar os seus ganhos, ressaltando a insuficiência de períodos de descanso ou para realizar refeições (Oliveira e Festi, 2023, p. 67).

Indo além, o entregador enfrenta condições de trabalho muitas vezes desfavoráveis, já que está exposto ao estresse do trânsito frequentemente, bem como à violência e ao sol escaldante. Outrossim, como a rapidez e a eficiência da entrega exercem um papel fundamental na avaliação do trabalhador pelos clientes, há uma pressão constante relacionada ao tempo. Por outro lado, no momento da entrega ao cliente, é comum que os entregadores se vejam diante de atitudes preconceituosas e moralmente degradantes, tanto por parte dos clientes quanto de terceiros, como porteiros de condomínios (Oliveira e Festi, 2023, p. 69).

A avaliação do trabalhador pelos clientes é fundamental para o exercício laboral, já que em uma pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho, a grande parcela dos entrevistados dos setores de táxi e entrega informaram que as avaliações eram diretamente correlacionadas com a quantidade de trabalho (72% nas entregas e 65% nos táxis) e com a qualidade dele, como remuneração ou distância percorrida (58% e 47%, respectivamente). Além disso, aproximadamente 25% dos *gig workers* acreditam que sua classificação não refletia com precisão seu desempenho, já que podem ser influenciadas por fatores alheios ao poder do trabalhador, como os atrasos na preparação de pedidos em restaurantes ou o congestionamento no trânsito (OIT, 2021, p. 181).

Os entrevistados também ressaltaram que a comunicação com as empresas de aplicativos é unilateral, pois não há a disponibilização de meios eficazes para expressarem suas preocupações ou resolverem problemas rotineiros. O principal canal de comunicação é o suporte via *chat*, que normalmente tem uma resposta demorada, ainda mais quando se trata de reclamações (Oliveira e Festi, 2023, p. 70).

Desse modo, os avanços tecnológicos refletem um retorno aos períodos remotos, já que os trabalhadores são tratados como mão-de-obra ocasional e pagos por tarefa, o que contribui para o aumento da informalidade, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento. Essa situação gera desafios para os modelos tradicionais de trabalho e para as relações de emprego, aflorando as dificuldades já existentes, especialmente com o crescimento das formas de trabalho atípicas (OIT, 2021, p. 43).

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, por meio de pesquisas, aferiu a precarização das condições de trabalho de motoristas e entregadores de aplicativos. Após 2018, menos trabalhadores laboravam atendendo as jornadas entre 40 e 44 horas e houve crescimento dos que atuaram por mais de 49 horas semanais. Ademais, no período de 2012 até 2018, 31,1% contribuíram para a previdência, enquanto de 2019 a 2022 o percentual caiu para 23,1% dos trabalhadores (Brasil, 2024).

O IPEA também destacou que houve redução na renda média dos entregadores de plataforma entre os períodos de 2015 a 2021. Em 2015, a renda média desse grupo de trabalhadores era de R\$ 2.250 (dois mil, duzentos e cinquenta reais), enquanto em 2021 passou a ser de R\$ 1.650, (mil, seiscentos e cinquenta reais) (Brasil, 2024).

Em outra pesquisa, a Organização Internacional do Trabalho constatou que os trabalhadores, motoristas e entregadores, enfrentam diversos riscos conectados com a segurança e com a saúde do trabalhador, sendo esse risco acentuado no caso de ser uma mulher trabalhadora. Com isso, 89% dos trabalhadores entregadores se preocupam com a segurança laboral, principalmente no que concerne à segurança das rodovias e à chance de roubo e de agressão física. Além disso, a amostragem da pesquisa com mulheres indicou que a situação é ainda mais grave, tendo em vista que o assédio e as agressões sexuais representam um grande fator de preocupação (OIT, 2021, p. 171).

Além disso, nessa mesma pesquisa evidenciou-se que há uma discrepância entre os

trabalhadores de plataformas digitais cobertos pelas proteções sociais em países desenvolvidos e em países em desenvolvimento. Com isso, só uma minoria desses trabalhadores em países em desenvolvimento declararam possuir seguro de saúde (43%), prestações de velhice/reforma (23%), proteção em caso de desemprego (9%), seguro de invalidez (7%) ou proteção em caso de acidentes de trabalho ou doenças profissionais (18%) (OIT, 2021, p. 176).

