

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

**FACULDADE DE DIREITO
LUCAS V. CAPELA DOS S. SOUZA**

**O PAPEL DO MPT NA CONSTRUÇÃO DE UMA REGULAÇÃO DAS
PLATAFORMAS DIGITAIS SOB DEMANDA: O TRABALHO PARA EMPRESAS DE
ENTREGA**

Juiz de Fora

2020

LUCAS V. CAPELA DOS S. SOUZA

**O PAPEL DO MPT NA CONSTRUÇÃO DE UMA REGULAÇÃO DAS
PLATAFORMAS DIGITAIS SOB DEMANDA: O TRABALHO PARA EMPRESAS DE
ENTREGA**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no curso de graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Karen Artur.

Juiz de Fora

2020

CATALOGAÇÃO NA FONTE

UFJF / BIBLIOTECA

Vinicius Capela dos Santos Souza, Lucas.

O PAPEL DO MPT NA CONSTRUÇÃO DE UMA REGULAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS SOB DEMANDA: O TRABALHO PARA EMPRESAS DE ENTREGA / Lucas Vinicius Capela dos Santos Souza. -- 2020. 64 f.

Orientadora: Karen Artur

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2020.

1. Direito do Trabalho. 2. MPT. 3. Vínculo Empregatício. 4. Plataformas Digitais sob Demanda. 5. iFood. I. Artur, Karen, orient. II. Título.

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

LUCAS V. CAPELA DOS S. SOUZA

**O PAPEL DO MPT NA CONSTRUÇÃO DE UMA REGULAÇÃO DAS
PLATAFORMAS DIGITAIS SOB DEMANDA: O TRABALHO PARA EMPRESAS DE
ENTREGA**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no curso de graduação da Universidade Federal de Juiz de Fora. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Karen Artur

Aprovado em 08/03/2021

Banca examinadora:

Karen Artur (Orientadora)

Professora Doutora, da Universidade Federal de Juiz de Fora

Flávio Bellini de Oliveira Salles

Professor Doutor, da Universidade Federal de Juiz de Fora

Wagner Silveira Rezende

Professor Doutor, da Universidade Federal de Juiz de Fora

Juiz de Fora

2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, a quem eu devo a vida e todas as oportunidades. Hoje sou uma pessoa realizada e feliz porque não estive só nesta longa caminhada. Vocês foram meu apoio e espero um dia poder lhes retribuir.

Agradeço a minha esposa Thayane Pozzato, minha sogra e cunhada, pelo apoio, dedicação, e todo cuidado que, mesmo longe, sempre tiveram, torcendo por meu sucesso acadêmico e profissional.

A todos os meus mestres: se cheguei até aqui foi porque me apoiei nos ombros de gigantes.

Em especial, ao meu grande mestre Maurício Barroso, aquele que plantou a semente para que tudo isso se concretizasse na minha vida, deixando marcas e ensinamentos.

E a todos os professores que tive, alguns mais amigos e próximos, outros mais distantes e tímidos, mas todos com um grande coração, dispostos a ajudar e ensinar lições de vida que jamais serão esquecidas. É mais que ensinar uma fórmula, uma regra, uma história. É ensinar que a vida é grande e você não pode desistir dos seus sonhos. Todos somos capazes de construir um futuro incrível, basta lutar.

Agradeço a minha orientadora professora, doutora Karen Artur, por todo apoio e dedicação. A todos os professores da UFJF, agradeço, profundamente, pela confiança e a orientação. Sem vocês, não teria conseguido.

A quem não mencionei, mas esteve presente ao meu lado, eu quero lembrar que não estão esquecidos: vocês foram imensamente importantes para concluir meu curso, minha vida acadêmica, profissional e pessoal.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, que me deram a vida, nutrindo-me de amor e incentivo para construir meu caminho nos estudos, recordando sempre que a mudança pessoal e social é possível por meio da educação.

EPÍGRAFE

Só os acidentes de trabalho, quando trabalhavam para empresas que tinham seguro contra esse tipo de risco, davam-lhes o lazer [...]. O desemprego, que não era segurado, era o mais temido dos males. [...] O trabalho [...] não era uma virtude, mas uma necessidade que, para permitir viver, levava à morte. [...] Era [...] o privilégio da servidão.

Albert Camus, O primeiro homem

“Quando a taxa de remuneração do capital ultrapassa a taxa de crescimento da produção e da renda, como ocorreu no século XIX e parece provável que volte a ocorrer no século XXI, o capitalismo produz automaticamente desigualdades insustentáveis, arbitrárias, que ameaçam de maneira radical os valores de meritocracia sobre os quais se fundam nossas sociedades democráticas.”

Thomas Piketty

"Se eu vi mais longe, foi por estar sobre ombros de gigantes." **Isaac Newton.**

RESUMO

O presente trabalho demonstrará, em síntese, a importância que o Ministério Público do Trabalho tem na luta por uma regulação do vínculo empregatício nos aplicativos de plataformas digitais. Com advento da pandemia de COVID-19, as desigualdades sociais ficaram mais visíveis e, na esfera do trabalho sob demanda, ainda mais. O avanço tecnológico impulsiona o desenvolvimento de novas formas de trabalho, dentre elas aquelas desenvolvidas por empresas de entrega por aplicativo. Para abordar o tema, serão utilizados estudos de casos, aplicando-se o método dedutivo crítico e com um diálogo entre a sociologia, e o direito, através de pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais. Objetivou-se perquirir sobre a existência de vínculo empregatício nas relações de trabalho firmadas entre o motofretista e a empresa iFood, bem como identificar, em caso positivo, o sujeito responsável pelo pagamento dos direitos trabalhistas. Concluiu-se que, estão presentes todos os requisitos da relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa iFood.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; MPT; regulação; vínculo empregatício; plataformas digitais sob demanda; iFood.

ABSTRACT

This paper will demonstrate, in summary, the importance that the Public Ministry of Labor has in the fight for a regulation of employment in digital platform applications. With the advent of the COVID-19 pandemic, social inequalities became more visible and, in the sphere of on-demand work, even more so. Technological advancement drives the development of new ways of working, including those developed by application delivery companies. To address the topic, case studies will be used, applying the critical deductive method and with a dialogue between sociology and law, through bibliographic and jurisprudential research. The objective was to inquire about the existence of an employment relationship in the work relationships signed between the motofretista and the iFood company, as well as to identify, if so, the subject responsible for the payment of labor rights. It was concluded that, all the requirements of the employment relationship between the worker and the iFood company are present.

KEYWORD: Labor Law; MPT; regulation; employment relationship; on-demand digital platforms; iFood.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.: Artigo

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

GPS: Global Positioning System

MEI: Microempreendedor individual

MP: Ministério Público

MPT: Ministério Público do Trabalho

n.: Número

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OL: Operador logístico

TICs: Tecnologias da informação e comunicação

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO	12
2- A PANDEMIA E A VISIBILIZAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO	14
3- O ALGORITMO E O FUTURO DO TRABALHO.....	23
4- O TRABALHO E AS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	29
5.1- Os trabalhadores por aplicativo e a possibilidade do vínculo de emprego	34
5.2- A jurisprudência e as decisões de vínculo empregatício	45
5- O MPT, AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A PANDEMIA.....	54
6- CONCLUSÃO	58
7- REFERÊNCIAS	61

1- INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará, contextualizando, como as instituições estão reagindo frente às relações de trabalho estabelecidas nas plataformas digitais sob demanda, especialmente o Ministério Público do Trabalho.

O MPT é uma instituição indutora da construção de uma regulação protetiva dessas relações entre as empresas que utilizam a economia de plataformas digitais e os trabalhadores de entrega, já que sempre buscou implementar a construção e ampliação de direitos e garantias trabalhistas. Desse modo, o Ministério Público do Trabalho está com um olhar mais atento às novas relações de trabalho e às tecnologias que permeiam essas relações.

Com advento da pandemia de COVID-19, as desigualdades sociais ficaram mais visíveis. E na esfera do trabalho por aplicativo ainda mais. A pandemia agravou uma crise estrutural sistemática. Em poucos meses, milhões de trabalhadores e trabalhadoras em todo globo ficaram sem emprego e sem renda. Sem falar dos elevadíssimos índices globais de mortalidade, empobrecimento e a miserabilidade da classe trabalhadora. A situação é ainda pior, com os desempregados e os informais. O trabalhador, informal ou desempregado, muitas vezes, sujeita-se a condições de risco e de trabalho precário para sobreviver em meio à crise sanitária.

Ao contrário do discurso romântico ligado à economia do compartilhamento, diversas empresas de plataformas de comunicação baseiam-se no mecanismo de conexão entre pessoas e reproduzem uma lógica típica de mercado, mas desprovida de qualquer regulação (OLIVEIRA, 2020 b).

Sendo assim, as empresas, como a iFood, utilizam muita propaganda e *lobby* para convencer a opinião pública de que se trata de empresa de “economia compartilhada”, termo, que na prática, é usado de maneira errada, inculcando nos trabalhadores a ideia de que trabalham de forma autônoma, com uma filosofia empreendedora, utilizando sua plataforma para obtenção de benefícios individualizados, quando, em verdade, se trata de empresa de entregas, que depende desses motoboys para desempenhar sua atividade fim.

Esse modelo de negócio é transmitido por expressões novas, descontroladamente na moda, às vezes atraentes e publicitárias, como a “economia colaborativa” ou a “economia do compartilhamento” (*sharing economy*), às vezes mais descritivas, como a “economia de bico” (*gig economy*). Todos esses novos conceitos propagam a ideia de que conceitos antigos não funcionam mais. Mas isso é apenas parcialmente correto. Por trás da novidade, se escondem negócios antigos, como o transporte pessoas ou de produtos, e até organizações antigas de

trabalho. Empresas que utilizam esse negócio, em muitas vezes, são casos de sucesso empresarial e econômico visto que se situam em um campo de atividade não regulada (OLIVEIRA, 2020 b).

Nesse diapasão, antes da fábrica taylorista e depois fordista, já havia “finalizadores” e “tarefeiros”, pagos por tarefa, às vezes muito especializadas, “autônomas” na fixação de seus horários, muitas vezes proprietários de suas ferramentas e instrumentos de trabalho e, mesmo assim, colocados em uma situação de submissão e de grande fraqueza.

Essa categoria de trabalho não apenas dependente, mas submisso, embora autônomo em sua organização temporal ou espacial, nunca cessou completamente. Há mais permanência no trabalho das empresas de plataformas do que se costuma dizer, utilizando trabalhadores que estão à margem da economia, como os trabalhadores informais (OLIVEIRA, 2020 b).

O estudo demonstrará, ainda, como o Direito do Trabalho, o MPT e a jurisprudência abordam o tema entre a relação de trabalho entre as empresas de aplicativos e entregadores, similares a iFood, que utilizam tecnologias, como os algoritmos, para o controle desses trabalhadores, no que tange à relação de emprego.

Essa é a forma organizacional dos aplicativos de intermediação de trabalhador, que se encaixam perfeitamente na organização do trabalho por comandos, algoritmo ou por programação (OLIVEIRA, 2019). Torna-se um mercado de trabalho que compreende, de um lado, trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício (*freelancer*, autônomos) e, de outro, empresas que contratam esses trabalhadores por elas chamados de independentes, para serviços pontuais, e ficam isentas de vários encargos trabalhistas.

Os serviços que essas empresas prestam estão presentes no cotidiano, sendo cada vez mais necessária sua regulação. Conseqüentemente, os riscos dessa forma de mercado são coletivos, tanto para consumidores, trabalhadores e empreendedores. Os riscos da atividade econômica são transferidos para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho.

Ademais, isso estabeleceu novas e obscuras formas de gerenciamento do trabalho, com base em um mapeamento abrangente do processo de trabalho e em uma nova categoria de subordinação.

O desafio do Direito do Trabalho é distinguir, no âmbito da economia de aplicativo sob demanda, o joio do trigo, buscando ver, por detrás dessa ideia emancipadora de “consumo colaborativo”, a atuação de corporações que monopolizam o mercado e precarizam as condições de trabalho (ARTUR e CARDOSO, 2019).

Em suma, o caso dos trabalhadores por aplicativo sob demanda existe uma relação de trabalho intermediada diretamente pela tecnologia. O presente trabalho analisará, em especial, a situação da empresa iFood, dialogando também, com decisões jurisprudenciais pertinentes.

Analisará, também, a configuração do vínculo de emprego entre o trabalhador motofretista e a iFood. Examinará, por fim, o questionamento a respeito da responsabilidade sobre o trabalho firmado entre os trabalhadores e as empresas, considerando os diversos sujeitos que acabam se beneficiando do trabalho dos obreiros.

Utilizando-se de pesquisa teórica, pelo método dedutivo, serão inicialmente tratados a partir de um diálogo entre o Direito, Sociologia, a análise de alguns textos acadêmicos, os efeitos da tecnologia nas relações de trabalho, considerando o mundo globalizado e o futuro do trabalho e como o algoritmo utilizado pela iFood pode transformar as relações trabalhistas em tempos presentes e futuros.

Em seguida, serão tratados o papel do MPT na defesa das relações laborais, abordados os elementos que compõem a relação de trabalho prestado através do aplicativo, em especial, o caso da iFood, e a viabilidade de se sustentar ou não a formação de um vínculo de emprego entre essa empresa e o trabalhador contratado para entrega.

Por fim, o estudo se encaminhará para a abordagem da responsabilidade da iFood pelos direitos decorrentes do vínculo, analisando os entendimentos jurisprudenciais brasileiros.

2- A PANDEMIA E A VISIBILIZAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO

A pandemia aflora as desigualdades sociais, desencadeando uma crise estrutural sistemática. Em poucos meses, vem se proliferando intensamente e já levou à morte milhares de pessoas em todo o mundo, além de desempregar milhões de trabalhadores e trabalhadoras em todo globo.

Segundo a OIT projetava-se a perda de 195 milhões de trabalhos em tempo integral já no segundo trimestre de 2020, sendo que 1,6 bilhão de pessoas, que viviam na informalidade, já estavam sofrendo com a destruição de suas próprias condições de sobrevivência em condições precárias (ILO, 2021).

Na América Latina, nos primeiros meses da crise pandêmica, as primeiras previsões já indicam uma taxa de desemprego de 10%. Segundo a OIT Cerca de 30 milhões de pessoas estão desempregadas e 23 milhões terão deixado o mercado de trabalho por falta de oportunidades (ILO, 2020). Em 2021, como as oportunidades de trabalho estão em baixa, as poucas

oportunidades que existem são precárias. Parece desnecessário citar mais dados, pois se tornam desatualizados a cada semana, especialmente porque todas as projeções econômicas antecipam uma recessão global monumental.

Além disso, há que se considerar as tantas mistificações que o capital vem praticando nesse contexto com o objetivo de ocultar e obliterar a realidade, acarretando nas palavras de David Harvey um “terremoto de classes”.

Segundo David Harvey:

Essa “nova classe trabalhadora” está na vanguarda e tem o peso de ser a força de trabalho que está com o maior risco de contrair o vírus por meio de seus empregos ou de ser demitida sem ter garantias por causa da contenção econômica imposta pelo vírus. Há, por exemplo, a questão de quem pode trabalhar em casa e quem não pode. Isso aumenta a divisão social, assim como a questão de quem pode se dar ao luxo de se isolar ou se colocar em quarentena (com ou sem pagamento) em caso de contato ou infecção. Da mesma maneira que aprendi a chamar os terremotos na Nicarágua (1973) e na Cidade do México (1995) de “terremotos de classe”, o progresso do COVID-19 exhibe todas as características de uma pandemia de classe, de gênero e de raça. (HARVEY, 2020).

Harvey acrescenta ainda:

Existe um mito conveniente de que as doenças infecciosas não reconhecem classe social ou outras barreiras e fronteiras sociais. Como muitos dizem, há uma certa verdade nisso. Nas epidemias de cólera do século XIX, a transcendência das barreiras de classe foi suficientemente dramática para gerar o nascimento de um movimento público de saneamento e saúde que se profissionalizou e perdurou até os dias de hoje. Se esse movimento foi projetado para proteger todos ou apenas as classes altas nem sempre foi uma história clara. Hoje, porém, o diferencial de classe e os efeitos e impactos sociais contam uma história diferente. Os impactos econômicos e sociais são filtrados através de discriminações “costumeiras” que estão em toda parte em evidência. Para começar, a força de trabalho que deve cuidar do número crescente de doentes é altamente seccionada por gênero, raça e etnia na maior parte do mundo. Nisso reflete as forças de trabalho baseadas em classe encontradas em, por exemplo, aeroportos e outros setores logísticos. (...) As forças de trabalho em muitas partes do mundo são socializadas há muito tempo para se comportarem como bons sujeitos neoliberais, o que significa culpar a si mesmas ou a Deus se algo der errado, mas nunca ousar sugerir que o capitalismo pode ser o problema. Mas mesmo bons indivíduos que defendem o neoliberalismo podem ver que há algo errado com a maneira como esta pandemia está sendo respondida (HARVEY, 2020).

