



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

ALEX MOURA DO NASCIMENTO

**A EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR DOS APLICATIVOS DE
ENTREGA SOB DEMANDA: POR UMA COMPREENSÃO HISTÓRICO-MATERIAL**

SÃO CRISTÓVÃO – SE
2021

ALEX MOURA DO NASCIMENTO

**A EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR DOS APLICATIVOS DE
ENTREGA SOB DEMANDA: POR UMA COMPREENSÃO HISTÓRICO-MATERIAL**

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do título de bacharel em direito pela
Universidade Federal de Sergipe

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Luciana Aboim Machado

SÃO CRISTÓVÃO – SE

2021

ALEX MOURA DO NASCIMENTO

A EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR DOS APLICATIVOS DE ENTREGA SOB DEMANDA: POR UMA COMPREENSÃO HISTÓRICO-MATERIAL

Monografia apresentada como requisito parcial a obtenção do título de bacharel em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Universidade Federal de Sergipe, pela seguinte banca examinadora:

Prof.^a Dr.^a Luciana Aboim Machado
Orientadora – Departamento de Direito – UFS

Prof.^o Msc. Luiz Manoel Andrade Meneses

Prof.^o Bel. José Ricardo de Santana Filho

São Cristóvão, 17 de novembro de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Paulo Jenes (in memorian) e Genivalda Moura, pela contribuição a minha formação pessoal e formação de visão de mundo. A minha avó, Maria José, pela dedicação e zelo na minha formação moral e intelectual. A estimada professora Luciana Aboim, pela grande contribuição à minha carreira acadêmica, bem como pelo apoio e dedicação a mim dispensada. Ao professor Luiz Manoel, pela grande contribuição à minha formação acadêmica e pelo incentivo e apoio constantes, sendo exemplo de ser humano, amigo e profissional do direito. Por fim, agradeço à minha esposa Dislaine de Sá, por ser o meu firme alicerce, me dando todo o apoio e incentivo fundamentais para o seguimento desta jornada, no direito e na vida.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a atual situação dos entregadores da plataforma digital *Ifood* quanto à sua proteção jurídica, no marco normativo do direito do trabalho. Para esse fim, analisamos quatorze decisões proferidas no âmbito das varas do trabalho, espalhadas pelo território nacional. O resultado da pesquisa revelou que os magistrados que negam a existência do vínculo empregatício, o fazem por não compreender a realidade fática experimentada pelos entregadores quanto as atividades desempenhadas, atendo-se aos aspectos formais da relação em detrimento dos aspectos materiais. Noutro giro, os magistrados que compreendem a real natureza da atividade laboral presente nessa relação apresentam de forma inequívoca e historicamente situada a compreensão acerca da adequada observância as normas protetivas do trabalho, privilegiando os seus aspectos materiais.

Palavras-chave: plataformas digitais; Ifood; justiça do trabalho; modelos produtivos; realidade laboral.

ABSTRACTO

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la situación actual de los repartidores de la plataforma digital Ifood en cuanto a su protección legal, en el marco normativo del derecho laboral. Para ello, analizamos catorce decisiones dictadas en el ámbito de los tribunales laborales, repartidas por todo el territorio nacional. Los resultados de la investigación revelaron que los jueces que niegan la existencia de una relación laboral lo hacen porque no comprenden la realidad fáctica vivida por los repartidores con respecto a las actividades realizadas, cumpliendo con los aspectos formales de la relación en detrimento de los aspectos materiales. Por otro lado, los magistrados que comprenden la naturaleza real de la actividad laboral presente en esta relación presentan una comprensión clara y históricamente situada de la debida observancia de las normas protectoras del trabajo, privilegiando sus aspectos materiales.

Palabras clave: plataformas digitales; Ifood; justicia del trabajo; modelos productivos; realidad laboral.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

I	O TRABALHO: BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DAS RELAÇÕES LABORAIS EM DIFERENTES ESTÁGIOS DA SOCIABILIDADE.....	9
1.1	Escravismo: o trabalho e o homem enquanto propriedade.....	11
1.2	Feudalismo: o trabalho camponês subordinado e dependente.....	12
1.3	O trabalho livre/subordinado na sociedade capitalista.....	16
1.3.1	Primeira revolução industrial.....	20
1.3.2	Segunda revolução industrial.....	21
1.3.3	Terceira revolução industrial.....	23
1.3.4	Quarta revolução industrial.....	26
II	RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO NO BRASIL NO CONTEXTO DIGITAL.....	28
2.1	Configuração das relações de emprego no Brasil.....	29
2.1.1	Pessoalidade.....	29
2.1.2	Onerosidade.....	30
2.1.3	Não eventualidade.....	31
2.1.4	Subordinação.....	32
2.1.5	Alteridade.....	35
2.2	Plataformas digitais: definição e classificação.....	36
2.2.1	Classificação das plataformas digitais.....	38
2.3	Trabalho autônomo, trabalho intermitente, terceirização e trabalho plataformizado: algumas aproximações.....	40
2.3.1	Trabalho autônomo.....	40
2.3.2	Trabalho intermitente.....	41
2.3.3	Terceirização.....	43
III	RELAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES DE ENTREGAS SOB DEMANDA DA EMPRESA IFOOD: EMPREGADO OU AUTÔNOMO?.....	47
3.1	A empresa <i>Ifood</i> e o objeto da sua atividade.....	48
3.2	Como as varas do trabalho têm compreendido a relação jurídica entre a empresa <i>Ifood</i> e seus trabalhadores?.....	50
3.2.1	Do elemento fático jurídico subordinação.....	52
3.2.2	Do elemento fático jurídico não eventualidade.....	56
3.2.3	Do elemento fático jurídico onerosidade.....	58
3.2.4	Do elemento fático jurídico pessoalidade.....	60
3.2.5	Do elemento fático jurídico alteridade.....	60
3.3	A relação de trabalho envolvendo plataforma digital segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Brasil e conforme cortes superiores do trabalho no plano internacional.....	61
3.4	Proteção trabalhista dos entregadores do <i>Ifood</i> : por uma compreensão histórico-material do desenvolvimento das forças produtivas na aplicação do Direito do Trabalho.....	66
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa pretende analisar a aplicação do direito do trabalho nas relações laborais havidas entre a empresa-aplicativo *Ifood* e seus entregadores. Se justifica na medida em que o fenômeno da plataformização do trabalho tem se espalhado por diversas categorias de trabalhadores, com destaque para a prestação de serviços de transporte, na forma de trabalho autônomo e, conseqüentemente, desamparados pela norma protetiva do trabalho.

Em virtude disto, a proteção legalmente imposta aos empregados resta mitigada, considerando que o direito a jornada máxima de trabalho, salário mínimo, dentre outros direitos conquistados dentro do marco civilizatório não são observados. Conforme Abílio *et al* (2020, p. 7-8), 62% por cento dos entregadores vinculados a aplicativos de entrega no Brasil seguem jornada superior a 9 horas diárias e 78,1% laboram entre seis e sete dias na semana. Ainda conforme os autores, 34,4% desses trabalhadores auferem renda inferior a R\$1040,00 mensais.

Desse modo, levantamos a hipótese de que o discurso que atribui a condição de “empreendedor de si mesmo” tem sido absorvido e reproduzido de forma acrítica por parcela expressiva da população em geral e do poder judiciário, em específico, desaguando na inobservância de uma questão crucial ao direito do trabalho, qual seja, a efetiva compreensão da realidade material do entregador por aplicativo.

Para a constatação da hipótese aventada, utilizaremos a pesquisa bibliográfica que servirá como substrato para a compreensão e análise do objeto deste estudo, bem como a pesquisa documental, com base na análise qualitativa de sentenças proferidas no âmbito do primeiro grau dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), compreendendo que esta instância é aquela que está mais próxima da realidade material da relação havida entre as partes. Quanto ao procedimento, utilizaremos o método histórico-comparativo, na medida em que analisaremos as diferenças e semelhanças das relações de trabalho historicamente construídas, afim de estabelecer parâmetros para a compreensão da atual realidade do mundo do trabalho e sua complexidade.

No primeiro capítulo abordaremos o conceito de trabalho enquanto elemento fundante do ser social, prosseguindo com um esboço histórico das relações laborais nos diferentes estágios da sociabilidade humana. No segundo capítulo, discorreremos sobre a ideia de plataforma digital, trazendo os elementos necessários a configuração

do vínculo empregatício no Brasil, bem como algumas relações de trabalho que guardam semelhanças entre as relações tradicionais de emprego e o trabalho plataformizado. Por fim, no terceiro capítulo, analisaremos as sentenças de conhecimento selecionadas, com ênfase na base material da compreensão acerca das relações de trabalho havida entre as partes.

CAPÍTULO I

O TRABALHO: BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DAS RELAÇÕES LABORAIS EM DIFERENTES ESTÁGIOS DA SOCIABILIDADE

Para melhor compreender o modo de produção em vigência é essencial perfazer o caminho histórico que nos trouxe até a atualidade, considerando alguns conceitos fundamentais sem os quais uma análise do tema se tornaria inócua. Desse modo, se faz necessário delinear o conceito de trabalho, bem como conceitos correlatos para, a partir daí, analisar os sistemas produtivos historicamente desenvolvidos.

Desde os primórdios, os seres humanos mantêm uma relação de dependência com a natureza¹. E não poderia ser diferente, visto que é dela que o homem extrai o que necessita. Esse processo no qual uma sociedade, através dos seus membros, transforma a natureza com o intuito de satisfazer a suas necessidades materiais é a atividade que ora se denomina trabalho (NETTO; BRAZ, 2012, p. 42).

Essa atividade, outrossim, não pode ser compreendida de forma similar àquelas desenvolvidas pelos demais animais. Estes, a executam sob uma forma geralmente fixa, para atender necessidades praticamente invariáveis e em uma relação imediata, ou seja, atuam diretamente sobre a matéria natural (NETTO; BRAZ, 2012, p. 42). Nas palavras de Marx (2013, p. 255-256):

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. [...] Não se trata aqui, aqui, das primeiras formas instintivas, animais [tierartig], do trabalho. [...] Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera.

