



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

FRANK LAND RIBEIRO BASTOS

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO:
UMA ANÁLISE DO MODELO DE TRABALHO DA PLATAFORMA IFOOD**

Salvador
2024

FRANK LAND RIBEIRO BASTOS

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO:
UMA ANÁLISE DO MODELO DE TRABALHO DA PLATAFORMA IFOOD**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestra em Direito.

Linha de Pesquisa: Direitos Fundamentais, Cultura e Relações Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Salvador
2024

Dados internacionais de Catalogação na Publicação

B327 Bastos, Frank Land Ribeiro
As relações de trabalho em transformação: uma análise do modelo de trabalho da Plataforma *Ifood* / por Frank Land Ribeiro Bastos. – 2024.
94 f. : il. color.

Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2024.

1. Relações trabalhistas. 2. Precarização do trabalho - Inovações tecnológicas. 3. Plataformas digitais. 4. Direito do Trabalho. 5. Capital (Economia). I. Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio. II. Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Direito. III. Título.

CDD – 344.01

FRANK LAND RIBEIRO BASTOS

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO:
UMA ANÁLISE DO MODELO DE TRABALHO DA PLATAFORMA IFOOD**

A presente dissertação de mestrado em Direito, intitulada AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO: UMA ANÁLISE DO MODELO DE TRABALHO DA PLATAFORMA IFOOD, de autoria de Frank Land Ribeiro Bastos, sob orientação do prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, foi considerada _____ pela banca examinadora, composta pelos seguintes membros:

Aprovada em: 29/07/2024

Banca examinadora:

Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira
Universidade Federal da Bahia
(Orientador)

Prof. Dr. Júlio Cesar de Sá da Rocha
Universidade Federal da Bahia
(Avaliador)

Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira
Universidade Federal de Sergipe
(Avaliador)

“Comece fazendo o que é necessário, depois o
que é possível, e de repente você estará
fazendo o impossível.”

São Francisco de Assis

BASTOS, Frank Land Ribeiro. **As relações de trabalho em transformação: uma análise do modelo de trabalho da plataforma iFood.** 2024. 94f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2024.

RESUMO

A presente pesquisa tem como escopo analisar os desafios do direito do trabalho na era tecnológica, uma vez que o próprio direito tem sido desafiado pelas inovações tecnológicas e o judiciário tem enfrentado essas questões. Diante dessa realidade, insurge-se, portanto, a seguinte problemática: com o surgimento das novas tecnologias e o oferecimento de trabalhos por demanda, seria possível o reconhecimento do vínculo empregatício com a plataforma iFood? De qualquer sorte, é necessário, como forma de afirmação de objetivos gerais de pesquisa, analisar os efeitos remodelação produtiva do sistema do capital, que com o advento de novas tecnologias, tenderiam a formar uma propensa relação dialética entre as proteções trabalhistas previstas na legislação e as expectativas sociais e econômicas, sob o enfoque da do trabalho autônomo, tomando por base a plataforma iFood. Nesse sentido, a presente pesquisa pretende-se utilizar o método analítico, por meio de revisões bibliográficas, recorrendo à doutrina de forma sistêmica, para então, colocar em cotejo elementos trazidos à baila, a fim de interpretá-los para concluir a respeito da problemática. Realizar-se-á coleta e análise de decisões jurisprudenciais que envolvam a temática, com prioridade às decisões que ocorram no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. Por fim, é interessante ressaltar que essa pesquisa não procurou extenuar os questionamentos por acaso originários da temática ora analisada, mas aspirou contribuir com as discussões acerca da “nova era do trabalho” tão premente na atualidade.

Palavras-chave: capital; plataformas; iFood; trabalho.

BASTOS, Frank Land Ribeiro. **Work relationships under transformation: an analysis of the working model of the iFood platform.** 2024. 94f. Dissertation (Master's in Law) – Federal University of Bahia, Salvador, 2024.

ABSTRACT

The scope of this research is to analyze the challenges of labor law in the technological era, since the law itself has been challenged by technological innovations and the judiciary has faced these issues. Faced with this reality, the following issue therefore arises: with the emergence of new technologies and the offering of jobs on demand, would it be possible to recognize the employment relationship with the iFood platform? In any case, it is necessary, as a way of affirming general research objectives, to analyze the effects of the productive remodeling of the capital system, which, with the advent of new technologies, would tend to form a prone dialectical relationship between the labor protections provided for in legislation and social and economic expectations, from the perspective of self-employment, based on the iFood platform. In this sense, the present research intends to use the analytical method, through bibliographical reviews, using the doctrine in a systemic way, to then compare elements brought to the fore, to interpret them to conclude about the problem. The collection and analysis of jurisprudential decisions involving the topic will be carried out, with priority given to decisions that occur within the scope of the Superior Labor Court and the Federal Supreme Court. Finally, it is interesting to highlight that this research did not seek to extenuate the questions originating from the theme now analyzed but aspired to contribute to discussions about the “new era of work” that is so pressing today.

Keywords: capital; platforms; iFood; work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Representação de uma revolta de trabalhadores do século XIX, no contexto da Revolução Industrial.....	15
Figura 2 – Segunda Revolução Industrial	16
Figura 3 – Terceira Revolução Industrial	18
Figura 4 – Quarta Revolução Industrial	20
Figura 5 – Modelo do cardápio do iFood em 2011	31
Figura 6 – iFood é sinônimo de sucesso.....	34
Figura 7 – Plataforma digital utilizada	44
Figura 8 – Distribuição das pessoas plataformizados e não plataformizados	45
Figura 9 – Rendimento médio mensal plataformizados e não plataformizados.....	46
Figura 10 – Pessoas que contribuíram para o INSS	47
Figura 11 – Indicador de pessoas ocupadas condutores de motocicletas	48
Figura 12 – Suspensão/encerramento da conta.....	55
Figura 13 – Liberdade dos entregadores.....	57
Figura 14 – Controle e fiscalização	58

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA	14
2.1	TRANSIÇÃO ENTRES AS REVOLUÇÕES ATÉ A INDÚSTRIA 4.0 (CAPITALISMO DE PLATAFORMA).....	15
2.2	MODELO DE NEGÓCIO DAS PLATAFORMAS (OTIMIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS PROCESSOS PRODUTIVOS).....	22
3	PLATAFORMA IFOOD	30
3.1	COMO SURTIU E EVOLUIU O IFOOD	30
3.2	QUAIS OS PRINCIPAIS PONTOS DE NEGÓCIOS DO IFOOD?.....	34
3.3	AS ENTREGAS PARCEIRAS – <i>FULL-SERVICE</i>	38
3.4	COMO SER PARCEIRO NA MODALIDADE NUVEM?	41
3.5	QUEM SÃO OS ENTREGADORES, QUAL SEU PERFIL, QUANTO GANHAM? ..	44
3.6	A PLATAFORMA IFOOD, É UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA, MERA INTERMEDIÁRIA DE SERVIÇOS OU UMA EMPRESA QUE VENDE ENTREGAS DE ALIMENTOS E OUTROS PRODUTOS?	48
4	DOS PRESSUPOSTOS PARA RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	53
5	TRATAMENTO JUDICIAL DE LITÍGIO ENTRE ENTREGADORES E IFOOD	62
5.1	ANÁLISE DAS DECISÕES DE TRTs	62
5.1.1	Decisões que não reconhecem o vínculo empregatício	63
5.1.2	Decisões que reconhecem o vínculo empregatício	69
5.2	ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST.....	77
5.3	ARGUMENTOS UTILIZADOS PARA FUNDAMENTAS AS DECISÕES	80
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
	REFERÊNCIAS	89

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas e particularmente nos últimos anos, o debate entre tecnologia e direito do trabalho ganhou relevância exponencial. O direito do trabalho, cada vez mais, tem sido desafiado pelas invocações tecnológicas, e a sociedade, o legislativo e o judiciário têm enfrentado essas questões.

A primeira revolução industrial teve uma importância imensa no surgimento do direito do trabalho, visto que na época o trabalho que era realizado era de forma artesanal, nos campos, nas cidades. Com a primeira evolução industrial, surgiram as máquinas a vapor, a organização da indústria. Aqui, sim, podemos dizer que ocorreu uma ruptura, uma quebra, um rompimento com as formas de produção, porque saímos de uma forma de produção artesanal, sem estrutura organizada, para as fábricas, com todos os maquinários. Então, a indústria, após o seu surgimento, daria marca ao capitalismo, produção em massa, com mão de obra barata e baixo custo.

A doutrina existente a época era a Liberalista, ou seja, predominava a autonomia da vontade, todos são livres, para negociar diretamente com seus patrões, com os empresários. Conhecido como a 1ª fase do constitucionalismo, na Inglaterra, França – com a revolução francesa, assim, teríamos um constitucionalismo moderno, sem a intervenção do Estado. Muito tempo depois, os empregados começaram a se organizar em entidades sindicais, surgimento do direito do trabalho, para lutar por direitos, valorização do trabalho. Essa luta deu-se em razão de, naquele momento, os empresários explorarem de forma desumana os trabalhadores, principalmente mulheres e crianças, que trabalhavam 10, 12 e 16 h seguidas, surgindo assim doenças, acidentes, cansaços físicos e mental.

Os trabalhadores entenderem que precisavam se organizar para serem ouvidos e compreendidos. Com essa organização, passou a pressionar o Estado para interferir nas relações e garantir os direitos através das leis. Qual a reflexão: diante de fatos novos, a sociedade em direito leva um tempo para compreender, mas, se existem fatos novos que já têm antecedentes, não há justiça para levar tanto tempo.

Não podemos esquecer que habitamos em um ambiente de constante mudança e mutação em um mundo tecnológico que segue uma curva de crescimento exponencial. Os avanços das tecnologias tendem a construir oportunidades inimagináveis nos séculos anteriores, e estamos presenciando mudanças estruturais na forma como as informações são trazidas. A inovação tem forte influência em áreas como saúde, segurança, política, transporte, comércio e educação.

O surgimento de plataformas, foi uma das mudanças mais significativas observadas no mundo do trabalho nos últimos dez anos. Essa nova maneira de trabalhar causou interrupções nos modelos de negócios existentes e na estrutura de emprego subjacente a esses modelos.

É neste panorama que se desenvolve o tema central da presente pesquisa, analisar os efeitos da reestruturação do capital econômico, que com o advento de novas tecnologias, tenderiam a formar uma propensa relação dialética entre as proteções trabalhistas previstas na legislação e as expectativas sociais e econômicas, sob o enfoque do trabalho em plataforma. Diante dessa realidade, insurge-se, portanto, a seguinte problemática: com o surgimento das novas tecnologias e o oferecimento de trabalhos por demanda, seria possível o reconhecimento do vínculo empregatício com a plataforma iFood? Tal problemática se dá devido à atual conjuntura em que a sociedade tem vivenciado complexas modificações, principalmente no campo do trabalho, com o surgimento de novas tecnologias, o que deve ser inserido na estrutura social.

De qualquer sorte, é necessário, como forma de afirmação de objetivos gerais de pesquisa, analisar os efeitos remodelação produtiva do sistema do capital, que com o advento de novas tecnologias, tenderiam a formar uma propensa relação dialética entre as proteções trabalhistas previstas na legislação e as expectativas sociais e econômicas, sob o enfoque da do trabalho autônomo, tomando por base a plataforma iFood.

Pensando nesse contexto, foram definidos como objetivos específicos: analisar a remodelação produtiva do sistema de capital; compreender o funcionamento e estratégia da plataforma iFood; os pressupostos para o reconhecimento do vínculo empregatício e por último analisar as principais decisões entre os entregadores e a iFood.

Quanto a justificativa, justifica-se a elaboração da presente pesquisa que visa promover uma análise jurídica das questões trabalhistas emergentes tendo por base as decisões judiciais dos TRT'S, bem como, do TST, que diante de um fenômeno moderno tem encontrado dificuldade em chegar a um consenso.

A metodologia utilizada, por se tratar de um trabalho que busca fomentar discussões e provocações acerca de um contexto social, bem como interpretar os fatos sociais em sua totalidade, já que não basta analisá-los isoladamente, mas sim reconhecendo os aspectos políticos, filosóficos, econômicos, culturais e jurídicos que atuam para que aconteçam, o presente estudo utilizou o método analítico, por meio de revisões bibliográficas, recorrendo à doutrina de forma sistêmica, para então, colocar em cotejo elementos trazidos à baila, a fim de interpretá-los para concluir a respeito da problemática. Assim, o desenho se dá a partir de uma abordagem interdisciplinar de algumas áreas da Ciência do Direito, tais como: o Direito do

Trabalho, a História do Direito, a Teoria Geral do Direito, o Direito Constitucional e o Direito Civil, bem como de Ciências afins como a Economia do Trabalho.

Por fim, é interessante ressaltar que essa pesquisa não procurou extenuar os questionamentos por acaso originários da temática ora analisada, mas aspirou contribuir com as discussões acerca da “nova era do trabalho” tão premente na atualidade.

A presente pesquisa evolve-se em pontos de onde se parte a investigação, que serão abordados da seguinte forma:

No segundo capítulo da pesquisa, que fala sobre as Novas formas de organização e gestão da força de trabalho humana no sistema capitalista, permitirá a compreensão e organização da força de trabalho no sistema capitalista, tomando como referencial Oliveria (2017), passando por uma séria de mudanças ocasionadas pelos avanços tecnológicos ocasionando mudanças significativas nos meios de produção, para isso, faz-se necessário uma análise da transição entre as revoluções industrial, como referencial utilizado Alves (2022), Sakurai e Zuchi (2018), Magalhães (2022) e Antunes (2017), que descreve a flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo no Brasil- até o que chamamos de capitalismo de plataforma, conceitos explorados por Renan Kalil (2021), Abílio (2019) e Srnicek (2016), após essa breve análise será abordado o modelo de negócio das plataformas dentro dos processos produtivos.

No terceiro capítulo, apresentaremos a plataforma iFood, analisando o seu surgimento dentro do mercado de consumo e serviços, desde a proposta inicial do Disk Cook até os dias atuais, levando em consideração os principais pontos de negócios praticados pela empresa, desde a criação de site e aplicativo, até a forma de operação dos entregadores na plataforma, destacando as entregas parceiras ou Full-Service e modalidade nuvem. Em seguida, devemos compreender quem são os entregadores, qual seu perfil e quanto ganham. Essa abordagem terá por base as pesquisas realizadas pela IBGE em 2022 e universidades e, por último, compreender a afirmação que o próprio iFood reproduz, de que é uma empresa de intermediação de serviços.

No quarto capítulo será examinado os pressupostos para o reconhecimento do vínculo empregatício, tomado por base o direito do trabalho, verificando a necessidade de adequação entre os elementos, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, com o que é sustentado pelas plataformas no sentido de que os trabalhadores são autônomos, tudo isso será confrontado e levando em consideração principalmente a relação entre gestão, controle, dependência, precarização, remuneração e tempo.

No quinto e último capítulo foi analisado o tratamento judicial de litígio entre entregadores e iFood, levando em consideração os contornos atuais do reconhecimento ou não reconhecimento do vínculo empregatício, tomando por base decisões de primeiro grau, segundo grau e terceiro, com argumento que sustentam ou afastam a tese de reconhecimento.

2 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA

O mundo está passando por uma série de mudanças tecnológicas que terão um impacto significativo no sistema produtivo mundial. Com os avanços nas tecnologias de informação e comunicação, principalmente. As mudanças no meio de produção, bem como as mudanças trazidas pela Estado Neoliberal, são os pilares da reestruturação produtiva.

É importante lembrar que a Inglaterra experimentou a Revolução Industrial no século XVIII, um importante precursor do capitalismo. Em outras palavras, foi a transição do capitalismo comercial para o capitalismo industrial. Nesse sentido, vale destacar como a vida das pessoas naquela época foi transformada pela revolução industrial e como a revolução tecnológica continua a influenciar nosso dia a dia até hoje.

A chegada da Revolução Industrial na Inglaterra foi um marco para a classe burguesa, sendo um processo gradual e não repentino. Antes desse período, o país possuía uma economia frágil e pouco promissora, baseada no sistema feudal em que os senhores feudais detinham grandes propriedades rurais. Com a maioria da população vivendo na subsistência, a produção agrícola era limitada às necessidades locais e os servos eram responsáveis pelo cultivo e colheita dos alimentos (Oliveira, 2017).

Para Oliveira (2017), o avanço dos processos produtivos, com o progresso tecnológico, não afetou apenas os setores econômico e tecnológico, mas também o lado social, resultando na migração em massa do campo para as cidades, que apresentavam condições de vida precárias para os mais pobres. As condições nas fábricas eram insalubres, com jornadas de trabalho chegando a 80 horas por semana e salários baixos.

É fundamental compreender a evolução da acumulação de capital a partir da segunda metade do século XVIII, com a Primeira Revolução Industrial. Nesse período, o capital industrial ou de produção passa a ter uma influência predominante no mercado de trabalho, impactando diretamente no fluxo do capital.

Assim, a compreensão e análise da evolução da acumulação de capital a partir da segunda metade do século XVIII será com base nos modelos produtivos: Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e Capitalismo de Plataforma.

2.1 TRANSIÇÃO ENTRES AS REVOLUÇÕES ATÉ A INDÚSTRIA 4.0 (CAPITALISMO DE PLATAFORMA)

A ideia de uma revolução industrial está relacionada a uma série de mudanças que ocorreram na Europa no século XVIII com o objetivo de promover a expansão das indústrias e o aumento da produtividade, enquanto a produção artesanal era dominante na época.

Para Neves e Sousa (2024), a Inglaterra foi a primeira nação a iniciar essa revolução na segunda metade do século XVIII. Foi lá que surgiu a primeira máquina a vapor em 1698, feita por Thomas Newcomen e melhorada por James Watt em 1765. Até o historiador Eric Hobsbawm acha que a Revolução Industrial só começou na década de 1780.

A mecanização dos processos – a invenção de máquinas para substituir o trabalho humano – marcou a primeira revolução industrial, que começou na Inglaterra em meados de 1765.

Figura 1 – Representação de uma revolta de trabalhadores do século XIX, no contexto da Revolução Industrial



Fonte: Neves e Sousa (2024).

A primeira revolução industrial criou uma relação entre a sociedade e o meio e permitiu a produção de novas formas, transformando o setor industrial e criando um padrão de consumo. Essa fase foi marcada pela “substituição da energia produzida pelo homem por energias como a vapor, eólica e hidráulica; [...] substituição da produção artesanal (manufatura) pela indústria (maquinofatura); [...] existência de novas relações de trabalho” (Neves; Sousa, 2024).

A tecnologia começou a se desenvolver rapidamente após a primeira revolução industrial. A segunda revolução industrial começou com o surgimento de novas fontes de energia, como a eletricidade e o petróleo, em meados de 1870. A melhoria dessas novas energias e o crescimento das indústrias químicas e do aço levaram à evolução e desenvolvimento de novos inventos, como carros, telefones e rádios.

Figura 2 – Segunda Revolução Industrial



Fonte: Neves e Sousa (2024).

O desenvolvimento da indústria, baseado em grandes fábricas que receberam financiamento e apoio governamental para seu crescimento, e os modelos de organização e produção industrial desenvolvidos por Taylor e Ford trouxeram possíveis esses avanços.

Para Alves (2022, p. 51), a organização da produção sofreu mudanças por meio de técnicas, controle e métodos científicos para um melhor processo produto, Frederick Winslow

[...] propôs a análise científica do trabalho, com o estudo do movimento e ritmo “ótimos” que deveriam ser exigidos de cada trabalhador. Caberia à gerência técnica, e não mais necessariamente despótica, o controle das tarefas confiadas aos operários, o que resultaria em redução da “vadiagem no trabalho” e consequentemente o aumento da eficiência.

Dessa forma, o taylorismo é reconhecido como um dos primeiros passos em direção à administração científica, sendo seu principal destaque a implementação da divisão de tarefas e a especialização como estratégia de gestão. Essa abordagem visava diminuir o tempo e o esforço demandado de cada funcionário no processo de produção, resultando em ganhos significativos de eficiência.

No taylorismo, o trabalhador não deve deter a técnica ou o saber-fazer. As decisões estratégicas cabem à gerência, que deve planejar o trabalho de cada operário, que por sua vez deve ser selecionado e preparado tecnicamente para o desempenho das suas tarefas cotidianas. O trabalhador deveria ser fiscalizado no cumprimento das tarefas, mas também incentivado com salários maiores do que aqueles praticados à época, o que também garantiria uma melhor adesão do operário aos novos métodos. O sistema produtivo taylorista privilegia a organização científica, que prevê o uso do cronômetro para controle minucioso de tempos e adaptação do trabalhador ao ritmo da produção, e não o contrário, como antes. O empregado não dita mais os ritmos, que são impostos pela gerência, que controla não só trabalho e trabalhadores, mas também conhecimento (Alves, 2022, p. 53).

Na Revolução Industrial 2.0, surgiu o método de produção em série conhecido como Fordismo, inventado por Henry Ford em 1914. Essa abordagem visava à otimização da produção capitalista mediante avanços tecnológicos, inspirada nas ideias de Taylor. Com isso, buscava-se a produção em larga escala e o consumo em massa (Sakurai; Zuchi, 2018). As empresas ganharam cada vez mais dinheiro e melhoraram o processo desde a aquisição de matéria-prima até a entrega ao consumidor final. Uma coisa boa da Indústria 2.0 era um maior controle sobre os gastos, o que levou a cálculos mais precisos de margens de lucro.

Com essa produção em massa é necessária uma evolução no consumo, ou seja, era preciso que essa produção fosse escoada, como medida Ford, praticou uma política de altos salários, chamada de 5 dólares por dia de trabalho, isso deu-se não por amor, mas sim pela necessidade de manter a classe operária envolvida em um processo produtivo opressor e repulsivo (Alves, 2022).

É importante registrar que novas formas de produzir, quando exitosas, tendem a ser absorventes, forçando o trabalhador a se adaptar, sob pena de ficar desempregado, é o que tem acontecido com o novo cenário do trabalho mediado pela tecnologia.

Na visão de Sakurai e Zuchi (2018), o capitalismo tornou-se responsável pela aceleração e crescimento da economia mundial, países como Estados Unidos, Alemanha, Japão e França, por serem países economicamente desenvolvidos, acabaram tornando-se líderes globais de tecnologia.

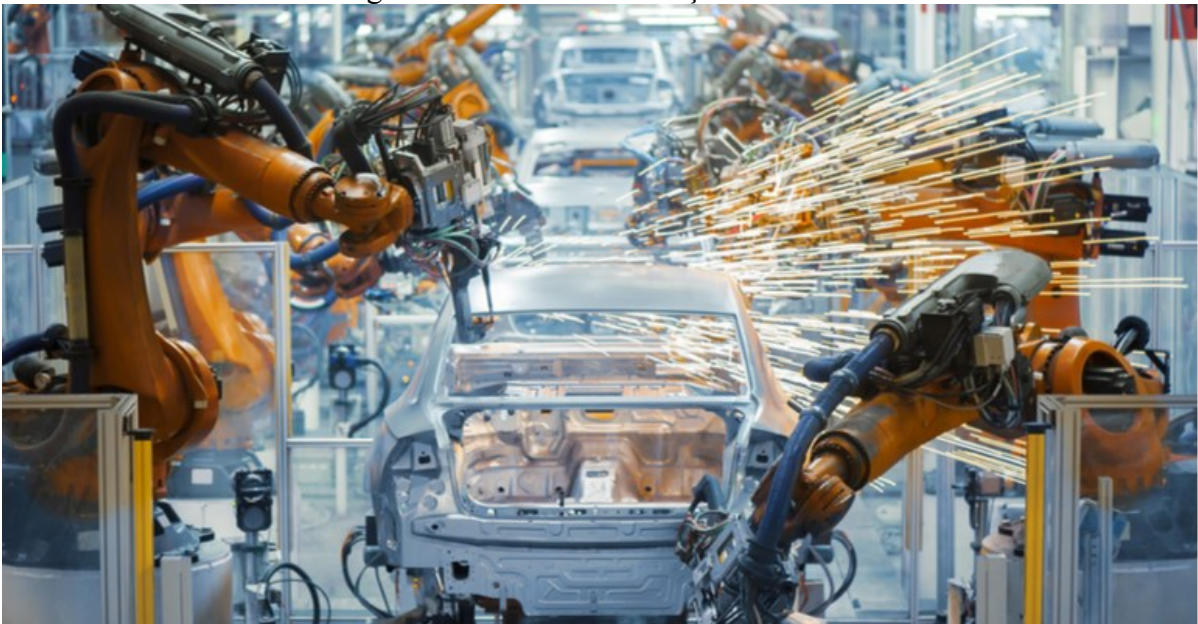
As principais invenções dessa fase estão associadas ao uso do petróleo como fonte de energia, utilizado na nova invenção: o motor à combustão. A eletricidade, que antes era utilizada apenas para desenvolvimento de pesquisas em laboratórios, nesse período começou a ser usada para o funcionamento de motores, com destaque para os motores elétricos e à explosão. O ferro, que antes era largamente utilizado, passou a ser substituído pelo aço (Neves; Sousa, 2024).

Envolve a fase de desenvolvimento de tecnologias já existentes e avanços tecnológicos ainda maiores que os feitos na fase inicial. O surgimento de uma variedade de novas invenções aumentou a produtividade global e, portanto, os lucros das indústrias.

Diversas características a distingue da primeira revolução industrial, dentre elas; se destacam a ciência e os laboratórios de pesquisa, com aplicações ligadas ao desenvolvimento da indústria elétrica e química; o surgimento de uma produção em massa de bens padronizados, assim como organização do trabalho, no que tange a sua administração científica; os processos são automatizados, além da correia de transportes.

Neste contexto de evolução, o capitalismo tornou-se responsável pela aceleração e crescimento da economia mundial, Sakurai e Zuchi (2018), fazendo com que diversos países economicamente desenvolvidos, tornassem líderes globais de tecnologia.