Destarte, pode-se imaginar, então, o tamanho da tragédia na periferia, e nas camadas mais baixas do Brasil. Evidencia-se uma massa de trabalhadores e trabalhadoras sem condições mínimas de sobrevivência e condições dignas de emprego, tangenciando ou vivenciando uma fome profunda e sendo enterrada, aos milhares, nos cemitérios.

Do ponto de vista de Žižek, o contexto pandêmico, além da esfera médica e econômica, acarreta consequência na saúde mental, principalmente em trabalhadores que precisam sobreviver na rua em meio ao cenário atual, acrescenta Žižek:

Estamos enredados em uma crise tripla. Uma crise médica (a epidemia em si), uma crise econômica (que vai nos acertar em cheio independentemente do desfecho da epidemia) e, por fim, uma crise de saúde mental, a qual não deve ser subestimada. Afinal, as coordenadas básicas do mundo na vida de milhões e milhões de pessoas estão se desintegrando, e a transformação vai afetar tudo, desde voos e férias até contatos corporais básicos. Precisamos aprender a pensar fora das coordenadas do mercado de ações e do lucro, e simplesmente encontrar outra forma de produzir e alocar os recursos necessários (ŽIŽEK, 2020, p. 72).

Com a explosão do coronavírus, há a criação de um abismo de classes, um “capital pandêmico” nas palavras de Antunes (2020). Há um caráter discriminatório em relação às classes sociais, pois sua dinâmica é muito mais brutal e intensa para a humanidade que depende do próprio trabalho para sobreviver. A classe burguesa, tem seus fortes instrumentos de defesa, como: recursos hospitalares privilegiados, condições de habitação que lhes permite escolher as melhores condições de realizar suas quarentenas, enquanto na classe que vive do trabalho a luta é para ver quem consegue sobreviver.

Dada a divisão social, há também a divisão racial do trabalho, afluída na crise pandêmica, em sua nova morfologia, as mulheres trabalhadoras brancas sofrem mais que os homens brancos, enquanto as trabalhadoras negras são ainda mais penalizadas que as brancas. Veja-se o exemplo das trabalhadoras domésticas no Brasil, que totalizam 6,2 milhões, das quais 68% são negras (IPEA, 2019).

Como exemplo dessa desigualdade, a primeira morte no Rio de Janeiro foi de uma trabalhadora doméstica, Cleonice Ribeiro, que se contaminou ao cuidar de sua patroa, que lhe escondeu estar contaminada pela Covid-19 (SIMÕES, 2020). Sua patroa se curou, mas a trabalhadora negra não, esse e muitos outros exemplos no Brasil de discriminações de raça, gênero e classe que se intensificaram ainda mais no contexto de pandemia.

Por todo exposto, não é difícil entender que na atual conjuntura, é um terreno fértil para a miserabilidade de amplas parcelas da classe trabalhadora que já vivenciavam formas intensas de exploração do trabalho, de precarização, de subemprego e desemprego. Porque, essas classes deparam-se carentes de direitos sociais do trabalho.

Segundo os dados do IBGE de 2020, apenas no início da pandemia, ocorreu uma alta do desemprego. São 12,85 milhões de desempregados, sendo que a informalidade também aumentou e chegou a 40,7%, incluindo outros 38,3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras.

Sem mencionar os dados invisíveis, não acolhidos pelo IBGE, mascarados pela pandemia, os números seriam bem maiores (IBGE, 2020). Na atual conjuntura, esses números já estão superados pela luta trágica rotineira do mundo do trabalho, sendo um terreno fértil para as empresas que utilizam o modelo de aplicativo sob demanda.

As empresas que utilizam esse modelo de negócio, fazem proveito dessa ideia “de economia compartilhada”, como um manto protetor para poderem prestar serviços sem cumprir as regras democráticas vigentes.

Sendo assim, a melhor doutrina denomina que há dois modelos de trabalhadores de plataformas: *crowdwork* e a *on-demand*. Segundo Rodrigo Carelli, essas empresas indicam dois argumentos:

- 1) Que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o “mercado”;
- 2) Que seus trabalhadores são autônomos, pois não são submetidos a subordinação, tendo em vista que não têm horário para cumprir e podem inclusive recusar trabalho ofertado (CARELLI, 2020, p. 66).

A modalidade *crowdwork* é uma modalidade em que serviços são postos à disposição de uma multidão de trabalhadores por meio da *internet*. Serviços dos mais diversos, são contratados por plataformas genéricas que conectam solicitantes e fornecedores no espaço territorial global, promovendo e estimulando a competição entre trabalhadores e minando as formas atuais de organização, representação e defesa desses mesmos obreiros (CARELLI, 2020).

Já a modalidade *on-demand*, ou sob demanda, é o presente modelo estudado nesse trabalho, como a empresa iFood. São as atividades tradicionais, como as de transporte, entrega e limpeza que são ofertadas através aplicativos no trabalho *on-demand*. O controle do trabalho, nesse modelo de produção também conhecido como Uberismo, é realizado por programação algorítmica estabelecida pelas empresas detentoras das plataformas; o trabalhador é contratado sob demanda, sem vínculo de emprego, sem um mínimo salarial e direitos garantidos (CARELLI, 2020).

Assim, esse discurso não conjuga nem com a realidade, nem com o próprio Direito do Trabalho. Bem como, nos conceitos de empregado, empregador e trabalhador autônomo.

Neste sentido, a pandemia, apesar de desempregar milhões de pessoas em todo globo, evidenciou o crescimento das plataformas digitais de entrega por aplicativos sob demanda e

colocou o conceito de economia do compartilhamento em destaque (OLIVEIRA, 2020 b). Para Oliveira:

O trabalho dos entregadores de plataformas digitais enfrenta um paradoxo nesses tempos pandêmicos. De um lado, a pandemia do Covid-19 acelerou a transformação digital das empresas, dando mais visibilidade e expansão ao modelo de negócios das plataformas digitais de entregas, de modo a promover um acréscimo nessa atividade econômica, a ponto de dezoito das outras atividades ora em declínio (OLIVEIRA, 2020 b, p. 64).

Neste sentido, Murilo Oliveira esclarece o conceito de “economia do compartilhamento”,

A ideia de economia do compartilhamento é a conexão entre consumidores e prestadores de serviços intermediados por empresas de plataforma ou por redes sociais. O desenvolvimento da internet, da sua velocidade e da capacidade de armazenagem são os elementos essenciais para a criação e para as potencialidades da economia de compartilhamento. Trata-se de uma lógica de eficiência da utilização dos bens, inclusive na perspectiva ambiental, mas também estruturada na negação do caráter possessivo sobre a propriedade, que pode e deve ser compartilhada. No discurso da economia do compartilhamento, preponderam as propagandas de conexão, envolvimento com a comunidade local e uso compartilhado (OLIVEIRA, 2020 a, p. 159).

Para o autor, os trabalhadores são tidos como parceiros autônomos das empresas. Entretanto, apesar de serem considerados autônomos não tem nenhum controle do preço que recebem pelo seu trabalho, não podem recusar viagens e nem avaliar a plataforma. Ainda acrescenta Oliveira:

Como síntese, os trabalhadores dessas plataformas são postos, no prisma formal-contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha; contudo, por ganharem tão pouco, são impelidos sempre a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível. Curioso que, na condição de autônomos, não têm autonomia para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro, a plataforma eletrônica (OLIVEIRA, 2020 a, p. 161).

Logo, na pandemia, o mundo dos trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos sob demanda, ficou mais evidente, com tanta desigualdade e precariedade. Aumenta-se uma massa de uberização do trabalho. Com poucas possibilidades de trabalho, trabalhadores e trabalhadoras buscam “trabalho” na Uber, Uber Eats, 99, Cabify, Rappi, iFood, Amazon, Loggi, etc. A maior parte desses trabalhadores tentam fugir do desemprego e entram na uberização. Com os novos problemas advindos da pandemia, o labor dos entregadores em plataformas digitais enfrenta outras inúmeras dificuldades em condições sanitárias e precárias (OLIVEIRA, 2020 b).

Essas plataformas denominam-se como empresas de inovação tecnológica e máxima eficiência econômica, afastam seus trabalhadores dos regramentos trabalhistas existentes e, em substituição a elas, é estabelecido um ambiente de autorregulação que os sujeitam a uma condição de inferioridade em termos de proteção social; o que se potencializa, inclusive, pelo dissenso jurídico entre os primeiros julgamentos trabalhistas sobre o tema (OLIVEIRA, 2020 b, p. 65).

Como bem explicado por Ricardo Antunes, trata-se de uma nova modalidade de servidão. Segundo o sociólogo:

Exemplo emblemático é o do *zero hour contract*, modalidade perversa de trabalho que viceja no Reino Unido e se esparrama pelo mundo, em que os contratos não têm determinação de horas – daí sua denominação. Nessa modalidade, trabalhadores das mais diversas atividades ficam à disposição esperando uma chamada. Quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram à disposição da nova “dádiva”. Essa forma de contratação engloba um leque imenso de trabalhadores e trabalhadoras de que são exemplos médicos, enfermeiros, trabalhadores do *care* (cuidadores de idosos, crianças, doentes, portadores de necessidades especiais etc.), motoristas, eletricitas, advogados, profissionais dos serviços de limpeza, de consertos domésticos, dentre tantos outros. E os capitais informáticos e financeirizados, numa engenhosa forma de escravidão digital, se utilizam cada vez mais dessa pragmática de flexibilização total do mercado de trabalho. Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão (ANTUNES, 2018, p. 24- 31).

O sociólogo confirma, através de uma visão clara, a dinâmica de reestruturação do capitalismo global e um discernimento profundo do que essas mudanças significam para os trabalhadores. Antunes certifica as dramáticas transformações que o trabalho atravessa no século XXI. Sua análise demonstra os mecanismos pelos quais o trabalho tornou-se mais fragmentado e precário, evidenciando os processos pelos quais os trabalhadores perdem poderes e direitos. Comprovando o impacto de tais mudanças sobre o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. Por fim, o sociólogo corrobora como esse processo leva a novas formações de classe.

No tocante ao aumento, em números, desses trabalhadores durante a pandemia, a professora Ludmila Costhek Abílio e outros autores realizaram uma pesquisa sobre o assunto, demonstrando que:

Os resultados objetivos evidenciaram aumento expressivo da demanda para as empresas detentoras de plataforma digital do setor de entregas. A Rappi, por exemplo, declarou um aumento de cerca de 30% das entregas em toda América Latina. No Brasil, isso foi expresso no aumento de downloads de aplicativos de entregas no período compreendido entre 20 de fevereiro e 16 de março de 2020, no importe de 24%, quando comparado com o mesmo período do ano passado; o pico de 126% foi no dia 06 de março, quando o Ministério da Saúde anunciou a ocorrência da transmissão comunitária do vírus no país. Esse cenário contrasta com a manutenção de longas jornadas acompanhadas de queda da remuneração dos trabalhadores do setor (...). Foi perguntado aos entregadores sobre a duração do seu tempo de trabalho antes e durante a pandemia. A escala do questionário variou entre “máximo de quatro horas diárias” e “mais de quinze horas diárias”, sendo que somente 2,2% dos entrevistados declararam trabalhar até quatro horas diárias antes da pandemia, mas nenhum deles apontou essa mesma quantidade de horas durante a mesma. É importante frisar que, nas comparações entre os períodos antes e durante a pandemia, foram excluídos os respondentes que disseram ter iniciado o trabalho nas empresas detentoras de plataformas digitais de entrega após o início da referida crise de saúde pública, recaindo a análise sobre 270 questionários. A distribuição dos trabalhadores por faixa de tempo de trabalho variou, apresentando um aumento de 5,2% dos que trabalham até oito horas por dia. Antes da pandemia, 38,2% trabalhavam até oito horas por dia; 54,1% trabalhavam entre nove e catorze horas; e 7,8% trabalhavam mais que quinze horas diárias. Durante a pandemia, 43,3% relataram trabalhar até oito horas por dia; e 56,7% apontaram trabalhar mais de nove horas diárias. A distribuição foi de 18,5% nas faixas entre nove e dez horas diárias; 19,3% nas faixas entre onze e doze horas; 11,48% entre treze e catorze horas; e 7,4% em quinze horas ou mais (ABÍLIO et al., 2020, p. 4-7).

Já no que tange à identidade do trabalhador de plataformas digitais, o professor Márcio Pochmann reflete sobre o assunto, analisando que:

O que nós temos hoje é a centralidade do trabalho que segue sendo a chave para a vida das pessoas, mas é um trabalho que, de certa maneira, não gera identidade, não define o pertencimento, como no trabalho pertencente à sociedade urbano-industrial. Antigamente, o trabalhador de indústria metalúrgica identificava-se como trabalhador, pertencendo ao sindicato, por exemplo. Nos dias de hoje, o trabalho nos serviços cria uma distância da identidade e do pertencimento. Se perguntarmos para um trabalhador o que ele faz, ele vai dizer que ajuda a esposa a vender produtos de embelezamento no final de semana, costuma trabalhar como segurança num restaurante à noite e, durante o dia, trabalha no Uber (POCHMANN., 2020, p. 61).

Essas grandes corporações, como a Uber, iFood e Rappi, se valem das ações e omissões dos governos e setores majoritários do Legislativo e do Judiciário para se manterem nesse setor, com atuação muito similar ao lobby da Uber nos Estados Unidos (ARON, 2020). Desse modo, estas empresas contratam trabalhadores e trabalhadoras como “prestadores ou prestadoras de serviços”, acarretando para essas empresas lucros exorbitantes. A força de trabalho uberizada

se encontra completamente excluída dos direitos sociais e de todas as proteções à classe trabalhadora.

Outro exemplo forte desse processo de ocultamento das novas modalidades de exploração do trabalho é o “discurso do empreendedorismo”. Luciano Vasapollo caracteriza esse processo:

As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos do empreendedorismo, cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho “autônomo” de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado (VASAPOLLO, 2005, p. 10).

Pode-se presenciar o mesmo quadro de precarização por meio da análise das diversas modalidades de “flexibilização” do trabalho, que sempre acabam trazendo, embutidamente, diferentes formas de precarização.

Ainda, segundo o autor:

A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos e garantias sociais. Tudo se converte em precariedade, sem qualquer garantia de continuidade. O trabalhador precarizado se encontra, ademais, em uma fronteira incerta entre ocupação e não ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização, desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho, é um fator de risco e a ausência de garantias aumenta essa debilidade. Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente descoberta, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em relação ao futuro, seja em relação à renda, já que ninguém o assegura nos momentos de não ocupação (VASAPOLLO, 2005, p. 28).

Com advento da tecnologia da informação, o crescimento da precarização do trabalho se agrava, atinge desde os trabalhadores da indústria de *software*, passando pelos *call center telemarketing*, Segundo Ricardo Antunes e Ruy Braga, é o núcleo essencial do “infoproletariado ou cibertariado” (ANTUNES, 2009), até chegar aos setores da indústria, agronegócio, bancos, comércio, *fast-foods*. Com o advento da indústria 4.0, tal tendência já vinha se acentuando, uma proposta que acarreta um crescimento tecnológico e informacional no mundo da produção, automatizando e robotizando a cadeia de produção (OLIVEIRA, 2020 b).

Logo, diferentemente do taylorista e fordista, as empresas argumentam que utilizam “a economia compartilhada”, mas esse o modelo afeta as relações laborais, impondo a sua visão mercadológica sobre o trabalho. Nesse sentido, a terceirização, informalidade e flexibilidade se tornaram partes inseparáveis da empresa corporativa. O trabalho intermitente, aprovado pela

contrarreforma trabalhista, tornou-se um elemento ainda mais corrosivo em relação à proteção do trabalho, evidenciando o abismo que existe entre as relações laborais.

No tocante às mudanças na relação de poder e principalmente nas condições de emprego, Pierre Bourdieu demonstra que “em face das novas formas de exploração, notavelmente favorecidas pela desregulação do trabalho e pelo desenvolvimento do emprego temporário, as formas tradicionais de ação sindical são consideradas inadequadas” (BOURDIEU, 2008). Bourdieu conclui que fatos recentes “quebraram os fundamentos das solidariedades passadas” e que o resultante “desencantamento vai de mãos dadas com o desaparecimento do espírito de militância e participação política” (BOURDIEU, 2008, p. 631).

Concluindo o raciocínio de Bourdieu, Zygmunt Bauman esclarece que a condição de precariedade, seja qual for — precisamente em contexto com o presente trabalho, demonstrando a precarização do trabalho — está em todas as esferas, o autor adverte que:

O título de um artigo apresentado em dezembro de 1997 por um dos analistas mais incisivos de nosso tempo, Pierre Bourdieu, é “*Le précarité est aujourd’hui partout*”. O título diz tudo: precariedade, instabilidade, vulnerabilidade, é a característica mais difundida das condições de vida contemporâneas (e também a que se sente mais dolorosamente). Os teóricos franceses falam de *précarité*, os alemães, de *Unsicherheit* e *Risikogesellschaft*, os italianos, de *incertezza* e os ingleses, de *insecurity* — mas todos têm em mente o mesmo aspecto da condição humana, experimentada de várias formas e sob nomes diferentes por todo o globo, mas sentida como especialmente enervante e deprimente na parte altamente desenvolvida e próspera do planeta — por ser um fato novo e sem precedentes (BAUMAN, 2008, p. 167).