Assim, surge o primeiro grande traço distintivo entre homem² e animais: a ideação. Diferentemente dos animais que agem por instintos e impulsos imediatos em

¹Os autores conceituam natureza como sendo o “[...] conjunto dos seres que conhecemos no nosso universo, seres que precederam o surgimento dos primeiros grupos humanos e continuaram a existir e a se desenvolver depois desse surgimento. Ela se compõe de seres que podem ser agrupados em dois grandes níveis: aqueles que não dispõem da propriedade de se reproduzir (a natureza inorgânica) e aqueles que possuem essa propriedade, os seres vivos, vegetais e animais (a natureza orgânica) (NETTO; BRAZ, 2012, p. 47).

² Neste trabalho será utilizada a expressão “homem” como sinônimo de gênero humano.

relação a natureza, o homem projeta em sua consciência – capacidade teleológica – antes mesmo de ter o resultado final do seu produto.

O segundo traço distintivo é o uso de instrumentos para a execução do trabalho. Na medida em que os animais agem diretamente sobre a matéria prima, transformando-a para obter a satisfação das suas necessidades materiais, o ser humano utiliza instrumentos que intermediam essa relação. Conforme Netto e Braz (2012, p. 44):

À diferença das atividades naturais, o trabalho se especifica por uma relação mediada entre o seu sujeito (aqueles que o executam, homens em sociedade) e o seu objeto (as várias formas da natureza, orgânica e inorgânica). Seja um machado de pedra lascada ou uma perfuradora de poços de petróleo com comando eletrônico, entre sujeito e a matéria natural há sempre um meio de trabalho, um instrumento (ou conjunto de instrumentos) que torna mediada a relação entre ambos. E a natureza não cria instrumentos: estes são produtos, mais ou menos elaborados, do próprio sujeito que trabalha.

Essa interação entre homem e natureza não deve ser concebida de modo a excluir a sua influência no processo de formação do sujeito e do ser coletivo, haja vista que foi no marco do trabalho que os homens se organizaram em sociedade e se constituíram em um novo tipo de ser. Foi por meio do trabalho que, em um salto temporal, grupos de primatas se constituíram em sociedades humanas, distinguindo-se então os seres naturais dos seres sociais. Ainda segundo os autores supra citados:

[...] o trabalho não é apenas uma atividade específica de homens em sociedades, mas é, também e ainda, o processo histórico pelo qual surgiu o ser desses homens, o ser social. Em poucas palavras, estamos afirmando que foi através do trabalho que a humanidade se constituiu como tal (2012, p. 46).

Discorrendo sobre esse processo de transformação do ser natural em ser social, Lessa (2012, p. 32-33) sintetiza as conexões ontológicas do trabalho afirmando que:

1) a ação sobre a natureza e seu resultado são sempre projetados na consciência antes de serem construídos na prática; 2) esta capacidade de idealizar (isto é, construir na ideia) antes de objetivar (isto é, construir objetivamente) possibilita a escolha entre alternativas de cada situação e; 3) escolha feita, inicia-se a objetivação, que é sempre uma transformação da realidade; por isso toda objetivação produz uma nova situação, pois a realidade já não é mais a mesma (em alguma coisa ela já foi transformada).

Segue o autor:

Ao transformar a natureza, os homens também se transformam – pois, imediatamente, adquirem novos conhecimentos e habilidades. Esta nova situação (objetiva e subjetiva, bem entendido) faz com que surjam novas necessidades e novas possibilidades para atendê-las (o indivíduo possui conhecimento e novas habilidades que não possuía anteriormente e, além disso, possui, por exemplo, um machado para auxiliá-lo na construção da próxima ferramenta). Estas novas necessidades e novas possibilidades impulsionam o indivíduo em direção a novas prévias ideias e, em seguida, a novas objetivações. Estas, por sua vez, dão origem novas situações que farão surgir novas necessidades e possibilidades de objetivação, e assim por diante. (2012, p. 33)

Como vimos, o trabalho é a atividade fundante do ser social. Tal afirmação advém da compreensão de que mediante o trabalho o homem se afasta³ dos seres da natureza, alterando a sua forma de interação com a mesma. Nesse processo de ideiação e objetivação, o homem constrói novas possibilidades e necessidades, se (re)construindo nesse caminhar. E é nesse movimento dialético de construção, reconstrução e autoconstrução que o homem, no decorrer da sociedade, atua no sentido de desenvolver técnicas e ferramentas cada vez mais sofisticadas para mediar sua relação com a natureza, na busca da satisfação das suas necessidades materiais, sem perder sua posição enquanto ser social, membro de uma sociedade.

Diante disso, com o desenvolvimento das sociedades e a complexificação das suas relações, o trabalho passou a ser socialmente dividido, buscando torná-lo cada vez mais eficiente quanto aos resultados produzidos. A humanidade experimentou diferentes modos de produção no decorrer da história, partindo do primitivo, perpassando o escravista e o feudal, chegando ao atual modo de produção capitalista.

1.1 Escravismo: o trabalho e o homem enquanto propriedade

Na comunidade primitiva, o homem atuava sobre a natureza de modo a buscar a satisfação das suas necessidades e da sociedade a qual integrava. Nela, “quando se ia à guerra, matavam os prisioneiros (e, eventualmente, os devoravam), porque não havia como explorá-los” (NETTO; BRAZ, 2012, p. 77).

Quando o homem passou a produzir mais que o necessário para o atendimento das suas necessidades - o chamado excedente econômico -, percebeu-se que era compensador escravizá-lo. Inicia-se, assim, o modo de produção escravista, no qual um grupo minoritário – proprietários de terras e escravos – estabelece relação de

³ Reconhecemos que o homem se afasta dos demais seres naturais na medida em que a sua forma de atuação sobre a natureza se distancia daquela relação biologicamente determinada, como dito anteriormente.

dominação por meio da força e da violência sobre uma grande massa de homens, a fim de extrair-lhes um “sobreproduto”. A produção de excedente inaugura um período de desenvolvimento do comércio, com o surgimento do dinheiro e do grupo dos mercadores (NETTO; BRAZ, 2012, p. 78).

Ainda nesse estágio da humanidade, o escravo constituiu a base da força produtiva, haja vista que na Grécia e Roma antigas, constituía 80% da população (PORTO, 2008, p. 23). Com o crescimento e a complexificação da sociedade romana, cada vez mais se fez necessária a utilização de mão de obra escrava para dar sustento ao império construído. Desse modo, com o tempo, os grandes proprietários de escravos e terras passaram a demandar uma maior quantidade de trabalhadores, oportunidade na qual os pequenos proprietários passaram a alugar seus escravos. Pouco depois, os próprios homens livres estavam se submetendo às mesmas condições. Essa era considerada uma relação de coisas. Conforme Porto (2008, p. 23):

As condições desse contrato, do mesmo modo que as do escravo, eram regidas pela locação de coisas, cuja denominação genérica era “*locatio conductio*”. Esta surgiu, no mundo romano, por volta dos séculos VII e VI a.C. Havia três espécies de “*locatio conductio*”: a “*locatio rei*” (em que uma parte concedia à outra o uso e gozo de uma coisa em troca de uma retribuição); a “*locatio operis faciendi*” (essa figura, pela qual uma pessoa se obrigava a executar uma determinada obra e entregá-la à outra, mediante um preço e assumindo os riscos, corresponde à atual empreitada); “*locatio operarum*” (na qual uma parte, em troca de uma remuneração fixada tendo em vista o tempo gasto na execução, prestava serviços à outra, a qual assumia os riscos daí advindos).

Em síntese, a objetificação do homem a partir do momento em que passou a gerar excedente econômico, transformando-o em escravo, retirou-lhe a condição humana em prol do desenvolvimento das forças produtivas da época. Dessa forma, as normas que regulavam a relação entre senhores e trabalhadores eram aquelas destinadas às relações das coisas.

Com a queda do império Romano no século V d.C., o modo de produção escravista teve seu fim, inaugurando um novo modo de produção que perdurou pelos próximos mil anos, o feudalismo, regime este que será abordado no tópico seguinte.

1.2 Feudalismo: o trabalho camponês subordinado e dependente

Com o declínio do modo de produção escravista surge um novo modo de produção, o feudalismo. Nesse novo regime, os grandes proprietários de terras

detinham o poder de domínio e controle sobre os camponeses que, vinculados às terras dos senhores feudais, eram obrigados a nelas trabalharem, sendo o único meio para minimamente satisfazerem suas necessidades. Trabalhando nas terras aráveis, uma parte da produção era destinada ao proprietário da terra, a quem devia obrigações, outra parte era destinada a igreja na forma de dízimo e a outra parte era destinada a satisfação das necessidades básicas do servo e sua família (NETTO; BRAZ, 2012, p. 80-81).

A condição de servo, embora diferente da condição de escravo⁴, apresenta algumas particularidades. Num primeiro plano, a vinculação do servo se dá com a terra e não com o senhor feudal de modo direto. No caso de o senhor feudal transferir a propriedade do feudo, o servo a ele vinculado mantinha-se no mesmo lugar como se a ele pertencesse (PORTO, 2008, p.25). Conforme Netto e Braz (2012, p. 81) “[...] a relação entre servo e senhor feudal implicava formalmente uma série de compromissos mútuos – a prestação de serviços pelos servos, a proteção da vida do servo pelo senhor”, distintamente do que ocorreu no escravismo tendo em vista que a relação era exclusivamente patrimonial. Para Cosentino (2018, p. 41):

A ordem produtiva feudal se baseava em relações de posse, tanto no que se refere da propriedade cedida ao vassalo, quanto ao excedente da produção que deveria ser entregue ao seu suserano. O trabalho, como condição de existência à vida humana, permeava a relação entre sujeitos, mas não era objeto de negócio, nem poderia ser, já que não havia o conceito de trabalho abstrato.

Nessa exposição, se faz necessário o esclarecimento de dois aspectos. O primeiro deles se refere à relação de posse. Nos termos atuais, o que ocorria de fato era a cessão da posse, tendo em vista que o senhor feudal permanecia com a propriedade do feudo. O segundo aspecto se refere à relação de trabalho havida entre as partes. Essa relação inexistia, ocorrendo apenas que a entrega do excedente produtivo fazia parte das obrigações contraídas com o senhor feudal, em troca da sua proteção e do direito de trabalhar em suas terras.

Contudo, esse momento histórico origina uma figura jurídica que fundamentará as relações de trabalho nos séculos seguintes: a relação de dependência livremente consentida. Para Supiot (2008):

⁴ Nessa condição o proprietário poderia dispor do seu escravo do modo que julgasse conveniente, inclusive podendo vendê-lo.