Destaca-se, também, a greve dos entregadores do *iFood* ocorrida em 31 de março de 2025 chamada de “Breque Nacional dos Apps 2025”. Os entregadores estavam reivindicando um reajuste na taxa mínima por entrega, de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) para R\$ 10,00 (dez reais), bem como o incremento do valor pago por quilômetro percorrido de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) para R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos), com o argumento de que os custos de deslocamento (gasolina e manutenção dos veículos) não estavam sendo cobertos pela remuneração da plataforma. Ademais, também requisitaram um limite de rotas de bicicleta ao máximo de 3 quilômetros por pedido, de modo a evitar o esgotamento dos ciclistas, além de exigirem o pagamento total por entrega, sem reduções quando há diversos pedidos no mesmo trajeto (Pati, 2025).

Assim, no dia 29 de abril de 2025, quase um mês após a greve, o *iFood* anunciou o reajuste da taxa mínima de entrega em bicicleta de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) para R\$ 7,00 (sete reais). Para quem realiza entrega por meio de carro ou de moto, a correção foi de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) para R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) (Nascimento, 2025).

Em nota, contudo, o Comando Nacional do Breque dos Apps, que é a organização de entregadores de 60 cidades responsável pela paralisação de 31 de março e de 1º de abril, entendeu que o anúncio do *iFood* foi um desrespeito. Ademais, definiu que até o dia 1º de maio a empresa deveria abrir uma mesa de negociação ou que, até o dia 1º junho, cumprisse totalmente com as pautas ventiladas pela categoria (Moncau, 2025).

Diante do exposto, conclui-se que a dinâmica de negócios das plataformas digitais viabiliza e potencializa a profunda precariedade do meio ambiente laboral, em que os trabalhadores, ao acreditarem que são empreendedores e donos de si mesmos, abrem mão das garantias e das proteções trabalhistas. Essa ilusão de autonomia, esconde uma relação de subordinação, reforçada pelo gerenciamento algorítmico,

que organiza e controla a prestação de serviços do trabalhador. É preciso, portanto, pensar na expansão (ou talvez no resgate) do Direito do Trabalho, com o escopo de assegurar a proteção e a dignidade das normas trabalhistas aos *gig workers*.

5 CONCLUSÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso teve como principal função analisar a (im)possibilidade, no caso concreto, de vínculo de emprego entre o *iFood* e os seus entregadores. Com isso, iniciou pelo exame das especificidades do modelo de negócios do *iFood* justamente para, a partir do conhecimento da realidade laboral envolvendo esta plataforma, avançar para a análise da possibilidade dos seus entregadores serem caracterizados como empregados.

Dessa forma, foi visto que o avanço tecnológico que possibilitou o surgimento das plataformas digitais acarretou severas mudanças na forma com que as relações de trabalho são estabelecidas, na medida em que a figura tradicional do empregador torna-se invisibilizada pela figura do algoritmo. Assim, buscar o vínculo de emprego dos trabalhadores plataformizados valendo-se do conceito tradicional de subordinação jurídica, originário de um período fabril, torna-se uma tarefa árdua, mormente pelo fato de não se conseguir, em um primeiro momento, identificar de forma explícita a organização e o supervisionamento do labor do trabalhador por parte de um empregador.

Nesse viés, essa situação de incerteza acerca da natureza jurídica dos trabalhadores plataformizados é presente no caso do *iFood*, tendo em vista que é a principal plataforma digital no âmbito de *delivery* de alimentos e produtos no Brasil. Assim, a intermediação entre consumidores e restaurantes, que é o principal fundamento do modelo de negócios do *iFood*, é viabilizada por entregadores vinculados aos restaurantes cadastrados (modalidade *marketplace*) ou pelos entregadores cadastrados na própria plataforma (modalidade *full service*) que, por meio do uso de bicicletas ou motos, efetuam a entrega ao cliente.