Bauman demonstra, sabiamente, de maneira clara o desemprego “estrutural” que, em condições perfeitas, viriam a ser explorados pelas empresas de aplicativo, criando-se um exército de trabalhadores em condições precárias, para o autor:

A precariedade é a marca da condição preliminar de todo o resto: a sobrevivência, e particularmente o tipo mais comum de sobrevivência, a que é reivindicada em termos de trabalho e emprego. Essa sobrevivência já se tornou excessivamente frágil, mas se torna mais e mais frágil e menos confiável a cada ano que passa. Muitas pessoas, quando ouvem as opiniões contraditórias dos especialistas, mas em geral apenas olhando em volta e pensando sobre o destino de seus entes próximos e queridos, suspeitam com boas razões que, por mais admiráveis que sejam as caras e as promessas que os políticos fazem, o desemprego nos países prósperos tornou-se “estrutural”: para cada nova vaga há alguns empregos que desapareceram, e simplesmente não há empregos suficientes para todos. E o progresso tecnológico — de fato, o próprio esforço de racionalização — tende a anunciar cada vez menos, e não mais, empregos, (...) Ninguém pode razoavelmente supor que está garantido contra a nova rodada de “redução de tamanho”, “agilização” e “racionalização”, contra mudanças erráticas da demanda do mercado e pressões caprichosas, mas

irresistíveis de “competitividade”, “produtividade” e “eficácia”. “Flexibilidade” é a palavra do dia. Ela anuncia empregos sem segurança, compromissos ou direitos, que oferecem apenas contratos a prazo fixo ou renováveis, demissão sem aviso prévio e nenhum direito à compensação (BAUMAN, 2008, p. 167-168).

A nova morfologia do trabalho possibilita também o florescimento de uma nova morfologia das lutas sociais, de auto-organização e de novas formas de representação. O “Breque dos Apps” (FACHIN, 2020) - a primeira greve dos trabalhadores de aplicativos no Brasil, em julho de 2020, sinaliza o início de uma nova fase de lutas sociais desencadeadas pelo novo proletariado de serviços da era digital.

3- O ALGORITMO E O FUTURO DO TRABALHO

Com o advento da pandemia, os trabalhadores, sobre tudo os desempregados, recorrem ao trabalho na plataforma digital como estratégia de sobrevivência, nos termos da “viração” proposto por Abílio (2014). Segundo a autora, “viração” é:

A “viração” – termo coloquial, mas bastante expressivo, aqui recorrentemente utilizado – define a provisoriidade das ocupações que garantem a sobrevivência, em atividades que transitam entre trabalho ilegal, trabalho informal, trabalho temporário, trabalho em domicílio e emprego doméstico; resumindo, os “bicos” e as ocupações extremamente vulneráveis que estruturam a vida de muita gente (ABÍLIO, 2014, p. 16).

Nesse contexto, o que define o futuro do trabalho, reside justamente na percepção de uma espécie de polivalência precária, onde a “viração”, caracteristicamente associada à guerreira classe dos de baixa renda, torna-se uma experiência de trabalho de vários e diferentes perfis. A chave dessa possibilidade está na indistinção entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, a qual caracteriza hoje diversas atividades que perdem a forma trabalho, mas estão conectadas à acumulação.

Para Abílio esse modo de ver a “viração” é ainda mais evidente em comparação com os trabalhadores de entrega por aplicativo:

A comparação entre motoboys e *bike boys* evidencia como a uberização é um processo de informalização do trabalho que o organiza de uma nova forma e ao mesmo tempo se apropria produtivamente de diferentes aspectos socioeconômicos, que são informalmente incorporados na própria gestão. A atual condição dos motoboys deixa clara a monopolização promovida pelas empresas-aplicativo, o que possibilita que estas reorganizem o trabalho, alterem o perfil e a identidade profissional dos trabalhadores e rebaixem o valor de sua força de trabalho. Motoboys veem hoje sua profissão ser

profundamente transformada, subordinada a novas formas de controle, novas formas de remuneração e de distribuição do trabalho (ABILIO, 2019, p. 9).

Esse cenário potencializa as pressões internas sobre o mercado de trabalho, num fluxo de deterioração contínua que se avoluma com o tempo (ABILIO, 2019). Isso parece reverberar no tecido social, com rebaixamento contínuo da condição de vida da maior parte da sociedade e uma nova demanda por uma regulação do trabalho que amplie o alcance e resgate o ímpeto protetivo da regulação do emprego.

Associado a isso está o que Abílio (2014) resolveu chamar de plena atividade, situação em que as pessoas simultaneamente trabalham mais (durante mais tempo), com maior intensidade e em formas que não são reconhecíveis ou contabilizadas como trabalho. Segundo a autora, em sua pesquisa, em particular na etapa da investigação de campo, permitiu que se observasse tal fenômeno.

Essa plena atividade indicaria uma adesão ao trabalho para além do trabalho, uma espécie de plena e permanente disposição ao trabalho, impulsionada, no que lhe concerne, por motivações subjetivas que envolvem a ameaça de desemprego, a ameaça de descartabilidade social, a garantia do consumo, a necessidade de ter uma ocupação, dentre outras (ABÍLIO, 2014).

Por todo exposto, já é perceptível que as plataformas digitais são modelos empresariais bem introduzidos no ramo da tecnologia, justamente porque estruturadas em TICs, algoritmos e produção/análise de dados (OLIVEIRA, 2020 b). O gerenciamento algorítmico pode ser visto na “*gig economy*” como plataformas que dependem de mecanismos de avaliação sofisticados para gerenciar sua força de trabalho (SLEE, 2018).

Para entender as empresas de aplicativo e as relações de trabalho, se faz necessário elucidar como é o funcionamento da rede produtiva digital da empresa. Ou seja, como decifrar os comandos e programações da inteligência artificial nos aplicativos e se certificar de que forma operam as atividades dos entregadores. O esqueleto do negócio, revelada nos comandos de programação dos algoritmos e nos aplicativos. Esta tecnologia continua sendo propriedade das empresas, como uma composição digital de rede, e abarca todo setor (CHAVES JUNIOR, 2020).

Para Chaves Júnior (2020), há uma estrutura panóptica desde a fábrica no capitalismo industrial, com a necessidade do controle do indivíduo. Na atual conjuntura – com a sociedade em rede e as novas tecnologias que transformaram a organização do trabalho – há necessidade do controle coletivo.

Na era do trabalho intensivo e rastreável, com a exponencialização da porosidade do labor, a disciplina cai para segundo plano nas estratégias de organização da produção. Na sociedade disciplinar (Foucault), da fábrica, do capitalismo industrial, havia a necessidade de disciplinamento individual do trabalhador, até mesmo no que toca a horário ou assiduidade. A organização da produção era linear (linha de produção). Na sociedade do controle (Deleuze), do empreendimento de produção em rede, georreferenciado, teleescrutinado, é necessário apenas o controle coletivo e estatístico dos trabalhadores. O ajuste telemático do controle do trabalho à demanda (CHAVES JÚNIOR, 2020, p. 104).

Para Slee (2018, p. 106), o sistema utilizado por algoritmo foi concebido para exercer controle sobre as forças de trabalho das plataformas, operando como “o chefe do inferno”, para o autor o sistema de reputação não pode substituir a regulação do algoritmo:

Os sistemas de reputação não podem substituir a regulação. Em vez disso, estão sendo substituídos por estruturas de administração corporativa, e um mal substituto. Um sistema de reputação é um chefe saído do inferno: um gerente errático, destemperado e incompreensível, que pode queimar você a qualquer momento, por um capricho repentino, sem oferecer nenhuma chance para contestação (SLEE, 2018, p. 106).

O objetivo real do algoritmo de classificação na “*gig economy*” é exercer o controle do empregador de inúmeras maneiras, quase que um vigilante atento, uma estrutura do tipo “panóptica” (FOUCAULT, 1987), em que o algoritmo pode monitorar e sancionar o comportamento do resto dos trabalhadores sem que eles possam discernir se estão ou não sendo monitorados.

Para Foucault o panóptico representa uma estrutura de poder, acrescenta:

O Panóptico: induzir no detento um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder. Fazer com que a vigilância seja permanente em seus efeitos, mesmo se é descontínua em sua ação; que a perfeição do poder tenda a tornar inútil a atualidade de seu exercício; que esse aparelho arquitetural seja uma máquina de criar e sustentar uma relação de poder independente daquele que o exerce (FOUCAULT, 1987, p. 224-225).

Nessa linha de pensamento Chaves Junior (2020), aclara ainda mais o modelo observado por Foucault, em relação ao modelo fabril.

A fábrica é a tradução para a esfera da produção da sociedade disciplinar (FOUCAULT, 1987, p. 169). A disciplina é desdobrada no plano da produção por meio da organização taylorista, da linha de produção, que estabelece um vínculo linear no trabalho, que se internaliza subjetivamente no operário, como estratégia de disciplina ética, de vigilância. A potencialidade de a interrupção individual do trabalho interditar a linha de produção sobrecarrega, no indivíduo, a responsabilidade pela produção coletiva. Com isso, diminui-se sobremaneira a necessidade de aplicação do ato de punição (CHAVES JÚNIOR, 2020, p. 105).

Já, em seu turno, Deleuze (1992), já afirmava, na década de 90, a mudança da sociedade da disciplina para a sociedade do controle:

No regime de empresa: as novas maneiras de tratar o dinheiro, os produtos e os homens, que já não passam pela antiga forma fabril. São exemplos frágeis, mas que permitiriam compreender melhor o que se entende por crise das instituições, isto é, a implantação progressiva e dispersa de um novo regime de dominação. Uma das questões mais importantes diria respeito à inaptidão dos sindicatos: ligados, por toda sua história, à luta contra disciplinas ou nos meios de confinamento, conseguirão adaptar-se ou cederão o lugar a novas formas de resistência contra as sociedades de controle? Será que já se pode apreender esboços dessas formas por vir, capazes de combater as alegrias do marketing? Muitos jovens pedem estranhamente para serem "motivados", e solicitam novos estágios e formação permanente; cabe a eles descobrir a que estão sendo levados a servir, assim como seus antecessores descobriram, não sem dor, a finalidade das disciplinas. Os anéis de uma serpente são ainda mais complicados que os buracos de uma toupeira (DELEUZE, 1992, p. 225-226).

Ainda nessa linha de pensamento de maneira bem perspicaz, quase premonitória, Chaves Júnior (2020) esclarece a visão de Gilles Deleuze, (1992), observando que o poder empregatício se desloca para um poder, sob a égide da sociedade do controle. Esta nova sociedade é digital e utiliza os dados como principal instrumento de vigilância e controle.

Ao controle já não interessa o confinamento dentro da fábrica, dentro de uma jornada fixa, dentro de uma disciplina linear, de um vínculo jurídico estável, mas, sim, o vínculo etéreo, pós-contratualista, pós-material, sonho de liberdade, mas que engendra agenciamentos compromissários, dívidas continuamente diferidas, endividamento recorrente, uma afetação apenas virtual. O trabalho, sob a égide da sociedade do controle, passa a ser compatível com vínculos precários, desde que intermitentes, estendidos, plugados, online, virtuais. São conexões heterogêneas, sem identidade, similaridade ou homogeneidade, esvaziando o art. 511, § 4º, da CLT. Singularidades produtivas que se opõem às individualidades e coletividades. Mais relevante que o contexto social é o hipertexto cultural. (CHAVES JUNIOR, 2020, p. 108).

Ainda acrescenta:

A disciplina opera de forma individualizada sobre o trabalhador. O controle preocupa-se mais com aspectos estatísticos, coletivos da subsunção do trabalho alheio. Reforça-se a liberdade individual e operacional do trabalho, com flexibilização da disciplina, mas intensifica-se o controle coletivo e o capitalismo da vigilância, na locução popularizada por Zuboff (2019), um controle pós-panóptico, com a captura e monetização dos dados, da imagem, dos hábitos e do comportamento dos trabalhadores e consumidores. O capitalismo da vigilância, segundo nosso autor, faz da vivência experimental das pessoas matéria-prima de sua produção. O trabalhador é declarado "proprietário" de seus dados, e se dissolvem os laços de solidariedade da categoria profissional, sucedida por uma massa enredada, antes que por uma multidão espinoseana (CHAVES JUNIOR, 2020, p. 108).

A estrutura “panóptica” do algoritmo é um sistema de gerenciamento de poder que permite plenamente e eficaz o controle dos trabalhadores de forma monitorada. A vigilância da estrutura implica na exclusão de trabalhadores, sem nenhum aviso prévio ou qualquer direito trabalhista, pelo simples fato de trabalhadores por aplicativos participarem de greves mobilizadas pela categoria (MACHADO, 2020)¹.

O trabalho baseado em plataformas, portanto, serviu como um laboratório inicial para desenvolvimento de ferramentas de gerenciamento algorítmico.

O Direito do Trabalho sob o impacto das tecnologias orientadas a dados não pode se conter mais apenas na disciplina, individualizada, foucaultiana; ele deve se dirigir também ao controle deleuzeano, estatístico e coletivo. O mais estratégico, do ponto de vista da organização do trabalho, na era do rastreamento de dados e da vigilância pós-panóptica, não emana da disciplina dos corpos, mas, sobretudo, do controle da mente, da alma, da criatividade e dos afetos (CHAVES JUNIOR, 2020, p. 113).

Aprofundando ainda mais, para Slee (2018), os algoritmos nas plataformas digitais são como caixa preta que nem os reguladores podem enxergar o seu potencial:

Assim como o Airbnb tem um algoritmo que implicitamente ranqueia os anfitriões, e a Uber usa dados detalhados de todos em sua plataforma para controlar o comportamento dos motoristas, o Lending Club usa um modelo matemático para dar uma nota a potenciais tomadores de empréstimos, o que o leva a rejeitar 90% dos solicitantes. A ferramenta inclui informações obtidas de corretores de dados; modelos em desenvolvimento no mundo dos empréstimos pessoa-para-pessoa voltado à análise de perfis de redes sociais; e outros fatores, como hábitos de navegação na internet e histórico de empregos: qualquer coisa em que consigam passar a mão. Mas este apetite por dados pode facilmente — e talvez de maneira inadvertida — cair em leis federais. Indicadores que levam em conta cor de pele e outras características passíveis de discriminação podem estar sendo usados pelo sistema, e aqueles que tiveram empréstimos recusados não terão como saber a razão para a negativa ou como apelar com base em uma decisão do Lending Club: o algoritmo torna-se uma caixa preta dentro da qual nem os reguladores, nem aqueles que são avaliados podem enxergar (SLEE, 2018, p. 178).

As empresas apresentam-se como mediadoras da oferta e da procura e não como contratantes. Ademais, são elas que detêm os meios de controle total sobre a distribuição do

¹Outra reivindicação se refere a punições e exclusões dos aplicativos. Segundo a categoria, entregadores têm sido desligados das plataformas — muitas vezes sem aviso prévio nem direito de defesa, dizem. Um deles é Robson Silva, 38, que hoje só consegue atuar em um aplicativo "Fui excluído do Rappi e do Ifood no mesmo dia. E não adianta ligar ou ir na sede da empresa. Eles não querem ouvir a gente", diz ele. O motoboy participa da organização do movimento e vem publicando vídeos nas redes sociais convocando colegas para a paralisação. O motoboy Mineiro também conta que hoje só consegue trabalhar em uma das plataformas. "Se você bota a cara pra bater, ou vai em uma manifestação, os aplicativos te bloqueiam. Se você reclamar muito no site, também te bloqueiam. Não querem que a gente tenha voz. (MACHADO, 2020).

trabalho, do gerenciamento, do estímulo da produtividade, do acesso e do desligamento dos trabalhadores das plataformas. Além de, obviamente, definirem o valor do trabalho de seus parceiros (CHAVES JUNIOR, 2020).

Trata-se de um novo modelo de capitalismo, um capitalismo de vigilância, da possibilidade de mapear o processo de trabalho, de transformar decisões, perfis e estratégias em dados, de utilizar esses dados como meios de controle, gerenciamento e organização do trabalho (SLEE, 2018).

Esse processo de trabalho inclui ainda, racionalizadamente, uma nova figura no gerenciamento e controle: a do consumidor para o qual é terceirizada a execução da vigilância sobre a produtividade e a qualidade do trabalho.

Isto posto, as instituições internacionais – como é o caso da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020) – demonstra que a responsabilidade das empresas e instituições sobre o tema, diante dos dados de desigualdades do mundo do trabalho que podem se agravar com a economia digital.