Dentro del régimen feudal, todo hombre libre se encuentra dentro de una red de dependencia, en la cual debe protección a aquellos que deben servirlo fielmente. La relación entre los hombres y las cosas (por ejemplo, la detención de un feudo) es la expresión de un vínculo entre las personas, en el que cada uno recibe de otro los derechos que posee sobre una cosa y, al mismo tiempo, tiene la obligación de tantos otros deberes correspondientes (apud CONSENTINO, 2018, p. 41).

Com esse ambiente bem definido, no qual os servos geravam excedente agrícola expropriado pelo senhor do feudo e concomitantemente produzia os bens artesanais para troca, originaram-se as corporações (organização dos artesãos) e as ligas (organização dos comerciantes) (NETTO; BRAZ, 2012, p. 81-82).

Nesse contexto, com o estabelecimento de rotas comerciais, o comércio se desenvolve implicando alterações profundas no modo de produção vigente. Num primeiro plano, observa-se o estímulo da nobreza para a aquisição de mercadorias, principalmente vindas do Oriente, tendo em vista que estas não poderiam ser adquiridos de outra forma senão pela troca por dinheiro. Num segundo plano, essas relações comerciais estimularam o desenvolvimento das cidades, tendo em vista que as mesmas eram os lugares onde essas relações se davam (NETTO; BRAZ, 2012, p. 82)

[...] um grupo social começa a ganhar importância crescente: o dos comerciantes/mercadores, representantes do capital mercantil [...], movidos por um único objetivo, o lucro. É com eles que uma nova forma de riqueza, diferente daquela própria à ordem feudal - nesta, a forma privilegiada de riqueza era a imobiliária, expressa pela propriedade da terra -, vai ganhar relevância: a riqueza mobiliária, traduzida pela acumulação de dinheiro (Idem, p 82).

Com o fortalecimento das novas relações comerciais, vivencia-se o surgimento de uma nova classe social: a classe burguesa. É nessa conjuntura que o modo de produção feudal passa a ser substituído por um novo modo de produção, voltado para a acumulação de riqueza monetária, sempre com vistas à obtenção do lucro. Comerciantes e artesãos organizaram associações e, com a ascensão dessa nova categoria, novas cidades foram construídas como núcleos para atividades comerciais.

Paulatinamente, as contradições internas do regime contribuíram para a sua queda. O esgotamento das terras e ausência de recurso para recuperá-las, a redução da mineração de prata para a produção de moeda, a peste negra (que dizimou cerca de um quarto da população europeia) e crescimento das lutas internas entre servos e senhores, delinearam a erosão do feudalismo.

Nessa quadra histórica as transações comerciais já permeiam as relações que até então eram tipicamente feudais, tanto quanto entre os senhores e os servos quanto os senhores entre si. Nas palavras de Netto e Braz (2012, p. 83):

Do ponto de vista econômico, mediações de natureza mercantil penetraram as relações básicas da economia feudal entre os próprios senhores (a terra começou a ser objeto de transação mercantil) e entre senhores e servos (as prestações em trabalho e espécie começaram a ser substituídas por pagamentos em dinheiro).

Com a queda do antigo regime:

[...] abre-se o século XIX com o Estado criado pela burguesia triunfante, o Estado burguês. Colocando a seu serviço aqueles “órgãos onipotentes” de que falava Marx (o exército, a polícia, a burocracia), a nova classe dominante articulou a superestrutura necessária para o desenvolvimento das novas forças produtivas de que o seu ascenso era o inequívoco indicador: criam-se as melhores condições para a concretização histórica do modo de produção que tem como uma de suas classes fundamentais a burguesia - trata-se do modo de produção capitalista, gestado no ventre do feudalismo e no interior do qual a produção generalizada de mercadorias ocupa o centro da vida econômica (NETTO e BRAZ, 2012, p. 87-88).

Como visto, o mercantilismo aos poucos passou a exercer grande influência no modo de produção feudal, alterando drasticamente as relações de trabalho no período, inclusive evidenciando o trabalho abstrato⁵ através do estabelecimento do seu equivalente monetário. Agora, as contraprestações devidas em virtude do trabalho dadas aos servos pelos senhores já poderiam ser feitas em dinheiro, o que mais tarde se tornaria a prática comum do novo modo de produção que surgiria, o modo de produção capitalista.

Nesse modo de produção, todas as coisas podem ser mercantilizadas, inclusive a força de trabalho, convertendo-a em mercadoria. Essa mercantilização se universaliza nas sociedades capitalistas, alcançando desde objetos materiais a cuidados humanos (idem, p. 98). Trata-se de uma lógica de funcionamento que tem como fundamento o modo de produção capitalista. A tendência mercantilizadora das relações sociais alcança todo o seu período de vigência, modificando-se apenas a intensidade de exploração da força de trabalho de acordo com as suas fases. Assim,

⁵ Conforme Netto e Braz (2012, p. 118), o trabalho abstrato é o denominador comum entre mercadorias, estabelecido por meio da comparação entre elas. Eliminando-se as particularidades das formas de trabalho, chegamos ao referido denominador, a quantidade de energia física e psíquica dispendida na sua produção.

no tópico seguinte serão abordados elementos necessários para compreender as relações de produção no modo de produção abordado acima.

1.3 O trabalho livre/subordinado na sociedade capitalista

No final do regime feudal, já havia a prática de pagamento em dinheiro pelo trabalho realizado pelos servos. Sabendo que naquele período o servo era vinculado à terra e não mais ao proprietário (como eram os escravos), havia uma ideia falsa de liberdade, pois efetivamente o servo não era livre para deixar as terras do senhor feudal que o protegia.

Com a queda do regime e a ascensão do modo de produção capitalista, essa ideia de trabalho livre subordinado irá tornar-se ainda mais forte. Devido à crise experimentada pela produção camponesa, como dito anteriormente, ocorreu uma intensa migração dos camponeses para os centros urbanos. Agora, o camponês coloca à disposição das indústrias a única coisa que detém: sua capacidade laboral.

Nesse momento, o trabalho livre subordinado se afirma, considerando-se que não havia mais a compulsoriedade experimentada pelos escravos em relação aos seus proprietários, tampouco as obrigações dos servos em relação aos senhores feudais. Nessa linha, Marx (2013, p. 786) afirma que os:

[...] Trabalhadores [passaram a ser] livres no duplo sentido de que nem integram diretamente os meios de produção, como escravos, servos etc., nem lhes pertencem os meios de produção, como no caso, por exemplo, do camponês que trabalha por sua própria conta etc., mas estão, antes, livres e desvinculados desses meios de produção. Com essa polarização do mercado estão dadas as condições fundamentais da produção capitalista.

Com a manufatura em franca expansão, as terras que antes eram destinadas à agricultura passaram a ser destinadas a pastagens, razão pela qual houve a expropriação massiva dos camponeses que viviam e laboravam nelas. Assim, uma das condições para a consolidação do modo de produção está implementada, a saber, a disponibilidade massiva de mão de obra para o labor na manufatura. Essa formação do exército industrial de reserva possui uma função essencial ao modo de produção capitalista na medida em que, além de pressionar os salários para baixo,

Oferece ao capital um volume de força de trabalho que pode ser mobilizada a qualquer momento, recrutando para um ramo de produção que experimenta uma conjuntura favorável e até mesmo deslocado geograficamente, em processos migratórios, inclusive para atender a demandas de empreendimentos capitalistas temporários. Assim, se esse exército industrial

de reserva inicialmente resulta da acumulação capitalista, torna-se em seguida indispensável ao prosseguimento dela; por isso mesmo, constitui um componente ineliminável da dinâmica capitalista (NETTO; BRAZ, 2012, p. 147-148)

Contudo, a absorção dessa mão de obra apresenta particularidades. Evidentemente, muitos dos que tiveram suas terras expropriadas não se adaptaram à nova realidade laboral, razão pela qual se tornaram mendigos ou vagabundos. Diante dessas condições, os capitalistas atuando em conjunto com o Estado, promulgaram leis para coibir essa conduta, forçando-os ao trabalho⁶. Conforme Marx (2013, p. 806-808):

Na Inglaterra, essa legislação teve início no reinado de Henrique VII. Henrique VIII, 1530: mendigos velhos e incapacitados para o trabalho recebem uma licença para mendigar. Em contrapartida, açoitamento e encarceramento para os vagabundos mais vigorosos. Estes devem ser amarrados a um carro e açoitados até sangrarem; em seguida, devem prestar juramento de retornarem à sua terra natal ou ao lugar onde tenham residido durante os últimos três anos e de “se porem a trabalhar” (to put himself to labour). [...] Os vagabundos incorrigíveis e perigosos devem ser marcados a ferro no ombro esquerdo com a letra R4 e condenados a trabalho forçado, e se forem apanhados de novo mendigando devem ser executados sem perdão.

Num primeiro momento, esclareça-se, não havia o trabalho efetivamente subordinado ao capital, em virtude de ainda existir o controle do processo produtivo por parte do trabalhador. Apenas com o surgimento das primeiras indústrias é que se observa a tomada do controle do processo produtivo por parte do capitalista. Nas palavras de Sá (2017, p. 22), “[...] com o advento da grande indústria e da crescente

⁶ Este fato constitui uma universalidade no processo de emergência do capitalismo. Para não nos alongarmos, pense-se no exemplo da emergência do capitalismo agrário em Sergipe, no contexto da crise do mercado da cana-de-açúcar nas últimas décadas do século XIX. Essa situação será agravada ainda pela abolição do tráfico negreiro e pelo crescimento econômico da região Sudeste, principalmente São Paulo, que ‘suga’ a mão de obra das Províncias nordestinas, o que piorará ainda com um surto de cólera que, em 1855 dizimou parte considerável dos escravos sergipanos, e também pelas secas constantes. Nesse contexto, a elite agrária sergipana dava sinais de desespero, tentando encontrar uma solução para o problema da mão de obra. Assim, começou a pensar em planos de colonização, mas tais planos nunca passaram de desejo, tendo em vista a falta de recursos do governo Provincial. Restava, portanto, apelar para o homem livre local. Mas, tendo em vista que este tinha um modo peculiar de vida, de subsistência, vendendo no mercado apenas o excedente, e, quando as suas roças davam para satisfazer às necessidades da família, eles não se assalariavam, o que lhes valia, da parte da elite, o nome de ‘preguiçoso’, ‘indolente’, ‘repugnante’, etc. Pregando pela moralidade e pela dignidade do trabalho, a elite sergipana condenava a “preguiça” dos trabalhadores rurais sergipanos, buscando medidas repressoras para forçá-la ao trabalho assalariado. Assim, o chefe de polícia provincial enviou uma circular para todos os delegados, ordenando a estes procurarem na área sob sua competência os “vadios” e fazê-los assinar um termo de bem viver, através do qual se comprometeriam a, no prazo de 30 dias, comprovar junto à polícia que estava ocupado em um trabalho útil. Além disso, houve também a proibição da caça e da pesca na propriedade alheia, fechando um meio de ajudar na subsistência. Ver a respeito SANTOS, 2011, p.209.

automação dos instrumentos técnicos se alteram as bases da produção; cabe ao trabalhador apenas, em alguns casos, o manuseio das máquinas”. Na mesma linha, o “[...] processo inteiro, dividido e realizado no interior da manufatura numa dada sequência, é aqui realizado por uma máquina de trabalho que opera mediante a combinação de diferentes ferramentas.” (MARX, 2013, p. 452).