Desse modo, a referida plataforma classifica-se como uma mera intermediadora entre os clientes e os restaurantes, de modo que defende que os entregadores, até mesmo os da modalidade *full service*, seriam trabalhadores autônomos, com ampla autonomia e independência no exercício do seu trabalho. Há, portanto, por parte do *iFood*, a promoção de uma visão empreendedora dos seus entregadores, o que é reforçado pelo vocabulário adotado pela empresa, que se refere aos entregadores constantemente como “parceiros” ou “colaboradores”.

Ocorre que, iniciando a resposta ao primeiro problema desta pesquisa (é possível reconhecer o vínculo de emprego nas relações entre o *iFood* e os seus entregadores?), a ideia de empreendedorismo e liberdade do entregador, propagada pelo *iFood*, não corresponde aos fatos, na medida em que há uma disparidade enorme entre as partes, bem como pelo fato de os entregadores não possuírem total controle do exercício do seu trabalho, já que é o *iFood* que detém os meios de controle e de organização do labor por meio do seu algoritmo. Nesse sentido, essa ideia de liberdade é mitigada pelo controle algorítmico da plataforma, que é a responsável por definir a remuneração do entregador, bem como por avaliá-lo e, eventualmente, puni-lo pelos atos que violarem os termos e condições unilateralmente impostos.

Outrossim, indaga-se como o entregador seria um empreendedor se o faturamento e a existência do seu empreendimento são determinados de forma unilateral pelo *iFood*. Assim, para solucionar essa aberração e fazer com que o Direito do Trabalho voltasse a se fazer presente na contemporaneidade, criou-se o conceito de subordinação algorítmica, que busca configurar a relação de subordinação quando o algoritmo é responsável pela supervisão e pela organização do trabalho. Conclui-se, portanto, que há viabilidade do reconhecimento, a depender do caso concreto, do vínculo de emprego entre o *iFood* e seus entregadores, tendo em vista que os requisitos de onerosidade, da não eventualidade, da pessoalidade e da subordinação jurídica podem ser visualizados nesta relação jurídica.

Ademais, partindo para a resposta do segundo problema desta monografia (Como a justiça brasileira vem tratando a relação jurídica entre os entregadores/motoristas de aplicativos e as plataformas?), nota-se que o reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os *gig workers* e as empresas detentoras das plataformas digitais é uma matéria que ainda não foi pacificada nos tribunais brasileiros. Ao longo do segundo capítulo deste trabalho, foi possível visualizar que o TST possui quatro turmas favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício e três turmas contrárias, de modo que o STF, visando uniformizar o tema, reconheceu a repercussão geral e ainda irá fixar a tese do tema 1.291. Assim, até o depósito desta monografia, a justiça brasileira vem divergindo acerca desta matéria, principalmente por conta de não haver ainda um posicionamento vinculante que pacifique o tema nos tribunais, o que aumenta a instabilidade e a insegurança jurídicas.

Nesse interregno entre a pacificação da matéria, em busca de responder ao terceiro

problema deste trabalho (quais são as consequências da ausência de vínculo empregatício para os entregadores do *iFood*?), os trabalhadores plataformizados se encontram em um limbo trabalhista, pois abre-se a possibilidade de serem classificados como trabalhadores autônomos, de modo a inseri-los em uma posição de ausência de garantias e proteções do Direito do Trabalho. Com isso, o terceiro capítulo descreveu, com base em diversas pesquisas e fontes doutrinárias, a jornada de trabalho de boa parte desses entregadores, que, além de ser extenuante em relação a sua duração, é extremamente desgastante fisicamente. Nesse sentido, estão constantemente sob o risco de sofrer acidentes (que é afluído pela pressa na realização de entregas, com o intuito de ter uma boa avaliação); estão expostos ao sol e ao calor e, no caso dos entregadores que utilizam bicicleta, estão vulneráveis ao esforço de ter que pedalar durante todo o tempo de labor.