A OIT realizou estudos que documentam as características do trabalho digital, principalmente no que diz respeito ao algoritmo utilizado para o controle dos trabalhadores:

Quando a supervisão é relegada para um algoritmo, podem surgir casos de tratamento injusto. Por exemplo, quando três trabalhadores executam uma tarefa específica e o resultado de um deles é diferente do dos outros dois, o algoritmo poderá estar configurado para rejeitar automaticamente o trabalho da pessoa que forneceu uma resposta diferente, mesmo que esteja correta. Assim, a supervisão do trabalho por um algoritmo comporta o risco de rejeição de trabalho que foi bem executado. Mais preocupante ainda é a inexistência de um mecanismo que permita ao trabalhador conhecer o motivo pelo qual a tarefa foi rejeitada, e contestar decisão é, na melhor das hipóteses, difícil (OIT, 2020, p. 74).

Assim, o trabalhador precisa se organizar, inclusive utilizando a tecnologia ao seu favor, para compor estratégias eficazes para o combate à precarização ². Segundo a OIT:

As organizações de trabalhadores precisam de adotar técnicas inovadoras de organização, incluindo o uso da tecnologia digital, para organizar o trabalho. Os trabalhadores de diversos locais de trabalho e países podem organizar-se com recurso aos meios digitais e envolver em novas formas de ação em rede. A tecnologia digital oferece às organizações de trabalhadores o potencial de

² Como bom exemplo de trabalhadores organizados pela tecnologia, surge o movimento “des.pa.tro.na.dos,” um grupo de trabalhadores organizados com advento da tecnologia, possui o principal objetivo o combate sobre tudo do trabalho precarizado, além mais: “ Entregadoras e entregadores organizados em uma alternativa de trabalho mais justa para nós, para fornecedores e para clientes. A maioria de nós trabalhava ou ainda trabalha para grandes aplicativos de delivery ou como *freelancer* e percebemos que quem tem lucrado mesmo em cima da nossa força de trabalho são os patrões. . Surge aí a ação cooperativa de nos organizar para trabalhar por nós mesmos (DES.PA.TRO.NA.DOS, 2021).

chegar aos trabalhadores quando os seus locais de trabalho não são os tradicionais e oferecer novos serviços, como a análise automática de dados em grande escala para elaborar estratégias eficazes e a partilha de informação sobre plataformas de *crowdworking* ou a portabilidade de prestações sociais (OIT, 2019, p. 44).

Hoje, por outro lado, o algoritmo está em alguns setores e locais de trabalho. Ao contrário das previsões futuristas, o advento do gerenciamento algorítmico, não é algo sobre o qual possamos especular, já está ocorrendo e tem, caso não regulado, uma autonomia em relação aos trabalhadores e Estados.

4- O TRABALHO E AS PLATAFORMAS DIGITAIS

Segundo Manuel Castells, a revolução tecnológica representou importante reflexo da globalização, impactando substancialmente as relações de trabalho e juntamente revelando-se como agente impulsionador do modo de produção (CASTELLS, 2012).

O empregado não mais permanece subordinado ao empregador por formas diretas e tradicionais de controle, mas por modos informatizados. Também o local da prestação de serviços não se resume à unidade fabril ou ao chão de fábrica, podendo transpor fronteiras nacionais, conduzidos por avançados meios de comunicação que acabam imprimindo uma velocidade crescente na produção (CASTELLS, 2013).

Castells já previa as transformações que a tecnologia acarretaria relações de trabalho, especialmente no contrato de emprego, que dá espaço a novos paradigmas contratuais. As novas tecnologias, assim, geram novos conceitos, novas formas gerenciais e novos métodos de organização.

As instituições e organizações sociais de trabalho parecem desempenhar um papel mais importante que a tecnologia na causação da criação ou destruição do emprego. Todavia, embora a tecnologia em si não gere nem elimine empregos, ela, na verdade, transforma profundamente a natureza do trabalho e a organização da produção. A reestruturação de empresas e organizações, possibilitada pela tecnologia da informação e estimulada pela concorrência global, está introduzindo uma transformação fundamental: a individualização do trabalho no processo de trabalho. Estamos testemunhando o reverso da tendência histórica da assalarição do trabalho e socialização da produção que foi a característica predominante da era industrial. A nova organização social e econômica baseada nas tecnologias da informação visa a administração descentralizadora, trabalho individualizante e mercados personalizados e com isso segmenta o trabalho e fragmenta as sociedades (CASTELLS, 2013, p. 229-330).

Destarte, a invasão de empresas no mercado global, com o discurso de “*marketplace* ou economia compartilhada”, propõem formas de contratação de trabalhadores que independentemente e autônoma realizaria o seu próprio trabalho. Essas corporações, usam plataformas eletrônicas baseadas em conexões na grande rede, realizariam de forma otimizada a ligação entre a oferta e demanda, ou seja, os prestadores e os clientes que desejariam contratar esses trabalhadores, se isentando de encargos trabalhistas e tributários.

Trata-se, seguindo o outro grande estudioso no assunto, professor Valerio de Stefano – professor de Direito do Trabalho da universidade KU Lueven na Bélgica, de uma continuidade da casualização do trabalho:

As economias desenvolvidas estão experimentando o aumento de vários acordos de trabalho, como contratos zero horas e mão de obra disponível que oferecem a possibilidade de “contratar e despedir” ou, mais corretamente, para mobilizar e desmobilizar uma porção significativa da força de trabalho sob demanda e “pague conforme usar”. Por sua vez, as formas extremas de casualização são parte de um processo de “desmutualização de riscos” que ocorreu em um grande número de desenvolvidos e em desenvolvimento nas últimas décadas e isso também é consequência do maior recurso a formas não padronizadas de trabalho em vários mercados de trabalho (*tradução nossa*) (STEFANO, 2016, p. 6).

Com advento do emprego das novas tecnologias nas relações de trabalho foram verificadas, com intensidade crescente, mudanças na forma de produzir bens ou na forma de prestar serviços, construindo em parte aquilo que passou a ser chamado de globalização da economia. Mudanças estas que alteraram a organização do trabalho e os desafios para o Direito do Trabalho.

A inovação tecnológica também trouxe novos meios de comunicação entre empregado e empregador, além de formas de subordinação jurídica diversas daquela tida por clássica, com comandos informatizados.

Deste modo, Boaventura de Souza Santos relata que existem processos de globalização em aspectos diversos, como:

Mostra-nos que estamos perante um fenómeno multifacetado com dimensões económicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas interligadas de modo complexo. Por esta razão, as explicações monocausais e as interpretações monolíticas deste fenómeno parecem pouco adequadas. Acresce que a globalização das últimas três décadas, em vez de se encaixar no padrão moderno ocidental de globalização - globalização como homogeneização e uniformização - sustentado tanto por Leibniz, como por Marx, tanto pelas teorias da modernização, como pelas teorias do desenvolvimento dependente, parece combinar a universalização e a eliminação das fronteiras nacionais, por um lado, o particularismo, a diversidade local, a identidade étnica (SANTOS, 2005, p. 26).

Significa dizer que a globalização não se reduz a uma dimensão econômica, apenas, mas se estende às dimensões social, política e cultural (SANTOS, 2005, p. 27). Dessa forma, releva-se a dimensão econômica e jurídica, diante dos reflexos no mundo do trabalho.

No que tange ao setor econômico, demarcado pelo neoliberalismo, vale destacar a globalização da produção promovida pelas empresas multinacionais, surgindo uma nova divisão internacional do trabalho (SANTOS, 2020). Alguns dos traços principais desta economia mundial que exsurge são: a economia sob o domínio do sistema financeiro e do investimento à escala global; processos de produção flexíveis e multilocais; baixos custos de transporte; desregulação das economias nacionais e; a revolução nas tecnologias de informação e comunicação (SANTOS, 2005, p. 29).

Com advento da pandemia, o modelo econômico amparado no neoliberalismo expõe de maneira clara os desequilíbrios do sistema.

Enquanto modelo social, o capitalismo não tem futuro. Em particular, sua versão atualmente vigente – o neoliberalismo combinado com o domínio do capital financeiro – está social e politicamente desacreditada em face da tragédia a que conduziu a sociedade global e cujas consequências são, neste momento de crise humanitária global, mais evidentes que nunca. (...) O neoliberalismo-cum-capitalismo financeiro sujeitou todas as áreas sociais – sobretudo saúde, educação e segurança social – ao modelo de negócio do capital, ou seja, a áreas de investimento privado que devem ser geridas de modo a gerar o máximo lucro para os investidores (SANTOS, 2020, p. 24).

Para Simone Wolff, há outro tipo de manipulação que as empresas fazem uso, qual seja, a manipulação de dados do trabalhador:

Com isso, para além de uma coisa tangível, a concepção de mercadoria se alarga e consubstancia-se em ideias e imagens que podem se materializar tanto em novas mercadorias como em estratégias de marketing. Essa é a grande novidade trazida pela tecnologia digital: a possibilidade de se manipular e transformar informações tal como outrora se fazia com matérias-primas de dimensão material, o que permite ao capitalismo de hoje transformar e explorar mercadorias não só no plano material, mas também no imaterial. Esse novo tipo de exploração caracteriza um processo de “mercadorização” da informação, que implica em sua reificação expressa na forma de dados (WOLFF, 2009, p. 90).

A descentralização dos ciclos produtivos dada pela reestruturação da produção revelou-se como uma das consequências da globalização econômica, resultando em sistemas de interconexão de atividades empresariais (WOLFF, 2009). A informática permitiu a realização do trabalho no domicílio do trabalhador, agora conectado com o tomador de serviços por

impulsos eletrônicos. O trabalho passa a “um passageiro do modem” (MELHADO, 2006, p. 32).

Maurício Godinho Delgado tratou da renovação tecnológica que marcou a evolução histórica do ramo justabalhista, em especial, com a microeletrônica, robotização e microinformática (DELGADO, 2019). Destaca a redução dos postos de trabalho em diversos setores econômicos “chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho”, além da proliferação de outras formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa), aparentemente estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios (DELGADO, 2019). Ressalva o autor:

De outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa — home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios. Em acréscimo, essa renovação tecnológica, aplicada ao campo das comunicações, eliminava as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo. Em meio a esse quadro, ganha prestígio a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, em torno dos quais se construíram as normas justabalhistas. Advoga-se em favor da descentralização administrativa e da radical repartição de competências interempresariais, cindindo-se matrizes tradicionais de atuação do Direito do Trabalho. É o que se passa, por exemplo, com a terceirização, cuja dificuldade de enfrentamento pelo ramo justabalhista sempre foi marcante (DELGADO, 2019, p. 111).

O avanço tecnológico no universo do trabalho levou ao desemprego estrutural, com o trabalhador substituído pela máquina. Postos de trabalho foram destruídos nesse cenário de informatização e automação (ARAÚJO, 2003, p. 33).

O teletrabalho, como exemplo, constitui uma das formas de prestação de serviço que bem representa a inserção de tecnologias nas relações de trabalho, positivado no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, em especial nos artigos 75-A³ e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse modelo contratual, o trabalhador permanece sob controle e à disposição da empresa pelos mais variados meios eletrônicos e informatizados, a exemplo do telefone, rádio, GPS, web câmera e intranet (BOMFIM, 2017, p. 661).

³ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Destarte, a nova fase do Direito do Trabalho em sua relação com a inovação tecnológica, resulta na redução da proteção ao obreiro, suas características peculiares e base princípio lógica devem subsistir nesse cenário (DELGADO, 2019, p. 112). Torna-se inquestionável que não se possa desprezar o ramo jurídico justrabalhista para garantir um patamar mínimo para a convivência social:

Na verdade, tomou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode mesmo desprezar o ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justrabalhista (DELGADO, 2019, p. 113).

Nesse contexto, o desenvolvimento tecnológico promovido com a globalização, o que se verificou e ainda se vislumbra é a imersão de tecnologias no ambiente do trabalho, ditando as formas de contratação, a subordinação jurídica, os meios de controle, comando e outras significativas transformações nas relações de trabalho (WOLFF, 2009).

O modelo clássico de emprego e a tradicional relação entre empregado e empregador perdem espaço para as novas modalidades contratuais consequentes da relação entre trabalho e tecnologia. Todavia, perdura a necessidade de sustentar o Direito do Trabalho mesmo em meio a suas crises, tendo em mente que os seus alicerces não foram modificados pelo legislativo e judiciário brasileiro.⁴

Ainda que se fale em reestruturação da relação de emprego, os requisitos para a sua configuração legal permanece previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, mesmo com o ingresso de novas tecnologias para o exercício do controle patronal, o que modifica substancialmente a forma de vivenciar a subordinação, o princípio da proteção permanece para reiterar a hipossuficiência do trabalhador na relação contratual a que se submete.

⁴ De fato, o ramo justrabalhista afirmou-se no período anterior como o mais clássico e abrangente instrumento de políticas sociais surgido no capitalismo, produzindo inquestionável intervenção normativa na economia, em favor, regra geral, de importante distribuição social dos ganhos do sistema econômico. Nesse contexto, a desregulamentação de suas regras ou, pelo menos, sua crescente flexibilização, tudo passou a compor foco destacado na matriz cultural ultra liberalista que se generalizou no Ocidente no último quartel do século XX. (DELGADO, 2019, p. 112).

Tal princípio, diante das premissas que permanecem no ordenamento jurídico pátrio, as transformações sociais não têm o condão de, por si só, alterar a segurança prevista para as relações empregatícias, segundo Delgado:

O Princípio da Proteção — Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2019, p. 233).

De todo exposto, entendendo que esse objetivo do direito do trabalho permanece em pé diante da primazia da realidade de hipossuficiência nessas relações, trataremos da principal ação civil pública, relativa à iFood, resultado de cuidadoso trabalho do MPT, que desvendou o funcionamento desse mercado de trabalho precário, regulado por meio do controle das empresas envolvidas.

5.1- Os trabalhadores por aplicativo e a possibilidade do vínculo de emprego

Desta forma, o presente trabalho analisará a ação civil pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037 movida pelo Ministério Público do Trabalho que pede o reconhecimento de vínculo empregatício entre a iFood e entregadores que utilizam a plataforma (BRASIL, 2019 a).

Na atual conjuntura, a velocidade em que se transformam as relações sociais provocam novas implicações em todas as esferas da vida do indivíduo e da sociedade. A modernidade acarreta celeridade no reconhecimento de novas modalidades de famílias, hábitos e conflitos, também o faz com as conexões trabalhistas.

Diante de inúmeros questionamentos que se acumulam frente às novas relações de trabalho, derivadas em muito do avanço tecnológico, não se verifica respostas sociais na própria relação de emprego, mas sim uma força colossal para fabricar formas de afastá-la (OLIVEIRA, 2020 b).

O contrato de emprego, por mais desprestígio que a modernidade impute a ele, é fundamental em uma sociedade pluralista e democrática. Isso, porque constitui base jurídica entre empregados e empregadores e meio de preservação da dignidade humana (LEITE, 2018, p. 147).

Dessa forma, ainda que novas modalidades de trabalho sejam criadas, é imprescindível que se verifique, quanto antes, os requisitos, essências para as relações de emprego para que sejam garantidos os direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro (OLIVEIRA, 2019).

Nessa toada, encontram-se os trabalhadores por aplicativo em uma nova relação visando à descaracterização do emprego. Na última década, tornou-se costumeiro encontrar indivíduos uniformizados, trabalhando com celular e prestando serviços de entrega de produtos e alimentos.

Diante da quantidade de empresas envolvidas nessa relação de trabalho, o presente trabalho realizou um recorte temático para analisar a relação firmada entre o trabalhador motofretista e a empresa iFood, responsável por um sistema de aplicativo que faz entrega de alimentos sob demanda. “O desafio de investigar a existência ou não da relação de emprego entre a plataforma e os motoristas agrava-se pela mutabilidade da organização do trabalho que se apresenta, em certa medida, diferenciada em cada prestação laboral” (FRANCO, 2017, p. 197).

A modalidade *on-demand*, ou sob demanda, como a empresa iFood, são as atividades tradicionais, como as de transporte, entrega e limpeza que são ofertadas através aplicativos no trabalho *on-demand*. O controle do trabalho, nesse modelo de produção também conhecido como Uberismo, é realizado por programação algorítmica estabelecida pelas empresas detentoras das plataformas, o trabalhador é contratado sob demanda, sem vínculo de emprego, sem um mínimo salarial e direitos garantidos (CARELLI, 2020).

Antes da discussão acerca da formação do vínculo de emprego entre esses dois sujeitos, faz-se imprescindível reverberar se o motofretista é considerado usuário do serviço ou efetivamente trabalhador que compõe a cadeia produtiva da empresa iFood (OLIVEIRA, 2020 b).

No Brasil, percebe-se que a iFood (2020), uma das diversas empresas de plataformas digitais em exercício no país, ao redigir os termos de uso do aplicativo para entregador, define sua atividade como intermediação tecnológica, a qual possibilita a venda de produtos por estabelecimentos comerciais parceiros a seus consumidores finais. Outro ponto de destaque no referido documento é o estabelecimento de perfis distintos para os entregadores. O trabalhador pode ser enquadrado como “entregador-nuvem”, “entregador de Operador Logístico”, “entregador vinculado a um Estabelecimento Parceiro” ou “híbrido” (OLIVEIRA, 2020 b, p. 70).