Para o sucesso do novo modo de produção, esse trabalhador precisaria ser livre (ao menos no plano da aparência)⁷. Nos regimes escravista e feudal, o escravo e o servo tinham consciência da sua falta de liberdade, buscando-a, oferecendo sua resistência frente a exploração a qual era submetido. No capitalismo, o fato de o homem estar desvinculado de um proprietário ou de um senhor transmite a falsa sensação de liberdade. Na medida em que este sujeito não dispõe de quaisquer meios de subsistência (haja vista a falta de terras para cultivo, em virtude da expropriação experimentada nos termos acima expostos), resta-lhes apenas a sua força para o trabalho. Nas palavras de Porto (2008, p. 29):

Com efeito, enquanto o escravo e o servo tinham consciência de que não eram livres e, assim, lutavam pela liberdade, o empregado é convencido de que é livre – quando de fato não é, pois que, despossuído dos meios de produção, não tem outra escolha – para não lutar pela sua liberdade real.

Essa lógica permeou e permeia o modo de produção capitalista, em especial a partir da Primeira Revolução Industrial. No período de transição do feudalismo para o capitalismo, em decorrência dos interesses comerciais com o Oriente, observa-se a transição paulatina do modo de produção. O comércio passa a ocupar posição de destaque na economia, direcionando as práticas produtivas para o suprimento das suas demandas e reconfigura as relações de controle produtivo na época. Conforme Hobsbawn (1977, p. 35-36):

[...] embora a mineração e a fabricação estivessem se expandindo rapidamente em todas as partes da Europa, o mercador (e na Europa Oriental

⁷ Verifica-se que através do trabalho o homem transforma a natureza e a si próprio, adquirindo novas habilidades e conhecimento para suprir as necessidades do momento. O trabalho, portanto, permite criar alternativas e, conseqüentemente, possibilidades de escolhas dentre essas. Assim, é possível afirmar que ao escolher uma determinada possibilidade diante de alternativas concretas, o gênero humano detém de liberdade. Para Barroco (2010, p. 26), “As alternativas abrem espaço para escolha: gênese da liberdade. Pois a liberdade, para Marx, não consiste na consciência da liberdade ou das escolhas, mas na existência de alternativas e na possibilidade concreta de escolha entre elas”. Entretanto, ao se constituírem enquanto trabalhadores livres, dispendo apenas de sua força de trabalho para vender, a classe trabalhadora vê-se diante de situações nas quais inexistem possibilidades de escolhas, uma vez que sua subsistência dependente exclusivamente da venda de sua força de trabalho, transparecendo o discurso falacioso da presença de liberdade nessa sociabilidade.

também muitas vezes o senhor feudal) é que continuava a deter o seu controle.

Isso ocorria porque a principal forma de expandir a produção industrial era o chamado sistema doméstico ou do bota-fora, no qual o mercador comprava os produtos dos artesãos ou da mão-de-obra não agrícola do campesinato, exercida em biscate, para vendê-los num mercado mais amplo. O simples crescimento deste comércio inevitavelmente criou condições rudimentares para um precoce capitalismo industrial. O artesão que vendia suas mercadorias poder-se-ia transformar em pouco mais que um trabalhador pago por artigo produzido (especialmente quando o mercador lhe fornecia a matéria-prima, e talvez lhe arrendasse equipamento produtivo). O camponês que também tecesse poderia vir a ser o tecelão que também tinha um pequeno lote de terra. A especialização dos processos e funções poderia dividir o velho ofício ou criar um complexo de trabalhadores semiqualeificados entre os camponeses. O velho mestre-artesão, ou algum grupo especial de ofícios ou mesmo de intermediários locais poder-se-iam transformar em algo parecido com empregadores ou subcontratadores. Mas o controlador-chefe destas formas descentralizadas de produção, aquele que ligava a mão-de-obra de vilarejos perdidos ou de ruelas afastadas com o mercado mundial, era um tipo especial de mercador. E os “industriais” que estavam aparecendo ou a ponto de aparecer das fileiras dos próprios produtores eram, em comparação a ele, ínfimos operadores, quando não dependentes dele. [...] o industrial da época (a palavra não havia sido inventada ainda) era nesta época um pobre gerente e não um capitão de indústria.

Como visto, nesse período de transição o mercador assumiu um papel de destaque no processo produtivo ao passo que servia como elo de ligação entre os produtores e o mercado consumidor, lançando as bases do novo modo de produção que se inaugura adiante.

Nesse contexto, em virtude da demanda por novos produtos, a realidade laboral foi alterada, sendo determinante para a formação dos burgos e para a migração dos trabalhadores do campo para esses centros, causando a inversão do eixo populacional. Mas não somente os trabalhadores, como também os senhores dos feudos. Conforme Proscurcin (2007, p. 30-31):

O feudo foi útil para a fase agrícola, mas o comércio a partir do século XIV requiritava novos produtos. Por novos produtos tínhamos tecidos, armas e meios de transporte. Estes produtos necessitavam de trabalho mais especializado. Não eram construídos por servos camponeses, recém saídos do arado e da enxada, salvo após muito treinamento. Ao lado dos castelos e mosteiros, surgiram os burgos, que aos poucos se transformaram em cidades. Artesãos em oficinas laboravam nesses burgos, fato que gerou uma grande corrida de servos para esses centros. O campo estava empobrecido e decadente e o antigo senhor partia para o comércio que, passou a ser muito mais rentável.

São nessas condições que o comércio se desenvolve, ampliando significativamente a demanda por novos produtos e serviços, sendo fator

determinante para o aperfeiçoamento das técnicas produtivas, contexto do período conhecido como primeira revolução industrial.

1.3.1 Primeira Revolução industrial

Embora tenha representado um passo na linha evolutiva no modo de produção, essa fase do capitalismo comercial, também conhecida como fase pré-capitalista, a produção manufatureira em vigor não experimentou grande desenvolvimento ainda que tenha se constituído como a principal forma do capitalismo britânico. Conforme Beaud (1987, p. 105), “[...] a manufatura, reunindo num local muitos trabalhadores que produzem de acordo com os métodos tradicionais, nunca conheceu na Inglaterra grandes desenvolvimentos e, em todo caso, nunca foi dominante.”. É somente a partir do sistema de fábricas desenvolvido ao longo do século XVIII, principalmente na Inglaterra, que o modo de produção dá um salto, aumentando sua capacidade produtiva exponencialmente. A título de demonstração, Beaud (1987, p. 106-107) sintetiza esse processo de desenvolvimento das ferramentas e técnicas produtivas nesse período:

[...] Em 1733, o tecelão John Kay inventa a "lançadeira volante", que permite produzir mais, e peças mais largas; sua casa é destruída pelos artesãos e operários coléricos, mas o emprego da lançadeira volante é geral vinte e cinco anos mais tarde. [...] em 1764, James Hargreaves, tecelão, aperfeiçoa a spinning jenny, roca aperfeiçoada de mão que permite fiar vários fios ao mesmo tempo; em 1767, o operário cardador Thomas Hights, e em 1768-1770, o penteador Arkwright, utilizam com o waterframe a energia da água corrente para acionar as rocas. A spinning jenny se difunde entre os trabalhadores a domicílio, apesar dos movimentos coléricos e das destruições de máquinas dos artesãos privados de emprego (por exemplo, em 1777-1779). Combinando essas duas invenções, Compton, fiador e tecelão, aperfeiçoa em 1779 a mule jenny: as fiações vão se instalar nas correntes de água. Paralelamente, Watt, sábio que não desdenha a técnica, realiza, nos anos 60, a máquina a vapor de simples efeito; tais motores são utilizados na indústria por volta de 1775. [...] Em 1783, Watt realiza a máquina a vapor de duplo efeito e, em 1785, é construída em Nottingham a primeira fiação usando máquinas a vapor. [...] em 1785, o pastor Cartwright realiza um tear mecânico, cujo aperfeiçoamento será progressivo e cujo emprego se generalizará no fim do século.

Na síntese exposta, observa-se o intenso desenvolvimento das técnicas e instrumentos de trabalho, revolucionando o processo produtivo até então vigente e transicionando o sistema de manufatura para maquinofatura, em especial por ocasião da novel motor a vapor. Nesse momento, observa-se a necessidade de se concentrar os meios necessários para a produção de bens, em virtude da necessidade de uma

maior estrutura pra comportar essa maquinaria, bem como a redução dos custos com transportes. Assim, é inaugurado o sistema fabril de produção.

Como dito em linhas anteriores, esse processo de desenvolvimento das forças produtivas ocasionou mudanças drásticas nas relações de trabalho à sua época. Expropriado dos meios de produção, o trabalhador se encontra na situação de vender aquilo que ganhou ao se tornar livre (seja da relação escravo/proprietário, seja da relação servo/senhor), a propriedade sobre sua força de trabalho. Assim, “como contratante ou proprietário de si mesmo, o trabalhador passa a receber um salário que, individualmente, varia acima ou abaixo da média (e não é mais fixo como o custo do escravo) de acordo com a quantidade de força-de-trabalho que forneça” (SIMÕES, 1979, p. 148).