Figura 3 – Terceira Revolução Industrial



Fonte: Sousa (2024).

Este período marcou uma mudança significativa não apenas na indústria, pois começou a conectar o avanço tecnológico na produção com o progresso científico, expandindo para além de algumas nações e abrangendo todo o globo terrestre.

Os progressos da tecnociência continuam a trazer transformações significativas, percebidas no presente momento. Cada nova descoberta contribui para o avanço do capitalismo financeiro, marcando uma nova era na história da revolução. Segundo Sousa (2024), “A introdução da biotecnologia, robótica, avanços na área da genética, telecomunicações,

eletrônica, transporte, entre outras áreas, transformaram não só a produção, como também as relações sociais, o modo de vida da sociedade e o espaço geográfico”.

Os especialistas em sistemas produtivos consideram comumente a crise do petróleo de 1974 como um ponto de virada no desenvolvimento do Toyotismo, que resultou em uma diminuição na demanda global por produtos e em uma crise econômica mundial no sistema capitalista industrial.

A nova forma de produção toyotista se baseia no amplo uso da tecnologia da informação, da automação e das telecomunicações, que foram inovações em rápido crescimento no final do século XX. Esse modelo é caracterizado pela flexibilidade especializada, com a diminuição dos custos de produção e salários, redução do tamanho das fábricas, descentralização do processo tecnológico, produção conforme a demanda, funcionários polivalentes e multifuncionais, menos supervisores diretos, menos cargos de chefia, terceirização, individualização dos trabalhadores e menos sindicalização.

Os estudos realizados nestes campos resultaram em mudanças significativas no processo de produção, com o intuito de aumentar a eficiência e utilizar tecnologias de ponta. Isso também levou à melhoria na qualificação da mão de obra, que passou a desempenhar um papel fundamental em todas as etapas da produção, venda e administração das empresas que atuam na fabricação e comércio dos produtos.

Nessa etapa, também é perceptível a desvalorização do trabalho manual. O surgimento da maquinofatura em substituição à manufatura resultou em uma intensificação da exploração laboral, gerando novas dinâmicas na relação entre patrão e empregado. Como consequência, houve um aumento significativo do desemprego, bem como do trabalho informal.

Apesar dessa realidade de produtividade, é possível dizer, sem generalizar, que a noção de trabalho digno não entra em contradição com os princípios do sistema de produção toyotista. O trabalhador não é tratado como sem valor como indivíduo, pois sua atuação é, em certa medida, respeitada no desempenho de suas atividades e na contribuição de suas ideias. Mesmo que reduza os padrões mínimos de civilidade trabalhista, o sistema toyotista não os nega e não visa à sua extinção.

A transformação do sistema econômico capitalista através do modelo de produção conhecido como “Toyotismo” na reta final dos anos 60 evidenciou a busca pela maximização dos lucros como objetivo principal. Para alcançar esse fim, foram implementadas alterações não apenas nos métodos de fabricação, mas também nas dinâmicas de trabalho (Magalhães, 2022). Constata-se que o tamanho das empresas não está mais relacionado ao número de funcionários que empregam. Em busca de maior lucratividade, as empresas mais enxutas se

mostram mais vantajosas, fazendo com que a produção em larga escala não seja mais tão atraente.

Figura 4 – Quarta Revolução Industrial



Fonte: A Voz da Indústria (2024).

Também conhecida como indústria 4.0, se destaca pela integração de todas as fases do processo produtivo, com foco na digitalização dos dados e na utilização da informação para otimizar a indústria. Essa inovação busca minimizar erros, promover a sustentabilidade e melhorar os resultados financeiros do setor.

Segundo Ferreira Junior (2024):

A Quarta Revolução Industrial é a atual fase da Revolução Industrial. Para o economista alemão Klaus Schwab, um dos criadores da ideia de Quarta Revolução Industrial, ela se iniciou em 2010, quando diversas indústrias da Europa, Estados Unidos, China, Japão, Taiwan e Coreia do Sul passaram a ter toda a sua linha de produção automatizada e robotizada.

Neste sentido, inúmeras inovações compõem a era da Quarta Revolução Industrial, tais como inteligência artificial, impressoras tridimensionais, drones, nanotecnologia, tecnologia neural, internet das coisas, realidade virtual, engenharia genética e carros autônomos.

Uma das principais características em relação à indústria 4.0 é a velocidade em que são transformados os processos, outra é a coleta de dados de pessoas e empresas em diversas atividades, como pesquisas de internet, consumidores, redes sociais, sendo esses dados

relevantes para que as empresas possam traçar o caminho e tomar decisões corretas com uma perspectiva de aumento de seus lucros.

Diversas inovações podem ser observadas na quarta revolução industrial, dentre elas: inteligência artificial: o ser humano programa um computador para executar variadas funções, como, por exemplo, cálculos. Na área da inteligência artificial, os computadores adquirem a habilidade de aprender novas aptidões, de maneira autônoma, assim como os seres humanos, desempenhando várias atividades. Hoje em dia, a inteligência artificial é empregada em vários setores, nuvem: há pouco tempo, os computadores necessitavam de memórias grandes para guardar informações. A “nuvem” consiste em centros de dados que armazenam dados acessíveis por usuários de qualquer dispositivo, em qualquer local do mundo, contanto que haja conexão com a internet. Com a melhora da velocidade da internet, muitos arquivos acabaram sendo armazenados e processados na nuvem. Google Drive, iCloud e OneDrive são apenas alguns exemplos de plataformas que oferecem serviço de armazenamento na nuvem.

Quais os impactos que podemos observar na quarta revolução industrial, segundo Sakurai e Zuchi (2018), a principal consequência da Indústria 4.0 é a transformação do cenário atual. Isso inclui a implementação de novas estratégias de negócios e um mercado mais competitivo. Com a automação avançada, os produtos podem ser personalizados, o que se torna um ponto fundamental na fabricação. As fábricas inteligentes estão preparadas para atender às demandas específicas de cada cliente, adaptando-se às suas preferências.

Trata-se de uma revolução dos processos de manufatura, tendo por base, entre outras tecnologias, os Sistemas Ciber Físicos e a Internet das Coisas. Os CPS são equipamentos com capacidade de integrar seu corpo físico ao mundo virtual, com capacidade de representar seu estado a partir da coleta de informações em tempo real, e tomar decisões autônomas. A Internet das Coisas, por sua vez, faz uso da disponibilidade cada vez maior de infraestrutura de comunicação para formar grandes redes, conectando os mais diversos objetos de nosso cotidiano, como os CPS. A partir da Indústria 4.0, maiores complexidades poderão ser tratadas em processos produtivos, obtendo produtos personalizados a preços competitivos (Pereira; Simonetto, 2018, p. 8).

É evidente a importância das tecnologias de comunicação e informação para potencializar os processos de produção, principalmente através do uso da rede mundial de computadores.

No decorrer das transições entre as revoluções, novas formas de gerir a força do trabalho, o surgimento de novas técnicas de produção taylorista/fordista se consolidam não somente pelo espectro da produção, mas por incluir o trabalhador como uma grande e importante engrenagem nesse processo.

O taylorismo e o fordismo são muitas vezes considerados termos sinônimos, pois se completaram e revolucionaram os métodos de produção e organização. A fragmentação e a especialização de atividades levaram à distinção entre os trabalhadores qualificados e não qualificados.

O avanço da tecnologia se tornou um elemento importante e decisivo para a gestão da produção e o aumento da eficiência, visando regular e supervisionar o trabalho para garantir a aquisição do conhecimento do trabalhador. O aporte em inovação na indústria aumenta a eficiência, isto é, prolonga o tempo de trabalho não remunerado dos empregados.

Com o objetivo de aumentar a eficiência, as companhias do setor industrial estão investindo em tecnologias inovadoras. O progresso tecnológico, visando o lucro, resultou na demissão em grande escala dos funcionários, além de causar a interrupção dos processos organizacionais que costumam acontecer de maneira súbita e hierárquica.

Quanto à contratação de profissionais mediante plataformas digitais, percebe-se um aumento do desemprego entre aqueles que tinham empregos formais anteriormente, sendo substituídos por trabalhadores informais. Além disso, há uma precarização das condições de trabalho para aqueles que conseguem se manter ocupados, resultando em empobrecimento e ausência de direitos trabalhistas.

Desta forma, é preciso entender qual o modelo de negócio utilizado pelas plataformas e qual a sua relação com os trabalhadores dentro desse novo sistema produtivo.

2.2 MODELO DE NEGÓCIO DAS PLATAFORMAS (OTIMIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS PROCESSOS PRODUTIVOS)

Em decorrência de mudanças de uma revolução acelerada, o futuro do trabalho sofreu diversas transformações, seja em relação às práticas de trabalho, às estruturas organizacionais e às instituições da sociedade (Ferreira, 2022).

Assim, os progressos tecnológicos desta era revolucionária em que vivemos resultaram na concepção e na futura aplicação ampla da inteligência artificial, das redes neurais, da Internet das Coisas e do teletrabalho.

Na economia capitalista, a principal missão da empresa é atender às necessidades da sociedade. Nesse contexto de oferta e procura, as empresas que se sobressaem e expandem no mercado são aquelas que conseguem fornecer seus produtos de forma mais eficiente e com preços mais baixos do que a concorrência, o que geralmente é viabilizado pela adoção de novas tecnologias (Ferreira, 2022).

Segundo Carvalho (2018), o sistema capitalista tem como objetivo a obtenção de lucro e a acumulação de riquezas, sendo fundamentado na posse privada dos meios de produção. Esses meios de produção englobam máquinas, terras, instalações industriais, entre outros, com a finalidade de gerar renda através do trabalho.

Mas a combinação entre neoliberalismo, financeirização da economia e reestruturação produtiva acarretou também profundas metamorfoses na classe trabalhadora e em sua morfologia. A flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo no Brasil. A introdução das modalidades típicas da era da acumulação flexível, combinada com elementos do taylorismo e do fordismo ainda presentes em diversos ramos produtivos, indica que o fordismo brasileiro já se mesclava com novos processos produtivos, principalmente com aqueles oriundos da experiência toyotista ou do chamado modelo japonês (Antunes, 2018, p. 136).

Partindo dessa ideia de combinação, é preciso entender o que a doutrina neoliberal pregava, ela teve seu surgimento em meados do século XX, tendo como propósito a intervenção mínima do Estado na economia, ou seja, uma maior liberdade ao setor privado para atuação no mercado, combinado com privatização de empresas, redução de impostos e principalmente flexibilização do trabalho.

A limitação da intervenção estatal na economia de um território específico implica na diminuição dos encargos fiscais que as empresas devem pagar e em uma maior autonomia para operar internamente e escolher sua localização. Assim, sob o neoliberalismo, as empresas privadas detêm o poder de decisão sobre suas atividades, sem a interferência do Estado. A produção de mercadorias e a prestação de serviços são, dessa forma, responsabilidade exclusiva das empresas privadas.

Os avanços nas práticas de trabalho intenso, as diversas estratégias de flexibilização e informalidade da mão de obra (contratações que não seguiam as leis trabalhistas), juntamente com um progresso tecnológico relativo, marcaram o perfil do capitalismo brasileiro nos últimos tempos.

Diante de tamanhos avanços e movido pela revolução da indústria 4.0 surgiu as plataformas digitais em diversos setores da economia, conforme expõe Kalil (2021), “vários são os termos utilizados para explicar: economia de bico (*gig economy*) economia de compartilhamento; uberização e capitalismo de plataforma”.

A *gig economy*, ou economia dos bicos, é um modelo de trabalho em que trabalhadores independentes realizam uma série de tarefas, em vez de empregos tradicionais de tempo integral. A economia digital está relacionada a um cenário de avanço tecnológico que

impulsiona mudanças em várias áreas. O armazenamento e o acesso de dados de forma remota na nuvem (*cloud storage* e *cloud computing*), o processamento de grandes volumes de informações (*big data*), os aplicativos móveis utilizados em smartphones e tablets, os dispositivos e os serviços de localização geográfica, a internet das coisas (*internet of things [IOT]*) e a inteligência artificial (*machine learning*) estão se tornando cada vez mais acessíveis para empresas e pessoas.

A *gig economy* é caracterizada pela flexibilidade e pela prestação de serviços sob demanda. Os trabalhadores independentes, muitas vezes chamados de “*gig workers*” ou “*freelancers*”, desempenham papéis variados, como motoristas de aplicativos, entregadores de comida, redatores freelancers, designers gráficos, desenvolvedores de *softwares*, e muitos outros. Eles são geralmente contratados por tarefa, projeto ou período específico, em vez de estabelecerem relações de emprego de longo prazo com um único empregador.

Segundo Kalil (2021), a *gig economy* é caracterizada por um mercado de trabalho onde predominam atividades temporárias, e os trabalhadores são vistos como autônomos, ao contrário dos empregos tradicionais com contratos de longo prazo. Por isso, a importância da ideia de “bico”. Entretanto, a expressão “economia de bico” não descreve adequadamente a situação econômica do Brasil. No nosso país, a imprevisibilidade, a instabilidade, a temporariedade, a insegurança, a intermitência e a rotatividade são características da economia informal. Adicionalmente, uma parte significativa dos entregadores e motoristas de aplicativos trabalha de maneira contínua – e não ocasional ou esporádica – para essas plataformas.

Já a economia de compartilhamento, essa abordagem, envolve a troca de mercadorias e serviços diretamente entre pessoas, apoiada na cooperação e no envolvimento mútuo, viabilizada pelo uso da tecnologia. Para Kalil (2021), esse termo é objeto de várias críticas, visto que, compartilhar algo, é sinônimo de generosidade, sem o que as empresas buscam, o lucro. Compartilhar recursos ou produtos estabelece uma conexão centrada na comunidade entre indivíduos. No entanto, quando essa prática acontece no âmbito mercadológico, implica em uma relação de consumo e uma transação financeira, ou seja: o foco na troca de recursos e produtos por dinheiro. Neste sentido, a forma de operação das empresas como: Uber, iFood, AirBnB tem como foco principal a obtenção do lucro.

Para Sepúlveda Sobrinho (2023, p. 63):

A ausência de finalidade lucrativa e o ideal comunitário que faz parte da teoria do compartilhamento são questionáveis, considerando as diversas formas de remuneração e obtenção de fonte de renda que podem ser obtidas através da plataforma digital.

No que se refere a termo uberização, para Kalil (2021),

[...] é inspirada o modelo de negócios da Uber. Em linhas gerais, a empresa entende ser uma intermediadora entre oferta (motoristas e entregadores) e demanda (clientes), que atua no setor de tecnologia, contratando os trabalhadores como se fossem autônomos.

A uberização introduz uma nova forma de aproveitar a mão-de-obra, baseada na disponibilidade do trabalhador para atender apenas quando preciso, de maneira automatizada e supervisionada. A empresa responsável pelo aplicativo exerce o controle total e pode monitorar e administrar a oferta de trabalho e sua procura, ambos intermediados pelo aplicativo e submissos a ele (Abilio, 2019).

“A definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho” (Abilio, 2019). O principal ponto de partida desta análise é que a adoção do modelo da Uber para o mercado de trabalho está relacionada a mudanças globais que vêm ocorrendo ao longo de várias décadas, influenciando como o trabalho é controlado, gerenciado e organizado.

O parceiro está pronto para atuar, porém, não possui poder de decisão ou impacto na definição da divisão de suas tarefas nem em relação ao seu próprio salário. As normas relacionadas à distribuição de tarefas, benefícios, definição do salário e suas variações não são transparentes ou previamente estabelecidas.

Por último, o termo capitalismo de plataforma, segundo Kalil (2021), a ideia de capitalismo de plataforma se destaca por quatro pontos essenciais. Em primeiro lugar, destaca a importância das plataformas digitais no cenário atual. Em segundo lugar, enxerga esse fenômeno como parte integrante do capitalismo, e não como algo independente. Terceiro, evidencia o capitalismo como modelo organizacional predominante na sociedade, altamente adaptável. E por último, destaca os impactos reais das novas tecnologias no trabalho, como a fragmentação e a precarização.

Para Srnicek (2018), o capitalismo de plataforma tem como foco principal a extração e utilização de um específico recurso: as informações, os dados¹. Dados esses referentes à entrada, o registro e análise, sendo essas informações matéria-prima que será extraído, refinado e usado de várias maneiras.

¹ Os dados passaram a servir a uma série de funções capitalistas essenciais: eles educam e dão vantagem competitiva aos algoritmos; permitem a coordenação e terceirização de trabalhadores; permitem a otimização e flexibilização dos processos produtivos; transformação de bens de bixa margem em serviço de alta margem.

Foram identificadas novas fontes de dados e surgiram novos setores dedicados a coletar e analisar essas informações, sempre visando aprimorar a eficiência na produção, compreender as escolhas dos clientes, monitorar os funcionários, e possibilitar o desenvolvimento de produtos e serviços inovadores (Srnicek, 2018).

Conforme Srnicek (2018), que também adota o conceito de capitalismo de plataforma, os empreendimentos que mais se sobressaem na economia digital são aqueles que se baseiam no uso de tecnologia da informação, dados e internet. Essa é uma área abrangente, com aplicações em diversos setores, incluindo indústria, prestação de serviços, mineração e telecomunicações, mostrando-se fundamental para o funcionamento de toda a economia (Kalil, 2019).

No século atual, o capitalismo tem os dados como peça fundamental, sendo esses registros de eventos ocorridos. A ferramenta essencial para centralizar e controlar essas informações é a plataforma, visando a concentração, interpretação e aplicação dos dados.

O uso de dados pelas empresas para promover os seus negócios não é uma atividade inédita. Contudo, as inovações tecnológicas no século XXI tornou o registro de dados mais barato, simples e possível de ocorrer em grandes quantidades. Nesse sentido, novos setores surgem para extrair esses dados e utilizá-los para otimizar o processo produtivo, acessar preferências dos consumidores, controlar trabalhadores, oferecer novas mercadorias e serviços e vender produtos para anunciantes (Kalil, 2019, p. 112).

O modelo de negócios baseado em plataformas é a intensificação de processos simultâneos que surgiram nos anos 70: produção enxuta, cadeias produtivas *just-in-time* e terceirização. As ferramentas tecnológicas possibilitam que essas plataformas se destaquem como meios de inovar e coordenar diferentes setores da economia, ganhando destaque em comparação com a produção, logística e *design*, uma vez que oferecem os recursos necessários para o crescimento das organizações.

Após analisarmos como se desenvolve as atividades econômicas por meio de plataformas digitais, passaremos a analisar as formas de trabalho dentro do conceito de capitalismo de plataforma.

Revoluções tecnológicas tendem a mudar, também, a forma como as empresas atuam no mercado. Um exemplo disso é que as inovações digitais dos últimos anos impulsionaram o surgimento de um novo modelo de negócio: as plataformas digitais (iFood, 2022a). À medida que mais pessoas têm acesso à internet por meio de computadores e smartphones, o nível de conectividade entre elas aumenta. As plataformas digitais são essenciais para a

integração de indivíduos, organizações e profissionais, visando atingir um objetivo em comum, por meio de aplicativos, softwares e outros canais de comunicação.

As plataformas digitais [...] são elementos centrais para o desenvolvimento das atividades com base na tecnologia, sendo necessariamente voltadas para o lucro. Sendo assim, as Plataformas Digitais, temática abordada no presente trabalho, se insere nas reflexões acerca da atual fase do capitalismo [...] como uma consequência da megatendência digital, sendo considerada uma alteração na área digital com o condão de diminuir os custos de produção (Sepúlveda Sobrinho, 2023, p. 60).

Nesta perspectiva, plataformas digitais, são modelos de negócios baseados em tecnologia, que conectam usuários e consumidores a empresas e provedores de serviços dos mais variados nichos e setores. Elas conectam usuários e empresas de diversos setores. Quando falamos em *e-commerce* as plataformas digitais são essenciais para encurtar o caminho entre seu produto e o cliente. Otimizando processos, e desempenhando ações que impactam os usuários (Peçanha, 2023).

Para Srnicek (2018, p. 6), plataformas são:

[...] em nível mais geral plataformas são estruturas digitais que permitem que dois os mais grupos interajam. Desta maneira se posicionam como intermediárias que reúnem os diferentes usuários: clientes, anunciantes, provedores de serviços, produtores.

Na prestação de serviços por meio de aplicativos, é comum o emprego de algoritmos para regular as interações de trabalho, conhecido como gerenciamento automatizado ou gerenciamento algorítmico.

É preciso entender o que significa o termo algoritmo, um algoritmo nada mais é do que uma receita que mostra passo a passo os procedimentos necessários para a resolução de uma tarefa. Ele não responde à pergunta “o que fazer?”, mas sim “como fazer”. Em termos mais técnicos, um algoritmo é uma sequência lógica, finita e definida de instruções que devem ser seguidas para resolver um problema ou executar uma tarefa (Pereira, 2009).

Segundo Kalil (2019), embora o algoritmo seja amplamente utilizado no dia a dia das pessoas, ele é visto como algo misterioso e afastado da atenção pública, sendo normalizado como algo intrínseco. No entanto, ele argumenta que não há neutralidade no controle de dados baseados em decisões feitas por uma máquina programada por indivíduos para imitar julgamentos humanos de forma próxima.

Na visão de Carelli e Oliveria (2021), para a realizar o seu objeto social na forma de algoritmo, o empresário deve descrever as variáveis do negócio e as formas de medi-la,

apresentando caminhos automatizados a partir das ocorrências previstas, desta forma, quando mais próximo da realidade essas variáveis atingirem, menor as chances de erros dos algoritmos.

Coelho (2024) esclarece que, um algoritmo é uma sequência de instruções ou comandos realizados de maneira sistemática com o objetivo de resolver um problema, ou executar uma tarefa.

[...] os algoritmos assumem papéis organizacionais anteriormente realizados por gerentes e os códigos desempenham várias tarefas típicas de supervisão, como determinar a execução de atividades, acelerar o processo de trabalho, indicar o tempo e duração de pausas, avaliar os trabalhadores, dentre outros. Os códigos são capazes de, rapidamente e em tempo real, analisar e decidir questões sobre as atividades individualmente realizadas pelos trabalhadores e sobre as ações que devem ser feitas imediatamente (Kalil, 2019, p. 124).

O controle dos trabalhadores é viabilizado pelo gerenciamento algorítmico. Esse processo tem início quando o trabalhador se cadastra na plataforma, sendo solicitadas várias informações e documentos, minuciosamente analisados antes da ativação da conta, em um procedimento mais intrusivo se comparado a outros serviços online. Uma vez que o trabalhador está habilitado para atuar na plataforma, o controle se estabelece, ditando quando e como as atividades devem ser realizadas, além de lidar com o pagamento pelos serviços prestados. Mesmo nas situações em que há uma certa liberdade para o consumidor escolher o prestador de serviço, não se pode ignorar o controle indireto exercido pelos sistemas de classificação, já que diversas plataformas fornecem avaliações preliminares ou recomendações dos melhores profissionais.

Neste modelo de exploração de mão de obra (ou de pessoas), uma plataforma digital permite que alguém que precisa de uma habilidade ou conhecimento de fabricação encontre fácil e rapidamente alguém disposto a executar a tarefa necessária. É uma relação tripartida ou triangular porque nela estão necessariamente três pessoas: a plataforma digital, o colaborador e o interessado em utilizar o trabalho.

Possível então ensaiar um conceito de contratação de pessoas na economia da tecnologia digital que se afirme pelo menos para os restritos fins do presente artigo: relação triangular, medida pela tecnologia aplicada aos smartphones, que permite a exploração de trabalho pela plataforma, com proveito tanto para ela quanto para o interessado no trabalho e em prejuízo do trabalhador vulnerável, que é forçado a oferecer trabalho por longas jornadas a preço baixo, o que se torna possível em razão de ações e omissões combinadas de capital e Estado para a desregulamentação trabalhista (Alves, 2022, p. 50).

As plataformas são responsáveis pela mediação da relação triangular e pela ausência estatal de regulamentação específica, devido ao seu estímulo a formas contratuais inapropriadas. Essa relação resulta numa baixa remuneração, atrelada ao excesso de trabalho, pois há uma ligação direta entre a quantidade de trabalho e a contraprestação. Ainda há imprevisibilidade quanto ao pagamento pelo serviço, mas também sobre se haverá trabalho a cada dia.

A contratação de indivíduos por meio das plataformas na economia digital busca uma harmonia delicada: quanto menor o custo da mão de obra, mais pessoas se engajam nas plataformas, as quais conseqüentemente lucram mais com o serviço oferecido. Para as plataformas, se os direitos trabalhistas forem assegurados, o custo da mão de obra aumenta, resultando em um aumento no preço do serviço disponibilizado pelas plataformas e uma diminuição no lucro. Dessa forma, o segredo para o equilíbrio está no trabalho barato, vulnerável e instável (Alves, 2022).

Causa da fragilização da relação entre capital e trabalho em níveis preocupantes. Essa intervenção do Estado pode ocorrer tanto no âmbito da legislação, com a criação de novas leis que fragilizam, quanto na atuação do Poder Judiciário, que atualmente tem a tendência de negar vínculo empregatício em processos movidos pelos trabalhadores contra as plataformas. Com a necessidade de trabalhar longas horas para receber uma remuneração abaixo do adequado, o trabalhador tem sua saúde física em constante risco em diferentes situações reais, o que geralmente o torna vulnerável.

No próximo capítulo, iremos analisar o modelo de trabalho da plataforma iFood, como se apresentam, desde a sua criação, os principais pontos de negócios e a forma com que tem atraído diversos prestadores de serviços.

3 PLATAFORMA IFOOD

O presente capítulo abordará alguns aspectos a cerca da plataforma iFood, a partir do seu surgimento, fazendo referência a sua evolução, permitindo compreender a forma de negócio e suas transformações ao longo do tempo, abordaremos quais os principais pontos de negócios do iFood, entenderemos como funciona as entregas parcerias Full-Service, demonstraremos como ser um parceiro na modalidade nuvem e por último será evidenciado se a plataforma iFood é uma empresa de tecnologia, mera intermediaria ou se controla, dirige e vende serviços.