Sendo assim, para compreender a relação jurídica que os trabalhadores formam com a empresa iFood é importante diferenciar tais características.

Segundo a empresa iFood, o entregador de Operador Logístico (OL) seria:

Aquele trabalhador vinculado a empresas especializadas em entrega, cuja relação comercial se estabelece entre o restaurante parceiro e a empresa operadora logística, as quais utilizam do software do aplicativo para executar a prestação do serviço. Isto é, uma terceirização da atividade de logística pela qual o entregador mantém uma relação com uma empresa – a OL – que se relaciona com a iFood, de modo que os consumidores fazem o pedido através do aplicativo da empresa e os operadores logísticos promovem as entregas por meio de entregadores por ela designados (OLIVEIRA, 2020 b, p. 70).

Por outro lado, os entregadores – nuvem seriam:

Aqueles cadastrados diretamente na plataforma e que recebem os pedidos pelo aplicativo da iFood em seus próprios telefones celulares ao mesmo tempo em que os restaurantes são notificados para preparar a refeição. Após, o entregador realiza a retirada do produto e procede à entrega ao consumidor final (OLIVEIRA, 2020 b, p. 70).

Para tanto, cumpre verificar qual a atividade principal da empresa, ou seja, se é de fornecimento do sistema de aplicativo para que usuários desfrutem desse produto, inclusive o motofretista, ou se sua principal atividade é fornecer aos consumidores de produtos alimentícios, empresas e restaurantes, o serviço de transporte de mercadorias (IFOOD, 2021).

A análise do site da empresa disponível na rede mundial de internet revela que a empresa iFood tem como propósito atuar no ramo de entrega de produtos alimentícios. Tornando esse processo mais rápido e eficaz, utilizando para isso avaliações (IFOOD, 2021).

Para tanto, no que tange as avaliações, intitula-se como exigente em todas as etapas do processo de entrega. Nesse contexto, as empresas que utilizam a modalidade *on-demand* desenvolvem novas tecnologias para dirigir, controlar, precificar e sancionar os serviços do entregador. Assim, o algoritmo padroniza o serviço oferecido pelos trabalhadores, em um sistema de avaliação punitiva (OLIVEIRA, 2020 b). Para Oliveira a padronização do serviço é:

Sob o ângulo da gestão do trabalho, as plataformas não inovam. Pelo contrário, continuam sendo organizações capitalistas que se baseiam em trabalho assalariado e, a partir das inovações tecnológicas, promovem uma camuflagem nas relações de trabalho ao tratá-las como relações mercantis. À medida que seu algoritmo e suas práticas impõem uma padronização do serviço oferecido, um sistema de avaliação com fins punitivos, um dirigismo econômico, a posição de intermediária sucumbe e a plataforma age como típica empresa empregadora ao dirigir e controlar os seus serviços, embora com uma desconexão, *prima facie*, do Direito do Trabalho (OLIVEIRA, 2020 b, p. 69).

As informações constantes na página indicam que há relação de parceria entre a empresa iFood e os restaurantes que se valem do seu serviço de entrega, considerando que estes têm como atividade principal a produção dos alimentos e podem, independentemente, executar a atividade de levar o produto até os clientes finais (IFOOD, 2021).

No que se refere a estes últimos, a observação do próprio site demonstra que os motofretistas compõem o quadro de funcionários da iFood, tendo em conta que para o atendimento dos restaurantes, empresas e consumidores finais há a imprescindibilidade da prestação dos serviços desses (IFOOD, 2021).

Na ação civil pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037, movida pelo Ministério Público do Trabalho, o MPT alega que a utilização da tecnologia expressa no aplicativo da empresa constitui-se apenas no meio pelo qual ela promove a prestação dos seus serviços. “Isto porque, na prática, através de um sistema informatizado, as empresas organizam, dirigem, controlam e monitoram minuciosamente o entregador e todo o serviço de frete, assegurando o sucesso da operação” (BRASIL, 2019 a).

O MPT acrescenta ainda:

As empresas IFOOD e Rapiddo, pertencentes a um mesmo grupo econômico, são acionadas por fraudar as normas trabalhistas, sonogando a relação de emprego mantida com os entregadores e condutores profissionais, bem como por descumprirem todas as normas de saúde e segurança que regem o trabalho dos motofretistas. Pela irregularidade, o MPT pede o reconhecimento de vínculo de emprego, com incidência de todas as normas de proteção, bem como indenização por dano moral coletivo no valor não inferior a R\$ 24 milhões, o equivalente a 5% sobre o faturamento bruto estimado das empresas. Apesar de as empresas afirmarem que são meras desenvolvedoras de aplicativos (Rapiddo) e de mantenedoras de tecnologia de compartilhamento (IFOOD), e de considerarem tanto os motociclistas quanto os consumidores do serviço como “cliente” ou “usuário”, a investigação conduzida pelo MPT colheu provas robustas de que sua principal atividade é oferecer aos seus usuários finais (empresas, restaurantes e seus clientes) o serviço de transporte de mercadorias. Os autores da Ação Civil Pública (ACP) afirmam que os aplicativos são apenas um meio, uma ferramenta de trabalho para a operacionalização de sua atividade principal, seu verdadeiro objetivo empresarial. Isto porque na prática, através de um sistema informatizado, as empresas organizam, dirigem, controlam e monitoram minuciosamente o entregador e todo o serviço de frete, assegurando o sucesso da operação (MPT, 2019).

Em sendo demonstrada que a atividade principal da empresa iFood constitui-se no serviço de entrega de mercadorias alimentícias, aqueles que trabalham para o cumprimento desse propósito compõem a sua equipe de funcionários.

Para que seja consubstanciada a relação de emprego, todavia, imprescindível é que estejam presentes, conforme materializado na doutrina e nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, os requisitos da relação empregatícia. Isto é, que o trabalho seja prestado por uma pessoa física, com subordinação, pessoalidade, habitualidade, mediante contraprestação e sem o repasse dos riscos do negócio (DELGADO, 2019).

No que se refere ao trabalho prestado por pessoa física, certo é que os motofretistas o realizam diretamente, sem que se consubstanciem em uma pessoa jurídica prestadora de serviços. Em investigação, o Ministério Público do Trabalho de São Paulo: “Apurou que as empresas determinam que os condutores profissionais tenham CNPJ ou MEI, ou se vinculem uma pessoa jurídica intermediária, denominado Operador Logístico, numa tentativa de mascarar a relação de emprego, gerando uma falsa percepção de autonomia” (BRASIL, 2019 a). Tal prática, todavia, não pode encobrir o real controle exercido pela iFood em face dos entregadores, que são obrigados a cumprir inúmeras regras na prestação da atividade (IFOOD, 2021).

A imposição de que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para que preste determinado serviço é conhecida na doutrina como pejetização. O instituto da pejetização é caracterizado pela contratação de serviços praticados por profissionais que se obrigam a figurar na relação de trabalho como pessoa jurídica para evitar a caracterização da relação de emprego (SILVA, 2017, p. 216). Tendo em vista que essa última deve ser firmada, necessariamente, por pessoa física, em havendo contratação de uma empresa, supostamente, seria possível afastar a relação empregatícia.

Na ciência trabalhista, todavia, não é crível que um documento que constitui alguém como pessoa jurídica possa modificar a realidade, justamente porque um vínculo de emprego não é formado ou excluído em razão de informação documentada. O vínculo de emprego nasce da percepção da realidade, do desenvolvimento de um relacionamento entre dois sujeitos, da congruência dos fatos e da consubstanciação dos elementos da relação empregatícia já consolidados no artigo 3º da CLT⁵ e dissecados pela doutrina (OLIVEIRA, 2020 b).

O requisito da subordinação fica patente nas diretrizes passadas pelo próprio site da empresa iFood a respeito da prestação de serviços pelo entregador. Essas são consolidadas em um regimento da pessoa jurídica, denominado Guia do Entregador. Para que a atividade seja realizada faz-se imprescindível que o trabalhador tenha um aparelho celular, coloque o sistema operacional (aplicativo) da iFood, adquira internet e sempre mantenha o celular com bateria acima de vinte por cento da carga total. No momento do cadastro é exigido do trabalhador o envio da sua carteira nacional de habilitação e encaminhamento de uma foto de rosto (IFOOD, 2021).

⁵ Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

O pedido de realização de uma determinada entrega ocorre com a notificação por parte da empresa, que já estabelece, de antemão, o valor que será remunerado o trabalhador, o estabelecimento que ele deverá buscar o produto e o local de entrega. A notificação da empresa para a realização de uma entrega também aponta o tempo em que, necessariamente, o trabalhador deve chegar até estabelecimento para a retirada do item, sob pena de ter a atividade passada para outro entregador (IFOOD, 2021). A iFood estabelece “todo o comando da operação, definindo o preço do frete, o trajeto a ser percorrido, o tempo de deslocamento, o tempo de espera, inclusive da punição do obreiro” (BRASIL, 2019 a).

Sendo assim, a exigência de que o indivíduo faça o seu deslocamento até o restaurante onde pegará o pedido, no trânsito, utilizando uma motocicleta, em um tempo pré-determinado coloca em risco a vida desse sujeito que se sente estimulado a atingir a velocidade necessária para cumprir a determinação da empresa e conseqüentemente ter garantido o seu trabalho.

Os condutores profissionais são marionetes de um aplicativo, já que todas as etapas e detalhes de suas atividades também são controladas, direcionadas e monitoradas pelo algoritmo do aplicativo que é propriedade das empresas transportadoras (MPT, 2019).

Apesar da clara violação à saúde e dignidade do trabalhador, esses se submetem em razão da flexibilidade do trabalho e da facilidade no início da prestação do serviço. Desde o começo da pandemia a precarização e as condições de trabalho para esses entregadores agravaram-se, segundo o MPT:

Um estudo realizado por pesquisadores do Grupo de Trabalho Digital da Rede de Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) de quatro universidades federais do país, além da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), releva que desde o início da pandemia de COVID-19, os trabalhadores em plataformas de entrega por aplicativo dobraram as horas de trabalho e perderam renda, além de ficarem expostos a contaminação e transmissão da doença. A pesquisa teve o objetivo de identificar os impactos da pandemia nas condições de trabalho dos entregadores via plataforma digital. Segundo o levantamento, 56,7% dos entregadores informaram ter uma jornada de nove ou mais horas por dia durante a pandemia e 52% relataram que estão trabalhando os sete dias da semana. Entretanto, a remuneração paga aos trabalhadores diminuiu em média 60%, com a queda nos valores dos bônus (relatada por 49,2% dos entrevistados) e dos períodos com tarifas dinâmicas. Desde o início da pandemia, houve aumento médio de 30% nos pedidos de entrega em toda a América Latina, informados pelas empresas. De cada 10 entrevistados, seis afirmaram não ter recebido nenhum apoio da empresa para diminuir os riscos de contaminação durante a realização da sua atividade profissional. Entre os 37,3% restantes, a maioria relatou ter recebido apenas orientações de como reduzir o contato com os consumidores de serviços. Apenas 19,4% disseram ter recebido álcool em gel das empresas (MPT, 2020).

A subordinação à empregadora é vista também no decorrer da prestação do serviço. No momento em que trabalhador chega até o restaurante para a retirada do pedido ele deve cumprir um procedimento preestabelecido pela empresa iFood para que prossiga na prestação da atividade, evidenciando novamente impossibilidade de considerar esse indivíduo como trabalhador autônomo (OLIVEIRA, 2020 b). Ao adentrar o estabelecimento deve comunicar sua presença para o responsável por esse e para a iFood por via do próprio aplicativo.

A coleta do pedido também está sujeita a aviso à empresa, que possui no sistema um suporte através de mensagens para que o entregador informe, situações relacionadas ao trajeto e ao pedido que coletou. Após a entrega do pedido o entregador deve fazer, imprescindivelmente, o aviso à empresa acerca da entrega do produto (IFOOD, 2021).

Há clara relação de subordinação entre a empresa iFood e o entregador, em razão das interações obrigatórias com o aplicativo, tendo em vista que o trabalhador precisa usar a interface durante toda a prestação da atividade, avisando que chegou no restaurante, retirou o pedido e entregou o alimento (OLIVEIRA, 2020 b).

Ademais, vale frisar que a empresa avalia os trabalhadores, com base em critérios próprios, com notas de zero a cinco. Caso esses tenham durante um determinado período notas que não atendem ao padrão de qualidade da empresa eles são punidos com o desligamento da plataforma (OLIVEIRA, 2020 b).

O impedimento de prestação dos serviços também se dá pela ausência habitual do trabalhador à plataforma. Caso não sejam cumpridas determinadas escalas de serviço, impostas pela própria empresa, eles são punidos com multas, debitadas do próprio crédito que tem a receber, ou com o desligamento do trabalhador da plataforma (BRASIL, 2019 a).

Não há nenhuma autonomia em relação à quantidade de entregas ou o caminho a ser realizado. Se no momento da notificação o trabalhador tomar ciência, pela empresa, que deverá recolher mais de um pedido no estabelecimento de alimentos e que deverá entregá-los a mais de um cliente, apenas a empresa tem a prerrogativa de estabelecer a rota feita pelo trabalhador e conseqüentemente a qual local ele deve dirigir-se primeiro (OLIVEIRA, 2020 b).

Não há qualquer autonomia do entregador nem mesmo quanto ao cliente que entregará primeiro o produto, porque apenas após finalizar a entrega do primeiro pedido, ele receberá o endereço (IFOOD, 2021).

Também ao entregador é imposto o uso do uniforme da empresa e entregue por essa, composto por mochila térmica para armazenagem dos produtos e jaqueta. Ainda que não sejam

necessários para iniciar os trabalhos, o entregador é notificado do momento e local em que deverá comparecer para receber esses itens de uso diário (IFOOD, 2021).

A ausência de subordinação pode ser defendida, pela empresa iFood, pela possibilidade de o trabalhador recusar a notificação de entrega feita pela empresa e conseqüentemente não ter sob si a imprescindibilidade de realização do trabalho. Ocorre que, se o trabalhador rejeitar três pedidos consecutivos a empresa suspende a prestação das atividades, deixando o sistema de entregas indisponível (IFOOD, 2021). Caso se tratasse de uma atividade efetivamente desenvolvida por um trabalhador autônomo, este poderia livremente, aceitar e rejeitar o trabalho sem que isso imputasse sobre si uma penalidade (OLIVEIRA, 2020 b).

Vale relembrar que as transformações econômicas, políticas e sociais contemporâneas têm implicado alterações no que diz respeito ao critério da subordinação na relação de emprego. O uso intenso da tecnologia, por exemplo, tem gerado questionamentos em relação à configuração da tradicional dependência jurídica do trabalhador em face do empregador (OLIVEIRA, 2019).

A diminuição dos níveis de subordinação direta, todavia, não faz com que a relação de emprego seja afastada. O cerne desse requisito encontra-se, em verdade, na hipossuficiência do trabalhador na relação de emprego estruturada e na coordenação mantida pela empresa. Por essa razão, ainda que em menor grau, a subordinação permanece existente na prestação de serviços desenvolvida pelos motofretistas.

Segundo Leite, a relação da dependência está na atividade laboral:

Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia (LEITE, 2018, p. 150).

O requisito da pessoalidade também se encontra presente nessa relação de trabalho (LEITE, 2018). Leite explica que a pessoalidade se configura na prestação do serviço de maneira pessoal, ou seja, comum contrato de trabalho *intuitu personae*. No caso, o motofretista não pode se fazer substituir, entregando, por exemplo, o seu acesso ao aplicativo para outra pessoa. O cadastro desse trabalhador na iFood é pessoal e intransferível, pelo fato desse vincular a sua foto ao aplicativo e a sua carteira nacional de habilitação (IFOOD, 2021).

A não eventualidade é requisito que se configura em “uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser

cumprida” (LEITE, 2018, p. 150). Esse critério é discutido quando se trata de trabalhadores por aplicativo. Isso, porque esses não possuem obrigatoriedade de realizar o serviço cotidianamente. Não há sequer disposição, por parte da empresa, da quantidade de dias necessários de trabalho para que um indivíduo opte pelo cadastro como motofretista da iFood. No entanto, a precificação, por baixo, resulta na constante mobilização desses trabalhadores para o trabalho.

Bezerra Leite adverte que as novas tecnologias estão mudando o mundo do trabalho e a sua forma de subordinação, evidenciando-se que a subordinação pelo conceito clássico amparado com as novas tecnologias acarretarão um conceito obsoleto, segundo o autor:

De tal arte, se o Direito do Trabalho continuar se preocupando apenas com o dogma da subordinação, há uma tendência no sentido de que diminuirá drasticamente o seu campo de atuação, com o risco acentuado de vir a desaparecer no cenário das ciências jurídicas. Surge, então, a necessidade de se adaptar o objeto do Direito do Trabalho às novas formas de relações de trabalho, de modo a que possa ocupar-se, além da tradicional relação de emprego, do trabalho avulso, do trabalho eventual, do trabalho autônomo, do trabalho precário, cada vez mais comuns nas novas técnicas de produção e no novo mercado de trabalho (LEITE, 2018, p. 153).