Não obstante haja a presença de todas essas adversidades pontuadas, ainda assim os trabalhadores são incutidos e influenciados pela mentalidade da autonomia, da liberdade e do empreendedorismo, aceitando a normalização da *uberização* e da precarização do trabalho, em decorrência do afastamento da regência da CLT nessas relações. Assim, talvez a ideia defendida neste trabalho (reconhecimento do vínculo de emprego dos entregadores do *iFood*), embora seja de suma importância para a resistência do Direito do Trabalho, seja secundária, já que a principal transformação deverá ser a do pensamento do próprio trabalhador. Portanto, para além do reconhecimento jurídico do vínculo de emprego, é fundamental que sejam realizadas e amplamente divulgadas as vantagens e os benefícios da configuração da relação de emprego, com o escopo de fazer com que o trabalhador plataformizado acredite e internalize que as normas trabalhistas lhe serão mais protetivas e benéficas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Perfis e trajetórias ocupacionais. *In*: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (Coord.). **Direitos**. Paraná: Clínica Direito do Trabalho, UFPR, 2022.

_____. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ACCARINI, André. **Trabalho por plataformas será destaque nos debates da 113ª Conferência da OIT**. 2025. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/trabalho-por-plataformas-sera-destaque-nos-debates-da-113-conferencia-da-oit-3b37>. Acesso em 14 jun. 2025.

ALVES, Amauri César. Novo perfil da onerosidade na relação de emprego : releitura do requisito do artigo 3.º da CLT para a efetivação de direitos fundamentais do trabalho. *In*: **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, Lisboa, Ano 2, n.º 3, , p. 35-77, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/64525>. Acesso em: 08 nov. 2024.

ANAMATRA. **113ª Conferência Internacional do Trabalho debate trabalho decente na economia de plataformas**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35906-113-conferencia-oit>. Acesso em 14 jun. 2025.

ANDRADE, Thaís Machado de; BERNARDO, Fabíola Lima; GOULARTE, Pedro Carvalho; MENDES, Angela Maria de Aguiar; SANTOS, Danilo Ribeiro Silva dos. O fenômeno da uberização e caracterização do vínculo empregatício no Brasil. **Revista Jurídica FBC**, Espírito Santo, v.1, nº 1, p. 135-158, 2024. Disponível em: <https://faculdadebrasileiracrista.edu.br/revista/index.php/juridica/article/view/74>. Acesso em: 12 nov. 2024.

ANGELO, Tiago. **STF fará audiência pública sobre vínculo entre motoristas e aplicativos**. Consultor Jurídico, 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-24/stf-fara-em-dezembro-audiencia-publica-sobre-vinculo-entre-motoristas-e-aplicativos/>. Acesso em: 7 mai. 2025.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo Trabalho intermitente e uberização do trabalho do trabalho no

limiar da Indústria 4.0. In: Antunes, Ricardo (org). **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARACAT, Eduardo Milleó; FERREIRA, Juliana Bortoncello; NEPOMUCENO, Thiago Luann Leão. **Arregimentação e precarização do trabalho humano via plataformas digitais**. Diké - Revista Jurídica, v. 23, n. 25, p. 194-225, 30 jun. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.36113/dike.25.2024.4128> Acesso em: 05 mai. 2025

BASTOS, Frank Land Ribeiro. **As relações de trabalho em transformação: uma análise do modelo de trabalho da plataforma Ifood**. Orientador: Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/40146>. Acesso em: 24 set. 2024.

BATISTA, Homero. Capítulo 1 - Generalidades sobre a figura do empregado In: _____ . Curso de Direito do Trabalho Aplicado - Parte Geral. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/curso-de-direito-do-trabalho-aplicado-parte-geral/1328351323>. Acesso em: 5 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto Nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 6 mai. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 10 nov. 2024.

_____. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 01 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2024.

_____. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Estudo revela precarização das condições de trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos: Jornada aumentou, renda caiu, e eles contribuem menos para a previdência, segundo análise divulgada nesta terça-feira (21) pelo Ipea**. [S.l.] Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 21 mai. 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15073-estudo-revela-precarizacao-das-condicoes-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-por-aplicativos>. Acesso em 29 set. 2024.

CALLEGARI, José Carlos. **Uma releitura da subordinação**. Orientador: Jorge Luiz Souto Maior. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22112012-091434/publico/Dissertacao_Jose_Carlos_Callegari.pdf. Acesso em: 10 nov. 2024.