Outro ponto de fundamental relevo quanto às mudanças nas relações laborais nessa quadra histórica se refere ao gerenciamento do fazer propriamente dito. No modo de produção feudal até a fase pré-capitalista, o trabalhador detinha o conhecimento do processo produtivo, sendo que os mecanismos de controle do capitalista incidiam sobre o produto final, em termos de quantidade ou qualidade. Nesse novo modelo, o capitalista gerencia o fazer desses sujeitos, delineando um novo tipo de relação entre trabalhador e capitalista. Desse modo:

O trabalhador expropriado emerge no mercado como sujeito jurídico. Seus atos de produção configuram a metamorfose da força-de-trabalho em trabalho como mera substituição dela por salário – serviços e salários como elementos concretos do contrato de trabalho. Na subsunção real do trabalho ao capital, o patrão passa a empregador no sentido técnico do termo: além de certa quantidade e qualidade de mercadorias, passa a exigir do mestre o máximo e o melhor da força de trabalho, ou seja, um modo específico de os trabalhadores fornecerem sua mercadoria (SIMOES, 1979, p. 149).

Essa forma específica de gestão da força de trabalho pelo capitalista é observada nas demais fases do modo de produção capitalista, embora sob formas distintas. Desse modo, o capital desenvolve estratégias objetivando obter o máximo em eficiência produtiva para maximizar sua taxa de lucro, inclusive precarizando as condições de trabalho. Essa intensificação da precarização das relações laborais se torna ainda mais evidente ao longo do séc. XX e início do séc. XXI, com a introdução da eletricidade como matriz energética e a informática nos processos produtivos.

1.3.2 Segunda Revolução industrial

Nas últimas décadas do sec. XIX e início do XX, embora o carvão e o diesel ainda fossem considerados as principais fontes de energia, a descoberta do uso da eletricidade como matriz energética possibilita o desenvolvimento de novas tecnologias, acelerando ainda mais a produção. Nesse período, milhares de patentes são registradas, dentre elas, várias invenções que utilizavam a eletricidade como fonte de energia (BEAUD, 1987, p. 220-221). Expõe o autor:

Entre essas invenções, as várias utilizações de eletricidade: em 1869, Gramme havia tirado uma patente de gerador de corrente contínua; em 1883, Deprez conseguiu o primeiro transporte de energia de Vizille a Grenoble; em 1891, Frankfurt utiliza os 15.000 volts produzidos, a 140km, no rio Neckar. A iluminação elétrica se torna possível, a partir de 1879, com a lâmpada com filamento de carbono fabricada por Edison; ela se desenvolve, após 1910, com a lâmpada com filamento de tungstênio. Equipamento de centrais elétricas – hidráulicas ou térmicas –, colocação de cabos, iluminação das cidades, transportes públicos eletrificados, motores elétricos, equipamentos de fábricas, de escritórios e de residências. Poderosas empresas se desenvolvem rapidamente nesse novo setor (BEAUD, 1987, p. 220-221).

Essas invenções propiciaram uma profunda alteração nos processos produtivos até então vigentes. É nesse período que surge a organização científica do trabalho, desenvolvido por Frederick Taylor, como uma forma de garantir a maximização da eficiência produtiva. Esse método propõe a racionalização do processo produtivo, fragmentando as atividades, dividindo os espaços e atribuindo ao trabalhador as quantidades de tempo e movimento necessários para otimizar a produção. Nesse processo observamos a presença de um chefe, de perfil autoritário, para manter a disciplina dos trabalhadores. Em 1916, aplicando as ideias de Taylor a linha de montagem, Henry Ford foi o responsável por difundir de forma mais elaborada essa nova forma de organização produtiva (PROSCURCIN, 2007, p. 33). Essa aplicação se deu de forma a intensificar a precarizar das relações de trabalho:

[...] explorando ainda mais os trabalhadores pela elevação gradual da velocidade da maquinaria: nesse processo, os que conseguiam ganhar algum tempo em seu posto eram forçados a preenchê-lo, obrigando os que já estavam no seu limite a suportar uma sobrecarga de trabalho (PINTO, 2013, p. 55)

Denominado de Fordismo, este novo modelo teria sido marcado pela produção em massa de bens homogêneos, produzidos através de uma rígida tecnologia de linhas de montagem, com rotinas de trabalho padronizadas e máquinas especializadas, gerando um cotidiano de chão-de-fábrica repetitivo e demasiadamente simplificado, de modo que desqualificava tendencialmente a força

de trabalho e a tornava mais substituível. Na cotidianidade do trabalho, essa forma de gestão do trabalho subordinava ainda mais o trabalho livre ao capital; melhor seria dizer trabalho livre para o capital.

O fordismo foi acompanhado, portanto, de economias de escala e da homogeneização, desqualificação e aumento na intensidade do trabalho, gerando significativos ganhos de produtividade que alicerçariam os chamados “Trinta Anos Gloriosos” do capitalismo, do fim da Segunda Guerra Mundial ao início dos anos de 1970. Entretanto, não foi apenas como forma de gestão do trabalho que o fordismo se consolidou, mas como um modo de regulação das relações de produção capitalistas, com instituições políticas e sociais que regulavam os conflitos sociais e a distribuição social da riqueza, expressado no chamado *Welfare State*⁸. Enquanto o fordismo como método de gestão aprofundava a subordinação do trabalho ao capital, o Estado de bem-estar social alicerçou essa subordinação na subjetividade do trabalho, pois:

Os padrões de consumo homogêneos refletiriam a homogeneização da produção, e forneceriam um mercado para os bens de consumo padronizados, enquanto os salários mais altos ofereceriam uma demanda crescente para fazer face à oferta crescente. O equilíbrio geral entre a oferta e a procura fora, assim, atingido por meio de políticas keynesianas, enquanto o equilíbrio geral entre salários e lucros se alcançaria através de acordos coletivos supervisionados pelo Estado. A educação, treinamento, socialização, do operariado de massa fora organizada através das instituições de massa de um *Welfare State* burocrático. Coletivamente, estas instituições, que surgiram na década de 1950, definiram um círculo virtuoso de nível de vida crescente e produtividade crescente, salários em aumento e lucros em aumento, estabilidade econômica e harmonia social (COGGIOLA, 2002, p. 396).

Explicando melhor, houve aprofundamento da subordinação subjetiva do trabalho ao capital porque “a combinação de proteção do trabalhador nacional com o consumo de massas, ou seja, a promessa da cidadania salarial, transformou-se em um poderoso amortecedor da luta de classes” (BRAGA, 2012, p. 15). Esse amplo conjunto de relações sociais específicas de um momento histórico do capitalismo, no entanto, encontrou seus limites, redundando numa crise do modo de regulação

⁸ *Welfare State*, traduzido para o português como Estado de bem-estar social, diz respeito à institucionalização de políticas abrangentes e mais universalizadas mediante ampliação de práticas intervencionistas estatais ao garantir o aumento de recursos para expansão de benefícios sociais, crescimento econômico e pleno emprego, a fim de amenizar os impactos socioeconômicos da primeira grande crise do capital (1929/1932) e consequências da Segunda Guerra Mundial. Importante iniciativa no campo das políticas sociais, sobretudo nos países capitalistas centrais, o *Welfare State* teve a finalidade de superar a lógica securitária e incorporar o conceito ampliado de seguridade social (educação, seguros e saúde), exaurido na década de 1970.

fordista, que, não obstante, não produziu uma situação que favorecesse a autonomia e liberdade do trabalho, mas só aprofundou ainda mais a sua subordinação.

1.3.3 Terceira Revolução Industrial

Possuindo como marco principal o surgimento da internet, a terceira revolução industrial se tornou amplamente difundida como a “revolução digital” tendo em vista que foi “impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação e do *mainframe* (na década de 60), da computação pessoal (década de 70) e na internet (década de 90). (ZIPPERER, 2019, p. 35)”. No mesmo contexto histórico, vivencia-se a crise do fordismo, com o declínio da indústria tradicional e substituição para o setor de serviços, momento no qual ascende um novo modelo de organização produtiva.

O Toyotismo passa a concentrar a atenção da empresa no núcleo da sua atividade, terceirizando para as empresas especializadas os processos considerados secundários (PROSCURCIN, 2007, p. 33). Comumente conhecido como produção *just-in-time*, esse modelo trabalha com a ideia de produção de acordo com a exata demanda. Conforme Pinto (2013, p. 70):

[...] No sistema Toyotista, a automação, a polivalência e a organização celular permitiram que a capacidade produtiva dos postos de trabalho passasse a ser flexível, absorvendo variações quantitativas e qualitativas na demanda dos produtos, sem manutenção de estoques e contando com um número idealmente fixo de trabalhadores, dos quais podem ser exigidas jornadas flexíveis, com aumento significativo de horas extras.

A partir dos anos de 1970 o mundo capitalista produziu uma revolução técnico-científica que alterou a composição orgânica do capital, aumentando a taxa de lucro, que experimentava quedas bruscas no fim do ciclo expansivo do pós-guerra em todos os países centrais. As novas tecnologias (robótica, microprocessadores etc.) foram essenciais nesse processo, combatendo a queda da taxa de produtividade do trabalho vivenciada nesse período. Esse processo dependeu de que essas transformações tecnológicas aumentassem o controle da força de trabalho pelo capital, subordinando ainda mais a este o trabalho formalmente livre. Em síntese:

As novas tecnologias e seus correspondentes métodos de gestão, então, podem ser considerados como uma tentativa de quebrar a resistência operária contra os ritmos de trabalho e a desqualificação crescente do mesmo, que determinou uma queda no ritmo de crescimento da produtividade do trabalho nos Estados Unidos e na Europa (COGGIOLA, 2002, p. 431).

No entanto, isso não significa que a causa do desemprego que sucedeu à revolução tecnológica seja um desemprego devido à tecnologia, como se esta fosse demiurgo da história, que paira acima das determinações sócio-históricas da época em que emerge. Esse dito desemprego estrutural “expressou a necessidade de valorização do capital e de regulação dos salários que induziu ao incremento estratégico do exército industrial de reserva” (*Idem*, p. 483). O que impede as inovações tecnológicas que acontecem e aconteceram sob o modo de produção capitalista de possibilitarem a libertação do trabalho e não sua subordinação é o fato de que essas revoluções tecnológicas se dão no e pelo capitalismo, controladas pelas suas tendências intrínsecas. Ou seja, mesmo com a revolução científico-técnica comentada:

Persistiram as jornadas de dez e doze horas, quando é evidente que ativar um computador, controlar um processo contínuo, manejar uma máquina de controle numérico, ou analisar os códigos de um computador, implicava uma concentração de esforços superior a qualquer atividade do maquinismo tradicional [...] A informatização não produziria nenhum aumento do desemprego se estivesse acompanhada da diminuição da carga horária de trabalho semanal. Pelo contrário, ela facilitaria a redistribuição geral das horas de trabalho entre os assalariados ocupados e os desempregados. (*Idem*, p. 483).