3.1 COMO SURTIU E EVOLUIU O IFOOD

A empresa iFood teve como inspiração, a proposta que surgia com a Disk Cook, um guia impresso de cardápios com serviços de pedidos por telefone, a empresa, foi pensada, por Patrick Sigrist no ano de 1997, que ligaria, conectaria os clientes a restaurantes de forma prática e inovadora – mesma visão e projeção apresentada em tempos atuais pela iFood.

O iFood foi criado pelos sócios Patrick Sigrist, Eduardo Baer, Guilherme Bonifácio e Felipe Fioravante em 15 de maio de 2011, em São Paulo/SP. Inicialmente, a empresa era um guia impresso de cardápios chamado Disk Cook, e os pedidos eram feitos por meio de uma central telefônica (iFood, 2023a).

Não é de hoje que é de importância ter um serviço de entrega de comida com qualidade. Desde 1997, Sigrist era proprietário da Disk Cook, oferecendo toda uma estrutura de delivery a restaurantes que não tinham esse serviço. Porém, com o passar dos anos, ele viu a necessidade de atualizar os seus sistemas (iFinance, 2024).

Assim, começa uma transição do físico para o mundo digital. A história da iFood começou fora do mundo digital, a partir de uma central telefônica, na qual existia um guia impresso e os clientes poderiam entrar em contato para fazer os pedidos através de ligações telefônicas (Sepúlveda Sobrinho, 2023).

Até 2011, ano do surgimento do iFood, existiam poucas opções para realizar um pedido por delivery. Geralmente, era uma pizzaria do seu bairro, que entregava um panfleto promocional (Deskfy, 2024). A proposta era criar um site de acesso a diversas formas de alimentação, foi assim que em 2011 os sócios Patrick Sigrist, Eduardo Baer, Guilherme Bonifácio e Felipe Fioravante aperfeiçoaram o iFood. Inicialmente, a proposta era criar um site que seria uma espécie de praça de alimentação online, ou seja, uma “plataforma” no

sentido de “lugar (digital) de encontrar alimentação. Mas, em seis meses de funcionamento, o site contava com 650 restaurantes cadastrados e 16 mil pedidos realizados” (iFinance, 2023).

Figura 5 – Modelo do cardápio do iFood em 2011



Fonte: iFood (2011 *apud* Marino, 2020).

Com a entrada dos novos sócios, Eduardo Baer, Guilherme Bonifácio e Felipe Fioravante, essa mudança de pensar e agir, é um modo revolucionário, ou seja, criar uma plataforma online, completa para pedido de delivery, facilitando a vida dos consumidores e restaurantes. Desta forma, a empresa se tornou uma das principais plataformas de delivery de comida do Brasil e expandiu suas operações para outros países da América Latina.

Devemos lembrar que os fundadores têm pouco mais que 8% do iFood. A Mobile, grupo paulista de tecnologia, é dona da maior parte, com 60,9%. Outros 30,5% são da Just Eat. Além disso, o iFood já recebeu cinco rodadas de investimentos, que somaram quase 240 milhões de reais (Deskfy, 2024).

Logo no início, em 2011, com menos de 3 meses de funcionamento, ocorreu um aporte financeiro do fundo Warehouse Investimento, gestora da Venture Capital, no valor de 3,1 milhões, em troca de 30% do iFood (Marino, 2020). Em seguida ao aporte financeiro, foi anunciado, em 2012, o *site* e o aplicativo para dispositivos móveis (sistemas Android e iOS). No ano seguinte, a empresa recebeu investimentos da Movable, grupo brasileiro criado no fim dos anos 1990 por Fabricio Bloisi – atual presidente da empresa – e que investe em negócios na área de tecnologia. Assim, o dono atual da iFood, é a Movable que detém o controle acionário do iFood. A empresa já era acionista majoritária da empresa, e, em novembro, adquiriu a fatia restante (33,3%) da então acionista minoritária, a Just Eat Holding Limited (iFood, 2023a).

Meados de 2014, o iFood, teve um novo aporte de investimento, A Movable, empresa brasileira que atua no mercado de capital de risco, aportou cerca de R\$ 5 milhões. No mesmo ano fundo Warehouse Investimento vendeu sua participação da startup para Movable, que passou a ser a acionista majoritária (Marino, 2020).

Com esse investimento milionário, da Movable, grupo de tecnologia brasileiro, consolida sua posição no mercado e abre caminho para uma expansão acelerada. Novos mercados foram explorados, a quantidade de entregadores cresceu exponencialmente e a plataforma se tornou referência em delivery online na América Latina. A Movable elevou os patamares de negócios do iFood tendo a quantidade de entregas anuais batido a marca de 3,5 milhões, antes o aplicativo representava 7% dos pedidos, com a entrada da Movable e seus investimentos, passou a representar 60% dos pedidos, um crescimento extraordinário, desta forma, o aplicativo passou a ser o foco da empresa (Marino, 2020).

É preciso também conhecer a história da Movable, em razão dos impactos causados no iFood, para entender o impacto que o grupo de investimentos causou no País, é importante dizer o que foi feito ainda no século passado. A empresa foi criada em 1998, mas com outro nome: Entrave. O primeiro grande investimento foi no mercado de celulares. Emergindo como uma empresa de SMS e *ringtones*, a Intraweb precisou se reinventar com a chegada do iPhone, que praticamente matou esse mercado (Marino, 2020).

A empresa, em sua crescente, observou que o futuro seria os investimentos em aplicativos, ou seja, a empresa passou a investir em novos modelos de negócios, que nasceram com os apps e nunca mais saíram. Com toda essa ideia, a empresa aprendeu o conceito de mínimo produto viável (MVP) e desenvolveu o canal de desenho, que cobra um valor para acesso mensal, desta forma, a Movable, criou o Play Kids, que chegou a ser um dos aplicativos mais baixados no mundo, cerca de 38 milhões de downloads. Com todo esse engajamento, o

iFood foi a maior conquista da empresa no Brasil, sendo tão agressiva a forma de atuar, que o iFood comprou a época 12 concorrentes. Hoje, a Movable atua em segmentos dos mais variados, como entregas, meios de pagamento e até mesmo compra de ingressos (Marino, 2020).

Assim, no ano 2012, com o lançamento do aplicativo para iPhone focado no mercado delivery. Era o início da solução dos problemas do consumidor, que priorizava a rapidez e a praticidade de pedir comida, com a entrada do site e os aplicativos para dispositivos móveis, com sistemas Android e iOS (iFinance, 2023). O *food service*, reforçando o uso de tecnologia, passou a conectar o consumidor final a restaurantes e outros estabelecimentos, concluindo também a entrega dos pedidos (Canaltech, 2022?).

Nas plataformas online, o usuário tem acesso à lista de produtos alimentícios que o estabelecimento oferece e pode escolher a forma de pagamento para concluir o pedido. A próxima etapa é recebê-lo no seu endereço. Vale ressaltar que o aplicativo trabalha com geolocalização e permite o mapeamento dos restaurantes e mercados mais próximos ao local de entrega (Canaltech, 2022?).

O iFood (2023a) assim descreve:

Nossa plataforma digital conecta milhões de consumidores a restaurantes, lojas e entregadores de modo simples e prático. Investindo em tecnologia e inteligência artificial, o iFood é referência em delivery online na América Latina — com orgulho de ser uma empresa brasileira.

O iFood utiliza o app, aplicativo, através de recursos interativos para facilitar o processo de pedido, podendo os usuários visualizar preços, formas de pagamento e até mesmo avaliações de outros clientes, para tomar decisões mais informadas (Gargioni, 2024).

O aplicativo do iFood funciona como um canal de vendas adicional às operações habituais dos parceiros, mas não o único. Os restaurantes, por exemplo, podem vender por meio do Cardápio Digital, uma plataforma integrada ao iFood, na qual o menu é digitalizado e vira um link ou QR Code que o estabelecimento pode divulgar em seus canais (iFood, 2023b).

O iFood é sinônimo de sucesso, seja em relação ao desenvolvimento do seu *site* e app, seja em relação à praticidade do iFood, manuseio, rapidez e forma de pagamento, bem como a parceira com os restaurantes, oferecendo uma plataforma para expansão dos negócios e um alcance maior de clientes – quando se fala em *startup*, no Brasil, pensa-se logo em iFood e Uber, lembrando que a primeira é brasileira. Investimentos em *startups*, faz com que se acesse

a possibilidade de acompanhar esse crescimento financeiro potencialmente explosivo, em razão da escalabilidade, ou seja, a chance de uma empresa expandir e valorizar sua marca, satisfazendo as necessidades do mercado sem elevar em demasia os gastos, para iFood para Parceiros (2022), “um negócio escalável é aquele capaz de manter ou aumentar seu lucro, ainda que as demandas sejam maiores”, ao utilizar a tecnologia com modelo de negócio central, desta forma, conseguem crescer tanto em pouco tempo.

Figura 6 – iFood é sinônimo de sucesso



Fonte: Marino (2020).

Assim, entendido o conceito, investimentos e a forma de utilização da plataforma digital, é preciso compreender, a partir de agora, os principais pontos de negócios da rede iFood dentro dessas plataformas.

3.2 QUAIS OS PRINCIPAIS PONTOS DE NEGÓCIOS DO IFOOD?

O primeiro ponto de destaque é que o App, da empresa iFood, é uma plataforma que conecta clientes, entregadores e restaurantes, mercados, farmácia, varejo para pets, lojas que vendem bebidas e conveniência; desta forma, podemos concluir que o objetivo principal do iFood é conectar, com praticidade, simplicidade, agilidade, milhões de consumidores a restaurantes, varejistas e entregadores.

Para Carelli e Oliveira (2021), existem diversas formas de trabalho, não se limitando apenas aos marketplaces. Algumas plataformas buscam garantir a qualidade dos serviços

prestados, estabelecendo preços e remunerações, e atuando ativamente no serviço oferecido, ao invés de apenas intermediar as negociações: “os próprios sites, propagandas e aplicativos diferem substancialmente das plataformas de intermediação de trabalho, pois explicitamente oferecem como delas e garantem os serviços que prestam” (Carelli; Oliveira, 2021, p. 56).

Assim, pode inferir que a empresa iFood, por mais que venha expresso no seu site a informação de que ela trabalha apenas conectando, fazendo a intermediação entre os usuários e fornecedores, a sua interferência de forma direta e intensa, faz-se concluir que são plataformas específicas que prestam e garantem determinado serviço (Carelli; Oliveria, 2021).

Segundo ponto, para quem trabalham os entregadores? O iFood trabalha com dois modelos principais: marketplace, dados de 2022, 61% das vendas; entrega parceira- Full servisse, dados de 2022, 39% dos pedidos, assim as atividades de entregas são realizadas pelos entregadores e entregadoras e cabe ao iFood a inteligência logística para alocação dos entregadores e entregadoras. Desta forma, a inteligência logística tem a capacidade de compreender as necessidades dos consumidores, atendê-las e encontrar mais oportunidades.

Segundo a LMX Logística (2024?):

[...] o conceito de inteligência logística abrange atividades integradas e multifuncionais. Dessa maneira, há o foco no desenvolvimento dos colaboradores e criação de conhecimento. Mas também na agregação de valor aos produtos e serviços e a otimização dos processos logísticos.

Dessa forma, o iFood mantém o controle e organização de todo o processo de entrega.

O capitalismo de plataforma, tal como se apresenta na atualidade, não se trata de apenas uma forma de compartilhamento de informações e de conexão, mas sim como uma nova forma de canalização e distribuição das atividades laborais, na medida em que o trabalho seria contratado pela via digital, sendo realizado digitalmente (*on-line web-based*) ou não (*location-based*). A plataforma digital – seja ela Uber, Rappi, iFood, Glovo etc. – se coloca como um meio de conexão entre o entregador e o consumidor final, como se fosse um mero marketplace de prestadores de serviço – que, por sua vez, estariam, através da plataforma, vendendo os seus serviços (Sepúlveda Sobrinho, 2023, p. 81).

Nesta perspectiva, é difícil compreender que o iFood seja apenas uma empresa que intermedia as entregas, Carelli e Oliveria (2021) trazem alguns elementos que descaracterizam a ideia de mera plataforma de Marketplace, dentre alguns: realização de vasto controle de entregadores de serviço; impõem unilateralmente o preço do serviço de entrega; monitoramento do serviço prestado por meio de geolocalização; mantém setores para qualidade e segurança na

prestação dos serviços; realiza rígido controle da qualidade da prestação de serviço por meio dos entregadores, utilizando-se das avaliações unilaterais pelos clientes.

Os entregadores operam na plataforma iFood, seja de forma independente (nuvem) ou por meio de uma empresa chamada operador logístico (OL), sendo assim, o iFood utiliza sua inteligência logística para alocar os entregadores, sugerir a taxa de entrega e definir o tempo de entrega mostrado no app (iFood, 2023b). Claro que, quando o iFood fala sugerir, não está dizendo que poderá ser modificado pela parte contrária, visto que, o termo “sugerir” traz consigo a ideia de aceitar ou não, por se tratar de uma sugestão. Ocorre que não realidade, o iFood é quem determina de forma unilateral, o preço das entregas, levando em consideração a retirada do pedido no restaurante, a entrega para o cliente e a distância rodada e segundo o iFood (2022b), essa precificação pode variar de acordo com número de pedidos, perfil da cidade, hora e dia da semana e o veículo utilizado (carro, moto, patinete ou bicicleta) e acrescenta ainda, a possibilidade de diminuição do valor em decorrência de promoção.

Os restaurantes que desejam se cadastrar na plataforma podem escolher entre o plano “marketplace”, onde ficam responsáveis pela entrega do produto, sendo o iFood então apenas um mediador entre o restaurante e o consumidor; e o plano “*full service*”, em que o restaurante fica apenas responsável pela produção do pedido, de modo que a entrega seja realizada pelos entregadores “parceiros” cadastrados na plataforma (iFood, Termos) (Desgranges, 2021).

O modelo marketplace consiste em conectar² oferta e demanda, e cobrar por essa intermediação de negócios. Essa intermediação pode ser feita em qualquer nicho de mercado, e tanto em produtos quanto em serviços. Basicamente, tudo que envolva compra ou contratação de algo, pode ser aplicado um modelo de negócio baseado em marketplace (Ribeiro, 2021).

Para Carelli e Oliveria (2021, p. 56), “de fato, a empresa, nesses casos, não ficaria adstrita à realização de intermediação eletrônica, como verdadeira ‘Marketplace’ ele interfere decisiva e intensamente no serviço prestado”.

No modelo Marketplace, as entregas são realizadas pelos estabelecimentos nas áreas delimitadas por eles, os entregadores possuem relacionamento direto com os restaurantes e demais estabelecimentos cadastrados no iFood e os restaurantes e mercados, neste caso, são os responsáveis pela definição de taxa de entrega, a gestão dos entregadores e pelo tempo de entrega mostrado pelo aplicativo no iFood (iFood, 2023b).

² Como já vimos em linhas anteriores, não tem como suporte fático atribuir a iFood apenas como uma empresa de intermediação, haja vista todo controle, administração e gestão das entregas.

Para ficar mais claro, veja o iFood, que é uma plataforma que reúne todos os restaurantes que trabalham com delivery na palma da sua mão. O iFood é um marketplace que conecta restaurantes com usuários que querem pedir comida para receber em casa ou onde estiver. E por essa intermediação de negócios, o iFood cobra uma comissão sobre as vendas e uma mensalidade dos restaurantes (Ribeiro, 2021).

Vale ressaltar que existem diversas formas de *marketplace*: de serviços, neste modelo, pessoas ou negócios se cadastram para prestar algum tipo de serviço, em troca de comissão ou valor fixo. Ex. Uber, GetNinjas; de aluguel, chegou para alugar o modo como escolhemos algo para ter por um determinado período. Ex. AirBnb; de produtos, objetivo principal é divulgar e comercializar vários produtos. Ex. Mercado Livre, Amazon; Hiperlocal, A demanda por bens e serviços dos clientes, como mercadoria, remédios, comida e lavanderia, é atendida quase que instantaneamente. Ex. iFood, Uber, 99 Food.

Os “estabelecimentos-parceiros” são as empresas que utilizam a plataforma digital para expor e vender seus produtos para os usuários cadastrados, através do serviço de entrega intermediado pela plataforma ou disponibilizado por elas mesmas. São restaurantes, açougues, lanchonetes, mercados, farmácias etc. Diferentemente dos usuários, os estabelecimentos-parceiros se cadastram na iFood através da aquisição de planos, sendo que um plano permite a exposição dos produtos na plataforma e o outro inclui o processo de entrega do produto pelo “entregador-parceiro”. Eles são, respectivamente, o Plano Básico e o Plano Entrega (Sepúlveda Sobrinho, 2023).

O que representam esses planos para as empresas? O plano básico, a empresa contratante, terá que pagar uma comissão de 12% sobre o valor total dos pedidos feitos na plataforma, além da taxa de pagamento online, no valor de 3,5% do valor para pedidos pagos na plataforma e uma mensalidade de R\$ 110,00 para restaurantes que alcançarem um volume de vendas superior a R\$ 1.800,00. Vários são os benefícios atrelados ao plano básico: portal do parceiro, o restaurante terá acesso a uma plataforma intuitiva para gerenciamento de informações e configurações; gestor de pedidos, uma ferramenta eficaz para acompanhar e administrar os pedidos recebidos; ferramentas de marketing, recursos para impulsionar a visibilidade da loja na plataforma e por último, entrega pela sua loja, controle total sobre o processo de entrega, permitindo uma experiência mais personalizada para os clientes (iFood para Parceiros, 2024).

Em um mercado tão competitivo, por que as empresas necessitam de assinar, aderir a alguns dos planos da iFood? A resposta está ligada diretamente a agilidade que a plataforma oferece em relação às entregas dos produtos, o gerenciamento do negócio através de uma

plataforma intuitiva e simples e por último e de uma importância maior para as empresas, a expansão e divulgação da marca, ou seja, com a divulgação pelo iFood, a empresa conseguirá ter visualização por clientes que por muitas vezes não tinham conhecimento que aquela empresa existia, desta forma, o app oferece chances claras de conquistar novos clientes. Não se pode olvidar, que todos esses benefícios trazem em conjunto um custo maior para o empresário, que, em linhas gerais, irá repassar para os consumidores finais, tendo muitas vezes que trabalhar com uma política de preços maiores para compensar esses custos.

3.3 AS ENTREGAS PARCEIRAS – *FULL-SERVICE*

Esta modalidade de parceira, representa 39% dos pedidos, as atividades de entregas são realizadas pelos entregadores e entregadoras e cabe ao iFood a inteligência logística para alocação dos entregadores e entregadoras; os entregadores operam na plataforma do iFood, seja de forma independente (nuvem) ou por meio de uma empresa chamada OL (operador logístico); o iFood utiliza sua inteligência logística para alocar os entregadores, sugerir taxas de entregas e definir o tempo de entrega mostrado no app (iFood, 2023b). Nessa perspectiva, os entregadores poderão escolher o modelo de parceria que melhor se encaixe na sua vida, sendo que, conforme dados do iFood (2023a), a maioria deles, cerca de 75%, realiza o cadastro diretamente no app do iFood para entregadores e atua na plataforma de maneira independente.

Segundo informações do iFood (2023c), a modalidade de parceria através da “nuvem” os entregadores trabalham de forma independente, ou seja, tem-se autonomia para fazer as entregas quando quiserem, com flexibilidade para trabalhar nos horários e nos lugares que desejarem. Claro, que essa independência e autonomia tem reflexos diretos em sua produtividade, ou seja, por mais que o iFood transpareça essas condições, na realidade caso o entregador não fique logado para fazer as entregas certamente esse será preterido em relação àqueles que ficam logados por mais tempo e fazem todas as entregas, com isso podemos dizer que é uma autonomia e liberdade limitada.

Em pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva (2021) para os mais de 2600 trabalhadores entrevistados, 66% afirmaram que gostam de trabalhar por aplicativo, em razão da autonomia e a flexibilidade dos horários, bem como a renda obtida pelos entregadores de aplicativo teve uma média, em 2021, de 2.154 mensais, enquanto o trabalhador assalariado, em 2021, teve em média 1.592,00 mensais.

As entrevistas foram realizadas em fevereiro deste ano, com 2.643 entregadores de diversas plataformas de delivery de alimentos no Brasil nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife, Campinas, Ribeirão Preto, Curitiba, Belém e Brasília. Elas abordam a rotina, fontes de renda, percepções sobre o trabalho e perspectivas sociais e profissionais desses trabalhadores. O estudo foi encomendado pelo iFood, a maior plataforma de delivery do país. Entre os entregadores que trabalhavam anteriormente, 67% afirmam preferir o atual trabalho como entregador. Dos que trabalham com carteira assinada, 66% preferem o atual modelo de trabalho autônomo e flexível. A liberdade está entre os fatores mais valorizados pelos entregadores, que citam os seguintes benefícios desse tipo de trabalho: podem conciliá-lo com outra ocupação; podem ter flexibilidade de horário, o que lhes permite, inclusive, escolher como e quantas horas trabalhar ao longo do mês; não têm que responder a ninguém, nem “dar satisfação” a um chefe; e Não trabalham para enriquecer terceiros, mas apenas a si próprios (iFood, 2021).

Segundo o presidente do Instituto Locomotiva (2021), Renato Meirelles, explica o novo perfil dos profissionais que atuam em plataformas digitais: “Eles atribuem a preferência pelo atual modelo a fatores como flexibilidade da jornada, possibilidade de gerar a própria renda e a vantagem de não ter patrão”.

Em contrapartida, a pesquisa encomendada pelas plataformas, diversas instituições de ensino e fundação, realizaram estudos sobre os impactos do trabalho de entregador de aplicativo.

A Fundação Perseu Abramo (2023) analisou as pesquisas encomendadas pelas plataformas e verificou a insegurança e medo de uma categoria sem direitos. Afirma que as pesquisas foram patrocinadas pelas empresas do ramo de serviços por aplicativo, os institutos de pesquisas, CEBRASP e Datafolha.

Uma das inconsistências apontadas foi a forma com a pesquisa foi realizada, ou seja, a formulação e apresentação das perguntas aos entrevistados e entrevistadas. Em número, a pesquisa levantou que 75% dos entrevistados preferem manter o modelo de contrato pela plataforma e 14% entendem ser necessário a mudança para o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dos entrevistados, 91% preferem o modelo de contrato direito pelas plataformas, ao invés do regime CLT (Fundação Perseu Abramo, 2023).

Diante de um cenário tão precarizado, por que chegaram a esse número na pesquisa? a resposta está na forma como conduziram as perguntas aos entrevistados, sendo assim, o entrevistado era obrigado a escolher entre dois “modelos” com ofertas e benefícios e direitos.

Claro que, diante dessa situação, qualquer pessoa escolheria a que fosse mais vantajosa para o momento.

A fundação Perseu, ao analisar a pesquisa, percebeu que as empresas, ao formularem as questões de forma binário, fizeram com que o modelo de contratação “autônomo” levasse consigo um tom de otimismo e vantagens em decorrência do modelo “CLT”.

O quadro abaixo demonstra quais as vantagens em permanecer no modelo vigente das plataformas, ou seguir para o modelo regido pela CLT.

Quadro 1 – Comparativo vantagens autônomo x CLT

<p>“MODELO A” AUTÔNOMO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liberdade e autonomia para eu decidir o horário em que vou trabalhar a qualquer momento de minha escolha. ▪ Que eu possa recusar as viagens/os pedidos de entrega a qualquer momento, sem multa. ▪ Que eu possa trabalhar com múltiplos aplicativos do meu interesse, inclusive do mesmo segmento. ▪ Alguns benefícios e proteção social, sem que isso restrinja oportunidades de trabalho. ▪ Ganhos proporcionais ao trabalho realizado, da forma como é hoje.
<p>“MODELO B” CLT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que a empresa determine os horários e locais em que vou trabalhar. ▪ Que a empresa tenha controle do seu planejamento de viagens e entregas, exigindo que ele seja executado, sob risco de multa ou até demissão. ▪ A empresa tem poder para exigir que eu trabalhe apenas com um aplicativo. ▪ Todos os direitos trabalhistas, ainda que isso implique diminuição das oportunidades de trabalho e da renda gerada a partir das plataformas. ▪ Um salário-mínimo (R\$ 1.320), por mês, para uma jornada de trabalho de 40h semanais, com direito a repouso remunerado, férias remuneradas e 13º salário.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Se de um lado os entregadores ao serem entrevistados alertam para autonomia e flexibilidade, quando analisado os direitos e benefícios, é fácil notar que se for escolhido o modelo plataforma o entregador terá flexibilidade e continuará a escolher os horários, o dia e qual plataforma quiser para trabalhar, de outra banda, quando se fala no modelo “CLT” para garantir todos os direitos é necessário ter uma menor flexibilidade, não sendo possível o entregar escolher os horários, os dias e a plataforma, sem poder inclusive rejeitar entregas sobe pena de sofrer sanções.

Quando analisamos o quadro apresentado, percebemos que o modelo “A” só oferece vantagens, não fora apresentado qualquer ônus por parte das plataformas, tais como, risco, depreciação, inseguranças, seguro contra acidentes, previdência, o lado “B”, está fadado a não ser escolhido, em razão dos valores negativos que são apresentados, ou seja, exclusividade, controle e risco de demissão.

3.4 COMO SER PARCEIRO NA MODALIDADE NUVEM?

A empresa criou uma página específica, Portal do Entregador³, para tratar de assuntos relacionados aos entregadores, na página consta o arquivo com 34 páginas, versão 2023, onde descreve os Termos e Condições de Uso do iFood para entregadores (iFood, 2023d). O documento alerta desde o início a necessidade de leitura por parte dos entregadores, afirmando ser essencial para que se construa uma relação clara, amigável.