CARELLI, Rodrigo. **Palestra sobre a uberização do trabalho**. Canal da Escola Judicial. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cAFEkEiFSIs>.

Acesso em: 16 mai. 2025.

CARVALHO, Augusto César Leite de; MENEZES, Caroline Cavalcante Alves de. A plataformação e a indústria 4.0: uma nova forma de subordinar. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 90, n. 3, p. 21–44, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i3.86. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/86>. Acesso em: 20 abr. 2025.

CASILLI, Antonio A. **Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais**. São Paulo, Brasil, v. 14, n. 1, p. 13–21, 2020. DOI: 10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matriz/es/article/view/169579>. Acesso em: 18 abr. 2025.

CASTRO, M. R. Os mundos do trabalho e o fenômeno contemporâneo da uberização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 165-171, 14 jan. 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/421>. Acesso em: 05 mai. 2025.

CASTRO, Wéverton Freitas de; JÚNIOR, Jenner Pereira dos Santos; MATIAS, Gabriela Nogueira Xavier. Reconhecimento De Vínculo Empregatício Entre Trabalhadores E Aplicativos. **Revista de Direito da FAE**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 257–282, 2021. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/66>. Acesso em: 15 nov. 2024.

CEBRAP; AMOBITEC. **Pesquisa sobre entregadores por aplicativo**. São Paulo: iFood, 2022. Disponível em: https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/12/Relatorio-Completo_Pesquisa-CEBRAP-Amobitec_2023-1.pdf. Acesso em: 15 mar. 2025.

CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito do Trabalho) — Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/184658>. Acesso em: 08 nov. 2024.

COSTA, J. de C.; GOMES, A. V. M. A Precarização Do Trabalho Na Economia Compartilhada: O Caso Uber. **Prim Facie**, [S. l.], v. 19, n. 41, p. 55–95, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2020v19n41.44086. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/44086>. Acesso em: 18 nov. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr Editora Ltda. 2018.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr Editora Ltda. 2019.

FERREIRA, Paul. **Futuro do trabalho no Brasil: mudanças de uma revolução acelerada**. 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/futuro-trabalho-brasil-mudancas-revolucao-acelerada>. Acesso em: 25 set. 2024

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação Algorítmica: caminho do direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista TST**, São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 40 – 56, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181114>. Acesso em: 26 set. 2024.

GAIA, Fausto; NETO, Raimundo. Trabalho por Intermédio de Plataformas Tecnológicas: Uma Análise da Autonomia à Luz da Lei 12.587/2012. *In: Revista de Direito do Trabalho*. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-219-10-2021/2078734856>. Acesso em: 5 abr. 2025.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Orientador: Luiz de Pinho Pedreira da Silva. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>. Acesso em: 25 set. 2024.

GOÉS, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. A gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte. **IPEA, [S.l.]**, n. 53, p. 1-14, 2021. Disponível em: https://static.poder360.com.br/2021/10/lpea_nota_5_gig_economy_no_brasil.pdf. Acesso em: 25 set. 2024.

GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 189 – 198, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182695>. Acesso em 10 nov. 2024.

IFOOD. **Entregador iFood com vínculo CLT**. 2024. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/regulacao/entregador-ifood-clt/>. Acesso em: 25 mar. 2025.

_____. **Jornada de trabalho por aplicativo**. 2025. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/regulacao/jornada-de-trabalho-por-aplicativo/>. Acesso em: 22 mar. 2025.

- _____. **O que é o iFood?** 2023. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>. Acesso em: 15 mar. 2025.
- _____. **OL e nuvem: como entregadores trabalham no app do iFood.** 2024. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ol-e-nuvem-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>. Acesso em: 17 mar. 2025.
- _____. **Qual é a relação entre iFood, entregador e restaurante?** *Blog Parceiros iFood*, 04 nov. 2022. Disponível em: <https://blog-parceiros.ifood.com.br/ifood-entregador/>. Acesso em: 17 mar. 2025.
- _____. **Regulamentação do trabalho por aplicativo.** 2023. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/noticias/regulamentacao/>. Acesso em: 25 mar. 2025.
- _____. **Taxas cobradas pelo iFood.** 2025. Disponível em: <https://blog-parceiros.ifood.com.br/taxas-ifood/>. Acesso em: 22 mar. 2025.
- _____. **Termo de uso do entregador parceiro.** 2023. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.
- _____. **Termos e condições de uso.** São Paulo: iFood, mar. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2025.