Nesse mesmo contexto de revolução técnico-científica e crise do fordismo, inicia-se, tendo as mesmas como base, a assim chamada globalização, cuja marca fundamental foi e segue sendo a elevada mobilidade do capital que, na forma de multinacionais, espalham-se por todos os cantos do planeta, fragmentando os processos produtivos e fragilizando a classe trabalhadora dos países desenvolvidos ao se beneficiar da exploração das classes trabalhadoras dos países periféricos, que não têm a mesma mobilidade.

As amplas transformações pós-fordistas precarizaram ainda mais o trabalho, pois o submeteram a determinações de controle pelo capital. No Brasil, durante a primeira década do século XXI, uma categoria de trabalhadores que personificou essa nova condição de precariedade laboral foi a categoria dos atendentes de *telemarketing*, também chamados de teleoperadores. Um breve contato empírico com as condições dessa inserção laboral evidencia a grande derrota histórica que se abateu sobre o mundo do trabalho com as transformações pós-fordistas já analisadas, que se encaminhou no sentido de aprofundar a submissão do trabalho, pois:

Resultado do amadurecimento de um novo regime de acumulação pós- fordista no país, os *call centers* brasileiros espalharam -se pelo Nordeste, nutrindo -se de um vasto contingente de trabalhadores jovens, especialmente mulheres e negros, em busca de uma primeira oportunidade no mercado formal de trabalho. (...) do ponto de vista das características gerais do processo de trabalho dos teleoperadores, [há] uma série de importantes características comuns: a) as operações de teleatividades são realizadas 24 horas por dia, 7 dias por semana– consequentemente, as CTAs exigem grande disponibilidade dos trabalhadores; b) na medida em que essa disponibilidade encontra -se associada a difíceis condições de trabalho, temos como resultado uma elevada intermitência; c) o trabalhador submete -se ao fluxo informacional por intermédio de forte ritmo de trabalho: ao final de uma chamada, sucede a seguinte, seja automaticamente, seja manualmente, após um máximo de dois ou três sonidos. A taxa de enquadramento pelos supervisores (um supervisor para quinze ou vinte teleoperadores, em média) explica -se pela necessidade de controlar ao máximo os trabalhadores, impedindo que relaxem, mas sobretudo que abandonem o fluxo informacional). Com a automatização do trabalho do teleoperador, os ganhos de produtividade são alcançados à custa de um acentuado aumento da fadiga física, da postura automatizada, dos contratos de trabalho em tempo parcial, da vertigem oriunda da multiplicidade das chamadas e do adoecimento no trabalho. Na realidade, nos deparamos com uma realidade marcada por Lesões por Esforço Repetitivo, tendinites, doença de Ménière (crises de vertigem repentinas associadas a zumbidos nos ouvidos e surdez progressiva), quadros depressivos agudos, infecções urinárias – em virtude das reduzidas pausas permitidas para ir ao banheiro (BRAGA, 2012, p. 189-190).

Assim, observamos a intensificação da exploração do trabalhador através da apropriação da tecnologia desenvolvida, sacrificando a saúde e o bem estar do trabalhador em nome da produtividade.

1.3.4 Quarta Revolução Industrial

Embora também tenha seu alicerce na revolução digital, a quarta revolução industrial somente pode ser considerada a partir do longo alcance dos dispositivos tecnológicos no globo, bem como a capacidade ampliada de acumulação e processamento de dados. Conforme Zipperer (2019, p. 36), a quarta revolução “É caracterizada por uma internet ubíqua e móvel, sensores menores e mais baratos, pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado da máquina)”.

São nessas condições que, no início do século XXI, surgiram novas estratégias do modelo de produção capitalista em sua busca incessante pela acumulação de capital, dentre elas, as plataformas digitais intermediadoras de trabalho. Esta seria o paroxismo da subordinação laboral no capitalismo porque conseguiria obter, na aparência das relações sociais que a caracterizam, o desligamento de responsabilidades do capital frente ao trabalho, submetendo-o de forma ainda mais intensa ao cortar os vínculos jurídico-legais que serviam de anteparo, para o

trabalhador, da busca desenfreada pelo lucro por parte do capitalista. Valendo-se de plataformas digitais aparentemente neutras, que apenas seriam mera mediação que conecta provedores de serviços a clientes demandantes, essas empresas conseguiram “dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele”, com essas corporações conseguindo externalizarem “sua produção, sua distribuição, sua comercialização, mantendo o controle sobre o trabalho e a centralização dos lucros”, conseguindo consolidar “a transformação do trabalhador em um autogerente subordinado” (ABÍLIO, 2020, p. 18-19).

Essa “plataformização” do trabalho significa seu aprisionamento em relações laborais cada vez mais esfumaçadas, escorregadias, incertas, realizadas em plataformas digitais. Assim, “Propõem-se novos modelos de trabalho, ideologizados (supostamente “modernos”), mas que buscam a reestruturação da relação jurídico-trabalhista de modo que ela pareça autônoma” (COSENTINO FILHO, 2020, p. 420-421).

Esse fenômeno do trabalho plataformizado se tornou viável em virtude da revolução tecnológica informacional experimentada na atualidade. Somente com o desenvolvimento da capacidade de acúmulo e processamento de quantidades incomensuráveis de dados, os algoritmos utilizados pelas plataformas digitais se tornaram capazes de acessar e processar informações cruciais para a automatização de tomada decisões e gerenciamento de atividades a qual se destina.

Diante do exposto, observamos que o fenômeno da uberização das relações trabalhistas se coloca como um instrumento a serviço do capital, com a finalidade de elevar ao último nível (até o momento) o grau de exploração do trabalhador para obter a elevação das taxas de lucros, considerando que remove impedimentos legais como limitação da jornada máxima de trabalho e transferência de riscos do empreendimento, dentre outros fatores que incidem diretamente sobre os custos de produção.

CAPÍTULO II

RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO NO BRASIL NO CONTEXTO DIGITAL

No capítulo anterior, através de uma análise histórica, vimos o conceito de trabalho e o desenvolvimento das relações de trabalho no contexto de suas especificidades. No escravismo, o escravo era um bem, propriedade do seu senhor, que era adquirido mediante pagamento ou como prisioneiro de guerra. No feudalismo, o servo estava vinculado a terra, havendo uma relação de obrigações mútuas entre ele o proprietário das terras.

Com o advento do capitalismo, expropriado dos meios de produção, o trabalhador se torna livre para o capital. Repise-se, falsamente livre posto que trabalhar para o capitalista era a sua única forma de subsistência. Acrescente-se o fato de que aqueles de alguma forma não se colocavam ao trabalho foram torturados ou mortos, com fundamento legal, inclusive.

Nessa dinâmica, observamos que o controle da atividade laboral era exercido por coerção física pelo escravista sobre o escravo; entre servo e senhor feudal havia uma relação afetiva, em certo grau, haja vista que este possuía como obrigação o dever de proteger o servo, na medida em que aquele possuía como dever pagar os tributos ao senhor do feudo e a igreja, com o produto do trabalho sobre a terra. Já no capitalismo, todos os vínculos são quebrados, sendo a subsistência a força principal a motivar o trabalhador, sem desconsiderar, evidentemente, que o Estado também impunha o labor por força de lei e sob pena de violência física.

Nas fábricas, o controle cada vez mais rígido era exercido por um supervisor, responsável por extrair o máximo possível de trabalho dos trabalhadores sob seu comando, em jornadas extenuantes. Já no século XX, o fordismo desponta como modelo produtivo de produção em massa de bens. Para tanto, a fábrica ainda era o lugar no qual se mantinham os trabalhadores sob rígido olhar de um supervisor que era responsável por manter a linha de produção em andamento, “maquinificando” os sujeitos, posto que tinham que trabalhar no ritmo das máquinas.

Com a inserção de elementos tecnológicos mais avançados (como sistemas informáticos), o mundo pós-fordista experimentou a crise do seu modelo de gestão. Empresas multinacionais passam a explorar a menor (ou ausência efetiva de) proteção trabalhista para maximizar seus lucros.

Por fim, vimos a última forma utilizada pelo capital para extrair o máximo possível dos trabalhadores, com o mínimo possível de contraprestação: o fenômeno da uberização. Utilizando-se de diversos instrumentos de controle, o trabalhador está constantemente sendo observado, avaliado, exercendo sua atividade profissional sem qualquer proteção do direito do trabalho, posto que o discurso do capital o coloca como trabalhador autônomo, afastando a proteção da norma protetiva do trabalhador.

A par do desenvolvimento histórico-material das relações de trabalho nos diferentes estágios de sociabilidade, passamos a analisar a realidade das relações de trabalho no Brasil contemporâneo. Assim, discorreremos sobre relações de emprego no país, especificamente quanto caracterização desse vínculo. Em seguida, discorreremos sobre as plataformas digitais, trazendo seu conceito e classificações para, por fim, analisar as relações entre trabalho plataformizado e algumas formas de trabalho existentes no Brasil, a saber, o trabalho intermitente, o trabalho autônomo e o trabalho terceirizado.

2.1 Configuração das relações de emprego no Brasil

Para que seja configurado o vínculo de emprego no Brasil é necessário estarem presentes na relação laboral os elementos da pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, conforme inteligência do art. 3º da CLT. Evidentemente, apenas o dispositivo legal não é suficiente para compreensão real desses elementos, cabendo a doutrina especializada o papel de delinear os seus conceitos e atualizá-los, adequando assim a dinâmica da vida social.