A empresa também conta com o app “iFood para Entregadores”, destinado às pessoas que desejam trabalhar realizando entregas para os clientes do iFood, em “parceria” com os restaurantes. Na hora de realizar o cadastro, o entregador precisa informar nome, número de celular, e-mail, o número do CPF e dados de conta bancária, além de escolher se quer realizar os pedidos por meio de bicicleta, patinete (dependendo da cidade) ou motocicleta (nesse caso, também é necessário cadastrar a CNH) Além do veículo para transporte, que pode ser pessoal ou alugado, o entregador também precisa de um aparelho celular Android (visto que o aplicativo “iFood para Entregadores” só está disponível na PlayStore), com plano de dados para acesso à internet e GPS (Desgranges, 2021, p. 5).

Logo de início a plataforma descreve que se você quer se tornar um entregador, deverá por vontade própria e que a atuação será de forma independente, acrescente ainda que se ele estiver vinculado ao operador logístico, os termos só serão aplicados quando não contrariar os termos ou contrato firmado entre entregador e operador logístico (iFood, 2023d), assim percebe-se que a plataforma já deixa claro que, se quiser prestar o serviço junto à plataforma, o entregador atuará de forma independente e por vontade própria.

O entregador nuvem, por sua vez, trabalha, segundo a empresa, de maneira totalmente autônoma – determinando individualmente quanto tempo permanecerá logado ao aplicativo, em qualquer região coberta pelo aplicativo. Nesse caso, o iFood fica responsável pelo pagamento, transferindo para a conta bancária do entregador (Desgranges, 2021).

³ Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

Que a responsabilidade pela entrega é total do entregador ou entregadora, cabendo apenas ao iFood a intermediação entre clientes, estabelecimentos e entregadores. Verificar-se que para se tornar entregador exige-se idade mínima de 18 anos completos ou mais e concordar com todos os termos que possuem autorizações e documentos necessários para prestar o serviço. Na modalidade parceira-nuvem, a plataforma afirma que o entregador atua com liberdade de horários, entrando na ativa, através do login, quando julgar conveniente, agindo sem o “gerenciamento da plataforma” (Sepúlveda Sobrinho, 2023, p. 106).

Estabelece que os entregadores são livres para realizar as entregas quando, como e onde quiserem, visto que: não se realiza processo seletivo; não promovemos treinamentos referente a entregas; não exigimos disponibilidade e nem periodicidade em relação ao serviço prestado; não fiscalizamos as atividades do entregador pela plataforma ou outro meio. Se pretendo me tornar um entregador, desde já preciso ter um smartphone e acesso à internet para que seja possível a instalação do aplicativo para entregadores.

No tocante à relação do entregador com a plataforma, o iFood já deixa estabelecido que não há vínculo empregatício e já afirma que a relação é de caráter cível e comercial. Como profissional independente, cadastrando-se na plataforma por livre e espontânea vontade, você confirma que não há qualquer relação de hierarquia, de dependência, subordinação ou trabalhista, com isso, o entregador e o iFood reconhecem que a relação aqui presente não possui nenhuma característica prevista em lei que comprove o vínculo empregatício (iFood, 2023d). Dessa forma, a plataforma afirma que os entregadores são livres e que não sofrem qualquer interferência, inclusive com a possibilidade de utilização de outras plataformas de forma conjunta.

Não podemos deixar de analisar que são informações afirmadas pela iFood, que entende não existir qualquer vínculo empregatício, ou seja, os elementos que compõem a relação empregatícia, no entanto, é preciso alertar que o direito do trabalho tem por base o princípio da primazia da realidade, em que a realidade fática deve prevalecer em relação aquilo que foi escrito, ou seja, mesmo o entregador assinando, tomando ciência das informações prestada pela iFood, se no mundo fático ele preencher os requisitos- pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, esse será considerado empregado.

Chama a atenção nos termos e condições afirmando que “nós não vendemos nem entregamos nenhum produto!” afirmando que é uma empresa de tecnologia que faz o “meio de campo” entre os estabelecimentos comerciais parceiros e os clientes (iFood, 2023d). Acrescenta ainda que para participar da plataforma, você precisa reconhecer que a iFood não

é uma empresa de transporte ou operação logística, ou seja, sendo apenas uma empresa de intermediação e colaboração entre as pessoas que desempenham atividades relacionadas.

É de difícil compreensão entender essa afirmação de que é uma “empresa de tecnologia que faz o meio de campo” ao analisar os termos e condições de uso do App para entregadores, percebemos que toda a gestão da entrega é feita e dirigida pela própria iFood, desde o cadastro do entregador até a entrega final ao consumidor (iFood, 2023d).

Devemos lembrar que, conforme afirmado pela iFood nos termos e condições, o

[...] iFood para entregadores é uma plataforma que pertence ao iFood, e dentro dela, oferecemos um ambiente virtual para que os entregadores e entregadoras que queiram trabalhar em parceria com a gente possa se cadastrar e realizar as entregas, utilizando motos, bicicleta, patinetes, a pé, entre outros meios (iFood, 2023d).

No modelo de parceria “OL” (operador logístico) o iFood afirma que se você for um entregador ou entregadora vinculado a um operador logístico, seu cadastro poderá ser feito direto com o operador, em razão das entregas e gorjetas serem pagas ao iFood que repassa para o operador logístico.

O entregador “OL” é contratado por um operador logístico ou por uma empresa especializada em entregas, devendo trabalhar em turnos específicos conforme acordado com o operador logístico. O operador logístico fica responsável por disponibilizar equipamentos, como a bolsa térmica e jaqueta para seus entregadores, além de oferecer algum suporte, por exemplo, com mecânico, caso haja algum problema na moto. O entregador “OL” pode ter que cumprir outras normas – como não poder rejeitar nenhum pedido, ou não poder trabalhar para outros aplicativos – , que variam de acordo com o contrato de cada operador logístico (Desgranges, 2021, p. 6).

O “OL” terá uma líder de praça que ficará responsável para organizar e dar suporte aos entregadores.

Na modalidade “operador logístico”, também conhecida como “OL”, o entregador tem o trabalho gerenciado por um “líder de praça ou operador logístico”. Ele se cadastra na plataforma, mas é contratado pelo “líder de praça” ou “operador logístico”, o qual fica responsável por disponibilizar equipamentos, bolsa térmica, jaqueta e suporte para os entregadores a ele vinculados (Sepúlveda Sobrinho, 2023, p. 106).

O OL é uma empresa com quem a iFood possui contrato de intermediação das atividades de entregas dos pedidos realizados pelos consumidores finais, diferentemente do modelo “nuvem” o “OL” comanda e ajusta com os entregadores para que eles trabalhem em locais específicos e em determinados horários, sendo assim, os entregadores são

administrados por essa empresa, que é responsável para definir a dinâmica de trabalho (iFood, 2023c).

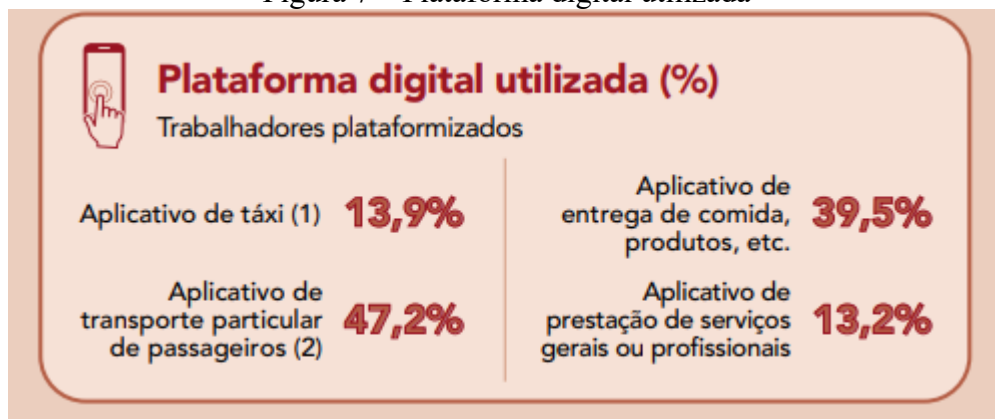
3.5 QUEM SÃO OS ENTREGADORES, QUAL SEU PERFIL, QUANTO GANHAM?

O IBGE, no ano de 2022, investigou, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), o módulo temático sobre as plataformas digitais no 4º trimestre de 2022. A pesquisa apresentou um perfil sociodemográfico e sobre as características do trabalho da população ocupada que utilizava plataformas digitais para o exercício do trabalho (IBGE, 2022).

No tocante aos trabalhadores plataformizados, a pesquisa verificou que 81,3% são homens e 18,7% são mulheres, quando ao grau de instrução, 61,3% médio completo ou superior completo. Assim, temos que a maioria dos trabalhadores em plataforma é do sexo masculino e com um grau de instrução médio completo ou superior incompleto (IBGE, 2022).

Quanto à utilização das plataformas digitais, a pesquisa assim verificou:

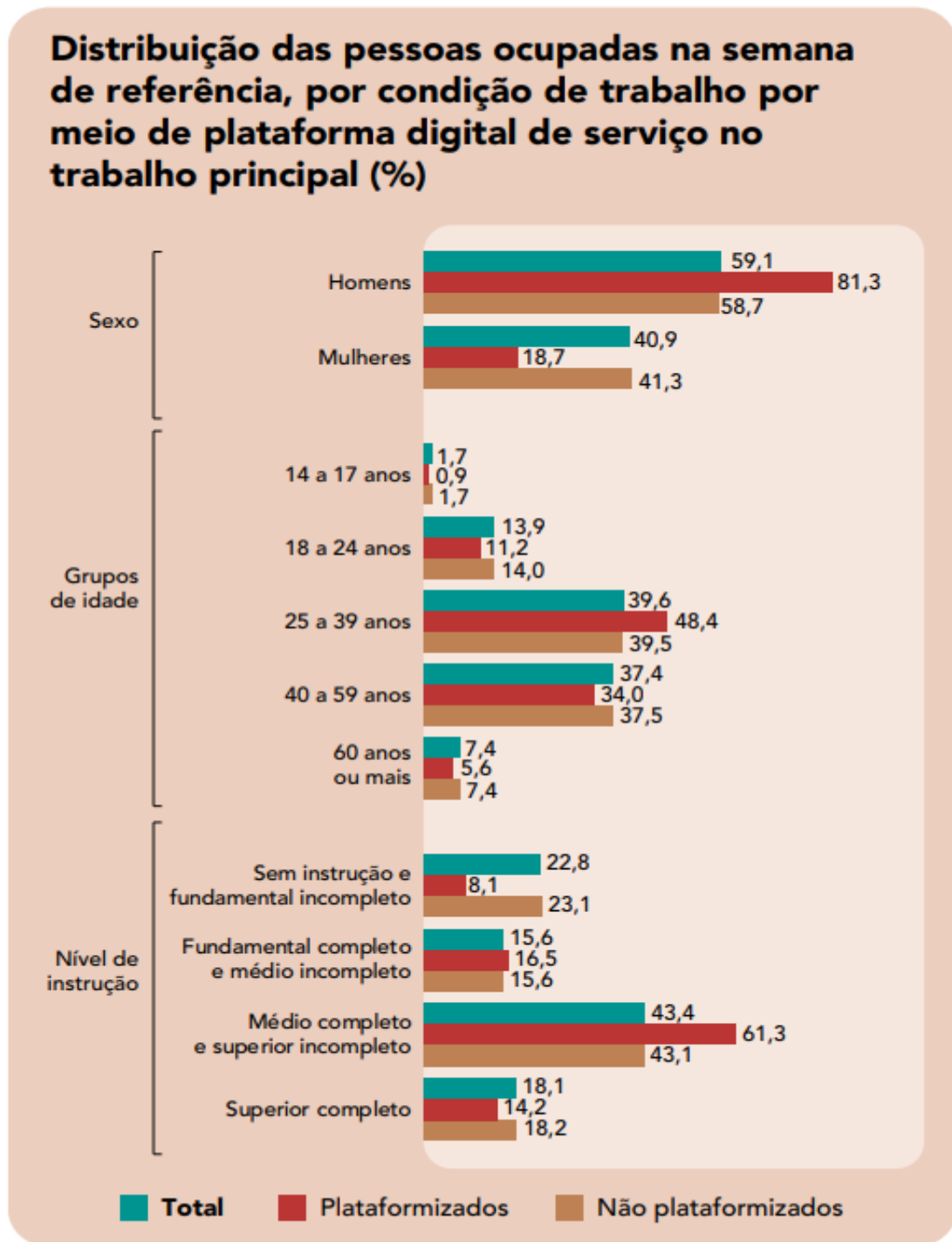
Figura 7 – Plataforma digital utilizada



Fonte: IBGE (2022, p. 1).

Com base nas informações, percebemos que o aplicativo de transporte particular de passageiros representa o maior percentual de trabalhadores, seguido por aplicativo de entrega de comida e produtos.

Figura 8 – Distribuição das pessoas plataformizados e não plataformizados

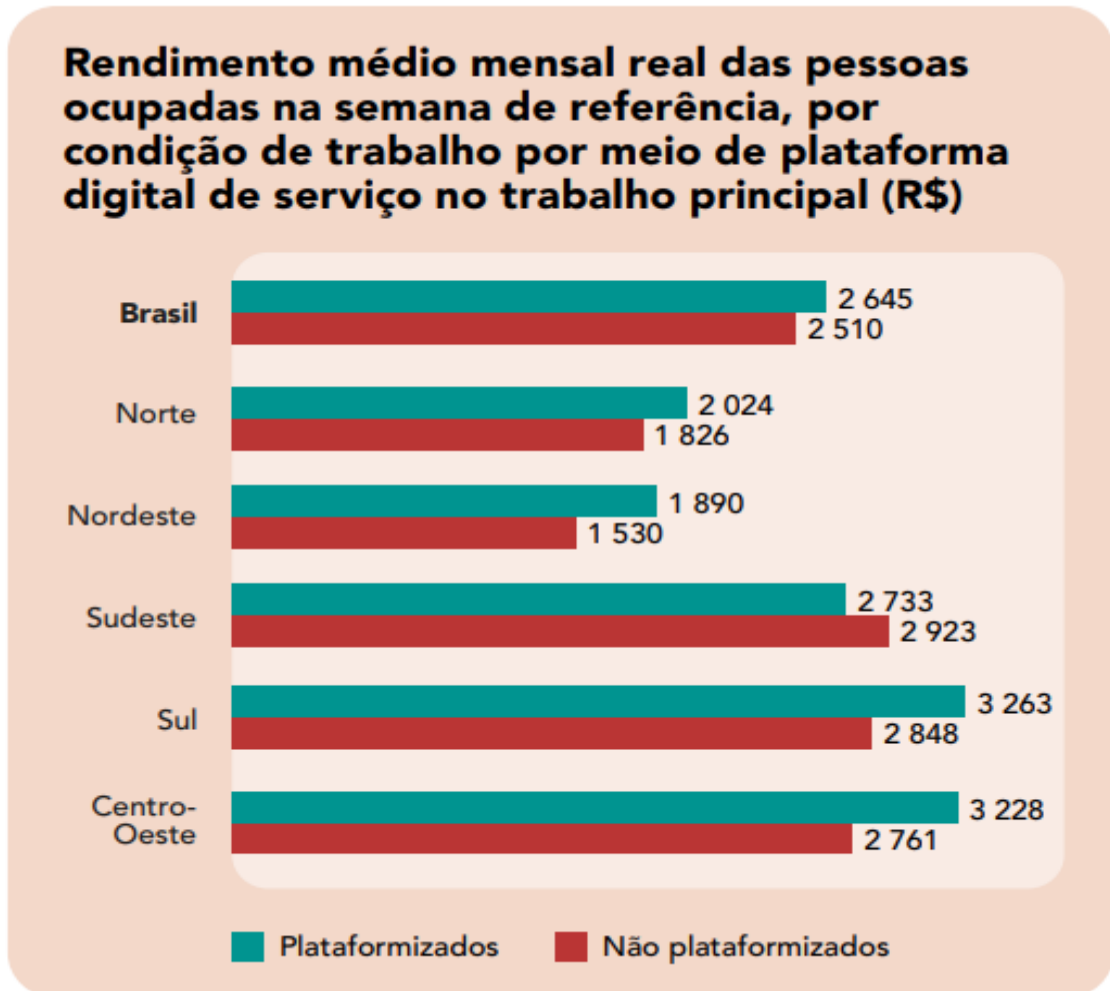


Fonte: IBGE (2022, p. 4).

O que o gráfico nos mostra é que, em linhas gerais, a predominância do sexo masculino com 81,3%, idade entre 25 e 39 anos, representado por 48,4% e com nível de instrução médio completo e superior incompleto com percentual de 61,3%.

Com relação aos rendimentos e horas trabalhadas, o gráfico apresenta a seguinte forma:

Figura 9 – Rendimento médio mensal plataformizados e não plataformizados

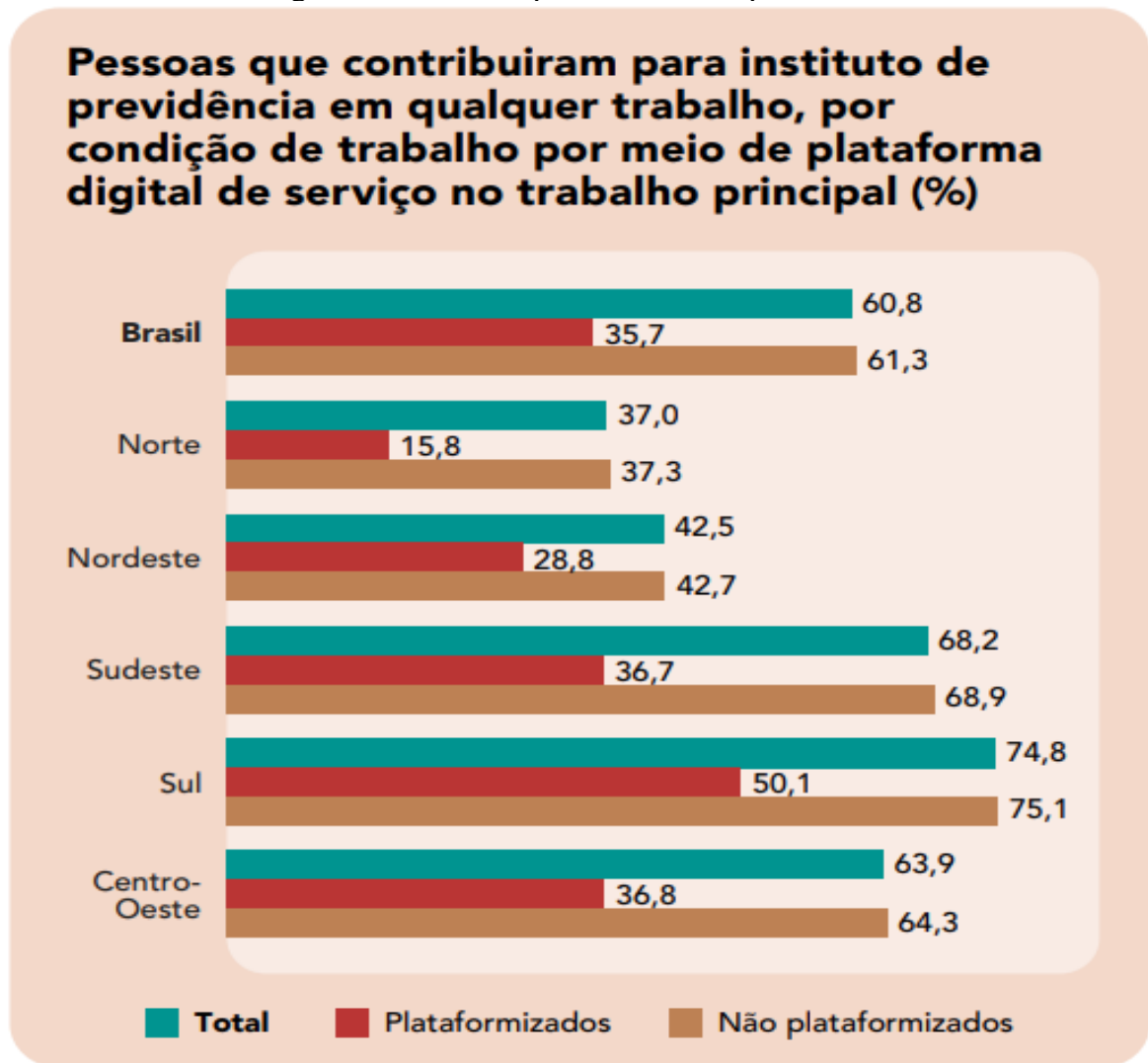


Fonte: IBGE (2022, p. 5).

O que observamos no gráfico é que a média dos rendimentos dos trabalhadores plataformizados foi superior à dos não plataformizados, inclusive com regiões como sul e centro-oeste com médias maiores do que a nacional.

Um dado alarmante em relação à pesquisa é que esses trabalhadores plataformizados estão bem abaixo da média nacional de contribuição para a previdência, razão pela qual, quase 60% das pessoas que trabalham por meio de aplicativo não estavam asseguradas pela previdência.

Figura 10 – Pessoas que contribuíram para o INSS



Fonte: IBGE (2022, p. 6).

Outro dado que a pesquisa revelou foi a quantidade de horas trabalhada pelos entregadores:

Figura 11 – Indicador de pessoas ocupadas condutores de motocicletas
Indicadores das pessoas ocupadas na semana de referência como condutores de motocicletas em atividade de malote e entrega, segundo a condição de trabalho

Condição de trabalho	Rendimento médio mensal real habitualmente recebido no trabalho principal (R\$)	Média de horas habitualmente trabalhadas por semana	Contribuintes para instituto de previdência em qualquer trabalho (%)
Total	1 994	45,2	31,0
Plataformizados	1 784	47,6	22,3
Não plataformizados	2 210	42,8	39,8

Fonte: IBGE (2022, p. 7).

Percebemos que os trabalhadores plataformizados para que pudessem chegar próximo ao rendimento dos trabalhadores não plataformizados tinha que trabalhar uma média de horas maior, somando uma média de 4,8 horas a mais do que a média de quem não era plataformizados.

Qual a conclusão que se extrai da pesquisa, por mais que exista uma maior flexibilidade, de quando vai trabalhar e as horas que irá trabalhar, os números mostram que os incentivos, as estratégias das empresas com bonificação, bem como ameaças e bloqueios, refletem necessariamente nas jornadas maiores e ganhos menores em relação aos trabalhadores não plataformizados.

3.6 A PLATAFORMA IFOOD, É UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA, MERA INTERMEDIÁRIA DE SERVIÇOS OU UMA EMPRESA QUE VENDE ENTREGAS DE ALIMENTOS E OUTROS PRODUTOS?

O iFood é uma empresa brasileira de tecnologia que aproxima clientes, restaurantes e entregadores de forma simples e prática. “E, para proporcionar uma experiência incrível para todo mundo, nossa entrega vai muito além do delivery” (iFood, 2023d). Entre as empresas mais valiosas do mundo estão as empresas tecnológicas, que ganham participação no mercado por meio de soluções inovadoras e inteligentes que atendem às necessidades dos consumidores.

Essas empresas de tecnologia, de maior sucesso, apresentam algumas características. As organizações têm muitas coisas em comum, apesar de apresentarem produtos ou métodos muito diferentes, ou seja, foco no usuário, as melhores empresas colocam os usuários em primeiro

lugar, criando situações que atendam todos os desejos dos clientes; pensamento inovador, embora seja comum acreditar que as empresas de tecnologia prosperam porque seguem as tendências, isso não é totalmente verdade. A adoção precoce de tendências pode ajudar, mas as marcas mais bem-sucedidas são as que têm um pensamento inovador e, portanto, são seguidas; fácil e rápida adaptação às mudanças, O avanço aumenta exponencialmente. No momento, as coisas estão mudando e melhorando mais rápido do que em qualquer outro momento da história. Como resultado, as organizações que não se ajustarem às mudanças serão descontinuadas. Para alcançar e manter o sucesso, é necessário estar atento às mudanças nas demandas dos clientes e às novas tecnologias (Docusign, 2024).

A partir do momento que o iFood se define como uma empresa de tecnologia e não de entrega, apresentando o algoritmo como responsável pela operacionalização da plataforma, ele apela aos algoritmos “para dissolver sua autoridade no meio desinteressado de um programa de *software*” (Desgrandes, 2021, p. 10). Destaca como a transferência da figura do chefe para um aplicativo, supostamente neutro e objetivo, intensifica a sensação de autonomia no trabalho, servindo à racionalidade neoliberal ao impulsionar o espírito empreendedor (Desgranges, 2021).

Eduardo Nanni, dono do delivery há mais de 8 anos, traz diversas informações e dicas de boas práticas no uso do algoritmo, destaca desde logo, a importância de seguir as boas práticas no uso do algoritmo, afirmando que o algoritmo é um conjunto de regras, e que, para cada ação haverá uma reação específica, ou seja, aquilo consumido pelo cliente, buscado pelos clientes, comprado pelo cliente, o algoritmo vai identificar e mostrar cada vez mais, desta feita, o algoritmo, passa por identificar o seu público a fim de elaborar uma estrutura de cardápio, ou até oferecer um tipo de serviço específico, com alta qualidade. Assim, você consegue determinar as melhores práticas para atender às necessidades das pessoas (iFood para Parceiros, 2023).

Neste discorrer, podemos perceber que o algoritmo do iFood, com relação a vendas e marketing é de fácil visualização e entendimento, ou seja, ele irá traçar o perfil do consumidor para ser possível um maior destaque pela empresa em determinados produtos ou serviços, o problema está quando se procura entender o algoritmo que faz a ligação entre empresa, consumidor e entregador, não se tem a certeza, como o iFood, escolhe os entregadores, como calcula o preço da corrida, porque escolhe alguns entregadores em detrimento de outros.