KALIL, Renan Bernardi; "Uma Proposta para Regular o Trabalho em Plataformas Digitais no Brasil". **A regulação do trabalho via plataformas digitais.** São Paulo: Blucher, 2020.

LEME, Ana Carolina Paes. **DA MÁQUINA À NUVEM: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** Orientadora: Adriana Goulart de Sena Orsini. 2018. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/40138>. Acesso em 13 mai. 2025.

LEME, Ana Carolina Paes. **DE VIDAS E VÍNCULOS: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil.** Orientadora: Adriana Goulart de Sena Orsini. 2022. Dissertação (Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>. Acesso em: 13 mai. 2025.

LIMA, Geórgia Fernandes. A precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da Revolução Industrial sobre os entregadores por aplicativos no Brasil. **Laborare.** Ano IV, n. 7, p. 6 – 29, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2021-86>. Acesso em: 29 set. 2024.

MACHADO, Sidnei. O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos. *In:* MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (Coord.). **Direitos.** Paraná: Clínica Direito do Trabalho, UFPR, 2022.

MAIRINK, C. H. P; MARINHO, A. F. A. dos S. Responsabilidade civil das plataformas digitais pelo acidente de trabalho do motoboy. **LIBERTAS DIREITO**, [S. l.], v. 3, n. 2, 2022. Disponível em: <https://www.periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/333>. Acesso em: 14 jun. 2025.

MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v 106/107, p. 217 – 245, 2012. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 12 nov. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023.
 _____ . **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MARTINS, Ana Christina Tavares; MIRANDA, Maria Geralda de. Capital social, precarização e uberização do trabalho. **LexCult: revista eletrônica de direito e humanidades**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 93-108, 2017. ISSN 2594-8261. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/LexCult/article/view/7>. Acesso em 20 set. 2024.

MONCAU, Gabriela. **iFood anuncia aumento; entregadores acham valor ‘patético’ e exigem negociação até 1º de maio**. 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/29/ifood-anuncia-aumento-entregadores-acham-valor-patetico-e-exigem-negociacao-ate-1o-de-maio/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

NAHAS, Thereza. Qualificação do Vínculo e Subordinação *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza. **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho: Uma Comparação Entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/novas-tecnologias-plataformas-digitais-e-direito-do-trabalho-uma-comparacao-entre-italia-espanha-e-brasil/1196957339>. Acesso em: 22 abr. de 2025.

NASCIMENTO, Simon. **iFood anuncia reajuste a entregadores um mês após greve nacional**. 29 abr. 2025. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/2025/4/29/ifood-anuncia-reajuste-a-entregadores-um-mes-apos-greve-nacional>. Acesso em: 17 mai. 2025.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meio digitais. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito**, [S. l.], v. 31, n. 1, 2021. DOI: 10.9771/rppgd.v31i1.45523. Disponível em:

<https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>. Acesso em: 5 abr. 2025.

_____. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência Econômica. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife** - ISSN: 2448-2307, Pernambuco, v. 93, n.1, p.152-175, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>. Acesso em: 14 nov. 2024.

_____. VÍNCULO DE EMPREGO EM PLATAFORMAS DIGITAIS. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 165–177, 2022. DOI: 10.26843/relacoessociaistrabalhista.v8i2.452. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/45>. Acesso em 25 set. 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tácio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos. Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 63–84, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32391>. Acesso em 20 set. 2024.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FESTI, Ricardo Colturato. Entregadores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a “autonomia”. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Paulo, v. 13, n. 1, 2023, p. 55-80. DOI: <https://doi.org/10.4322/2316-1329.2023003>. Acesso em: 25 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Perspectivas Sociais e de emprego no mundo: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf. Acesso em: 28 set. p. 1–40, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2020v19n41.44086.