Salienta Oliveira (2020 b) que os trabalhadores não são livres para definir o preço de seus serviços, é a plataforma que o determina unilateralmente e de modo uniforme para todos os trabalhadores, o que pode ser entendido como dependência econômica (OLIVEIRA, 2020 b). É a iFood que define o percentual devido aos trabalhadores por cada serviço realizado, modificando os valores.

Logo, é possível que a atividade seja realizada diariamente, como acontece com inúmeros trabalhadores, ou em apenas alguns dias na semana e mesmo no mês. A falta de imposição da empresa em relação à frequência do trabalho faz com que esse requisito seja questionado. Segundo a empresa, e como consta nos termos de uso, o valor a ser pago aos entregadores depende das seguintes variáveis: “(I) ponto(s) de coleta(s); (II) ponto(s) de entrega(s); (III) distância percorrida; (IV) tempo para deslocamento; (V) condições de trânsito e (VI) oferta e demanda” (IFOOD, 2021).

Em virtude desse poder tecnológico, os trabalhadores não são autônomos, a precificação, a marca e o algoritmo, tudo pertence à iFood. A tecnologia continua sendo propriedade da empresa, bem como a composição digital de rede de comandos, programação, algoritmos e o próprio aplicativo. Oliveira (2020 b) opina que há subordinação ou dependência, pois o trabalho é inserido numa organização alheia.

Isto é, a precificação do trabalho alheio é feita exclusivamente pela plataforma iFood. O entregador, sem acesso ao conjunto desses dados e a compreensão dos algoritmos da plataforma, fica sujeito a um controle econômico sobre o valor de sua força de trabalho, inclusive sequer podendo verificar a correção dos critérios aplicados (OLIVEIRA, 2020 b, p. 80).

No caso das atividades desenvolvidas pelos motofretistas, não há nenhuma dúvida de que elas estão inseridas dentre as atividades contínuas da empresa iFood, logo o trabalho também cumpre o requisito da não eventualidade.

A onerosidade é requisito indiscutivelmente presente nessa relação de trabalho, uma vez que o entregador deve, para recebimento da sua remuneração, cadastrar seus dados bancários que deverão se referir, necessariamente, a uma conta pessoal. São estabelecidos pela iFood bancos específicos para que o trabalhador abra sua conta, não havendo nenhuma possibilidade de o cliente remunerar o trabalho desenvolvido diretamente ao entregador. Sempre os valores serão repassados inicialmente para a empresa iFood, para depois chegarem ao trabalhador (IFOOD, 2021).

No tocante a onerosidade, não pode ser considerado trabalhador autônomo quando a realização do preço é definida por um algoritmo controlado e criado pela empresa de plataforma, como bem explica Rodrigo Carelli:

Dessa forma, não pode alguém ser considerado trabalhador autônomo quando a fixação de preços é realizada por terceiros, como acontece em algumas plataformas. Do mesmo modo, a definição da remuneração pela prestação de serviços, ou seja, o percentual que ficará com o trabalhador, não pode de jeito algum ficar a cargo da plataforma, sob pena de descaracterizar completamente a autonomia (CARELLI, 2020, p. 77).

É possível, ainda, que o entregador receba gorjetas, instituto também inerente aos empregados. Este pagamento, da mesma forma como mencionado, não pode ser realizado diretamente ao trabalhador, mas sim, deve ser repassado sempre do cliente para a empresa e desta para o entregador (IFOOD, 2021).

Há a criação de um modelo de negócio no qual o trabalhador acaba inserido em um jogo, contra a sua vontade e em competição com os outros trabalhadores de plataforma, cunhando um termo de “gameificação”, segundo Vanessa Patriota da Fonseca:

O trabalhador é duplamente aprisionado: pelo discurso da liberdade de ser ele mesmo um capitalista, tirando proveito das benesses de plataformas com as quais foi presenteado; e pela própria programação algorítmica que conduz cada um dos seus passos sem que ele perceba. O algoritmo, uma espécie de entidade que tudo controla, movimentando as peças humanas de modo a que atendam aos objetivos do capital. Hipnotiza o trabalhador ao fazê-lo sentir-se em um game, com várias etapas a superar a fim de alcançar o objetivo proposto e chegar à vitória final (FONSECA, 2020, p. 364).

Assim como a Uber a empresa iFood trata os trabalhadores da mesma forma “gamificada” introduzindo o trabalhador em um jogo violento e cruel, muitas vezes lúdicos. Transportando toda culpa da relação para os obreiros. Acrescenta ainda Ana Carolina Reis Paes Leme:

A Uber envia mensagens funcionais aos seus pilotos, sem que estes necessitem de uma meta específica de renda em mente. A funcionalidade ocorre simplesmente pelo vício no jogo. Não há final, e o game over só ocorre quando o aplicativo é desligado. E a Uber tira vantagens desse “ciclo lúdico”. Como bem observou Scheiber (2017), em suas mensagens para os motoristas, a Uber incluía um gráfico de um indicador de motor com uma agulha que se aproximava tentadoramente de um sinal de dólar. Todas essas métricas podem estimular os impulsos competitivos que incitam ao jogo compulsivo (LEME, 2020, p. 149).

Também há procedimento específico para a percepção dos valores correspondentes às corridas realizadas. Ainda que o cálculo dos proventos seja feito por tarefa, o pagamento ocorre efetivamente a cada quinze dias, por depósito em conta. Valores referentes às entregas realizadas entre os dias primeiro e quinze são depositados no dia vinte e cinco do mês da prestação do serviço e aquelas realizadas entre os dias dezesseis e trinta são depositados no dia dez do mês seguinte ao da atividade (IFOOD, 2021).

Vale ainda mencionar que não há nenhum gerenciamento da atividade por parte do motofretista, uma vez que ele e os consumidores finais do produto não podem negociar valores da entrega ou tempo de deslocamento. Em verdade, o preço é definido pelo sistema da empresa e ambos, trabalhador e cliente, só têm a possibilidade de se contatar após a aprovação da entrega também feita pela iFood (BRASIL, 2019 a).

De acordo com o Ministério Público do Trabalho de São Paulo, que propôs Ação Civil Pública em agosto de 2018 requerendo a configuração do vínculo de emprego entre motofretistas e a empresa iFood, A empresa não admitir que esses trabalhadores são empregados, segundo o MPT, é compactuar com conduta fraudulenta, possível pelo descumprimento da legislação. Ademais, o não reconhecimento do vínculo também ofende princípios objetivos da ordem econômica, previstos no artigo 170 da Carta Magna, como o equilíbrio do mercado. Isso, porque, pautada em um comportamento ilegal, empresas como a iFood têm vantagens econômicas porque possuem menores encargos (BRASIL, 2019 a).

A relação de trabalho por aplicativo “estimula a simulação fraudulenta de trabalhos subordinados maquiados como trabalhos independentes ao abrigo de um suposto contrato de prestação de serviços (FRANCO, 2017, p. 196). Ainda que essa flexibilização seja prestigiada

pela modernidade, revela, na verdade, uma precarização da mão de obra e um desprezo pela vida do trabalhador. Estes, diante do aumento da rotatividade de mercado de trabalho e dos altos índices de desemprego, se submetem aos riscos da prestação da atividade em motocicleta, sem o recebimento do devido adicional (art. 193, CLT⁶) e sob baixa contraprestação.

Cabe ressaltar que estão presentes todos os requisitos para a formação da relação de emprego entre o trabalhador motofretista e a empresa iFood.

Logo, cumpre prosseguir na análise para discutir e consolidar a responsabilização dos envolvidos nessa relação, quais sejam, iFood e restaurantes. A discussão presente na doutrina deve, todavia, extrapolar a sistemática acadêmica para que se concretizem ações judiciais e movimentações legislativas. Havendo a caracterização de emprego, a sua declaração em inúmeros casos concretos se faz necessária para a manutenção do equilíbrio entre a ordem econômica e a valorização do trabalho humano, fundamentos da República Federativa do Brasil, sob tudo no judiciário que tem demonstrado posicionamento diverso sobre o tema (OLIVEIRA, 2020 b).

5.2- A jurisprudência e as decisões de vínculo empregatício

Diante da situação retratada no tópico anterior sobre o desenvolvimento da atividade do motofretista vinculado à empresa iFood há a necessidade de que seja afirmada a responsabilidade direta dessa empresa pelas verbas trabalhistas.

Diante da ausência de resposta no direito positivado, cabe questionar se o Direito do Trabalho tem subsídios para conferir solução para o caso em destaque. A ciência trabalhista encontra-se embasada no princípio da proteção, em razão da hipossuficiência historicamente percebida entre empregador e empregado. Franco considera:

Ao considerar a condição de hipossuficiência do trabalhador, opta pelo dever de tutelá-lo e, também, delimitar o poder patronal, quando presente a dependência do obreiro na execução do contrato, bem como sua vinculação ao poder diretivo e disciplinar do credor dos serviços (FRANCO, 2017, p. 196).

⁶ Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:(Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014) (BRASIL, 1943).

Ademais, orienta a necessidade de que os posicionamentos jurisprudenciais, a produção legislativa e a doutrina criem mecanismos para proteger, mas também para resguardar e dar efetividade a direitos previstos na legislação aos trabalhadores.

À medida que a modernidade avança e transformam-se as relações trabalhistas, sem o efetivo compassado legislador, os princípios devem ser aplicados de modo a manter a integridade do sistema jurídico trabalhista. No caso em apreço, sabido é que o aplicativo é utilizado para subordinar e controlar a atividade desenvolvida pelo motofretista, mantendo o registro de todas as corridas realizadas, inclusive para garantir pagamento do trabalho desse indivíduo (OLIVEIRA, 2020 b).

No Brasil, uma Ação Civil Pública do Ministério Público do Trabalho discutiu o vínculo de emprego na relação entre entregadores de comida e o iFood no âmbito do Estado de São Paulo. O pedido é lastreado pela existência de fraude na referida relação, sob o argumento de que os entregadores-empregados estariam sendo tratados como se trabalhadores autônomos fossem, o que geraria uma sonegação a seus direitos (OLIVEIRA, 2020 b, p. 75).

A juíza Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar, da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, julgou improcedente a ação civil pública objeto deste trabalho, n. 1000100-78.2019.5.02.0037, movida pelo Ministério Público do Trabalho, que pedia o reconhecimento de vínculo empregatício entre a iFood e entregadores que utilizam a plataforma (BRASIL, 2019 a).

Para a magistrada, não há, no caso demonstrado, a figura da subordinação, seja na dimensão clássica, objetiva ou estrutural, para a caracterização do vínculo de emprego. Considerando que o entregador pode recusar a chamada para a entrega. O processo está no tribunal em julgamento de recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2019 a).

A magistrada na Sentença fundamenta:

Não verificadas ilegalidades no modelo e, considerando, os fundamentos da República Federativa do Brasil, previstos no art. 1º da Constituição Federal, ou seja, a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, **concluimos que ao reconhecer a legalidade do modelo de negócio analisado com o consequente reconhecimento de que a prestação de serviços dos entregadores, em regra, ocorre nos moldes de trabalho autônomo, foi garantida a máxima eficácia ao princípio da dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.** Deixamos salientada a expressão "em regra", pois, sendo o contrato de trabalho um contrato realidade, sempre poderá ser objeto de preenchimento dos requisitos no curso da execução de um contrato que se iniciou como **de prestação autônoma de serviços, sendo que tal situação deve ser analisada em cada caso concreto.** Reconhecida a legalidade do modelo de negócios, no que foi objeto da

presente ação, não subsiste qualquer ofensa à coletividade e não se caracteriza o dumpingsocial, sendo que a questão da concorrência entre modelos igualmente legais deve ser regulada pelo legislador. Não há, a princípio, concorrência desleal entre modelos que se amoldam à legalidade. **Nessa esteira restam IMPROCEDENTES os pedidos de declaração de existência de vínculo de emprego entre entregadores e a requerida e a respectiva multa por obrigação de fazer e todos os demais pedidos uma vez que esses decorriam da declaração de existência de vínculo de emprego,** (grifei e sublinhei), (BRASIL, 2019 a).

Em outro posicionamento, foi proferido um Acórdão no processo 0010761-96.2019.5.03.0008 (RO), pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de relatoria de Maria Cecília Alves Pinto. Os desembargadores da Primeira Turma do TRT-MG reformaram a decisão do primeiro grau para reconhecer a relação de emprego entre um motoboy entregador e a empresa iFood. O voto da desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, apesar do esforço da iFood em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, o que se convencionou chamar de "uberização das relações de emprego", foram provados os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2020 a).

No entendimento da magistrada, as disposições contidas no manual do entregador da iFood, que previam a "inexistência de vínculo empregatício", não determinam a regularidade da relação jurídica estabelecida entre as partes, em face do princípio da verdade real e da primazia da realidade sobre a forma. A relatora demonstra a existência de fraude, conforme o artigo 9º da CLT, e reconheceu o vínculo de emprego no caso.

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário do reclamante, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade; no mérito, sem divergência, conferiu-lhe provimento para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, na função de motoboy, com data de admissão em 05.01.2019, determinando o retorno dos autos à origem para o julgamento dos demais pedidos formulados na inicial, como entender de direito (BRASIL, 2020 a).

A magistrada fundamenta:

“Reconhecimento do vínculo de emprego - A relatora destacou que a iFood tem por objeto social, entre outros, "a agência de restaurantes, bares, padarias e quaisquer outros estabelecimentos comerciais, por meio de plataformas digitais que poderão ser acessadas por sites na internet ou aplicativos para celulares desenvolvidos pela Companhia", e "a promoção de vendas e o planejamento de campanhas". No entanto, constatou que a atividade principal da empresa é o agenciamento e intermediação entre estabelecimentos parceiros e clientes finais, sendo imprescindível o trabalho dos entregadores, que executam, em última análise, o objeto social da iFood. Havia também o controle do labor prestado pelo entregador, que, inclusive, poderia sofrer punições no caso de reclamações dos clientes (restaurantes e consumidores finais). Pessoalidade - No "Passo a passo para cadastro no app do

Entregador", no site da iFood, destacou a magistrada, ficou evidente que os cadastros são realizados diretamente pelos entregadores e que a remuneração também é realizada pela iFood, em conta bancária disponibilizada pelo prestador de serviços, no momento do cadastramento. **Subordinação** - Com relação à subordinação, a julgadora chamou a atenção para a declaração do trabalhador, não confrontada por qualquer outra prova, no sentido de que ele poderia sofrer punição no caso de ficar fora de área e não realizar o login. Consta do manual do entregador, na cláusula oitava, a previsão de que “a iFood poderá reter pagamento ou descontar de remunerações futuras devidas ao entregador, montantes destinados ao ressarcimento de danos à empresa, aos clientes finais ou aos estabelecimentos parceiros. **Fiscalização e controle da atividade** - Também ficou constatada ingerência na forma de prestação de serviço, ao contrário do que alegou a iFood, de acordo com destaque da julgadora. “Como é de conhecimento público e notório, há um padrão de qualidade traçado pelas empresas de plataforma de entrega de mercadorias, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços. Inegável, portanto, a presença da subordinação, seja estrutural ou clássica - diante de magnitude do controle exercido de maneira absoluta e unilateral e da inegável e incontestada ingerência no modo da prestação de serviços, com inserção do trabalhador na dinâmica da organização, prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial”. **Onerosidade** – Na visão da magistrada, a onerosidade ocorria na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, determinava o preço da entrega contratada, sobre a qual cobrava uma taxa de serviços, conforme o manual. Era a iFood quem conduzia, de forma exclusiva, a política de pagamento do serviço prestado, no que se refere ao preço cobrado, às modalidades de pagamento e à oferta de promoções e descontos para usuários e de incentivos aos motociclistas, em condições previamente estipuladas. **Transferência ilícita de riscos do negócio** – Verificou-se e foi assinalado que a iFood transferia parte do controle sobre os serviços prestados pelos entregadores para os chamados operadores logísticos, sem, contudo, delegá-lo de forma integral e completa, o que se extrai do próprio manual do entregador e da política de privacidade, que, ressalvadas cláusulas especiais tais como condições de pagamento, aplicam-se aos entregadores diretamente cadastrados no aplicativo, bem como aos vinculados por meio de operadores logísticos. **Fraude trabalhista** - Em face do princípio da verdade real e da primazia da realidade sobre a forma, a julgadora destacou que, embora haja disposições da cláusula décima quarta do manual do entregador, intitulada "inexistência de vínculo empregatício", elas não provam a regularidade da relação jurídica estabelecida entre as partes. De acordo com a conclusão da magistrada, evidenciada a fraude, aplica-se o disposto no artigo 9º da CLT, devendo prevalecer o contrato que, efetivamente, regeu a relação jurídica entre as partes, ou seja, o contrato de emprego, (Grifei e sublinhei), (BRASIL, 2020 a).