No pensar de Desgranges (2021), os entregadores de iFood desempenham, assim, um trabalho em plataforma, que se caracteriza pelas atividades mediadas, organizadas e governadas

pelas plataformas digitais. Essa forma de gerenciamento e controle, faz crescer uma dependência dos trabalhadores e por consequência uma flexibilização do trabalho.

É o que Abilio (2019) chamou de Uberização, refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração da empresa, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho.

Para Antunes (2020), o termo uberização é usado como um processo no qual a exploração e o assalariamento são revelados à medida que as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, apresentado como uma espécie de generalização e expansão das características estruturais da vida dos trabalhadores da periferia, que vivem em uma trajetória de insegurança e falta de identidade profissional, permeada pela insegurança e falta de redes de proteção tradicionais.

A argumentação do iFood de que é uma mera intermediária da relação entre os consumidores finais, bares, restaurantes e outras empresas, tendo como prestador de serviços os entregadores, não tem sustentação fática e legal.

Um primeiro momento devemos destacar a intermediação da mão de obra através do contrato de intermediação junto ao “OL” operador logístico, verificou-se desde logo que a iFood delegou ao operador logístico as entregas que foram feitas pela plataforma iFood, o que é chamada de “terceirização das atividades de entrega”, sob o explícito nome de “intermediação” (Ceará, 2024).

Dos pontos cruciais no contrato de intermediação, que toda a precificação do valor das entregas é exclusivamente feita pela iFood, conforme demonstrado na cláusula 3 do referido contrato.

3. DOS VALORES E FORMA DE PAGAMENTO

3.1 o iFood pagará à intermediária o repasse do valor regular de todas as entregas ofertadas e aceitas pelos entregadores (“valor das Entregas”) e ainda, um percentual variável sobre o valor individual base de todas as entregas (valores variáveis), de acordo com a periodicidade acordada no quadro resumo.

3.1.1 o valor base das entregas é calculado automaticamente pela plataforma, levando em consideração (i) ponto de coleta(s); (ii) ponto de entrega; (iii) distância percorrida; (iv) tempo de deslocamento; (v) condições de trânsito (vi) forma de fazer a entrega utilizada; (vii) região; (viii) oferta e demanda. Referidos valores podem ser reajustados pela iFood a qualquer momento, sendo certo que, sempre que o entregador receber a oferta da rota, será informado do valor total pago *pro esta*, podendo este então optar por aceitá-la ou rejeitá-la.

3.1.2 O valor individual base das entregas pode ser comumente acrescido de valores promocionais ou ainda, de multiplicador (preço dinâmico), ou seja, uma entrega pode ter, além do valor individual base, um acréscimo de valor. Eventuais valores adicionais incrementados aos valores individuais base das entregas não comporão o cálculo para fins de apuração dos valores variáveis pagos a intermediária. Para que não reste dúvida, os valores variáveis são calculados estritamente sobre o valor individual base de entregas compartilhada e executadas (Bahia, 2023a).

Ao analisarmos a cláusula “3” do contrato de intermediação percebemos que quem tem a gestão e organização com relação aos valores a serem recebidos pelos entregadores é a iFood, feito exclusivamente pela iFood, assim, podemos notar que o iFood que pagará a intermediária das entregas aceitas e ainda um percentual variável; quem fixa o valor base das entregas- sendo calculada automaticamente pela plataforma. Desta forma, como a empresa iFood pode afirmar que é uma empresa apenas intermediadora de mão-de-obra, ligando o consumidor final aos restaurantes, se todo o processo de entrega é feito de forma unilateral pela plataforma?

Ainda conforme termo do contrato de “intermediação, a titularidade e a programação algorítmica da gestão das entregas é de propriedade intelectual exclusiva da iFood.

6. DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

6.1 Todos e quaisquer direitos de propriedade intelectual ou industrial relativos à plataforma iFood e/ou ao software licenciado pertencem única e exclusivamente ao iFood. Em nenhuma hipótese, esse contrato implica transferência, no todo ou em parte, de qualquer direito de propriedade intelectual ou industrial pelo iFood para a intermediária. A intermediária se compromete a:

- (i) utilizar a plataforma iFood e os softwares de acordo com as suas finalidades e exigências técnicas;
- (ii) disponibilizar meio adequado para a implantação e a utilização do software licenciado, conforme instruções do iFood, incluindo, sem limitação, com relação a hardware, rede, pessoas capacitadas etc.;
- (iii) responsabilizar-se legalmente por quaisquer dados e informações quem venham a ser armazenadas pela intermediária no software licenciado;
- (iv) não fazer ou distribuir quaisquer cópias do software licenciado;
- (v) não alterar, combinar, adaptar, traduzir, decodificar, fazer ou solicitar a terceiros engenharia reversa do software licenciado;
- (vi) não criar trabalhos deles derivados ou solicitar que terceiros o façam; e
- (vii) não ceder, licenciar, sublicenciar ou de qualquer outra forma dispor do software licenciado (iFood, 2023d).

Demonstrou, através da cláusula 6 do referido contrato de intermediação, que o modelo de negócios de entregas apresentado pela iFood é de sua exclusividade, ou seja, não tendo qualquer interferência por parte do contratado como “OL” operador logístico.

Na sentença:

[...] o Operador Logístico (OL) se trata de mero preposto da reclamada iFood, não tendo nenhuma relação jurídica autônoma com os entregadores a ele vinculados, atuando apenas como um funcionário do aplicativo que organiza a atividade de um número determinado de entregadores em determinados locais delimitados (Ceará, 2024).

Desse modo, a sentença de Bahia (2023a) afirma que:

[...] a plataforma digital é assim o meio de produção e ele é exclusivamente gerido e programado pela iFood que, assim, dirige, como único proprietário da plataforma digital, todo o ecossistema de entregas via seu aplicativo e seu *site*.

Corroborando com o pensamento da sentença de Ceará (2024), afirmou que o modelo de negócio da reclamada nada se assemelha ao da empresa/aplicativo “Airbnb”. No caso da iFood e outras empresas/aplicativos que fornecem serviços de entrega de bens móveis, principalmente alimentos/mercadorias, a situação é bem distinta. Nessa situação, as empresas não seriam apenas consideradas como facilitadoras do encontro de clientes e prestadores de serviços/microempreendedores, mas a própria responsável pelo fornecimento do serviço de acordo com a demanda imediata dos seus clientes.

Devemos lembrar que o modo operante do aplicativo “Airbnb” para começar precisa fazer um cadastro, acessar o site ou app “Airbnb” e procurar pelas opções para anunciar o seu espaço na plataforma, criando uma descrição do imóvel, tirando fotos e indicando informações de localização, preço cobrado por diária, regras de convivência do local, comodidades (Cavalcanti, 2023). O consumidor utiliza o app para encontrar um imóvel para temporada e a plataforma dá autonomia às partes, ou seja, quem coloca o preço e diz as condições, é o proprietário, sem nenhuma interferência por parte do aplicativo.

Aliás, segundo a sentença do Processo n. 0000584-35.2022.5.05.0195 (Bahia, 2023a), o contrato social da iFood é que sua atividade é de “agência”, conforme demonstrado:

Art. 3º A companhia tem por objeto social (a) A agência de restaurantes, bares, padarias e quaisquer outros estabelecimentos comerciais, por meio de plataformas digitais que poderão ser acessadas por meio de sites na internet ou aplicativos para celular desenvolvido pela companhia “as plataformas” (b) a veiculação e a divulgação de textos, desenhos e outros materiais de publicidade por meio da plataforma [...].

Assim, em razão das informações levantadas acima, não resta dúvida de que, conforme expresso na sentença, “a atividade da iFood não é vender tecnologia, mas sim vender entregas de alimentos e outros produtos, valendo-se de uma plataforma digital, em especial seu aplicativo” (Bahia, 2023a). Desta forma, evidencia-se que o iFood é quem realmente dirige e controla toda esta atividade econômica de entregas por meio de sua plataforma digital.

Não podemos deixar de enxergar que existem diversas formas, desde a direção e controle direto, mas através de outros mecanismos, tais como: sanções, pressão ou outros meios que gerem insegurança para os trabalhadores.

4 DOS PRESSUPOSTOS PARA RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Verificado e analisado que a gestão, controle e organização é feita pela iFood, sem ingerência de quaisquer outras empresas, resta-nos agora verificar como é o processo de controle em relação aos entregadores. Assim, faz-se necessário analisar os requisitos que compõem a relação empregatícia.

A relação empregatícia tem como principal característica a presença do empregado, a parte mais fraca desta relação jurídica existente (Correia, 2021). Os requisitos na relação empregatícia encontram-se previstos no art. 3º da CLT, que assim descreve: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (Correia, 2021, p. 174).

Segundo Leite (2022, p. 352):

[...] conceituamos o empregado como uma espécie de trabalhador, subordinado que, com tal ânimo, de forma não eventual e mediante remuneração, coloca pessoalmente a sua força de trabalho à disposição de uma outra pessoa física ou jurídica, em decorrência de um contrato de trabalho.

Devemos destacar, que a natureza do contrato de “parceria”, segundo Vladimir Paes de Castro (Ceará, 2024) é de adesão, visto que o entregador não tem nenhuma liberdade para impor qualquer condição ou sugerir alterações no pactuado, nesse sentido, o entregador, suposto parceiro, só aceita os termos e condições já pré-definidos.

O iFood criou uma página, “<https://entregador.ifood.com.br/>” em que consta “termos e condições de uso iFood para entregadores”, versão 2023, contendo 34 páginas (iFood, 2023d). Esses termos devem ser analisados para podermos verificar o enquadramento jurídico da relação entre a plataforma e os entregadores.

É visível o contrato de adesão em razão de que o próprio iFood, logo na primeira página, chama a atenção para: “Importante! Se tiver algo com que você não concorde em nossos Termos e Condições, tudo bem, respeitamos sua decisão, mas então essa parceria ficará para uma próxima!” (iFood, 2023d), nesse sentido, caso o empregador não concorde com os termos, não poderá acessar e prestar o serviço.

O primeiro elemento da relação empregatícia é a pessoalidade, não resta dúvida de que esse requisito se encontra presente, em razão de constar na página 14 do termo de uso, que assim descreve: seu perfil é de uso pessoal e intransferível, a conta só poderá ser usada por

você. Não compartilhe com outras pessoas seu *e-mail* de *login* ou senha, pois caso sua conta seja utilizada por outras pessoas, ela poderá ser desativada de forma permanente. Demonstrando claramente o caráter “*intuitu personae*” em relação à figura do entregador, ou seja, só ele pessoalmente poderá prestar o serviço, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa.

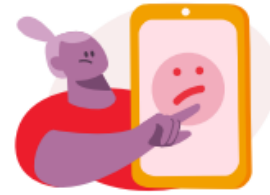
O labor em plataformas como a Uber ou a iFood é de caráter personalíssimo. Isto porque os termos de uso destas empresas-plataformas são taxativos em exigir, inclusive sob pena de punição, um cadastro pessoal com login e senha intransferível. Isto é, o próprio layout da plataforma coloca a personalidade como elemento obrigatório, caracterizando que a relação se dá *intuitu personae*. Aliás, algumas plataformas chegam a exigir a foto ou mesmo uma “selfie” como mais um elemento fático cabal de personalidade (Oliveira, 2022, p. 168).

Para Correia (2021), o empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimentos técnicos e moral) diante disto, não se pode fazer substituir por seu primo, irmão, tio, qualquer que seja outra pessoa.

Por mais que o iFood através dos termos e usos do app ou do discurso propagado de que não tem qualquer ingerência sobre os entregadores, o que podemos observar é a presença do poder direito e disciplinar do iFood, visto que, caso o entregador, descumpra qualquer das condições estabelecidas no referido termo, a empresa poder desativar ou suspender temporariamente a sua conta, bem como, poderá impedir, suspender inativar ou desativar, de forma temporária ou definitiva, o acesso do entregador ou entregadora à plataforma, sem necessidade de qualquer comunicação prévia.

Figura 12 – Suspensão/encerramento da conta

Se você perceber que seu perfil foi invadido ou está sendo utilizado por outra pessoa, avise-nos imediatamente. Do contrário, você corre o risco de ter sua conta suspensa ou até desativada.



Caso o iFood suspeite de qualquer irregularidade, poderá a qualquer momento desativar ou suspender temporariamente a sua conta, visando a sua própria segurança, bem como a dos Clientes e de todos os outros Usuários da Plataforma. Nesse caso, te informaremos que detectamos uma suspeita, as providências que tomamos para verificar o ocorrido, e as providências que serão adotadas de forma definitiva.

Fonte: iFood (2023d).

Correia (2021) afirma que o poder do empregador está previsto no art. 2º da CLT, pois, o empregador dirige a prestação pessoal de serviços” assumindo os riscos da atividade econômica, e desta forma tendo a necessidade de organizar e controlar prestação do serviço, e que em caso de necessidade será aplicada penalidades ao empregado.

Demonstração clara do poder diretivo e disciplinar do empregador, o que Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira (Bahia, 2023a) chamou de “autêntica manifestação do que é, na verdade, uma dispensa sem justa causa do Direito do Trabalho”.

No que se refere à onerosidade, em razão de todo controle e gestão da plataforma, o iFood é quem determina, de forma unilateral, seguindo padrões já definidos no algoritmo, o padrão remuneratório do entregador.

A Tese n. 13 do XX Congresso da Magistratura do Trabalho em 2022 (ANAMATRA, 2022) já afirmava que a precificação do trabalho alheio é forte manifestação da direção de serviços por certas plataformas de trabalho, configurando a ocorrência da dependência econômica. Desta forma, está evidente que quando a plataforma tem o controle dos preços e precifica o trabalho do entregador, está presente a característica do empregador que paga salário.

Delgado (2017, p. 345) destaca a importância desse requisito para configurar a relação de emprego: “A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico”. Desse modo, o valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder a uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no

conjunto salarial, isto é, o complexo das verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

A onerosidade – como requisito do vínculo de emprego – fica caracterizada pelo fato de que é a iFood quem fixa unilateralmente as tarifas cobradas em sua plataforma, inclusive podendo alterá-las de forma unilateral e dinâmica sem qualquer aviso prévio a quaisquer das partes (entregadores, empresas terceirizada OL e usuários). Assim, o valor recebido por cada entregador por cada entrega realizada constitui a autêntica face da contraprestação de seu labor ou da sua força de trabalho, pelo qual é e deve ser remunerado em um contrato de emprego, real ou camuflado (Bahia, 2023a).

A onerosidade está caracterizada em razão de que, de um lado, encontra-se o entregador, que assume a obrigação de prestar o serviço conforme determinado pela plataforma, do outro, a plataforma, com a obrigação de pagar por esse serviço prestado.

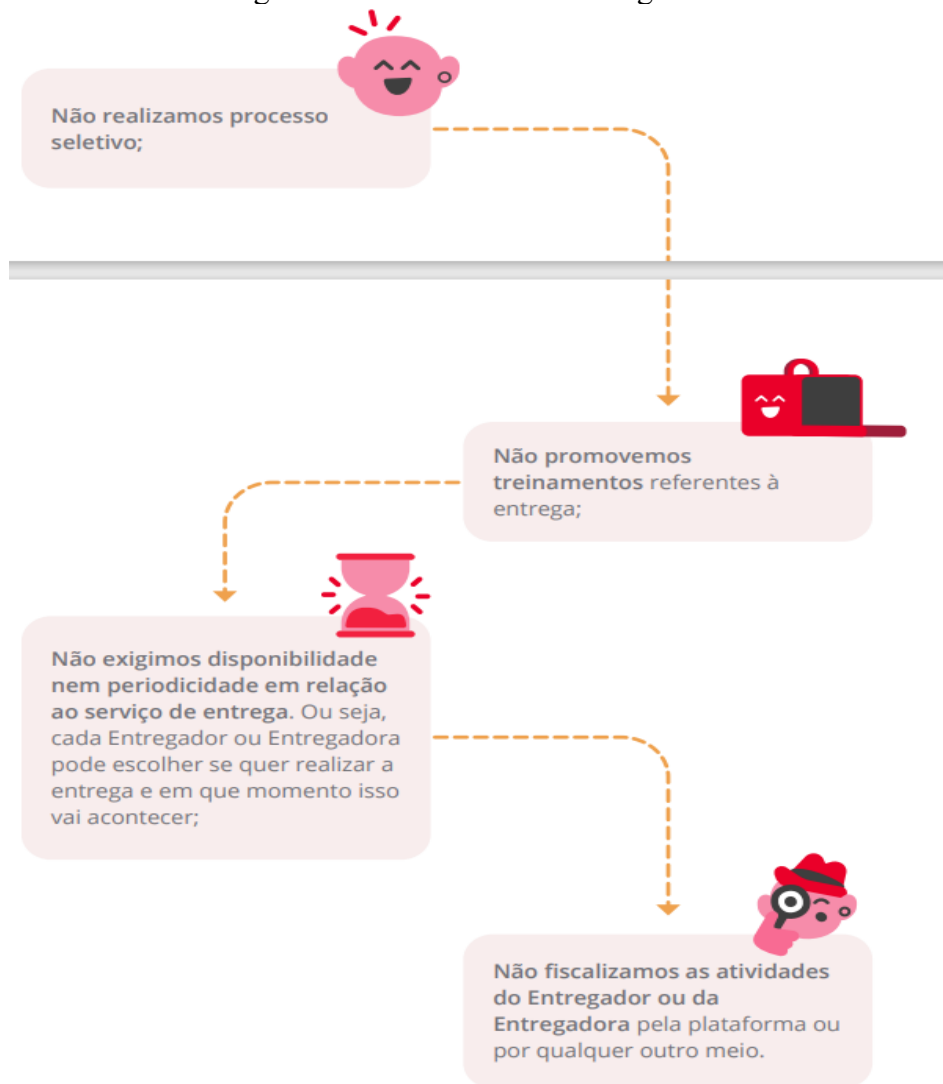
No tocante à não eventualidade, o empresário desenvolve uma atividade que tem como finalidade a obtenção de lucro. Tais atividades, além de essenciais ou necessárias, são de natureza permanente. Em determinadas ocasiões, contudo, a empresa precisa desenvolver uma atividade temporária, que não é considerada como atividade-fim ou atividade-meio. Quando o trabalhador é contratado para prestar serviços que não se enquadram entre aqueles permanentemente desenvolvidos pela empresa, ele será denominado de trabalhador eventual. Portanto, a eventualidade não é medida pelo tempo em que o trabalhador presta serviços ou fica à disposição do empregador, mas sim pela relação que mantém com o processo produtivo ou de serviços da empresa.

A legislação previdenciária, como se pode ver da redação do art. 9º, § 4º do Decreto n. 3.048 (Brasil, 1999): “Entende-se por serviço prestado em caráter não eventual aquele relacionado direta ou indiretamente com as atividades normais da empresa”.

Assim, pode-se afirmar que o entregador está inserido dentro da atividade principal do iFood, desta forma, caracteriza com uma prestação de serviço de caráter não eventual.

O ponto de maior debate encontra-se relacionado à subordinação dos trabalhadores em plataforma. Ao analisar a subordinação, precisamos entender o que o iFood poderá fazer em relação aos entregadores, com base nos termos e usos da plataforma, na página 3 do referido termo, o iFood afirma que os entregadores e as entregadoras são livres para realizar as entregas quando, com e onde quiserem.

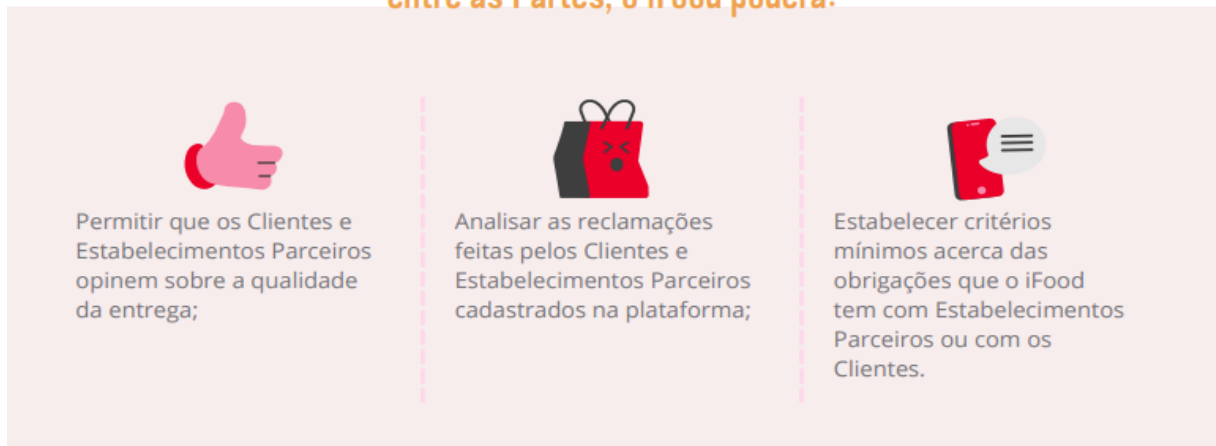
Figura 13 – Liberdade dos entregadores



Fonte: iFood (2023d).

Em contrapartida, a essa liberdade – autonomia e controle sobre a atividade ser feita de forma exclusiva pelo entregador sem qualquer interferência do iFood – a empresa criou mecanismos que vão de encontro a essa tal liberdade, como: permitir que os Clientes e Estabelecimentos Parceiros opinem sobre a qualidade da entrega; analisar as reclamações feitas pelos Clientes e Estabelecimentos Parceiros cadastrados na plataforma; estabelecer critérios mínimos acerca das obrigações que o iFood tem com Estabelecimentos Parceiros ou com os Clientes, típico poder diretivo de fiscalização e disciplinar dos entregadores, caracterizando assim, a subordinação jurídica do entregador em face da plataforma.

Figura 14 – Controle e fiscalização
**Por ser responsável pela conexão
entre as Partes, o iFood poderá:**



Fonte: iFood (2023d).

Carelli e Oliveira (2021) de um lado trazem a ideia de dependência como pertencimento, acessório, de algo que faz parte e que é contido por outro. Por outro lado, os termos controlar, dirigir, investigar, punir expressam o poder patronal, de controle e organização da sua empresa, que, a partir desse controle, cria um trabalhador dependente/subordinado.

Mas o que seria essa subordinação? Um dos principais requisitos da relação empregatícia, a subordinação. A palavra subordinação é de etimologia latina e significa sub = baixo e *ordinare* = ordenar. Portanto, o seu significado é de submetimento, sujeição, dependência, vocábulo este último preferido pela CLT.

Ao analisar o termo dependente, dependência, deverá levar em consideração não as circunstâncias de subordinação, mas, sim, a de que o empregado depende em razão de colocar sua força de trabalho a disposição do empregador, pertencendo desta forma a estrutura da empresa, e por esse motivo encontra-se subordinado.

Nesta forma de pensar, Carelli e Oliveira (2021) afirmam que o termo adequado para analisar a subordinação e dependência é o “controle” que a empresa exerce sobre o trabalho prestado pelo empregado. Partindo dessa ideia, o critério subjetivo que enxerga a subordinação apenas pela relação direta entre direção e fiscalização do empregado, já não é mais aceitável, visto que o critério objetivo ganhou espaço e debate, em razão de enxergar esse controle, apenas pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento.

No contexto pós-fordista e sua gestão externalizada de trabalho, novos problemas são colocados para a subordinação jurídica à versão tradicional- elemento subjetivo. Além da quebra de uma organização estruturada em hierarquia pessoal, o modelo de gestão das plataformas é ordenado em mecanismos de controle à distância e numa construção ideológica de empreendedorismo. Nos argumentos das decisões de improcedência do

liame empregatício, a “aparente” e superficial liberdade do trabalhador de se ativar ou não na plataforma de trabalho configura o sintoma maior da ausência da subordinação na acepção subjetiva (Carelli; Oliveira, 2021, p. 123).

Dessa forma, analisar o conceito de subordinação em tempos das TICs (empresas de tecnologias), na forma do padrão tradicional, faz com que empresas com essa perspectiva tecnológica excluam os trabalhadores da proteção da CLT, visto que o padrão clássico tem como referência hierarquia-disciplina.

No que se refere à dependência econômica, essa tem sofrido modificação ao longo do tempo, principalmente em relação ao trabalhador hierarquicamente subordinado, no modelo de gestão empresarial – o fordismo.

A par disto, o termo “dependente” deve ser compreendido menos como adjetivo (subordinado e assujeitado) e mais como aquele que predica ação “depende”. O empregado é dependente porque sua força de trabalho não se realiza sozinha, pois pertence estruturalmente à empresa, fazendo parte dessa e, como consequência possível, podendo ser subordinado. Qualificar a dependência econômica significa explicitar a natureza capitalista da venda da força de trabalho e seu consequente direito capitalista do trabalho, que na fuga conveniente do extrajurídico termina esquecendo as suas imbricações econômicas (Carelli; Oliveira, 2021, p. 131).

Assim, ao juntar os critérios de subordinação e dependência econômica, será de extrema importância para um reconhecimento da relação empregatícia, servindo com fortes indícios.

Quando trazemos essa análise para as plataformas, em especial, a iFood, percebemos que a precificação, segundo Carelli e Oliveira (2021), é um método de gestão do trabalho que causa a dependência econômica. Assim, a imposição dos preços pelas plataformas demonstra que a forma de negócio não está atrelada à intermediação entre consumidor e restaurante, visto que o preço é calculado pelo trabalho oferecido.

Quais as formas de “controle” das plataformas em relação aos chamados de parceiros, para podermos evidenciar a manifestação da subordinação, bem como da dependência econômica?