_____. **Outcome of the Standard-Setting Committee on Decent Work in the Platform Economy: Proposed resolution and conclusions submitted to the conference for adoption**. Geneva: International Labour Conference – 113th Session, 12 jun. 2025. (ILC.113/Record No.6A). Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Record-6A-CNP-EN.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2025.

PATI, Camila. **A resposta do iFood para a greve dos entregadores de aplicativos**. 2025. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/a-resposta-do-ifood-para-a-greve-dos-entregadores-de-aplicativos/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

QUARESMA, João Breno Sanches; VERA, Luciana Alves Roda. **Dark kitchens:**

uma análise sobre o modelo de negócios a partir do business model canvas. Caderno de Administração, v. 31, n. 1, p. 61-90, 27 jul. 2023. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/62988>. Acesso em 20 abr. 2025.

RIO DE JANEIRO. 67ª Vara do Trabalho. **Processo n 0100853-94.2019.5.01.0067**. Data da sentença: 27 nov. 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6679823>. Acesso em: 03 mai. 2025.

ROCHA, Igor Mauad; TÁRREGA, Maria Cristina Vidote Blanco. Da senzala à gig economy. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 89, n. 3, p. 243–259, 2023. DOI: 10.70405/rtst.v89i3.13. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/13>. Acesso em: 20 abr. 2025.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

SOUZA, **Rumos da regulação do trabalho plataformizado no Brasil**. Consultor Jurídico, 27 nov. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-nov-27/12-sobre-os-rumos-da-regulacao-do-trabalho-plataformizado-no-brasil/>. Acesso em: 7 mai. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário n 1.446.336**. Ministro Relato: Edson Fachin. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6679823>. Acesso em 03 mai. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **Processo n 0100853-94.2019.5.01.0067**. Desembargadora Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Data de publicação: 28 jul. 2021. <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6679823>. Acesso em: 03 mai. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. 1ª Turma. **Processo n. 0000411-50.2023.5.05.0009**. Desembargadora relatora: Luíza Aparecida Oliveira Lomba. Data de publicação: 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo>. Acesso em: 02 mai. 2025.

_____. 4ª Turma. **Processo n. 0000602-**

95.2024.5.05.0612. Desembargadora relatora: Eloína Maria Barbosa Machado. Data de julgamento: 16 dez. 2024. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo>. Acesso em: 02 mai. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 2ª TURMA. **Processo n. 0020463-77.2021.5.04.0102 (ROT)**. Desembargador Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Data de publicação: 30 ago. 2024. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020463-77.2021.5.04.0102/2#810f6ad>. Acesso em: 14 jun. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. 1ª Turma. **Processo n. 0000603 16.2023.5.13.0023**. Desembargador Relator: Eduardo Sérgio de Almeida. Data de publicação: 04 mar. 2024. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000603-16.2023.5.13.0023/2#79b1689>. Acesso em: 14 jun. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª Turma. **Processo n. TST-RR 100353-02.2017.5.01.0066**. Ministro Relator: Maurício Godinho Delgado. Data da publicação: 11 abri. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066>. Acesso em: 01 mai. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª Turma. **Processo n. TST- RRAg-849-82.2019.5.07.0002**. Ministro Relator: Alexandre Agra Belmonte. Data da publicação: 17 dez. 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=849&digitoTst=82&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=07&varaTst=0002&submit=Consultar>. Acesso em: 14 jun. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 4ª Turma. **Processo n. TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179**. Ministro Relator: Ives Gandra Martin. Data de publicação: 05 mar. 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179&submit=Consultar>. Acesso em: 30 abr. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 6ª Turma. **Processo n. TST-RR 0010943-69.2022.5.03.0043**. Ministro Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Data da publicação: 15 set. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0010943&digitoTst=69&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0043>. Acesso em: 01 mai. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª Turma. **Processo n TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067**. Data da publicação: 03 fev. 2023. Ministro Relator: Alexandre Agra Belmonte. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6679823>. Acesso em: 03 mai. 2025.

VILA, Cristina Aparecida Vieira. A diarista doméstica e o problema do vínculo empregatício: continuidade e não eventualidade. **Revista jurídica da Toledo de Presidente Prudente**, São Paulo, v.10, n.10, 2005, p. 1-15. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/326>. Acesso em: 12 nov. 2024.