2.1.1 Pessoalidade

O serviço prestado pelo empregado tem caráter *intuitu personae*, ou seja, deve ser realizado pela pessoa contratada. Contudo, excepcionalmente admite-se a substituição do obreiro por um terceiro, quando necessário para suprir necessidade do empregador, oriunda do afastamento daquele, seja por motivo de férias, licença médica, licença maternidade, dentre outras situações. Essa substituição pode ser por indicação do empregado com aceitação do empregador ou por determinação deste. Nessa linha:

Há, contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia. Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo

consentimento do tomador de serviços: uma *eventual* substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoalidade com relação ao trabalhador original. [...] Em segundo lugar, citem-se as substituições normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma). Ilustrativamente, férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc. Nesses casos, o contrato do trabalhador afastado (e substituído, se o empregador decidir colocar em seu posto um substituto) apenas se suspende ou se interrompe, sem qualquer descaracterização da pessoalidade inerente à relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 339-340).

A professora Vólia Bomfim arremata a questão quando afirma que “Na verdade, o que é pessoal é o contrato efetuado entre aquele empregado e o seu empregador porque este negócio jurídico é intransmissível. Porém, a execução do serviço, o trabalho em si, pode ser transferida a outro trabalhador, a critério do patrão” (CASSAR, 2018, p. 249).

Contudo, repise-se, em regra a prestação do serviço se dará pela pessoa do empregado. O que se coloca aqui é que há a possibilidade de o empregado ser substituído no decurso do pacto, sem que o haja a desconfiguração da relação empregatícia por falta do pressuposto ora em comento. A súmula 159 do TST, em seu inciso primeiro demonstra essa possibilidade. *In verbis*, “Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo. I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.”

Assim, como vimos, o elemento fático-jurídico da pessoalidade, pressuposto da relação empregatícia, determina que a prestação do serviço seja realizada pelo obreiro contratado. Este pressuposto se verifica tanto no contrato de trabalho, que pode ser escrito ou verbal, quanto na frequência da prestação do serviço, haja vista que o labor prestado habitualmente por meses ou anos é fato apto a demonstrar a existência desse elemento fático-jurídico. Outrossim, não é a eventualidade da substituição do obreiro capaz de afastar esse pressuposto e, por conseguinte, a relação de emprego⁹.

2.1.2 Onerosidade

⁹ Contudo, o contrato de trabalho pode prever cláusula de prestação de serviços personalíssima, caso em que o empregado não poderá se fazer substituir. A professora Vólia Bomfim cita o exemplo da clínica de cirurgia plástica que contrata o médico Ivo Pitangui, justificando que o cliente que procura a clínica para realizar o procedimento, o faz por querer que ele realize sua cirurgia (CASSAR, 2018, p. 251).

Para a configuração do vínculo empregatício, o trabalho prestado deve ser remunerado, de acordo com o art. 3º da CLT, ao definir o conceito de empregado. Esse elemento fático-normativo pode ser observado sob dois aspectos, o objetivo e subjetivo. O aspecto objetivo se revela diante da contraprestação paga pelo empregador, independentemente desta ser sob a forma de utilidades ou pecúnia. Contudo, há um valor mínimo pago em pecúnia a ser observado. Nessa linha:

Um trabalhador que executar serviços em troca de casa e comida, o faz de forma onerosa. Seu pagamento (salário) é pago sob a forma de utilidade. Apesar de irregular, pois o empregador deveria pagar um mínimo em pecúnia, na forma do art. 82, parágrafo único, da CLT, parte do pagamento foi efetuado, logo, o trabalho se deu de forma onerosa (CASSAR, 2018, p. 259).

Quanto ao aspecto subjetivo, este se evidencia através da intenção das partes em estabelecer uma relação de contraprestação mútua. Assim, quando não for possível se averiguar no caso concreto a onerosidade apenas pelo seu caráter objetivo, se faz necessário identificar a realidade laboral a fim de demonstrar se havia ou não expectativa de auferimento econômico sobre o serviço prestado ou se este se deu de forma graciosa. Nessa linha:

A doutrina refere-se à expressão *animus contrahendi* para traduzir a fundamental intenção das partes (em especial do prestador de serviços) com respeito à natureza e efeitos jurídicos do vínculo formado entre elas. [...]Essa expressão traduz, na verdade, a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício: inexistindo essa intenção, não há o plano subjetivo do elemento fático-jurídico da onerosidade (DELGADO, 2019, p. 347-348).

Desse modo, observa-se que no plano objetivo, a onerosidade se apresenta quando da contraprestação ofertada pelo empregador, podendo se dar na forma de pecúnia ou de utilidades. Entretanto, nas hipóteses em que não for possível caracterizar o referido elemento fático-jurídico apenas pelo seu caráter objetivo, passa-se a analisar *animus contrahendi* das partes quando da realização do contrato, com o propósito de averiguar a intenção dos contratantes em receber mutuamente a contraprestação devida em torno do pactuado, o empregador quanto ao serviço prestado e principalmente o empregado quanto à remuneração pelo labor.

2.1.3 Não eventualidade

Sendo um dos elementos fático-jurídicos mais controversos na doutrina enquanto pressuposto da formação do vínculo empregatício, algumas teorias foram criadas na tentativa de elucidar a questão. A primeira delas é a teoria da descontinuidade. Segundo esta, o trabalho realizado deve ser esporádico em relação a um mesmo empregador, enfocando-se o trabalhador. A teoria do evento defende que o trabalho eventual é aquele decorrente de evento raro ou de curta duração em relação ao empreendimento da empresa, recaindo o foco da análise sobre a curta duração da prestação de serviços em relação a atividade contínua da empresa. A teoria da fixação jurídica informa que não eventual é aquele que está vinculado a apenas um tomador de serviços, enquanto o eventual está ligado a dois ou mais (CASSAR, 2017, p. 269-270).

A teoria dos fins do empreendimento defende que o foco da questão recaia sobre as atividades da empresa, para assim compreender quais são aquelas de caráter permanente para o seu bom funcionamento e quais são ocasionais, oriundas de eventos esporádicos, que exigirão a contratação do prestador de serviço para suprir uma necessidade temporária. Nessa linha:

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta em caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar – trabalhador eventual – não será empregado (MARANHÃO *apud* DELGADO, 2019, p. 343).

Esta última teoria é a mais amplamente aceita pela doutrina brasileira, pois considera que o legislador escolheu a perspectiva do empregador quando afirma no art. 3º da CLT que o empregado é aquele “[...] que prestar serviços de natureza não eventual a empregador [...]”. Assim, o foco da análise deve recair sobre a natureza da atividade do empregador, a fim de identificar se aquele tipo de atividade é permanente (de forma contínua ou intermitente) ou se é de natureza transitória para os fins que comumente se esperaria da atividade econômica daquele empreendimento, independentemente se atividade-fim ou atividade-meio.

2.1.4 Subordinação

Presente nas relações de trabalho desde o escravismo até os dias atuais, a subordinação se revela no exercício de poder observada na relação entre o tomador de serviços e o trabalhador, em relação ao trabalho realizado, ocupando um lugar de

destaque dentre os demais elementos fático-jurídicos que configuram a relação empregatícia. Nessa linha:

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo) (DELGADO, 2019, p. 348).

Quanto à sua classificação, há o entendimento hegemônico na doutrina especializada no sentido de atribuir-lhe natureza jurídica, posto que deriva de contrato realizado entre as partes, no qual há a aceitação por parte do trabalhador em submeter a sua atividade à direção do tomador de serviço. Seguindo esse entendimento, Delgado (2019, p. 350-351):

A *natureza jurídica* do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A *subordinação jurídica* é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão.

A professora Vólia Bomfim traz ainda mais duas formas de classificação da subordinação jurídica, as duas recaindo sobre o empregador. A primeira trata da relação direta ou indireta com o tomador de serviços. Diz-se subordinação direta aquela na qual o empregador, os sócios ou congêneres dirigem a atividade do obreiro. Ao contrário, o empregado que recebe ordens por intermédio de terceiros (prepostos ou qualquer outra pessoa que repasse as ordens ao empregado) está submetido ao que se entende por subordinação indireta (CASSAR, 2017, p. 254).

Ato contínuo, aduz a referida autora ao discorrer sobre a subordinação objetiva e subjetiva que essa diferenciação se dá ao observar sobre quem recai o comando. Diz-se subordinação objetiva, aquela cujo comando incide sobre a atividade desenvolvida pelo trabalhador, ao passo que a subordinação subjetiva se configura quando o comando diretivo incide sobre o trabalhador, comum no período do escravismo e do feudalismo (CASSAR, 2017, p. 255).

Para Delgado, há ainda que se considerar as três dimensões que a subordinação jurídica apresenta. A primeira delas é a subordinação clássica ou tradicional. Segundo esta concepção a subordinação deriva do contrato de trabalho, no qual o trabalhador se submete ao poder diretivo do empregador sobre a realização das suas atividades, evidenciando-se “[...] pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 352).

Introduzida na doutrina por Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena, a subordinação objetiva advoga que a sua caracterização se dá quando há uma relação harmônica entre as atividades da empresa e as atividades do empregado, integradas entre si. Assim, observa-se uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...” (VILHENA apud DELGADO, 2019, p. 352).

A subordinação estrutural se revela pela inserção do trabalhador na dinâmica das atividades do empregador, independente de receber ordens diretamente deste, bastando que acolha, estruturalmente, a sua dinâmica de funcionamento (DELGADO, 2019, p. 352-353). Em suas palavras:

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019, p. 353)

O referido autor ressalta que as três dimensões guardam relação de harmonia e complementação, sendo necessária para a análise de fatos novos referentes a caracterização da relação empregatícia. Inclusive, Vólia Bomfim argumenta que esta última teoria tem servido para afastar o óbice do final da súmula 331, III do TST¹⁰ para evitar que ocorram terceirizações irregulares (CASSAR, 2017, p. 258-259).

Como visto, para que haja a configuração do vínculo empregatício se faz necessário o cumprimento dos requisitos ensejadores, disposto no art. 3º da CLT. Contudo, alguns desses requisitos são facilmente observáveis enquanto outros

¹⁰ Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a **subordinação direta** (grifos nossos).

requerem uma análise mais detida da realidade fática para assim descobrir de se há efetivamente uma relação de emprego no caso sob exame¹¹.

2.1.5 Alteridade

Esculpida no art. 2º da CLT, a assunção dos riscos do empreendimento é característica do empregador, posto que o referido dispositivo define o seu conceito. Desse modo:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução (DELGADO, 2019, p.495).