As mudanças nas tecnologias de informação e comunicação permitiram uma migração maior dos postos de trabalho para as plataformas digitais. Isso transformou as condições e características do trabalho prestado na segunda e terceira revoluções industriais para a prestação de serviços na era digital, sem emprego, sem vínculo empregatício. As empresas com esse perfil e desenvolvimento digital mudaram a forma de controlar o trabalhador – o que era feito de forma presencial, no local do trabalho – passou a ser exercido e executado mediante números e internet.

Na contemporaneidade, sob a égide no modelo cibernético, os algoritmos de software assumem um papel proeminente, pois passam a incorporar responsabilidade gerencial sobre aspectos variados da prestação de serviços no âmbito das plataformas virtuais. Por meio de códigos de programação, são atribuídas tarefas a trabalhadores e dispostos os processos de trabalho, determinando-se a duração, as pausas, a precificação, o monitoramento de qualidade e a classificação da prestação de serviços (Araújo, 2019, p. 91).

Em linhas gerais, o que isso quer dizer, que as empresas de plataformas, sem terem um chefe direto, ou gerente, conseguem ter um controle e fiscalização de toda atividade exercida pelos trabalhadores, assegurando ainda uma qualidade nos serviços prestados. Essa forma de atuação tem uma contribuição enorme para as empresas, em razão de não precisarem formar grandes estruturas organizacionais e terem um controle de quadro de pessoal próprio ou terceirizado, ensejando diretamente a diminuição de custos (Araújo, 2019).

Quando analisamos a plataforma iFood, verificamos que a fixação do valor a ser recibo pelo entregador é feito exclusivamente pela iFood, quem exclusivamente fixa, altera ou acrescenta “valores promocionais” (Bahia, 2023) demonstrando a capacidade de gestão da mão de obras através do algoritmo, fazendo com que o sistema de entregas via app ou site seja gerido pela plataforma.

[...] é a iFood quem dirige os serviços destas entregas, porque é por meio do seu sistema de informática que são recebidas as demandas dos clientes por entregas, são distribuídas as entregas para os entregadores conforme critérios exclusivos (e opacos) da iFood, é fixado (e alterado de modo unilateral) o preço do trabalho, são excluídos (punidos) os trabalhadores (Bahia, 2023).

Como já foi analisado em linha anteriores, as mensagens enviadas pela empresa para que o entregador observe o app, possibilitando a disponibilidade para entregas; o pagamento conforme demonstrado é feito diretamente pela iFood; a recusa em receber chamadas por parte do entregador faz com que fique “inativo” por 15 minutos. Assim, com base nesses mecanismos.

Constatam-se fortes manifestações do poder diretivo e disciplinar à atribuído a si mesmo pela iFood. Os Termos de Uso contêm inúmeros exemplos da manifestação do poder e controle da iFood perante os entregadores. A empresa se reserva no direito de desativar ou suspender temporariamente a conta a qualquer tempo e sem aviso prévio em caso de “suspeita de “qualquer irregularidade” (embora não haja qualquer definição do que seria irregularidade neste documento) ou em caso de “fraude” (conceito igualmente não explicitado), ou, ainda, em caso de o trabalhador descumprir qualquer preceito do “Código de Ética” da empresa (Bahia, 2023).

Acrescenta ainda Oliveira (2023) que a iFood realmente faz toda a direção dos serviços de entrega, pois é ela quem: admite e exclui os entregadores; impõe o assalariamento por

“peça”/tarefas por meio da precificação unilateral, pagando seus entregadores com base no deslocamento e tempo; exerce poder fiscalizatório e disciplinar dos entregadores; impõe “horários de turnos” aos entregadores que são “OLs” e utiliza de empresa intermediadora - verdadeira “gata” que tem seus empregados contratados como “MEI” – para fazer a fiscalização como o nome de “líder”; paga diretamente aos entregadores, inclusive dando “prêmios” e usando a tarifa “dinâmica”.

Para reforçar essa ideia, Vladimir Paes de Castro (Ceará, 2024) assim relata, os valores das entregas são fixados automaticamente pelo aplicativo, sendo integralizados ou modificados, de acordo com seu algoritmo; a falta de possibilidade de escolha do entregador pelo cliente, sendo que é a própria plataforma que faz essa triagem automaticamente e não há a possibilidade de qualquer contato direto entre o motoqueiro, o restaurante e o consumidor final, ou seja, tudo deverá ser equacionado via plataforma; que o serviço é fiscalizado através das notas dos tomadores do serviço no próprio aplicativo.

Assim, o argumento utilizado pelas empresas de tecnologia, de que é mera facilitadora de demandas, fazendo a ligação entre consumidor, restaurante e cliente, não encontra respaldo em razão dos argumentos já debatidos, vez que, na realidade verifica-se uma nova forma de exploração de mão de obra de trabalho em que o entregador não tem nenhum amparo legal.

Em linhas gerais, percebemos que os elementos da relação empregatícia estão presentes, sendo que no próximo capítulo, iremos analisar com os tribunais tem decidido, enfrentado a matéria, e voltaremos a analisar segundo a visão dos tribunais os referidos elementos, principalmente a subordinação.

5 TRATAMENTO JUDICIAL DE LITÍGIO ENTRE ENTREGADORES E IFOOD

A descaracterização do vínculo empregatício e, por conseguinte, a caracterização como “parceiros” resultam na falta de amparo legal para esses profissionais, privando-os dos direitos assegurados pela Constituição e os deixando em uma condição de insegurança jurídica. É responsabilidade do Direito do Trabalho, juntamente com a legislação vigente, garantir a proteção adequada a essa nova categoria de trabalhadores.

Apesar da existência de fortes indícios da presença da relação de trabalho nas interações laborais em plataformas digitais, é evidente que ainda há divergências na jurisprudência sobre o reconhecimento desse vínculo empregatício.

Passaremos a analisar algumas decisões de TRTs que reconhecem o vínculo empregatício, bem como negam essa relação.

5.1 ANÁLISE DAS DECISÕES DE TRTs

Em razão dos debates, há de se apreciar quais são os julgados de maior relevância e são utilizados por aplicadores do Direito para debater o tema nas cortes brasileiras, tanto para defender o reconhecimento do vínculo empregatício, quanto para afastar a possibilidade de reconhecimento.

De forma pragmática, é possível analisar as decisões pertinentes sobre duas óticas: sentenças que decidiram pelo reconhecimento do vínculo empregatício, bem como a responsabilidade solidária do iFood, e, em contraposição, decisões que assentaram a legalidade da liberdade e autonomia do trabalhador. Mister salientar que, em ambos os casos, o critério arguido no debate foi a existência ou não da subordinação jurídica na relação de trabalho. Em razão disso, para cada uma dessas óticas será resguardado subtópico específico.

Ademais, é de máxima importância ressaltar que o teor das decisões apreciadas não vincula de forma automática para todo o sistema judiciário. Contudo, certamente servem e são utilizadas no campo prático como instrumento de precedente para alegar o reconhecimento ou não, das relações empregatícias.

A metodologia utilizada para alcançar os resultados da pesquisa foi: acesso ao site dos TRTs, trt5.jus.br; trt14.jus.br, trt19.jus.br e trt23.jus.br, busca pelo campo “jurisprudência” em seguida pesquisa jurisprudencial, consulta – novo sistema e no campo pesquisa livre fora digitado a palavra “iFood”.

5.1.1 Decisões que não reconhecem o vínculo empregatício

No processo n. 0000518-52.2022 (Bahia, 2023b), que tramitou no juízo da 6ª vara do trabalho de Feira de Santana/BA, o reclamante ajuizou reclamação trabalhista em face da Flash Log Express Ltda. e outros, afirmando que prestou serviços na modalidade entregador e que estava obrigado a cumprir as determinações da empresa, sem margem para escolher as suas entregas, visto que em caso de negativa recebia uma punição, ficando o mesmo sem escala por alguns dias ou turnos. A primeira reclamada – Flash – em contestação negou a natureza da relação empregatícia, afirmando que o autor é um trabalhador autônomo, com plena liberdade na condução de suas atividades. Afirmado ainda que o autor atendia as chamadas de acordo com sua conveniência e recebia pelo valor ajustado e definido pela 2ª reclamada – iFood, acrescento que nunca existiu controle de horário, sendo que o entregador era livre para logar ao sistema, aceitar, recusar ou mesmo ignorar as ofertas que chegavam. A 2ª reclamada – iFood – por sua vez, alegou que a sua atuação era como fornecedora da plataforma virtual que conecta os estabelecimentos comerciais parceiros aos seus consumidores.

No juízo de primeiro grau, a decisão reforçou a necessidade concomitante dos pressupostos da relação empregatícia para o reconhecimento do vínculo, elementos esses, presentes no art. 2º e 3º da CLT.

“Restou provada a natureza não subordinada da relação contratual mantida pelas partes, o que é suficiente para infirmar o pleito de reconhecimento do contrato de emprego” (Bahia, 2023b). Para o juízo de primeiro grau o fato de o reclamante ter registro com empresário individual, como atividade principal transporte rodoviário de carga, assumir os riscos e custos da atividade econômica, representados pela manutenção de seu instrumento de trabalho, aliados a tudo isso, a autonomia pelo reclamante na condução da atividade desempenhada, dispondo de liberdade para iniciar, aceitar e recusar as corridas que eram ofertadas pelo aplicativo.

O que se verifica a partir das provas reunidas nos autos é que o reclamante atuava de forma independente, sem estar subordinado ao contratante, seja esperando ou recebendo instruções. O trabalhador tinha a opção de se conectar ou não ao sistema, com total liberdade para escolher os horários de trabalho que mais lhe conviessem e aceitar ou recusar as corridas oferecidas.

O fato inconteste é que, na plataforma de trabalho, o entregador não era convocado pela empresa para prestar serviços, sendo-lhe facultado indicar os turnos de trabalho do seu interesse e fazer a conexão ao aplicativo quando quisesse. **Obviamente que a mera circunstância de indicar os turnos de trabalho em que estaria apto a prestar serviços não implica em subordinação jurídica, servindo apenas e tão somente**

para garantir o mínimo de previsibilidade da empresa para atender à demanda dos estabelecimentos empresariais parceiros, tudo na cura dos interesses dos múltiplos agentes envolvidos, inclusive dos próprios entregadores, na medida em que o serviço é tanto mais utilizado pelos consumidores finais quanto seja eficiente e satisfaça as necessidades dos citados usuários (Bahia, 2023b, grifo nosso).

Em outro ponto da decisão o juízo entende que a ausência de exclusividade implica em incompatibilidade com a existência de uma relação de emprego, visto que o reclamante poderia contratar com vários serviços de transporte no mercado, indo contrário com os deveres de lealdade e não concorrência inerentes à relação de emprego, art. 482, “c” da CLT.

Entendeu em sua decisão que o modelo de negócio das plataformas é firmado com base em uma autêntica “parceria” multilateral, empresa dona do aplicativo que permite ao entregador utilizar o sistema para efetuar as entregas dos estabelecimentos aos consumidores finais. Assim, percebe-se empresa de tecnologia, entregadores, restaurante e consumidores, todos interligados.

Diante dessa necessidade de utilização do sistema, o juízo de 1º grau entendeu que o simples fato de fazer o cadastro no aplicativo, aderindo aos seus termos, por si só não caracteriza subordinação, servindo somente para identificar e trazer segurança a todos os participantes.

Não é ocioso registrar que, é impossível a realização de qualquer atividade profissional, econômica ou empresarial, inclusive, por meio de plataformas digitais, sem a adoção de métodos ou parâmetros mínimos. Tal circunstância, contudo, não tem o condão de implicar em reconhecimento de subordinação jurídica dos sujeitos envolvidos (Bahia, 2023b).

Por último, entendeu que, com base na decisão do STF, a jurisprudência no sentido de não reconhecer a existência de liame empregatício em relações de trabalho intermediadas por aplicativo, sob o fundamento de que é lícita a terceirização de serviços.

Com base nos argumentos ora levantados e reforçados pela jurisprudência dos tribunais superiores, o juízo de 1º grau julgou improcedente a demanda.

O processo tramitou no TRT 5ª Região em grau de recurso ordinário interposto pelo reclamante, sendo o mesmo distribuído e ficado sobre a relatoria da 2ª turma que assim decidiu.

NEGATIVA DE VÍNCULO DE EMPREGO. ADMISSÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. Ao negar a relação de emprego, admitindo a prestação de serviços, o demandado atraiu o encargo de provar as razões impeditivas da caracterização do vínculo empregatício, a teor do disposto no art. 818 da CLT, ônus este que se desincumbiu satisfatoriamente. RECURSO ORDINÁRIO SUMARÍSSIMO INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMANTE NÃO PROVIDO. (Bahia, 2024a).

O reclamante, por meio de recurso ordinário, levou a conhecimento do 2º grau, a possibilidade de reforma da sentença, tendo indicado que exerceu a função de entregador, sendo gerenciado e monitorado pela 1ª reclamada e prestado o serviço através do aplicativo da 2ª reclamada, afirma que era imposto escalas de serviço e que o juízo a quo não observou a prova juntado aos autos que caracterizam o vínculo empregatício.

Os argumentos utilizados pela 2ª turma do juízo de 2º grau sustentam a necessidade cumulativa dos elementos indispensáveis à relação empregatícia, tais como: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Na análise do recurso ordinário, observou que as provas que foram levantadas nos autos, reforçam que o reclamante era empresário individual e que tinha autonomia na prestação dos serviços e as provas testemunhais que foram produzidas confirmam a tese de que o autor era livre para definir a sua disponibilidade de horários, as corridas poderiam ser por ele recusadas, e ainda, havia a possibilidade de substituição.

Registre-se que a mera fixação de diretrizes no desenvolvimento do trabalho, como a definição de escalas, elaboradas a partir da disponibilidade de horário informada pelo trabalhador, e ainda, com a possibilidade de sua recusa ao serviço no transcorrer do dia, não caracteriza, sob qualquer ótica subordinação jurídica (Bahia, 2024).

Assim, a ausência de subordinação jurídica impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício, traço diferenciador do contrato de trabalho quando em confronto com outros pactos que envolvam a prestação de serviços. “Logo, irretorquível a sentença de primeiro grau, que não reconheceu o vínculo de emprego entre o reclamante e a primeira acionada e julgou improcedente todas as pretensões deduzidas na inicial” (Bahia, 2024).

O reclamante, diante da decisão do TRT 5ª Região, não interpôs recurso de revista ao TST, razão pela qual o processo encontra-se arquivado desde 08/05/2024.

No Processo n. 0000837-47.2023 (Bahia, 2024b), que tramitou no juízo da 14ª vara do trabalho de Salvador/BA, o reclamante ajuizou reclamação trabalhista em face da iFood.com agência de restaurantes online S.A, afirmando que sua contratação se deu através de uma oferta de trabalho vinculada pela reclamada nas redes sociais e que através desse anúncio só era necessário enviar a documentação através da plataforma, alegou que prestou serviços de 01/10/2022 a 31/08/2023, sem registro na CTPS. Afirmou ainda que trabalhava 07 dias por semana e que recebia em média R\$ 500,00 em uma jornada de 12 horas, sobre demanda e ordens da reclamada através do aplicativo.

A reclamada contestou a ação alegando que se trata de uma nova forma de relação de trabalho, denominada “*gig economy*” e negou a existência do vínculo empregatício.

O juízo de primeiro grau, apresentou como empregado aquele que presta serviços para outrem com subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, conforme previsão do art. 2^a e 3^o da CLT. Salientou que não enxergou a presença dos requisitos essenciais para reconhecimento do vínculo, visto que o entregador tinha autonomia e liberdade na execução de suas atividades, podendo escolher a sua escala de trabalho e inclusive não ir trabalhar (Bahia, 2024b).

A análise detida do depoimento, especialmente os trechos destacados, revela autonomia no exercício das atividades e ausência de subordinação, com liberdade de horário e escolha dos dias trabalhados, não sendo necessário informar ao suposto empregador suas faltas, não tendo a reclamada qualquer ingerência. A designação da rota se insere dentro dos parâmetros do próprio aplicativo, considerando a localização dada pelo autor e de cuja ciência do funcionamento foi prévia (Bahia, 2024b).

Entendeu o juízo que o fato de o entregador ter que trabalhar sete dias e que, caso não trabalhasse, o aplicativo reduzia as rotas, por si só não está caracterizado a subordinação jurídica, visto que não se trata de penalidade contratual.

Acrescentou, ainda, que a possibilidade da reclamada estimular que o entregar fique disponível para as possíveis entregas, não retira o caráter de autonomia da prestação do serviço. O entregador tem total liberdade para decidir o tempo que deseja permanecer ativo no aplicativo de entregas, podendo inclusive recusar pedidos sem sofrer qualquer penalidade.

Com base nos argumentos ora levantados e reforçados pela jurisprudência dos tribunais superiores, o juízo de 1^o grau julgou improcedente a demanda.

No Processo n. 0000079-19.2022, que tramitou no juízo da 9^a vara do trabalho de Mato Grosso (2022), o reclamante ajuizou reclamação trabalhista em face da Sis Moto Entregas Express Serviços – EIRELI (1^a ré) e iFood.com agência de restaurantes *online* S.A. (2^a ré), afirmando que prestou serviços na modalidade de motoboy para realizar entregas dos produtos comercializados por meio do aplicativo que a primeira ré organizava escalas, delimitava os horários e aplicava penalidades.

A 1^a ré negou a existência do vínculo de emprego, afirmando que o autor trabalhava na modalidade autônomo, com horários e dias livre conforme a sua escolha, recebendo comissão pelas entregas, com transporte próprio e custos para manutenção e trabalho, sem qualquer subordinação ou habitualidade, bem como exclusividade.

O juízo de primeiro grau, ao analisar a situação fática, reconheceu a necessidade da presença dos requisitos presentes no art. 2^o e 3^o da CLT, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Na análise da subordinação, entendeu pela ausência em

razão do entregador ter a liberdade de escolher o turno em que tinha que laborar., que por sinal era manifestado previamente os turnos que pretendiam trabalhar, inclusive podendo o entregador escolher os dias que iria trabalhar, sem sofrer penalidades por isso (Mato Grosso, 2022). Entende ainda, que não cabe ao poder judiciário ampliar conceitos não presentes na legislação trabalhista, tais como, subordinação estrutural e algorítmica, que tem como base a inserção do trabalhador na estrutura organizacional da empresa, afastando assim o enquadramento no conceito legal de subordinação.

Fundamenta sua decisão na ideia de parceria entre o entregador e a plataforma, cada parte assumindo os riscos e custos da atividade, reforçando que a jurisprudência do TST segue esse sentido. Por essa razão, julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício.

O processo tramitou no TRT 23ª Região em grau de recurso ordinário interposto pelo reclamante, sendo o mesmo distribuído e ficado sobre a relatoria da 1ª turma que assim decidiu.

RECURSO ORDINÁRIO. ENTREGADOR. PLATAFORMA DIGITAL. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. As provas carreadas aos autos defluíram na ausência do poder diretivo do empregador – requisito imprescindível para caracterizar a subordinação –, já que cada motociclista fazia sua escolha no modo de realização do trabalho, tempo de duração e turno para prestação dos serviços. Patente o grau elevado de autonomia, que não se coaduna ao modelo típico de subordinação presente nas relações de emprego. Em adição, os depoimentos colhidos na reclamatória indicam a ausência de pessoalidade, na medida em que qualquer pessoa cadastrada poderia realizar a entrega em caso de intercorrência ou impossibilidade pelo trabalhador. O trabalhador poderia desligar o sistema de localização em seu smartphone/aplicativo ou mesmo não acessar referida plataforma quando de algum compromisso pessoal e ou impossibilidade de trabalhar. Além disso, era o próprio Autor que arcava com os custos da atividade (combustível, manutenção, tributos, seguro, dentre outros), o que também destoava da relação de emprego. Ausentes, portanto, os elementos típicos da modalidade laboral sob sujeição, não há falar em sua configuração. Recurso desprovido (Mato Grosso, 2022).

O reclamante interpôs recurso ordinário, para reforma da sentença que julgou improcedentes os pedidos, o tribunal ao analisar o caso, reforçou a necessidade do preenchimento dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, tais como, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e mediante salário, reforçando a necessidade da concomitância de todos os elementos, a ausência de qualquer um deles revela a inexistência da modalidade de emprego (Mato Grasso, 2022).

Na decisão, reconheceu a ausência do poder diretivo do empregador, requisito necessário para a caracterização da subordinação, visto que o

[...] entregador fazia sua escolha no modo de realização do trabalho, tempo de duração e turno para prestação dos serviços. Flagrante, portanto, o grau elevado de autonomia, que não se coaduna ao modelo típico de subordinação presente nas relações de emprego (Mato Grosso, 2022, p. 8).

Assim, a autonomia de atuação era ponto inconteste, não se assemelhando as vestes jurídicas da relação de emprego.

Não se olvida que a hipótese em concreto se amolda ao moderno fenômeno da “economia de compartilhamento”, “economia sob demanda” ou “*gig economy*”, cuja característica principal é a interconexão de trabalhadores com empresa gerenciadora da plataforma virtual (por exemplo: iFood, Uber Eats, Rappi) ou com as empresas de operação logística, às quais, embora sem vínculo empregatício, é disponibilizada, efetivamente, sua força de trabalho, mediante pagamento pelo serviço prestado, nos termos e condições previamente estipuladas. Além disso, é importante ressaltar que a legislação vigente, especialmente o art. 442-B da CLT, contempla a possibilidade de contratação de trabalhador autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua, ou não, sem caracterização de vínculo de emprego. Vejamos: Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. [...]. Nessa linha, acresço que por mais relevante, necessário e urgente que seja o debate, no Brasil e no mundo, sobre à inclusão socioeconômica dos trabalhadores vinculados às empresas gerenciadoras de plataformas virtuais – no contexto do chamado “capitalismo de plataforma”, especialmente com a edição de um marco normativo adequado em que se defina um grau mínimo de proteção social –, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos, a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam nessas novas formas de trabalho (Mato Grosso, 2021).

Neste sentido, manteve a sentença nos seus termos, por entender que a relação jurídica havida entre as partes ocorreu sob as vestes do trabalho autônomo.

No Processo n. 0000047-09.2023 (Alagoas, 2023), que tramitou no juízo da 3ª vara do trabalho de Maceió/AL, o reclamante ajuizou reclamação trabalhista em face da iFood.com agência de restaurantes online S.A., requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício.

Em sua decisão, o juízo de primeiro grau, sustentou a necessidade de enfrentar as novas formas de organização do trabalho pelo uso da internet ou outras ferramentas tecnológicas. “Tais trabalhadores encontram-se inseridos numa ‘zona cinzenta’, ou seja, não possuem a autonomia típica dos prestadores de serviços autônomos, tampouco podem ser detectadas a subordinação clássica dos empregados visualizados pela CLT de 1943” (Alagoas, 2023).

Verificou a presença dos elementos personalidade, onerosidade, no entanto, os requisitos alteridade, não eventualidade e subordinação acabou por entender que não estavam presentes, visto que, no tocante a alteridade – que é a assunção dos riscos do empreendimento – diante dos gastos com combustível, IPVA, multas e manutenção era de responsabilidade do entregar. Em relação à não eventualidade, afastou, tendo em vista que o reclamante afirmou que, se

precisasse fazer alguma viagem com longa duração, não precisava avisar e não sofria nenhuma punição, assim não havia a exigência de frequência mínima ou de tempo logado. Por último, o requisito subordinação foi considerado ausente, em razão de entender que a empresa é somente detentora do aplicativo que faz a intermediação entre cliente e restaurantes e que não faz parte de sua atividade fim a coleta ou entrega de bens e serviços que é feito pelos entregadores. Destacou a ampla autonomia dos trabalhadores, na escolha dos dias, horários, sem que a ausência ou não permanência online gerasse alguma punição. Reforçou ainda a possibilidade do entregar recusar as entregas sem que fosse efetuado qualquer penalidade.

As supostas “ordens” recebidas pelo autor para que evitasse cancelamentos, recusas ou se mantivesse logado para realização de viagens eram meras notificações padrão da plataforma, sem caráter obrigatório ou coercitivo, porquanto cabia ao autor escolher o melhor horário para a prestação de serviços e, se houve cumprimento de determinado número de horas trabalhadas por dia, ocorreu por livre e espontânea vontade do autor, de forma a aumentar a sua contraprestação (Alagoas, 2023).

Entendeu que a observância aos termos da plataforma não caracteriza a subordinação, visto que o empreendedor poderá fixar parâmetros mínimos com a finalidade de deixar a prestação de serviço efetivo. Entendeu que as avaliações dos clientes são meros “*feedbacks*”, que a fixação dos valores tem a mera função de padronizar a prestação dos serviços e que a exclusão é possível, não caracterizando poder punitivo, em razão de que em qualquer outro contrato poderá uma das partes rescindir.

Em razão de todo exposto julgou improcedente o pedido inicial.

5.1.2 Decisões que reconhecem o vínculo empregatício

No Processo n. 0000354-20.2022 (Rondônia, 2022), que tramitou no juízo da 8ª vara do trabalho de Porto Velho/RO, o reclamante ajuizou reclamação trabalhista em face da Sis Moto Entregas Express Serviços – EIRELI e iFood. Com Agência de Restaurantes Online S.A., afirmando que prestou serviços na modalidade de operador logístico.

A primeira reclamada, devidamente notificada, não compareceu, tendo sido decretada a sua revelia. A segunda reclamada apresentou contestação negando o vínculo empregatício, sob argumento de que é uma plataforma virtual, fornecendo a plataforma para os serviços comerciais de publicidade e venda de refeições.

Na decisão do juízo do primeiro grau, afirmou que para o reconhecimento do vínculo empregatício, faz-se necessário a presença dos pressupostos fáticos-jurídicos descritos nos artigos 2º e 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, eventualidade, subordinação e onerosidade.

Asseverou que

[...] o direito do trabalho também deve ser regido pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que, independentemente da vontade eventualmente manifestada por ocasião da pactuação da relação jurídica, deve-se averiguar a prática efetivamente concretizada no decorrer da prestação dos serviços (Rondônia, 2022).