De modo análogo, o desembargador-relator, Francisco Ferreira Jorge Neto, da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo no processo (nº 1000963-33.2019.5.02.0005), reconheceu o vínculo de emprego entre um trabalhador e a empresa Rappi, reformando decisão de 1º grau (sentença). O reclamante deu entrada em ação trabalhista em julho de 2019, após ter sido bloqueado permanentemente do aplicativo, solicitando verbas

rescisórias. Para magistrado há no caso demonstrado a figura da subordinação (BRASIL, 2020 b).

Segundo o Magistrado:

RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. **EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR.** Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. **Há personalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade,** porquanto a relação não se assenta na graciosidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. **Não-eventualidade,** há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). **Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT),** que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido, (grifei e sublinhei), (BRASIL, 2020 b).

Também de modo análogo, a juíza Látia Lacerda Menendez, da 08ª Vara do Trabalho de São Paulo, julgou parcialmente procedente a ação civil pública nº 001058-88.2018.5.02.0008 movida pelo Ministério Público do Trabalho, a magistrada reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa Loggi tecnologia LTDA. e os condutores profissionais que prestam serviços de transporte de mercadoria através de suas plataformas digitais (BRASIL, 2019 b).

A juíza aborda:

(...) **A habitualidade** se verifica quando há a expectativa da prestação de serviços. Após a reforma trabalhista, o conceito foi assaz minimizado, o que se espera de uma sociedade que deve ampliar os direitos sociais a todos os trabalhadores. Se antes o trabalho aleatório, ou convencionado por atividades certas, ou de curto período, não ensejavam a caracterização do vínculo empregatício, hoje podem caracterizar, à semelhança do contrato intermitente, trazido com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). (...) **no quesito personalidade,** não pode haver a possibilidade da substituição do prestador de serviços. O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, com relação a pessoa específica. A possibilidade de se fazer substituir é indício de que vínculo não há. (...) **para a existência de subordinação,** é necessário se aferir qual a extensão do poder diretivo do suposto empregador. O controle da produção, de tarefas, de horário, itinerário, local de prestação de serviços, *modus operandi* são fortes indícios da existência de vínculo. Mesmo a subordinação estrutural, sem o controle direto, é indicativa de contrato de emprego. Por outro lado, quanto mais tênue o controle, mais se revela a autonomia. Também o poder hierárquico se mostra um vetor para a aferição da subordinação, tal qual o poder disciplinar. O recebimento de ordens e de punições implica no reconhecimento da relação de emprego. (...) **em decorrência do reconhecimento da existência**

de relação de emprego, deverá a ré LOGGI efetuar o registro em sistema eletrônico de todos os condutores profissionais cadastrados em seu sistema que tiveram efetiva atividade nos últimos dois meses, desde 06.10.2019, bem como daqueles que voltarem a se ativar pela LOGGI ou nela se cadastrarem a partir da prolação desta sentença (06.12.2019). Defere-se o prazo de 3 meses para a regularização, ou seja, até 06.03.2020, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, (grifei e sublinhei), (BRASIL, 2019 b).

Por outro lado, no acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no processo 0100078-65.2017.5.01.0062 (RO), por exemplo, o tribunal considerou que o vínculo empregatício deveria ser formado com o restaurante que se valia dos serviços dos motofretista e que a empresa iFood deveria responder de modo subsidiário. No caso, entretanto, ficou demonstrado que o trabalhador prestava serviços apenas para um restaurante com a intermediação da iFood (BRASIL, 2018 b).

O acórdão demonstra:

TERCEIRIZAÇÃO. MOTOBOY. SERVIÇOS DE ENTREGA DE PRODUTOS COMPROVADOS ATRAVÉS DO SITE DA EMPRESA CONTRATANTE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA CONFIGURADA. Sendo incontroversa a prestação de serviços, responde o tomador de forma subsidiária, conforme previsto na Súmula 331 do C. TST, bastando a presunção de culpa in elegendo ou in vigilando (BRASIL, 2018 b).

Em outro caso, foi proferido acórdão pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no processo 0101531- 46.2017.5.01.0046 (RO). No caso, o tribunal afastou a responsabilidade subsidiária da empresa iFood porque, segundo o órgão, não havia possibilidade de quantificar a responsabilidade de cada estabelecimento, gerando risco de penalizar um tomador de serviços acerca de dívida de outro (BRASIL, 2018 a). Nessa situação, também foi declarado o vínculo de emprego diretamente com dois restaurantes, com os quais o trabalhador demonstrou haver prestação de serviços com os requisitos da relação empregatícia.

Segundo o acórdão:

TERCEIRIZAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUSÊNCIA DE EXCLUSIVIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A UM TOMADOR. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Verifica-se que a energia de trabalho do reclamante não era dirigida a apenas um tomador de serviço, pois a prestação de serviços ocorria de forma simultânea a mais de um tomador. Assim, não há que se falar na responsabilidade subsidiária do terceiro réu, ante a impossibilidade de se quantificar a responsabilidade de cada um e sob o risco de penalizar um tomador de serviço acerca de dívida de outro (BRASIL, 2018 a).

No acórdão proferido no processo 0010806-62.2017.5.03.0011, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, também ficou demonstrado que o trabalhador prestava serviços apenas para um estabelecimento comercial e, por isso, com este firmou-se o vínculo de emprego (BRASIL, 2019 c). Com base no acórdão:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC (BRASIL, 2019 c).

Em caso diverso ficou demonstrado, todavia, vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa iFood e responsabilidade subsidiária de determinado restaurante. Trata-se do acórdão proferido no processo 0100376-87.2017.5.01.0052, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, de relatoria de José Luis Campos Xavier. No caso, ficou demonstrado que o trabalhador seguia ordens diretas da empresa iFood por meio da utilização do aplicativo, caracterizando uma subordinação estrutural.

Observa o acórdão:

VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O reclamante executava serviços ligados diretamente ao objeto social da 1ª reclamada, de modo habitual e rotineiro, caracterizando-se, assim, a subordinação estrutural. Havia, também, a presença dos demais elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Portanto, deve-se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes (BRASIL, 2018 c).

O estabelecimento comercial que se utilizava do serviço do trabalhador não impunha sobre o obreiro qualquer subordinação, inclusive não determinando regularidade no trabalho. Por essa razão, nos autos restou constatada a relação empregatícia com a empresa iFood e a responsabilidade subsidiária do estabelecimento alimentício.

Diante do exposto, o que se observa é que a jurisprudência brasileira ainda não possui unanimidade acerca da formação do vínculo empregatício e da responsabilidade no que diz respeito aos entregadores por aplicativo.

Para Murilo Oliveira:

Direito do Trabalho segue desconectado das plataformas digitais, as quais estabelecem condições fáticas da atividade laboral dos usuários parceiros em

uma zona cinzenta. Nestes trabalhos via plataformas, a dimensão clássica da subordinação jurídica é de difícil visualização e caracterização. Isto porque os requisitos do contrato de trabalho são facilmente maquiados e afastados, mesmo quando se observa a presença de alguns de seus elementos, como a flagrante manifestação de uma nova forma de subordinação pelo algoritmo e também, na feição antiga da subordinação, o exercício do poder fiscalizatório e punitivo terceirizado ao usuário (OLIVEIRA, 2019, p. 249).

A subordinação também foi modificada com a passagem do tempo e a implementação da tecnologia no ambiente de trabalho. Hoje, ela é digital e não mais confere solução adequada, se vista sob a égide das antigas relações de emprego. Apesar disso, a ciência trabalhista possui, como demonstrado, estrutura principiológica e legislativa para proteção desses indivíduos. Assim, ainda que em meio à modernidade, o amparo celetista se impõe para que se mantenha a essência do contrato de emprego (DELGADO, 2019).

Outro caminho que pode ser trilhado, sempre no sentido de aumentar a solvabilidade dos créditos trabalhistas do empregado motofretista, é aplicar a teoria da subordinação estrutural. A partir dessa perspectiva, as normas que regem a definição da relação de emprego e seus pressupostos devem ser analisados em busca da finalidade concreta de tutela almejada pelo Direito do Trabalho. Dessa forma, conforme salienta (PORTO, 2009, p. 214), uma alternativa seria a ampliação do conceito de subordinação, sendo desnecessária a intervenção do legislador na matéria.

Para renovar o caráter expansionista do Direito do Trabalho com o objetivo de adaptar-se à realidade cambiante do aspecto socioeconômico em uma economia de mercado, torna-se necessária a:

(...) readequação do fenômeno da subordinação às novas dimensões objetiva e estrutural, que a transcende visão tradicional da direção da prestação pessoal do serviço do art. 2º da CLT, mesmo porque na interpretação da lei devemos levar em consideração o fim social a qual se destina como forma de resguardar a dignidade da pessoa humana (art. 5º da LINDB c/c art. 8º do CPC, via interpretativa alinhada com a fundamentalidade dos direitos elencados no rol do art. 7º da CF, que não excluem outros que assegurem melhores condições de trabalho, sem qualquer alteração no texto da lei (...)) (BRAGHINI, 2017, p. 103).

Nessas circunstâncias, observa-se que a verificação da relação de emprego é uma questão de ordem pública, partindo do pressuposto de que para sua configuração deve-se estar atento ao elemento, subordinação, entendido como “estado de sujeição” ou integração à estrutura empresarial alheia (subordinação estrutural).

A existência de relações de trabalho subordinadas que não se enquadram no tipo jurídico do labor empregatício e nem possuem a força competitiva dos autônomos clássicos que se

firmam no plano econômico-social, por suas próprias forças compreendem um trabalhador que não é tutelado pelo Direito do Trabalho, ainda que se mantivesse em condição de hipossuficiência. Para esses casos, propõe-se a extensão de direitos trabalhistas, ampliando o conceito de subordinação jurídica

Maurício Godinho Delgado demonstra de maneira clara o conceito de subordinação jurídica:

Conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra 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”. Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância (DELGADO, 2019, p. 329).

Diante do exposto, o caso aqui estudado pode perfeitamente ser um exemplo que exige um novo conceito de subordinação, considerando a nova forma de prestação de serviço, envolvendo vários sujeitos que formam uma unidade orgânica produtiva. Aplicando-se a subordinação estrutural e o princípio da primazia da realidade, estará diante de mudança no campo da responsabilidade dos agentes beneficiados pelo trabalho prestado (OLIVEIRA, 2020 b).

As formas de trabalho que surgem nesse ambiente digital podem atribuir uma flexibilidade ao trabalho, notadamente quanto aos horários. Entretanto, as relações socioeconômicas continuam como trabalho assalariado, bem caracterizadas por dois polos: empresas de grande valor global e alta capacidade tecnológica versus trabalhadores que apenas vendem a sua força de trabalho. No particular, os nomes dados as tais relações jurídicas não são sozinhos constitutivos da sua natureza, pois a realidade dos fatos prevalece sobre as denominações impostas pelo contratante empoderado, seguindo a tradição do princípio trabalhista da primazia da realidade (OLIVEIRA, 2020 b, p. 81).

Destarte, a modernidade modifica as relações trabalhistas, sem o efetivo compassado legislador, e com advento da reforma trabalhista de 2017, cria-se uma lógica de “desconstrução” da justiça social nas relações de trabalho, Artur e Cardoso aclaram o contexto:

No contexto brasileiro, há que se ter em mente que a reforma trabalhista retirou direitos, ampliou as contratações atípicas e atacou as instituições do trabalho.

Assim, dar a conhecer a realidade do trabalho nas plataformas digitais por demanda e defender sua regulação são estratégias para proteger o trabalhador nessas novas reconfigurações do trabalho e para alimentar as instituições e as relações de trabalho com lógicas de justiça social, diferentes da racionalidade do mercado (ARTUR; CARDOSO, 2019, p. 19).

Em contrapartida, o referencial da subordinação clássica, na visão do autor do presente trabalho, não mais possui condições de regular as complexidades que se formam enquanto avança o emprego da tecnologia nas relações de trabalho e de toda cadeia da revolução tecnológica. Nesse caso, em especial, cabe ao Legislador e o Judiciário observar essa mudança em prol da sociedade. E, conforme apresentado, o papel do Ministério Público do Trabalho é fundamental na construção de tal arte, uma vez que tem trazido elementos para a atualização do conceito, sem se afastar do ordenamento de proteção.

5- O MPT, AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A PANDEMIA

O constituinte de 1988 ao definir que o

Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da CF), (BRASIL, 1988).

Deste modo, tal posicionamento deixou claro que o Ministério Público assume agora o papel de órgão do Estado para defesa e proteção das liberdades públicas constitucionais, dos interesses indisponíveis, do acesso social ao Judiciário, sendo que sua missão institucional não poderá ser limitada pelo legislador infraconstitucional.

O MP possui outra importantíssima missão constitucional: defender os interesses sociais e individuais indisponíveis. Na verdade, o termo "interesses", neste caso, há de ser interpretado como sinônimo de "direitos", o que implica o dever de o Ministério Público agir, quer como órgão agente ou interveniente, em defesa dos direitos fundamentais.

A Constituição brasileira de 1988 consagra vários direitos sociais. Estes, o que lhe concerne, comportam diversas classificações, destacando-se a que emprega a interpretação gramatical da Constituição, que agrupa os direitos sociais em cinco classes: direitos relativos ao trabalhador; direitos à seguridade, compreendendo os direitos à saúde, à previdência e à assistência social; direitos à educação e à cultura; direitos relativos à família, à criança, ao adolescente, à pessoa com deficiência, ao índio e ao idoso; direitos ao meio ambiente, incluído o do trabalho.

Na esfera trabalhista, o Ministério Público do Trabalho é, hoje, portanto, o órgão especializado do Ministério Público da União que atua perante a Justiça do Trabalho com as incumbências sobreditas.

A proteção do meio ambiente laboral, o combate ao trabalho precarizado e luta por construção de direitos, sempre foi uma preocupação do Direito do Trabalho, que foi ganhando destaque com a atuação do MPT, principalmente com advento da pandemia de COVID-19.

O meio ambiente do trabalho permeia todo o Direito do Trabalho, sendo a matriz epicentral de todo o estuário normativo trabalhista, afinal, o direito mais importante é o direito à vida.

Raimundo Simão de Melo ensina que:

Caracteriza-se pelo local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, mas não se restringe a isto, uma vez que abrange também os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a forma como o trabalhador é tratado, além de envolver todos os tipos de trabalhadores, inclusive servidores públicos ou autônomos (MELO, 2010, p. 30-31).

A proteção do meio ambiente laboral deve ser sempre ampla, de modo a compreender não apenas a redução e/ou a eliminação de agentes insalubres, ou perigosos, mas também a implementação de qualquer medida que tenha o objetivo de garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores (LEITE, 2011).

O meio ambiente de trabalho adequado e seguro é direito fundamental do trabalhador, de natureza difusa, o qual foi adequadamente protegido por nosso ordenamento jurídico, no bojo do microssistema jurisdicional meta individual trabalhista (LEITE, 2011).

O Brasil ratificou diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativas à saúde e segurança do trabalho, abrangendo as mais variadas temáticas, entre as quais se destaca a Convenção 155 (ILO, 1981), que estabelece a obrigatoriedade de formulação e implementação de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, com o intuito de prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com o trabalho ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo, ao mínimo, enquanto for razoável possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

No que lhe concerne, a Convenção 81 trata da inspeção laboral, incumbindo-lhe, além de outras funções, a de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as normas

referentes à duração do trabalho e à segurança, higiene e bem-estar dos trabalhadores (ILO, 1947).

A Constituição da República de 1988 consagrou o meio ambiente adequado como direito fundamental de todos. Nesse sentido, assim dispõe seu art. 225:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988).

Foi adotada uma concepção ampla do meio ambiente, de forma a garantir proteção a todas as esferas que o integram, entre as quais se incluiu o meio ambiente de trabalho.

De modo a sepultar definitivamente os entendimentos que restringiam o conceito de meio ambiente aos recursos da natureza, o art. 200, inc. VIII, da Constituição assim prevê: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Constata-se, portanto, que o Constituinte confirmou o íntimo liame existente entre a proteção ao meio ambiente de trabalho e o direito à saúde. A manutenção de um meio ambiente laboral seguro e adequado é imprescindível à garantia da higidez da saúde e da integridade física dos trabalhadores. O objetivo final das normas referentes ao meio ambiente do trabalho é sempre a tutela do direito à vida, que pressupõe vida com qualidade e dignidade.

Outra não poderia ser a interpretação extraída desses dispositivos da Carta Magna, uma vez que esse diploma fixa como fundamentos da República Brasileira a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, inc. III e IV), além de prever que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa e tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados como princípios da defesa do meio à Indubitavelmente, está a valorização do trabalho humano intrinsecamente condicionada ao devido respeito às normas de saúde e segurança do trabalho, razão pela qual o trabalho seguro, hígido e saudável, mais do que um princípio, constitui-se uma obrigação de todo empregador (LEITE, 2011).

A saúde e a segurança são direitos que também foram assegurados no art. 6º da Constituição, dispositivo este que fixa o rol de direitos sociais.