Aduziu em sua decisão que trabalho autônomo difere do trabalhar empregado, visto que não está subordinado a ordem de serviço de outrem, ficando a sua escolha e seus critérios de prestação de serviço, diferente do que se apresenta a situação do reclamante que não podia escolher os dias que prestava serviços, sendo a escala determinada pelo líder e que também fazia o controle da jornada pelo GPS e que não podia recusar a corrida, sob pena de ser penalizado.

O processo tramitou no TRT 14ª Região em grau de recurso ordinário interposto pelas reclamadas, sendo o mesmo distribuído e ficado sobre a relatoria da 2ª turma que assim decidiu.

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. ENTREGADOR. OPERADOR LOGÍSTICO. PRESENÇA DOS REQUISITOS LEGAIS. CONFIGURAÇÃO. A caracterização da relação de trabalho como vínculo de emprego exige a presença concomitante dos requisitos legais previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam, a prestação de serviços por pessoa física com subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade. Nos exatos termos delimitados pelas partes, tem-se que, de acordo com a sistemática legal a respeito da produção de provas, prevista no art. 818, I e II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), era ônus dos demandados comprovar a inexistência do vínculo empregatício sustentado, ou, em outras palavras, a condição do autor de trabalhador autônomo alegada em defesa, uma vez que isso configura fato impeditivo do direito postulado. No caso concreto, porém, além de as reclamadas não terem se desincumbido a contento do seu ônus, as provas constantes no caderno processual deixam clara a presença de todos os requisitos legalmente previstos, motivo pelo qual deve ser mantida a sentença que reconheceu o vínculo de emprego postulado pelo reclamante (Rondônia, 2022).

O tribunal através da 2ª turma, ao enfrentar o debate que foram apresentados pelas reclamadas, em que sustentam o inconformismo com a sentença de primeiro grau que reconheceu o vínculo empregatício e a responsabilidade subsidiária, assegurando que a relação entre as partes, é um contrato de intermediação comercial, afirma ainda que a plataforma não tem a finalidade principal de entrega de pedidos, sendo a principal atividade agenciamento de restaurantes para intermediação de negócios e desenvolvimento de tecnologia.

Na decisão, a 2ª turma do TRT 14ª Região, reafirmou a necessidade concomitante dos requisitos presentes nos art. 2º e 3º da CLT, quais sejam, a prestação de serviços por pessoa física com subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade. Ao analisar os elementos verificou-se a presença da onerosidade, diante da afirmação da reclamada em que o autor recebia os repasses integrais de acordo com a quantidade de entregas; no que se refere a pessoalidade verificou-se que o autor não podia fazer-se substituir, ou seja, não podia mandar outra pessoa no lugar; quanto a não eventualidade, adotou em sua decisão a teoria dos fins do empreendimento e por fim, analisou o requisito subordinação, que tem o condão de diferenciar trabalhador autônomo da relação empregatícia, verificou-se a presença da subordinação, com base no princípio da primazia da realidade, ou seja, a realidade fática existente demonstra a intervenção direta da reclamada na execução de serviços, visto existir a limitação de folgas, controle pelo GPS, não poderia recusar trabalho, ressalvado a possibilidade de atestado médico, não tinha a possibilidade de escolha de turnos, recebendo inclusive penalidade como, advertência, exclusão (Rondônia, 2022).

Diante desse contexto, muito embora não tenha sido identificada a figura da subordinação jurídica clássica, com a existência de uma cadeia hierárquica bem definida a quem o reclamante deveria obedecer, trata-se de nítida hipótese de aplicação do art. 6º, parágrafo único, da CLT, segundo o qual “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Rondônia, 2022).

O juízo de 2º grau reconheceu a subordinação com base na subordinação estrutural, ou seja, o reclamante estava inserido dentro de uma estrutura específica de trabalho, em que recebia ordens diretas para execução através do aplicativo.

Diante da situação fática apresentada, o TRT 14ª Região negou provimento, ou seja, não acolheu os argumentos apresentados através do recurso interposto pela iFood, em razão da presença dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

No Processo n. 0000584-35.2022 (Bahia, 2023a, 2024a), que tramitou no juízo da 5ª vara do trabalho de Feira de Santana/BA, o reclamante ajuizou reclamação trabalhista em face da Flash Log Express Ltda. e outros e iFood.Com Agência de Restaurantes Online S.A., afirmando que prestou serviços na modalidade de operador logístico.

A empresa devidamente notificada apresentou defesa alegando que na realidade havia trabalho autônomo e eventual para o serviço de entrega, que não existia horário estabelecido, salário e ausência de subordinação, bem como exclusividade. A segunda reclamada, em sua defesa, alegou ausência de responsabilidade, em razão de nunca ter feito pagamento ao

reclamante, não existiu prestação de serviço exclusivo e habitual, pessoalidade e que não comercializa produtos e que não tem nenhuma força sobre o trabalho do reclamante.

O Juízo de primeiro grau alertou ao decidir que as empresas juntaram julgados de improcedência de outros tribunais, deixar de coleccionar nos autos os termos de uso do aplicativo e o contrato de terceirização, bem como, o relatório de entregas, com os respectivos valores.

Verificou de plano a intermediação de mão de obra em razão da delegação de atividade da iFood à Flash Log, conforme comprovado no contrato juntado aos autos, na cláusula que fala do objeto do contrato, “intermediar serviços de entrega de produtos”, “disponibilizar pessoal habilitado”, assim, a plataforma digital do iFood gerencia o serviço de entregas, enquanto a Flash Log fornece os entregadores, configurando, portanto, uma clara terceirização das atividades de entrega, expressamente mencionada no contrato entre as partes envolvidas (Bahia, 2023a).

Ao analisar o contrato de intermediação, verificou-se que a presença da precificação dos valores de entregas é de exclusividade da iFood, a titularidade – a programação algorítmica da gestão das entregas- é exclusiva da iFood. Reforçado pela informação constante no seu contrato social, que descreve: a companhia tem por objeto. a) agência de restaurantes...., por meio de plataformas digitais. Desta forma, conforme o cruzamento entre o contrato social e de intermediação, verificou-se que a “atividade principal da iFood não é vender tecnologia, mas sim vender entregas de alimentos e outros produtos valendo-se da plataforma digital” (Bahia, 2023a).

Destacou a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, tais como: pessoalidade, que através dos termos de uso, consta que o perfil é de uso pessoal e intransferível, desta forma confirma a pessoalidade que só poderá ser usada pelo entregador. Evidenciou em sua decisão a presença do poder diretivo e disciplinar da iFood, em razão de poder, suspender a conta a qualquer tempo e sem aviso prévio; Onerosidade está presente tendo em vista que o iFood, precifica o serviço prestado pelo entregador; A presença da subordinação está alicerçada em razão do controle de horários, fiscalização,

[...] sempre com a ameaça de desativação ou bloqueio caso o iFood entenda milimetricamente descumprida qualquer disposição ali presente. Suspensão ou exclusão das plataformas, sem qualquer direito de defesa ou motivação, são expressões concretas de um poder diretivo tão intenso como ocorre nas empresas tradicionais do modelo “fordista” (Bahia, 2023a).

No último elemento, a não eventualidade está caracterizada pela forma em que o entregador prestava o serviço em três turnos diários, assim, o trabalho era habitual e contínuo e

com relação direta à atividade principal da empresa. Destacou ainda em sua decisão que o requisito exclusividade não é elemento essencial da relação empregatícia, visto que o empregado pode ter mais de um emprego desde que compatível em si os horários.

O último ponto enfrentado em sua decisão foi a autonomia da vontade, com base na liberdade dos contratantes, tal liberdade encontra óbice a proteção do trabalho, que diante da condição de hipossuficiência essa manifestação de vontade é viciada e inválida para o direito do trabalho, principalmente quando carregadas de prejuízo ao trabalhador.

Diante das razões expostas, julgou procedente a demanda proposta pelo reclamante, em face das reclamadas.

O processo tramitou no TRT 5ª Região em grau de recurso ordinário interposto pelas reclamadas, sendo o mesmo distribuído e ficado sobre a relatoria da 4ª turma.

O juízo de 2º grau, ao analisar o Recurso Ordinário apresentado pelas reclamadas, em que sustentam o inconformismo com a sentença de primeiro grau que reconheceu o vínculo empregatício e a responsabilidade subsidiária, reiterou os termos da decisão proferida em primeiro grau, afirmando os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, em sua presença concomitante. Entendeu que ficou demonstrado a presença da subordinação jurídica em razão de todo o gerenciamento da prestação dos serviços, com exigência do cumprimento de horários, além do monitoramento de entregas por meio do aplicativo. Ficou demonstrada, a prestação contínua dos serviços, conforme se denota inclusive dos relatórios de entrega, além da onerosidade, no pagamento de remuneração periódica. Com relação à exclusividade, alertou que não consiste em requisito necessário à configuração do vínculo empregatício, que a prestação de serviços as outras empresas não constituem óbice para caracterizar a habitualidade.

Por fim, com base no princípio da primazia da realidade, afastou a simulação através do contrato de prestação de serviço, reconhecendo o vínculo empregatício, razão pela qual manteve a sentença.

O Processo n. 0000837-47.2023 (Bahia, 2024b) foi julgado improcedente pelo juízo de 1º grau, entendendo que não enxergou a presença dos requisitos essenciais para reconhecimento do vínculo empregatício, diante da autonomia e liberdade na execução das atividades, tramitou no TRT 5ª Região em grau de recurso ordinário interposto pelo reclamante, sendo o mesmo distribuído e ficado sobre a relatoria da 2ª turma que assim decidiu.

VÍNCULO DE EMPREGO. ENTREGADOR. IFOOD. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO RECONHECIDA. ÔNUS DE PROVA. Admitida pela reclamada a prestação de serviços e sendo negado o vínculo de emprego, cabe-lhe o ônus de provar que não estavam configuradas as características alinhadas pelo art. 3º, da CLT, fato obstativo do reconhecimento da alegada relação empregatícia (arts. 818, da CLT e 373, II do

Código de Processo Civil vigente). RECURSO PROVIDO PARCIALMENTE (Bahia, 2024b).

O reclamante em grau de recurso levou a conhecimento do tribunal a possibilidade de reforma da sentença tendo argumentado que estão presentes todos os elementos da relação empregatícia, sustentou que a reclamada não é uma empresa de tecnologia, mas sim, uma empresa de entrega de produtos e serviços. Sustentou ainda que a reclamada controla cada passo da atividade com poderes próprios de empregador. Alegou ainda que o trabalho tem caráter pessoal, visto que para a utilização da plataforma a reclamada exige documentação pessoal e a criação de uma conta privada com todos os dados pessoais. Sustentou que o entregador está inserido na atividade principal da empresa, compra e entrega de produtos e serviços, reforçando a ideia da natureza não eventual. Disse que a forma de recebimento pelo serviço prestado é todo definida pela reclamada, seja na forma de pagamento, promoções e descontos. Sustentou que a subordinação exercida é de forma disfarçada, visto que a empresa permitia a escolha de horários de trabalho e folgas, entretanto, caso o motorista não aceite fazer corridas/entregas, rejeitando-as nas investidas do aplicativo, ele tem seu perfil suspenso, podendo chegar a ser bloqueado se continuar com a rejeição, ainda que não tenha se colocado como disponível para o aplicativo. Por último, reforçou a ideia de punição em razão de que, caso o entregador aceite e depois cancele a corrida, sofrerá uma punição através do sistema, ou seja, ficará sem receber corridas por algum tempo, podendo chegar a ser suspenso.

Ao analisar o recurso, o juízo de 2º grau, em primeiro momento, alertou que o vínculo de emprego advém do contrato realidade, isso quer dizer, deve-se prestigiar a realidade fática, em contrapartida, a realidade posta, escrita, trazendo relevância para o princípio da primazia da realidade.

A questão é extremamente delicada, sobretudo, porque grande a variedade de modelos jurídicos de prestação de serviços, todas as modalidades integrando um gênero unitário, que é a relação de trabalho. Nessas distintas situações jurídicas forma-se um plexo de direitos e deveres recíprocos que, tantas vezes, para uma ou algumas das partes envolvidas, pode ser absorvido como figura jurídica distinta do contrato de emprego, não obstante, para o observador externo, essa não seja a conclusão lógica e mais acertada, o que ocorre quando o que estava na concepção intelectual das partes não coincide com o modo como efetivamente operou na vida de relação. Ocorre que, as garantias constitucionalmente destinadas ao vínculo de emprego são irrenunciáveis e inafastáveis, de modo que, a proteção que está prevista no caput do art. 7º da Constituição Federal opera ainda quando os sujeitos contratantes formalizem o contrato sob roupagem jurídica distinta (Bahia, 2024b).

O artigo 3º da CLT, menciona os elementos que definem o vínculo empregatício: pessoalidade, onerosidade, subordinação e continuidade e que parte da doutrina inclui o

elemento exclusividade como parte essencial para reconhecimento do vínculo, no entanto, o elemento exclusividade não é essencial, visto que o contrato de emprego pode não ser exclusivo, em razão, do empregado poder trabalhar em mais de um emprego, desde que sejam compatíveis as suas jornadas.

Mesmo que a realização dos serviços esteja formalizada por meio de um contrato que não seja de natureza empregatícia, a parte acusada deve demonstrar que seu conteúdo está de acordo com a autonomia típica dos contratos civis. Apenas quando o conteúdo do contrato celebrado de forma oficial deixar claro a falta de subordinação legal, é possível inverter o ônus da prova, cabendo ao trabalhador comprovar que, na prática, o vínculo não era como estabelecido no contrato (Bahia, 2024b).

Ao analisar os pressupostos da relação empregatícia, entendeu por comprovado o requisito da pessoalidade, visto que o cadastro efetuado pelo entregador no aplicativo da reclamada, demonstra o caráter pessoal no cadastro e na prestação do serviço, não podendo substituir-se por outra pessoa.

Afirmou, ainda, que é incontroversa a onerosidade, em razão de que a reclamada pagava pelas entregas efetuadas, bem como restou comprovado a não eventualidade, porque o trabalho ocorreu em todo o período em que foi restado com regularidade semanal.

Na análise do elemento subordinação, destacou-se a importância da análise sob enfoque da subordinação objetiva e estrutural⁴, ou seja, a integração do entregador à atividade e estrutura principal da empresa.

A subordinação existente na relação entre o reclamante e a empresa reclamada fica evidente do exame das informações constantes nos autos, notadamente no documento denominado "Termos e Condições de Uso iFood para entregadores", de id. 280a957. Curial observar, de início, a impossibilidade de negociação dos Termos oferecidos aos entregadores, consubstanciada na observação destacada na primeira página do Termo, abaixo transcrita:

"Importante!

Se tiver algo com que você não concorde em nossos Termos e Condições, tudo bem, respeitamos sua decisão, mas então essa parceria ficará para uma próxima!" (ID. 280a957 - fl. 430 do PDF) (Bahia, 2024b).

⁴ “Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas ‘as amarras do vínculo empregatício’. Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção ‘vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade’. Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma ‘relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...’” (Delgado, 2017, p. 352).

Verificou que os termos do contrato de parceria vão de encontro com a autonomia alegada na defesa, em razão do que o reclamante não poderia definir a forma de pagamento, o valor, além de estar submetido a avaliação dos clientes, desta forma, fica demonstrado o controle e gerência da empresa em relação à atividade prestada pelo entregador.

No tocante à ausência de exigência de exclusividade na prestação de serviços, consoante aduzido pela ré na defesa, ressalto que o empregado pode cumular mais de um emprego, portanto, a falta de exclusividade não determina a descaracterização do vínculo empregatício (Bahia, 2024b).

Não restam dúvidas, portanto, que é o iFood quem dirige diretamente as atividades dos entregadores, limitando-se a Intermediada a atuar como organizadora a fim de garantir mão de obra disponível em locais e horários diversos, com o fim de assegurar a continuidade da atividade econômica da reclamada. Postos os fatos nesses termos, evidenciados os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, arts. 2º e 3º da CLT, reconheço o vínculo de emprego havido entre as partes, na modalidade de contrato intermitente, de 22/03/2023 a 07/08/2023, no cargo de entregador, devendo ser anotada a CTPS, no prazo de cinco dias, após o trânsito em julgado, sob pena de aplicação multa, no valor único de R\$1.000,00 (mil reais) (Bahia, 2024b).

O Processo n. 0000047-09.2023 (Alagoas, 2023) foi julgado improcedente pelo juízo de 1º grau, em razão da ausência de todos os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, em especial, não eventualidade, por não haver exigência de frequência mínima ou de tempo a disposição, e a subordinação, tendo em vista a ampla autonomia dos entregadores, tramitou no TRT 19ª Região em grau de recurso ordinário interposto pelo reclamante, sendo o mesmo distribuído e ficado sobre a relatoria da 1ª turma que assim decidiu.

RECURSO ORDINÁRIO. ENTREGA DE MERCADORIAS DESENVOLVIDAS PELO IFOOD. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Incidência, entre outros preceitos, também da regra disposta no parágrafo único do artigo 6º da CLT, a qual estabelece que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". Presença, pois, dos cinco elementos da relação de emprego. Recurso obreiro parcialmente provido (Alagoas, 2023).

O reclamante interpôs recurso ordinário, sustentando a presença dos elementos do art. 2º e 3º da CLT, pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. O reclamado, em sua defesa, alegou a prestação de serviço, porém defende que não está presente o vínculo empregatício.

O tribunal, ao reformar a sentença, destacou que as novas tecnologias e a ausência de normas legais têm gerado um enorme debate, principalmente em relação à subordinação jurídica.

No entanto, o que se observa é que as empresas de tecnologia realizam um controle cada vez maior sobre os trabalhadores a ela vinculados, através do algoritmo dos aparelhos celulares. Dessa forma, estas empresas impõem um controle e fiscalização através do aplicativo que tornam capazes de acompanhar os caminhos percorridos, quantidade de trabalhos cancelados e realizados, avaliações dos clientes, além de inúmeras informações que podem ensejar, inclusive, no descredenciamento do trabalhador nas plataformas digitais (Alagoas, 2023).

Dessa forma, mesmo que o funcionário tenha certa flexibilidade para determinar seus horários de trabalho, isso não é o bastante para eliminar a subordinação característica do vínculo empregatício.

Além disso, o empregado não possui liberdade para estabelecer os valores de seus serviços, negociar, designar um substituto, sendo controlado pelo algoritmo do iFood que monitora sua localização o tempo todo.

Acrescentou que a possibilidade de fazer outras entregas para outros aplicativos não tem o condão de afastar o reconhecimento do vínculo, até porque a exclusividade não é um requisito essencial.

5.2 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST

No Processo n. 0010793-76.2023 (Brasil, 2024a), com origem do TRT da 3ª Região, o TST, reconheceu a transcendência jurídica da causa, visto que o reconhecimento do vínculo empregatício envolvendo os recentes modelos de contratação firmado entre entregadores de aplicativo e empresas provedores de plataformas é novo nesta corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista.

Entendeu pela análise cuidadosa no que se refere às recentes modalidades de emprego e à integração de tecnologias digitais nas interações interpessoais – o que tem gerado uma grande mudança no campo do Direito do Trabalho, embora ainda careça de regulamentação legal específica – é fundamental que o Poder Judiciário, consciente dessas transformações, saiba distinguir os novos modelos de trabalho daqueles que configuram de fato uma tentativa de burlar as leis trabalhistas, a fim de não prejudicar o crescimento socioeconômico do país ao tentar aplicar normas de proteção trabalhista a todas as formas de emprego.

Ao analisar os elementos caracterizadores da relação empregatícia, quanto à habitualidade, inexistia a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo entregador para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; quanto à habitualidade, inexistia a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo entregador para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do entregador em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do entregador pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo entregador; quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o entregador, com os custos da prestação do serviço (manutenção da moto, combustível), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos).

Destacou que no que diz respeito à alegada subordinação estrutural, não compete ao Poder Judiciário ampliar interpretações legais para reconhecer o vínculo empregatício de trabalhadores atuantes em novas modalidades de emprego, surgidas do dinamismo do mercado competitivo atual e, sobretudo, dos avanços tecnológicos, nos casos em que não haja fraudes comprovadas. Isso é especialmente evidente no contexto das empresas que fornecem aplicativos de tecnologia, cujo objetivo é simplesmente ligar quem precisa de uma entrega com o entregador credenciado, sendo a atividade de entrega em si de responsabilidade do profissional e uma simples consequência do serviço oferecido.

No Processo n. 755-43.2023.5.13.0030, com origem do TRT da 13ª Região, o TST, reconheceu que:

[...] situação fática da relação jurídica em análise, portanto, está bem delineada nesses pontos incontroversos, segundo os quais, em resumo, era o entregador que decidia o início e o término do seu horário de trabalho e ele podia alterar a rota definida pelo aplicativo, não tendo exigência de cumprir um número mínimo de entregas diárias. Ademais, ficava a critério do entregador a participação ou não em promoções, podendo ainda trabalhar em favor de outras plataformas digitais de entrega. Ainda, era ele quem decidia os seus dias de folga, sem necessidade de justificar a ausência na

plataforma nesses dias. Também restou evidenciado que não havia garantia de contraprestação mínima (Brasil, 2024b).

Evidenciou que as informações sobre o trabalho prestado pelos parceiros inscritos no iFood, conforme demonstrado na documentação entregue e nos aspectos inquestionáveis, não indicam a presença de qualquer indício de subordinação legal, pelo contrário, revelam a plena autonomia para realização de suas funções, com o pagamento de uma taxa por cada entrega efetivamente realizada.

Entendeu que o simples fato de ter avaliação só tem o condão de beneficiar o prestador de serviços e o cliente. Destacou a validade de ter normas de utilização do aplicativo fornecido, com a aplicação de punições conforme estabelecido no contrato. Isso se deve ao fato de que é comum em parcerias a existência de diretrizes básicas para manter a relação contratual e a qualidade do serviço oferecido, atendendo aos interesses mútuos envolvidos.

Destacou que as plataformas digitais se apresentam como o aspecto mais significativo dentre as recentes inovações tecnológicas, onde é visível, nesses novos formatos de produção e estruturação do emprego, certas vantagens que o método tradicional da relação de trabalho com base na CLT não consegue oferecer. Menciono, como ilustração, alguns desses ganhos: expansão considerável da oferta de emprego remunerado; oportunidade de obter maior remuneração e/ou de diversificar as fontes de ganhos; maior independência para declinar de um serviço específico; maior flexibilidade para gerenciar o processo de produção; e liberdade na distribuição do tempo que o colaborador pode investir em sua vida pessoal.

Afirmou que “faz-se necessário frisar que eventual fixação de normas e penalidades na relação contratual entre trabalhador e plataforma é inerente aos negócios jurídicos, não sendo suficiente para se afirmar a presença de subordinação sob essa perspectiva” (Brasil, 2024b).

No Processo n. 10818-12.2022.5.03.0008 (Brasil, 2023), com origem do TRT da 13ª Região, o TST, reconheceu a transcendência jurídica da causa, considerando tratar-se a discussão de matéria nova, para a qual ainda não há no âmbito deste Tribunal Superior jurisprudência reiterada e pacificada, acerca do reconhecimento de vínculo de emprego com empresa detentora de plataforma digital.

Entendeu que o trabalhador que se cadastra nas plataformas digitais de transporte e entrega de produtos possui autonomia para fixar as datas, horários e a duração da prestação de serviços, além de poder rejeitar as corridas que lhe são oferecidas, arcando com todos os custos da atividade desempenhada.

Destacou também que, apesar de a plataforma *online* – iFood – ter influência sobre a maneira como as atividades são realizadas, até mesmo oferecendo promoções e recompensas

aos prestadores de serviços que foram mais regulares e frequentes, isso não muda o fato de que o motorista pode escolher quando deseja realizar suas atividades, sem a obrigação de cumprir uma carga horária mínima pré-determinada pela empresa ou de seguir escalas específicas. A plataforma atua apenas como uma conexão para viabilizar a entrega de produtos e alimentos, ampliando significativamente o alcance de clientes e serviços, e cobrando por essa intermediação.

Por último, enfatizou que a antecipação dos custos das corridas (preços) através do aplicativo não caracteriza interferência por parte da empresa acusada, permitindo ao indivíduo avaliar antecipadamente se há benefícios ou não em relação aos gastos que teria com a prestação de serviços através da plataforma, podendo, se assim desejar, escolher utilizar aplicativos concorrentes.

5.3 ARGUMENTOS UTILIZADOS PARA FUNDAMENTAS AS DECISÕES

A seguir, apresenta-se quadro-síntese dos argumentos utilizados nas decisões 1º, 2º e 3º graus.

Quadro 2 – Argumentos utilizados nas decisões 1º, 2º e 3º Graus

Reconhecimento do vínculo empregatício	Não reconhecimento do vínculo empregatício	Não reconhecimento do vínculo empregatício pelo TST
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessidade concomitante dos elementos constantes no art. 2º e 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. ▪ Destaque para o princípio da primazia da realidade, assim, independente da vontade eventualmente manifestada pelas partes, deve-se analisar o que ocorreu efetivamente na prestação dos serviços. ▪ Presença da pessoalidade, em razão do que é determinado dentro dos termos de uso do APP, o entregador não pode fazer-se substituir por outras pessoas. ▪ Verifica-se a presença da onerosidade, em razão dos repasses feitos pela iFood aos empregadores de acordo com a quantidade de entregas. ▪ A não eventualidade fica caracterizada, em razão da teria dos fins do empreendimento, ▪ Reforça a ideia de que para ser trabalhador autônomo é preciso que não haja subordinação a ordem de outrem, ficando a escolha e critérios própria a prestação do serviço. ▪ No que se refere a subordinação, essa não pode ser analisa somente sob a perspectiva clássica – cadeia hierárquica bem definhada – faz-se necessário a 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconhecem a necessidade concomitante dos elementos presentes no art. 2º e 3º da CLT. ▪ Reconhecer a natureza não subordinação da relação contratual mantida entre as partes, em razão de assumir os riscos, custos de toda a atividade desenvolvida, tais como: manutenção dos instrumentos de trabalho, gasolina, reparos. ▪ Autonomia no desempenho da atividade, sendo livre para iniciar, aceitar e recusar corridas que são ofertadas pelo aplicativo. ▪ Atuação de forma independente, sem subordinação, o entregador tem a opção de conectar ou não ao sistema, com liberdade para escolher os horários e as corridas. ▪ Ausência de exclusividade, que implica diretamente com a existência da relação de emprego. ▪ Entende que o modelo de negocia da plataforma é com base em “parceria multilateral”, permitindo a ligação entre entregador, estabelecimento e consumidor final. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconhecimento da transcendência visto que o reconhecimento do vínculo empregatício envolvendo os recentes modelos de contratação firmado entre entregadores de aplicativo e empresas provedores de plataformas é novo nesta corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista. ▪ Necessidade de distinguir os novos modelos de trabalho daqueles que configuram de fato uma tentativa de burlar as leis trabalhistas, a fim de não prejudicar o crescimento socioeconômico do país ao tentar aplicar normas de proteção trabalhista a todas as formas de emprego. ▪ Quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo entregador para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar.

<p>análise da subordinação estrutural, ou seja, inserção do entregador dentro da estrutura específica de trabalhador da empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificação da intermediação de mão de obra, através da terceirização ilícita, configurando uma clássica terceirização do serviço de entrega. ▪ Precificação dos valores de forma exclusiva pela iFood, bem como titularidade do algoritmo que gerencia as entregas, confirmando que a iFood, não é simplesmente uma empresa de tecnologia, e sim, uma empresa que trabalha com entrega de produtos e serviços. ▪ Pode diretivo e disciplinas por parte da iFood, em razão de poder, suspender a conta a qualquer tempo e sem aviso prévio ▪ A presença da subordinação está alicerçada em razão do controle de horários, suspensão ou exclusão da plataforma, sem qualquer direito de defesa ou motivação, reforçando a ideia de poder diretivo do empregador. ▪ Presença viciada da autonomia da vontade, em razão da hipossuficiência e princípio da proteção ao trabalhador, afastando assim o contrato de prestação de serviço por contrato de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entende que o simples fato de fazer o cadastro no sistema não caracteriza subordinação, servindo somente para identificar e trazer segurança a todos os participantes. ▪ Que a mera fixação de diretrizes no desenvolvimento do trabalho, como a definição de escalas, elaboradas a partir da disponibilidade de horário informada pelo trabalhador, e ainda, com a possibilidade de sua recusa ao serviço no transcorrer do dia, não caracteriza, sob qualquer ótica subordinação jurídica. ▪ Que a possibilidade da reclamada estimular que o entregador fique disponível para as possíveis entregas, não retirar o caráter de autonomia da prestação do serviço. ▪ Que não cabe ao poder judiciário ampliar conceitos não presentes na legislação trabalhista, tais como, subordinação estrutural e algorítmica, que tem como base a inserção do trabalhador na estrutura organizacional da empresa, afastando assim o enquadramento no conceito legal de subordinação. ▪ Ideia de parceria entre o entregador e a plataforma, cada parte assumindo os riscos e custos da atividade, reforçando que a jurisprudência do TST segue esse sentido. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do entregador em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais. ▪ No que se refere à subordinação estrutural, não compete ao Poder Judiciário ampliar interpretações legais para reconhecer o vínculo empregatício de trabalhadores atuantes em novas modalidades de emprego, surgidas do dinamismo do mercado competitivo atual e, sobretudo, dos avanços tecnológicos. ▪ O simples fato de ter avaliação só tem o condão de beneficiar o prestador de serviços e o cliente. ▪ Que as plataformas digitais se apresentam como o aspecto mais significativo dentre as recentes inovações tecnológicas, onde é visível, nesses novos formatos de produção e estruturação do emprego, certas vantagens que o método tradicional da relação de trabalho com base na CLT não consegue oferecer.
--	--	---

<ul style="list-style-type: none">▪ No tocante à ausência de exigência de exclusividade na prestação de serviços, o empregado pode cumular mais de um emprego, portanto, a falta de exclusividade não determina a descaracterização do vínculo empregatício.▪ Não resta dúvidas de que a iFood é quem dirige e gerencia toda atividade de entrega de produtos e serviços.		
--	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

De fato, ao analisarmos os argumentos utilizados para o reconhecimento ou não do vínculo empregatício percebemos que tanto no 1º grau, 2º grau e 3º grau reconhecem a necessidade concomitante dos elementos presentes no art. 2º e 3º da CLT, ou seja, é preciso que todos os elementos estejam presentes, tais como; pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

A maioria das decisões reconhece a presença da pessoalidade, em razão do que é exigido dentro dos termos do iFood que o entregador efetivamente é quem deve prestar o serviço; a onerosidade, visto que os repasses são feitos diretamente pelo aplicativo aos entregadores de acordo com a quantidade de entregas; a não eventualidade fica demonstrada uma vez que se leva em consideração a teoria dos fins do empreendimento.

Aqueles que reconhecem o vínculo empregatício utilizado com fundamento no importante princípio da primazia da realidade, que descreve assim, independente da vontade das partes, o que deve prevalecer é realmente aquilo que efetivamente ocorreu na prestação dos serviços.

Os pontos de maior debate têm relação com a autonomia, exclusividade e subordinação. Reforçam a ideia de que para ser autônomo é preciso que não haja subordinação a ordem de outrem, ficando livre para escolher os critérios para prestação do serviço, acrescenta ainda a presença viciada da autonomia em razão da hipossuficiência e princípio da proteção, em contrapartida, a tese contrária reforça a ideia de atuação de forma independente, autonomia no desempenho da atividade, ficando livre para aceitar e recusar corridas.

Sustenta ainda em seus argumentos que o modelo de negócio estabelecidos entre as partes é de parceria, permitindo a ligação entre o entregador, estabelecimento e consumidor final, e que a função da plataforma é exclusivamente essa intermediação. No entanto, essa tese é afastada em razão da plataforma precificar os valores das corridas e ter a titularidade do algoritmo que faz todo o papel de gerenciamento da atividade.

Quanto a exclusividade, o empregado poder trabalhar em mais de um emprego desde que esses sejam compatíveis em suas jornadas, e com isso a falta de exclusividade não descaracteriza o vínculo empregatício, por outro lado, para os que defendem a necessidade de exclusividade, entendem que a ausência implica diretamente com a existência da relação de emprego, uma vez que o entregador não poderia atender a diversos aplicativos ao mesmo tempo.

No tocante a subordinação, aqueles que reconhecem o vínculo de trabalho, entendem que a mesma não pode ser analisada sob a perspectiva clássica, diante de todo o cenário de mudanças apresentadas pela tecnologia, é necessário fazer uma análise da subordinação de forma estrutural, verificando a inserção do empregado, entregador, dentro da estrutura

apresentada pela empresa. Aliado à inserção do trabalhador, encontramos o controle de horários, suspensão ou exclusão da plataforma, sem direito de defesa ou motivação, demonstrando de forma direta o poder diretivo do empregador em gerir sua empresa.

Contrapondo a ideia de subordinação, afirmam que o fato de assumirem os riscos, custos de toda atividade, como: manutenção, gasolina e reparos já afasta a subordinação; que os entregadores trabalham de forma independente, sem subordinação, tendo a opção de conectar ou não ao sistema, com liberdade de escolha, o que não seria possível no modelo de trabalho tradicional e com subordinação; que o simples fato de fazer o cadastro no sistema não caracteriza subordinação, servindo apenas como instrumento de controle e segurança; que a necessidade de fixar diretrizes, definir escalas, horários e ainda com a possibilidade de recusa, não caracterizam subordinação e termina reforçando a ideia de que não cabe ao poder judiciário ampliar conceitos na legislação trabalhista.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Novas formas de relações de trabalho estão sendo promovidas, alterando significativamente a maneira como enxergamos o local e o horário de trabalho. Com o advento das plataformas digitais e sua influência nas relações trabalhistas, é possível perceber a quebra de modelos tradicionais de emprego, incluindo barreiras geográficas, sendo suficiente estar conectado ao aplicativo de escolha.

A partir dessa mudança de mentalidade, é possível enxergar uma significativa alteração na estrutura produtiva da própria economia capitalista. Com a evolução dos métodos de trabalho, o capitalismo desenvolve novas estratégias para atrair consumidores e se adaptar às inovações tecnológicas do mercado.

As controvérsias acerca da presença ou ausência de vínculo empregatício no serviço realizado por meio de plataformas digitais podem ser identificadas na análise das variadas decisões, e surgem da inovação que representa o trabalho na era digital, sobretudo nesse novo formato de produção. Dificuldades de interpretação que surgem especialmente da interpretação do conceito de subordinação jurídica, estabelecido no início do século XX e desenvolvido para resolver conflitos relacionados a relações de trabalho que se consolidaram no modelo fordista da indústria, com sua estrutura hierárquica, controle do tempo de trabalho e supervisão. Ou seja, adaptar a relações jurídicas contemporâneas, marcadas por processos tecnológicos, o tradicional modelo de subordinação.

É fato que o surgimento de tecnologias inovadoras e revolucionárias a partir do século XXI causou mudanças significativas na sociedade e no modelo de gestão das empresas, possibilitando também o surgimento de novas maneiras de trabalho através das plataformas online. Essa nova forma de produção, que aumenta a precarização e terceirização que começaram com o toyotismo nos anos 70, trouxe desafios para vários setores na compreensão do novo cenário econômico, e para o Direito do Trabalho a responsabilidade de rever seus princípios, seu foco na proteção em relações desiguais, a fim de resolver os novos conflitos, especialmente no que diz respeito ao trabalho na era dos aplicativos.

Porém, em todos os ambientes de trabalho por meio de aplicativos, há uma clara valorização da autonomia do trabalhador, incentivando a independência no trabalho, isso significa que os trabalhadores terão controle sobre o horário, os dias e como desempenham suas tarefas. Dessa forma, ao se inscrever em uma plataforma, o trabalhador se torna um empreendedor e assume todos os riscos do negócio. É importante ressaltar que não há nada de

errado com esse tipo de trabalho, contanto que esses trabalhadores tenham garantidos pelo menos os direitos mínimos estabelecidos pela legislação trabalhista e previdenciária.

Entretanto, como foi abordado, a definição de “parceria” e “colaboração” são conceitos que parecem existir apenas teoricamente. Esses termos são apenas modificados, sendo substituídos por colaborador ou até mesmo pelo termo “autônomo independente”, o que evidencia o caráter manipulador desse novo modelo de produção.

Assim, é perceptível a presença de mecanismos de monitoramento integrados pelas plataformas, mesmo que a supervisão aconteça por meio algoritmo, essa vigilância foi cuidadosamente elaborada por setores específicos de tecnologia da empresa com o intuito de assegurar um controle eficaz e ainda mais eficiente. O próprio aplicativo tem a responsabilidade de fornecer toda a direção e administração dessas rotas, muitas vezes favorecendo exclusivamente as plataformas. Além disso, a recusa persistente de solicitações, mesmo que não sejam realizáveis pelo entregador, pode acarretar punições ou exclusão das plataformas.

É fugindo das leis trabalhistas que as próprias empresas “plataformizadas” estabelecem acordos nos quais as responsabilidades e obrigações são transferidas, visando o acordo entre a plataforma digital e os parceiros, mesmo que tais acordos sejam redigidos unilateralmente pelas empresas. Como resultado, os trabalhadores acabam indefesos perante a legislação trabalhista, sofrendo com condições precárias e sem os benefícios e direitos garantidos.

A empresa mantém o discurso de garantir a independência do trabalhador. Portanto, é preciso analisar se esse tipo de trabalho é verdadeiramente autônomo. A doutrina define como autônomo o trabalhador que é proprietário de seu próprio negócio ou que, no exercício de sua profissão – profissional liberal –, estabelece as condições do contrato, as regras sob as quais oferece, presta seus serviços e determina o preço. Em outras palavras, é ele quem define as diretrizes para a prestação do serviço e o contratante deve respeitá-las, podendo até mesmo alterar a maneira de realizá-lo sem precisar dar explicações ao contratante. Esse tipo de trabalho é regulado pela autonomia privada das partes envolvidas, ou seja, o valor do serviço deve ser negociado e o prestador tem a liberdade de decidir a forma de realizar o serviço, a entrega do resultado acordado, bem como controlar de forma independente o tempo de realização.

O entregador que trabalha para plataformas possui essa liberdade disseminada pelas plataformas? No decorrer da pesquisa, pudemos perceber que a situação não é verificada no dia a dia, uma vez que os entregadores não possuem autonomia para estabelecer preços, forma de prestação de serviço, seleção de clientes ou dar sua opinião sobre qualquer aspecto do contrato. É evidente, portanto, que além das condições de trabalho extremamente rígidas, os entregadores

atuam sem qualquer amparo social, sem poder influir sequer na sua remuneração, que não há margem para negociação dos preços das entregas.

O custo do serviço é determinado por um algoritmo que abrange todas as etapas, sem a possibilidade de interferência da parte mais fraca da relação contratual. Ademais, é improvável que um trabalhador em condições precárias, que utiliza muitas vezes uma moto alugada, bicicleta, consiga checar a precisão do pagamento ou resolver questões complicadas relacionadas ao algoritmo e ao código utilizado.

É inegável, ao analisar essa história, que não existe independência no trabalho realizado, uma vez que não se tem posse dos instrumentos de produção, como a plataforma, que estabelece as condições para a aquisição do fruto da labuta. Caso o empregado não exerça autonomia, é necessário investigar se estão presentes os requisitos para caracterizar um vínculo empregatício: remuneração, frequência, pessoalidade, supervisão, dependência financeira e subordinação legal, presentes esses elementos não têm como não ser reconhecido o vínculo empregatício.

Nesse sentido, com base em algumas decisões judiciais e posicionamentos apresentados nesta pesquisa, é possível observar que ainda não existe uma posição definitiva no Brasil. Embora existam decisões importantes relacionadas ao iFood, que são discutidas neste trabalho, ainda falta uma consolidação jurisprudencial sobre o assunto. Portanto, a importância de analisar esse fenômeno, que está se tornando cada vez mais comum, deve-se ao aumento da presença de prestadores de serviços nas ruas.

Por fim, é importante ressaltar que, diante de todas essas circunstâncias, é possível concluir que restringir a interpretação da existência do vínculo empregatício, ignorando os trabalhadores que prestam serviços em plataformas digitais, seria desconsiderar o princípio fundamental do Direito do Trabalho de proteção, bem como sua função de transformar as relações de trabalho, visando corrigir as injustiças que o capital impõe aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2024.
- ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. **Processo n. 0000047-09.2023.5.19.0003**. Juiz: Natália Azevedo Sena. Publicação da Sentença: 13 mar. 2023. Disponível em: <https://site.trt19.jus.br/>. Acesso em: 12 jul. 2024.
- ALVES, Amauri Cesar. Sistemas produtivos, direito do trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: análise de momentos de afirmação e de negação do direito fundamental ao trabalho digno. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, [s.l.], ano 8, n. 6, p. 43-87, 2022.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Tese n. 13: Trabalho em Plataformas Digitais. In: CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 20., 2023. **Teses**. [S.l.]: ANAMATRA, 2023. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/conamat/20-edicao>. Acesso em: 12 jul. 2024.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado se serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.
- A VOZ DA INDÚSTRIA. **Caminho até a Indústria 4.0: os destaques das revoluções industriais**. A Voz da Indústria, 2024. Disponível em: <https://avozdaindustria.com.br/industria-40-totvs/caminho-ate-industria-40-os-destaques-das-revolucoes-industriais>. Acesso em: 10 jul. 2024.
- BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Processo n. 0000584-35.2022.5.05.0195**. Juiz: Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. Publicação da Sentença: 27 abr. 2023a. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo>. Acesso em: 11 jul. 2024.
- BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Processo n. 0000518-52.2022**. Juiz: José César Massa Oliveira. Publicação da Sentença: 21 dez. 2023b. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo>. Acesso em: 11 jul. 2024.
- BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 2ª Turma. **Processo n. 0000584-35.2022.5.05.0195**. Relatora: Maria de Lourdes Linhares Lima de Oliveira. Publicação da Sentença: 23 abr. 2024a. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo>. Acesso em: 11 jul. 2024.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 14ª Vara do Trabalho de Salvador. **Processo n. 0000837-47.2023.5.05.0014**. Juiz: Maurício Brandão de Andrade. Publicação da Sentença: 22 fev. 2024b.

BRASIL. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 12 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Processo n. 10818-12.2022.5.03.0008**. Ministro Relator: Caputo Bastos. Publicação da Sentença: 18 out. 2023. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010793-76.2023.5.03.0165/3#e3296ef>. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Processo n. 0010793-76.2023**. Ministro Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Publicação da Sentença: 21 maio 2024a. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010793-76.2023.5.03.0165/3#e3296ef>. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Processo n. 755-43.2023.5.13.0030**. Ministra Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Publicação da Sentença: 9 abr. 2024b. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010793-76.2023.5.03.0165/3#e3296ef>. Acesso em: 13 jul. 2024.

CANALTECH. **iFood**: Fundação da Empresa. [2022?]. Disponível em: <http://canaltech.com.br/empresa/ifood/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CARVALHO, Talita de. **Capitalismo**: entenda como funciona esse sistema de produção. Politize!, 2018. Disponível em: <https://www.politize.com.br/capitalismo-o-que-e-o/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

CAVALCANTI, David. **Airbnb anfitrião**: o que você precisa saber para começar. Stays, 2023. Disponível em: <https://stays.net/blog/airbnb-anfitriao/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo n. 0000531-27.2023.5.07.0013**. Juiz: Vladimir Paes de Castro. Publicação da Sentença: 16 jan. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

COELHO, Tayse. **Algoritmo**. In: ENCICLOPEDIA SIGNIFICADOS, 2024. Disponível em: <https://www.significados.com.br/algoritmo/#:~:text=Um%20algoritmo%20%C3%A9%20um%20sequ%C3%Aancia,problema%20ou%20executar%20uma%20tarefa>. Acesso em: 13 jul. 2024.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: JusPodivm, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DESGRANGES, Nina. Os algoritmos do empreendedorismo: a plataformização do trabalho de entregadores de iFood. **Pensata**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 1-16, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11136/8340>. Acesso em: 11 jul. 2024.

DESKFY. **Sucesso da marca iFood**: descubra o segredo. 2024. Disponível em: <https://deskfy.io/sucesso-da-marca-ifood/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

DOCUSIGN. **Empresas de tecnologia**: descubra o que todas elas têm em comum. 2024. Disponível em: <https://www.docusign.com/pt-br/blog/empresas-de-tecnologia>. Acesso em: 11 jul. 2024.

FERREIRA, Paul. **Futuro do trabalho no Brasil**: mudanças de uma revolução acelerada. Portal FGV, 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/futuro-trabalho-brasil-mudancas-revolucao-acelerada>. Acesso em: 10 jul. 2024.

FERREIRA JUNIOR, Jair Messias. **Quarta Revolução Industrial**. Brasil Escola, 2024. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/quarta-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 10 jul. 2024.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Insegurança e medo de uma categoria sem direitos**. 2023. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2023/05/25/nota-metodologica-sobre-as-pesquisas-ifood-e-uber/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

GARGIONI, Antônio. **Conheça a estratégia do iFood se tornar líder do mercado de delivery no Brasil**. V4 Company, 2024. Disponível em: <https://v4company.com/blog/cases-de-marketing/estrategia-do-ifood/>. Acesso em: 25 fev. 2024.

IFINANCE. **A revolução no serviço de entrega de comidas**: conheça o iFood. 2024. Disponível em: <https://www.ifinance.com.br/a-revolucao-no-servico-de-entrega-de-comidas-conheca-o-ifood/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

IFOOD. **Comida é nossa paixão...** 2023d. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/#:~:text=O%20iFood%20%C3%A9%20uma%20empresa,vai%20muitm%20al%C3%A9m%20do%20delivery>. Acesso em: 20 fev. 2024.

IFOOD. **Como é o modelo de negócio do iFood**. 2023b. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/noticias/como-e-o-modelo-de-negocio-do-ifood/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

IFOOD. **Dois em cada três entregadores de delivery preferem a autonomia ao registro em carteira**. 2021. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/dois-em-cada-tres-entregadores-de-delivery-preferem-a-autonomia-ao-registro-em-carteira/>. Acesso em: 11 jul. 2021.

IFOOD. **OL e nuvem**: como entregadores trabalham no app do iFood? 2023c. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ol-e-nuvem-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

IFOOD. **O que é o iFood?** Conheça a história e a operação da empresa. 2023a. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

IFOOD. **Plataformas digitais:** entenda sua importância na nova economia. 2022a. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/inovacao/nova-economia-o-que-sao-as-plataformas-digitais/#:~:text=O%20que%20s%C3%A3o%20plataformas%20digitais,por%20meio%20de%20algoritmos%20digitais>. Acesso em: 11 jul. 2024.

IFOOD. **Taxa de entrega iFood:** entenda seu cálculo e como ela funciona. 2022b. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/taxa-de-entrega-ifood/#:~:text=Esse%20valor%20%C3%A9%20calculado%20a,para%20o%20cliente%20%2B%20dist%C3%A2ncia%20rodada>. Acesso em: 11 jul. 2024.

IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores.** 2023d. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2024.

IFOOD PARA PARCEIROS. **Algoritmo do iFood:** como destacar sua loja? 2023. Disponível em: <https://blog-parceiros.ifood.com.br/algoritmo-ifood/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

IFOOD PARA PARCEIROS. **O que é escalabilidade e qual a importância para seu negócio?** 2022. Disponível em: <https://blog-parceiros.ifood.com.br/escalabilidade/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

IFOOD PARA PARCEIROS. **Quais são os planos iFood para negócios parceiros?** 2024. Disponível em: <https://blog-parceiros.ifood.com.br/planos-ifood/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022:** Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Brasília, DF: IBGE, 2022.

INSTITUTO LOCOMOTIVA. **66% dos entregadores de aplicativo gostam do trabalho, aponta pesquisa.** 2021. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/msn-66-dos-entregadores-de-aplicativo-gostam-do-trabalho-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho:** crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KALIL, Renan. **Capitalismo de plataforma: o conceito que melhor explica as relações de trabalho digitais. Carta Capital,** out. 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/capitalismo-de-plataforma-o-conceito-que-melhor-explica-as-relacoes-de-trabalho-digitais/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LMX LOGÍSTICA. **Saiba o que é inteligência logística.** [2024?]. Disponível em: <https://www.lmxlogistica.com.br/saiba-o-que-e-inteligencia-logistica/#:~:text=Em%20resumo%2C%20o%20conceito%20de,a%20otimiza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20processos%20log%C3%ADsticos>. Acesso em: 11 jul. 2024.

MAGALHÃES, Thais Miranda Oliveira. capitalismo de plataforma: qual o futuro do direito do trabalho? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 68, n. 105, p. 277-298, jan./jun. 2022.

MARINO, Rafael. **Startup Exit:** A trajetória de crescimento do iFood. EQSEED, 2020. Disponível em: <https://blog.eqseed.com/startup-exit-ifood/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Processo n. 0000079-19.2022.5.23.0009**. Juiz: Wanderley Piano da Silva. Publicação da Sentença: 15 set. 2022. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/reports/processo?processo=-..5.23.&p_num_cnj=&p_dig_cnj=&p_ano_cnj=&p_vara=. Acesso em: 11 jul. 2024.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Processo n. 0000415-88.2020.5.23.0107**. Juiz: Tarcísio Regis Valente. Publicação da Sentença: 5 abr. 2021. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/reports/processo?processo=-..5.23.&p_num_cnj=&p_dig_cnj=&p_ano_cnj=&p_vara=. Acesso em: 11 jul. 2024.

NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. **Revolução Industrial:** o que foi, resumo, fases. Brasil Escola, 2024. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 10 jul. 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Vínculo de emprego em plataformas digitais. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, DF, v. 8, n. 2, p. 165-177, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/452/175>. Acesso em: 12 jul. 2024.

OLIVEIRA, Rosane Machado de. Revolução Industrial na Inglaterra: um Novo Cenário na Idade Moderna. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, [s.l.], ed. 7, ano 2, v. 1, p. 89-116, out. 2017. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/historia/revolucao-industrial-na-inglaterra>. Acesso em: 10 jul. 2024.

PEÇANHA, Vitor. **Plataformas digitais:** o que são e as 10 principais para auxiliar o seu e-commerce. Tray, 2023. Disponível: <https://www.tray.com.br/escola/plataformas-digitais/>. Acesso em: 25 fev. 2024.

PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. INDÚSTRIA 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, p. 1-9, v. 16, n. 1, jan./jul. 2018.

PEREIRA, Ana Paula. **O que é algoritmo?** Tecmundo, 2009. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>. Acesso em: 13 jul. 2024.

RIBEIRO, Luis. **Modelo de Negócio para Startups: é melhor criar um SaaS ou uma Plataforma Marketplace?** Abstartups, 2021. Disponível em: <https://abstartups.com.br/modelo-de-negocio-para-startups-e-melhor-criar-um-saas-ou-uma-plataforma-marketplace/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

RONDÔNIA. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Processo n. 0000354-20.2022.5.14.0008**. Juiz: Sabina Helena Silva de Carvalho Rodrigues. Publicação da Sentença: 26 jul. 2022. Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. As revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, [s.l.], v. 15, n. 2, p. 480-491, 2018. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/386>. Acesso em: 13 mar. 2024.

SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela. **Organizações Coletivas dos Trabalhadores da Plataforma iFood**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023.

SOUSA, Rafael. **Terceira Revolução Industrial**. Mundo Educação, 2024. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 10 jul. 2024.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de Plataformas**. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.