Ainda, a Constituição Brasileira estabelece expressamente como direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a

“redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, inc. XXII), (BRASIL, 1988).

É bem de se ver, pois, que o Constituinte instituiu um novo marco da tutela do meio ambiente de trabalho, uma vez que enfatizou a importância da prevenção, com a redução dos riscos ambientais. O objetivo das normas referentes à saúde e segurança do trabalho deixa de ser eminentemente reparatório e passa a ser preventivo.

No que lhe concerne, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (destinou capítulo próprio à segurança e à medicina do trabalho (Capítulo V), no qual instituiu noções introdutórias de prevenção dos riscos ambientais.

Ainda, a CLT, nas disposições gerais, fixou normas de destacado relevo, acerca das responsabilidades dos órgãos de fiscalização, dos empregados e dos empregadores, na prevenção proteção do meio ambiente laboral, tendo atribuído aos últimos as obrigações de cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Observa-se, por fim, que, em seu art. 200, a CLT delegou competência normativa ao Ministério do Trabalho (atualmente, incluído no Ministério da Economia) para estabelecer disposições complementares às normas de saúde e segurança laboral nela abordadas, tendo em consideração as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

Diante do alto risco de exposição dos profissionais de saúde e os trabalhadores de aplicativo ao vírus, é de se concluir como absolutamente justificável a atuação do Ministério Público do Trabalho com vistas a compelir os empregadores da saúde a observar e adotar medidas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores da área da saúde e dos profissionais envolvidos no transporte, apoio e assistência aos potenciais casos (BRASIL, 2019 a).

O MPT diante do alto risco de exposição dos trabalhadores de aplicativo ao vírus ajuizou uma ação contra as empresas de aplicativo:

Em abril de 2020, o MPT ajuizou ação contra as empresas UberEats, iFood e Rappi pedindo na Justiça o cumprimento das medidas de prevenção ambiental e sanitária de contenção do alastramento da doença em relação aos trabalhadores em transporte de mercadorias e de transporte de passageiros por plataformas digitais. As ações estão tramitando no Tribunal do Trabalho da 2ª Região e as audiências de conciliação devem ocorrer em julho. Antes disso, em agosto de 2018, em uma tentativa de regulação trabalhista do setor, o MPT em São Paulo propôs uma ação civil contra a Loggi por burlar a relação de

emprego. Em fevereiro de 2019, o órgão entrou com ações contra o iFood e Rappi pelo mesmo motivo. As ações ainda tramitam na justiça (MPT, 2020).

A partir do reconhecimento desse dever de atuação do Ministério Público do Trabalho na proteção da saúde dos trabalhadores em face do coronavírus, foram elaboradas Notas Técnicas, com o objetivo de fortalecer e aprimorar a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho na defesa do ambiente de trabalho que promova a saúde e a segurança dos obreiros.

Por fim, a jurisprudência tem considerado que não há vínculo entre os trabalhadores e as empresas de aplicativos sob demanda. Em uma das decisões referentes a tais ações, no TRT de São Paulo⁷, foi afirmada a tese de que não há vínculo empregatício entre a plataforma e os entregadores, omitindo-se a garantir o direito de exigir da empresa meios e procedimentos adequados para enfrentar os riscos a que estão expostos, de saúde e financeiros.

A desembargadora, no acórdão, considerou que a iFood coloca o seu aplicativo à disposição de seus colaboradores, que podem ou não recorrer ao referido instrumento, de acordo com seus interesses. Os entregadores, para ela, são usuários da plataforma digital, nela se inscrevendo livremente.

Isso reflete um ânimo em afirmar a proposta das plataformas de que ali não há emprego, nem responsabilidades por parte das empresas e uma omissão em reconhecer os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores.

6- CONCLUSÃO

O combate ao trabalho precarizado e a luta por construção de direitos, sempre foi uma preocupação do Direito do Trabalho, que foi ganhando destaque com a atuação do MPT, principalmente com advento da pandemia de COVID-19.

O MPT elucida o modelo de plataformas digitais sob demanda. Tal instituição é de suma importância para combater e inibir as práticas fraudulentas que objetivam afastar ou mascarar a relação de emprego e desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em normas de proteção ao trabalhador. Neste sentido, o MPT visa promover a construção de uma regulação das relações de trabalho

⁷ Essa decisão suspendeu liminar proferida pela 82ª Vara do Trabalho de São Paulo em sede de ação civil pública ajuizada pelo MPT contra a Ifood, no processo nº ACP-1000396-28.2020.5.02.0082.

no modelo de plataformas digitais sob demanda, e ainda, proteger direitos e combater o trabalho precarizado.

Neste sentido, o desenvolvimento tecnológico proporcionado com a globalização produziu como uma de suas consequências a modificação estrutural das relações de trabalho. As novas formas de organização e gerenciamento permearam-se pelas tecnologias introduzidas no ambiente laboral, alterando a subordinação jurídica clássica, ditada por ordens diretas de controle. Além disso, originaram-se modalidades contratuais atípicas, marcadas pelo ideário de flexibilidade, que caracteriza o contexto da globalização, como é o caso da terceirização dos contratos a tempo parcial, da expansão do trabalho autônomo e da contratação por aplicativos de celular.

Nessa perspectiva, verificou-se, com o presente estudo, que a contratação de trabalhador motofretista pela empresa iFood se destaca como um exemplo desses novos paradigmas contratuais. Contudo, não significa isso, dizer que haverá o afastamento da incidência do Direito do Trabalho. Diversamente, cabe a esse ramo jurídico avançar no tema para também abranger essa forma moderna de trabalho, haja vista a sua matriz principiológica que tem por fundamento a proteção do trabalhador hipossuficiente com vistas ao equilíbrio das relações contratuais e à melhoria da condição social do obreiro.

Com a iFood, é possível sustentar o preenchimento dos requisitos configuradores do vínculo de emprego, como previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Nessa relação de trabalho, o serviço é realizado por pessoa física, existindo subordinação entre a iFood e o entregador. E isso se deve reconhecer, pois, são exigidas interações com o aplicativo, a submissão a procedimentos específicos e predeterminados pela dinâmica estabelecida pela empresa. Não há autonomia do trabalhador, que não pode escolher a forma de trabalho como lhe aprouver.

Ainda, há habitualidade na prestação de serviços, com escalas de entregas, inclusive sob pena de desvincular o trabalhador da plataforma. A pessoalidade existe enquanto o entregador não pode se fazer substituir por outro, repassando o seu aplicativo a trabalhador diverso: o cadastro é pessoal e intransferível. Indiscutível, de igual modo, a presença de onerosidade, já que há contraprestação pelo trabalho prestado e pagamento direto pela iFood. Quanto à alteridade, apesar de assumir parte dos custos, a mera transferência de gastos com instrumentos de trabalho não pode levar ao afastamento da relação de emprego.

Por fim, vislumbrou-se que, caracterizada a relação de emprego, a responsabilidade pelos direitos decorrentes, deve se direcionar à iFood. De todo modo, o discurso de modernização das relações laborais não deve servir para justificar a não incidência das normas

protetivas trabalhistas, ainda para as modalidades contratuais que, à primeira vista, não se encaixam nas regras tradicionais da relação de emprego. Cabe, efetivamente, a aplicação do Direito do Trabalho, centrado no objetivo de alinhar a ordem econômica com a valorização do trabalho humano, fundamentos da República Federativa do Brasil e na OIT.

As plataformas apresentam uma nova forma de organização do trabalho, mas não podem alterar a realidade dos atos e dos fatos. O motofretista não tem nenhuma autonomia, a empresa é empregadora, e o trabalhador é empregado, nada alterando o fato de o instrumento de intermediação ser digital.

Ademais, a tecnologia continua sendo propriedade da empresa, bem como a composição digital de rede de comandos, programação, algoritmos e o próprio aplicativo. Logo, os trabalhadores não são autônomos, o algoritmo que precifica, sanciona e controla o obreiro, a marca e o aplicativo, tudo pertence à iFood.

Um trabalhador que trabalha por 12 horas diárias, montado em uma bicicleta de aluguel, carregando uma mochila pesada nas costas, com fome e exposto ao um vírus mortal, a serviço de uma plataforma, para atender a contrato desta com um restaurante para a entrega de comida na casa de pessoas em troca de um pequeno salário, nunca será um empreendedor (CARELLI, 2020, p. 82). O grupo de pressão e o discurso de proprietários e investidores da plataforma cega os agentes públicos que deveriam ter um olhar mais atento à realidade que os rodeia.

7- REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem: O trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. São Paulo: Boitempo, 2014. 287 p.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em :https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 12 Janeiro 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 8 jun. 2020. Acesso em: 02 fevereiro 2021.

ANTUNES, Ricardo *et al.* **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

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

ANTUNES, Ricardo *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, v. 1, 2020.

ARAUJO, Jose Carlos Evangelista de. Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial. In: VIDOTTI, Tarcio José *et al.* **Direito Coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: Ltr, 2004. p. 33-64.

ARON, Renard. **Do entregador à Uber: qualquer um pode fazer lobby**. 16 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/lobby-digital/entregador-uber-lobby-16102020>. Acesso em: 18 fev. 2020.

ARTUR, A. C. M. C. E. K. Trabalho em plataformas digitais sob demanda: debates e experiências de regulação. **Anais XVI Encontro Nacional da abet associação brasileira de estudos do trabalho a reforma trabalhista no Brasil e no mundo**, Salvador, BA, p. 22, 06 outubro 2019.

BOMFIM, V. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

BOURDIEU, P. **A Miséria do mundo**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

BRAGHINI, M. **Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452, de 1943**. Brasil, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 12 jan. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 Janeiro 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0101531-46.2017.5.01.0046**, Desembargador: Alvaro Luiz Carvalho Moreira. Rio de Janeiro: 10 de dezembro de 2018 a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0100078-65.2017.5.01.0062**, Juíza Maria Helena Motta. Rio de Janeiro: 22 de maio de 2018 b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0100376-87.2017.5.01.0052**, Desembargador: José Luis Campos Xavier. Rio de Janeiro: 02 de maio de 2018 c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037. Ministério Público do Trabalho. IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.** Juíza Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo: 01 de fevereiro de 2019 a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública nº 001058-88.2018.5.02.0008. Ministério Público do Trabalho. LOGGI TECNOLOGIA LTDA. e L4B LOGISTICA LTDA.** Juíza Látia Lacerda Menendez. São Paulo: 6 de dezembro de 2019 b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010806-62.2017.5.03.0011**, Desembargador: Luiz Antônio de Paula Iennaco. Belo Horizonte: 17 de julho de 2019 c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010761-96.2019.5.03.0008**. Relator: Desembargadora: Maria Cecília Alves Pinto. Belo Horizonte: 12 de junho de 2020 a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000963-33.2019.5.02.0005**. Desembargador: Francisco Ferreira Jorge Neto. Belo Horizonte: 05 de março de 2020 b.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda *et al.* **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: Espum, 2020. p. 65-85.

CASTELLS, M. **Fim de Milênio, a era da informação economia, sociedade e cultura**. São Paulo: Paz e Terra, v. 3, 2012.

CASTELLS, M. **Sociedade em rede, a era da informação economia, sociedade e cultura**: Paz eTerra, 2013.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda *et al.* **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: Espum, 2020. p. 101-117.

DELEUZE, G. **Conversações, 1972-1990**. Tradução de Peter Pál. São Paulo: Editora 34, 1992.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DES.PA.TRO.NA.DOS.Entregadores organizados em uma alternativa de trabalho mais justa para nós, para fornecedores e para clientes.2020. Disponível em: <https://despatronados.wixsite.com/cooperativa>. Acesso em: 06 fev. 2021.

FACHIN, Patricia.**Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. Entrevista especial com Ludmila Abílio**. 05 de agosto de 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 12 jan. 2021.

FONSECA, Vanessa Patriota da. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CAVALCANTI, Rodrigo de Lacerda Carelli Tiago Muniz *et al.***Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: Espum, 2020. p. 357-373.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1987.

FRANCO, Angela Barbosa . A prestação de serviços de caronas pagas e suas implicações na vida do trabalhador vinculado à UBER. In: Jefferson Aparecido Dias *et al.***VII Encontro internacional do Conpedi/Braga - Portugal Direito do Trabalho e meio ambiente do trabalho II**. 1ed. Florianópolis/SC: Conpedi, 2017, v. 1, p. 193-209.

HARVEY, David. **David Harvey: Política anticapitalista em tempos de coronavírus**. 24 de março de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/03/24/david-harvey-politica-anticapitalista-em-tempos-de-coronavirus/>. Acesso em: 02 jan. 2021.

IBGE. **Número de desempregados chega a 14,1 milhões no trimestre até outubro**. 29 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29782-numero-de-desempregados-chega-a-14-1-milhoes-no-trimestre-ate-outubro>. Acesso em: 13 janeiro 2021.

I FOOD. <https://entregador.iFood.com.br/>. 2021. Acesso em: 12 janeiro 2021.

ILO. **C081 - Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio**, 1947. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 janeiro 2021.

ILO. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 janeiro 2021.

ILO. **Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office**. GENEVA: ILO. 2019.

ILO. **COVID-19 deixa um rastro de alto desemprego, inatividade e empregos precários na América Latina e no Caribe**. 17 de dezembro de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/caribbean/newsroom/WCMS_764678/lang--en/index.htm. Acesso em: 14 de Janeiro 2021.

ILO. **OIT: COVID-19 destrói o equivalente a 14 milhões de empregos e cria desafios para a busca de medidas para enfrentar a crise na América Latina e no Caribe**. 8 de Abril de 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_741227/lang--pt/index.htm. Acesso em: 02 Janeiro 2021.

IPEA. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua**, novembro de 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf. Acesso em: 14 janeiro 2021.

LEITE, C. H. B. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São: Saraiva Educação, 2018.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda *et al.* **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: Espum, 2020. p. 139-157.

MACHADO, Leandro. **Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita**. 22 junho 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>. Acesso em: 2 fev. 2021.

MELHADO, R. **Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral**. São Paulo: LTr, 2006.

MELO, R. S. D. **Direito ambiental do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

MPT. **Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego**. fevereiro de 2019. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/619-empresas-de-aplicativos-de-motofrete-sao-alvo-de-acao-civil-publica-ajuizada-do-ministerio-publico-do-trabalho-por-burlarem-relacao-de-emprego>. Acesso em: 14 janeiro 2021.

MPT. **Pesquisa revela condições precárias de entregadores em meio à pandemia**. 24 de junho de 2020. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/788-pesquisa-revela-condicoes-precarias-de-entregadores-em-meio-a-pandemia>. Acesso em: 13 janeiro 2021.

OIT. **Trabalhar para um Futuro Melhor**. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. p. 86.

OIT. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2020. 170 p.

OLIVEIRA, Joana. **Galo lança a revolução dos entregadores de aplicativo. Essenciais na pandemia, invisíveis na vida real Criador do Movimento dos Entregadores Antifascistas, paulistano de 31 anos vai às ruas para defender a democracia e cobrar dignidade aos trabalhadores**. 28 de Junho de 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-06-28/galo-lanca-a-revolucao-dos-entregadores-de-aplicativo-essenciais-na-pandemia-invisiveis-na-vida-real.html>. Acesso em: 08 fevereiro 2021.

MPT, Murilo Carvalho Sampaio. O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, p. 246-266, 2019, doi: <https://doi.org/10.21875/tjc.v4i1.24367>

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda *et al.* **Futuro**

do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESPMU, 2020 a, p. 157-171.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio *et al.* Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 4, n. 2, p. 63-84, 31 ago. 2020 b.

POCHMANN, Marcio. A inserção do Brasil na ordem econômica internacional. In: DUVOISIN, Lauro Allan Almeida *et al.* **Fronteiras do capital: contradições entre capital e trabalho no século XXI.** São Paulo: Expressão Popular, 2020. p. 47-64.

PORTO, L. V. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, B. D. S. **A globalização e as ciências sociais. Os processos de globalização.** São Paulo: Editora Cortez, 2005.

SANTOS, B. D. S. **A cruel pedagogia do vírus.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

SILVA, H. M. D. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: RT, 2017.

SIMÕES, M. **Primeira morte do Rio por coronavírus, doméstica não foi informada de risco de contágio pela “patroa”.** 19 de março de 2020. Disponível em: <https://apublica.org/2020/03/primeira-morte-do-rio-por-coronavirus-domestica-nao-foi-informada-de-risco-de-contagio-pela-patroa/>. Acesso em: 14 janeiro 2021.

SLEE, T. **Uberização. A nova onda do trabalho precarizado,** e-book: Elefante, v. 1, 2018.

STEFANO, V. **The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy".** 71 ed, Geneva: ILO, 2016.

VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade.** São Paulo: Expressão Popular, 2005.

WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação da informação sob os novos paradigmas organizacionais. In: Ricardo Antunes *et al.* **Infoproletários : degradação real do trabalho virtual** . São Paulo: Boitempo, 2009, p. 89-113.

ŽIŽEK, S. **Pandemia Covid-19 e a reinvenção do comunismo.** São Paulo: Boitempo, 2020.