Para o citado autor, a alteridade não se restringe apenas aos riscos do empreendimento, mas sim a todos os riscos decorrentes do contrato de trabalho, embora o texto celetista tenha outro sentido aparente (DELGADO, 2019, p.496). Analisando a questão, assevera que na verdade a norma não comunicou toda a sua real intenção, pois:

Ao se referir à ideia de riscos, o que pretende a ordem justralhista é traduzir a ideia de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilização pela sorte de seu próprio empreendimento (se se tratar de empregador vinculado a atividade econômica). [...] A regra da assunção dos riscos pelo empregador leva a que não se autorize distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados [...] (DELGADO, 2019, p. 496) (grifos do autor).

Desse modo, podemos observar que a alteridade se coloca como mais um instrumento de proteção ao trabalhador, considerando que historicamente o capitalista utiliza os meios necessários para reduzir seus custos de produção, sendo a transferências dos riscos para o trabalhador uma das formas para tanto. Registre-se que a alteridade não se coloca como requisito essencial para a configuração do vínculo de emprego, mas sim accidental, considerando que na terceirização a tomadora do serviço não assume os riscos do contrato, ficando estes ao cargo da empresa intermediadora. Nessa linha, a professora Vólia Bomfim (2017, p. 275) explica que:

¹¹ Como exemplo, pode-se citar a necessidade de se verificar os fins comuns do empreendimento para a constatação (ou não) da não eventualidade do serviço prestado, bem como a inserção do trabalhador na dinâmica das atividades da empresa para se observar a ocorrência (ou não) da subordinação.

Na terceirização a relação de emprego se forma com o intermediador, que passa a ser o empregador aparente, formal. Este, na verdade, se enriquece derivadamente pela prestação de serviços do empregado. O tomador (empregador natural), apesar de enriquecer originariamente, pois é a quem a energia de trabalho desprendida pelo empregado adere, uma vez que o trabalhador executa seus serviços no interior do estabelecimento do tomador ou diretamente para este, não é o empregador aparente (o que assina a carteira de trabalho).

Repise-se, a alteridade não figura como requisito para a configuração do vínculo empregatício. O professor Godinho Delgado (2019, p. 337) é de clareza solar ao afirmar que:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por *pessoa física* a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com *personalidade* pelo trabalhador; c) também efetuada com *não eventualidade*; d) efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com *onerosidade*.

Diante do exposto, evidencia-se que a alteridade se coloca como um princípio voltado a proteção do trabalhador, contrariando entendimento de que constitui requisito para a formação de vínculo empregatício.

2.2 Plataformas digitais: definição e classificação

Para delinear o conceito de plataforma digital se faz necessário começar pela definição do modelo do qual se originou. A plataforma se tornou um modelo de negócios, no qual um ambiente é criado com a finalidade de viabilizar a interação de dois ou mais grupos, objetivando a efetivação de transações comerciais¹². Com a expansão desse modelo de negócios, a plataforma passa a integrar o conceito de empresa como uma rede de contratos relacionais, reintroduzindo a lógica de mercado no âmbito empresarial, enquanto lugar de transações (CARELLI; GRILO; OLIVEIRA, p. 2613-2614, 2020).

Com base em Perulli, os autores acima citados sintetizam as características da empresa, perpassando a trama das relações contratuais nos mais diversos setores, bem como seu gerenciamento. Assim:

A empresa, como acontece com um mercado, seria caracterizada por uma trama de relações contratuais entre sujeitos reproduzível em todos os setores da empresa, desde as relações que ligam o vértice da companhia e os credores, passando pelos acionistas e aquelas relações entre a gestão e os trabalhadores. A empresa seria então responsável pela governança dessa

¹² O shopping center seria o melhor exemplo de plataforma. Assim, o administrador oferece a infraestrutura do local, criando um ambiente propício a realização de transações comerciais.

trama ou fluxo de relações contratuais. Resulta daí uma empresa desmaterializada (as estruturas físicas e finalísticas podem ser entregues a terceiros, restando para a empresa a gestão dos vínculos contratuais) e deshierarquizada (as relações passam a ser tratadas contratuais cíveis, entre iguais, e não hierárquicas como as organizações piramidais da empresa clássica, que envolvia a níveis de subordinação das estruturas à direção empresarial) que deveria ser regida pelas regras livremente negociadas pelas partes (CARELLI; GRILO; OLIVEIRA, p. 2614, 2020).

Esse conceito de plataforma tem sido cada vez mais observado nos últimos tempos. Diversos estabelecimentos comerciais, a exemplo de restaurantes, bares ou até mesmo supermercados, oferecem seu espaço para encontros entre pessoas com finalidade comercial.

A partir desse conceito pode-se compreender a ideia de plataforma digital. Essa nova forma de plataforma consiste na aplicação do conceito acima delineado utilizando a rede mundial de computadores como local para o estabelecimento das relações, sendo responsável por oferecer toda a infraestrutura necessária. O surgimento dessa nova forma de empresa foi propiciado pelo atual nível de desenvolvimento tecnológico no campo informacional, sendo responsável por viabilizar uma grande concentração de oferta em apenas um lugar. Assim, empresas como a *Amazon* e *Americanas.com* podem oferecer em suas plataformas os mais variados produtos, tendo em vista que aglomeram diversas outras empresas. Nas palavras dos autores acima citados

A evolução da tecnologia da informação permite que o modelo de lojas de *e-commerce*, competindo dispersas cada uma em seu próprio *site*, fosse substituído, ou dominado, por plataformas centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema. A evolução tecnológica citada compreende o uso da rede mundial de computadores via instrumentos eletrônicos cada vez mais acessíveis, ágeis, de fácil utilização e grande portabilidade e o desenho de algoritmos progressivamente mais precisos e devido à construção da infraestrutura de imensos servidores de dados [...] (CARELLI; GRILO; OLIVEIRA, p. 2614, 2020).

Conforme exposto, plataforma digital nada mais significa que um modelo de negócios transposto à estrutura digital ofertada pelo atual nível de desenvolvimento tecnológico e informacional. Assim, observa-se que os mais diversos tipos de produtos e serviços são ofertados por meio desse “novo” modelo comercial. Essas plataformas impactam diretamente a sociedade, tendo em vista a capacidade de geração de oportunidades de trabalho. Contudo, para melhor compreender o real impacto dessas plataformas no mercado laboral se faz necessário compreender as suas

classificações, pois somente assim se terá clareza suficiente para traçar estratégias eficazes quanto a proteção ao trabalho desses sujeitos, até então legalmente desamparados.

2.2.1 Classificação das plataformas digitais

Como visto, essas plataformas consistem numa infraestrutura virtual com a finalidade de interligar pessoas, propiciando um ambiente favorável às relações negociais. Assim, teve origem a chamada a economia sob demanda¹³. Contudo, em virtude de as plataformas digitais apresentarem peculiaridades que as diferenciam significativamente umas das outras e, sobretudo, impactam de diferentes formas a sociedade, é de fundamental relevância tecer suas classificações, a fim de viabilizar o tratamento doutrinário e jurisprudencial quando analisado o caso concreto.

Conforme Signes (2017, p. 30), há uma variedade de formas na utilização das plataformas digitais, trazendo repercussões distintas ao mercado de trabalho. Observa o autor que há quatro formas de classificá-las de acordo com o seu modelo negocial, a saber, o *crowdsourcing online* e *offline*, e o *crowdsourcing* genérico e específico.

O *crowdsourcing* consiste “em tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizado por um trabalhador, descentralizá-lo indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória” (SIGNES, 2017, p. 31). Essa forma de prestação de serviço possui três vértices, a saber, o cliente que solicita o serviço, o trabalhador que executa o serviço solicitado e a plataforma que intermedia a relação, recebendo uma porcentagem do valor do serviço.

Nesse modelo, diversos serviços podem ser prestados, desde serviços de transporte de pessoas e encomendas, até traduções de documentos e edições de imagens. Por isso, é necessário distinguir o trabalho que pode ser feito exclusivamente por via digital do trabalho realizado fisicamente, tendo em vista que possui repercussões distintas. Enquanto o transporte de passageiros exige que o

¹³A expressão economia sob demanda é criticada por Adrian Todolí Signes por esta fazer referência a um modelo de negócios que utiliza tecnologia informacional para permitir que as plataformas disponham de grandes grupos de prestadores de serviço à espera de contratação. Considerando que anteriormente a aparição das plataformas a economia já era “sob demanda”, ou seja, os serviços somente eram prestados mediante solicitação, essa nomenclatura não diferencia o novo modelo negocial do antigo.

trabalhador se desloque utilizando um automóvel (próprio ou alugado), correndo riscos como receber multas, sofrer acidente de trânsito, assaltos entre outros, o serviço de edição de uma imagem pode ser realizado utilizando-se apenas um computador com acesso à internet e os conhecimentos do editor.

Desse modo observa-se que as plataformas digitais de trabalho podem ser classificadas quanto ao tipo de serviço e quanto ao local da prestação de serviço. No *crowdsourcing* genérico, a plataforma intermedia a relação entre clientes e prestadores de serviços, sendo estes os mais variados. A plataforma que melhor representa esse o *crowdsourcing* genérico é a *Amazon Mechanical Turk*, na qual os clientes cadastram diversos tipos de tarefas, estabelecendo o valor que quer pagar por aquele serviço e os trabalhadores cadastrados na plataforma aceitam ou não executar aquele serviço nos termos estabelecidos.

O *crowdsourcing* específico é aquele em que a plataforma intermedia a relação entre solicitante e trabalhador, mas sobre uma atividade específica. A título de ilustração, a *Liveops* consiste em uma plataforma digital que oferece serviço de telemarketing, mediando a relação entre contratante e trabalhador para a execução das atividades de atendimento ao consumidor e marketing telefônico. Esses trabalhadores exercem suas atividades em suas casas, sendo remunerado por chamada realizada.

Quanto ao local de prestação de serviço, o *crowdsourcing* online se refere a prestação de serviço realizada de forma virtual, por intermédio de uma plataforma digital. Como sua principal característica é justamente a prestação do serviço exclusivamente em ambiente digital, não há um espaço físico para a sua execução. Essa classe de plataforma digital possui características em comum com as descritas anteriormente. Basta ver que a *Liveops*, descrita no parágrafo anterior, não necessita de uma prestação de serviço local para a realização da sua finalidade.

Por sua vez, o *crowdsourcing offline*¹⁴ consiste na prestação de serviço mediado por plataforma digital, mas para a realização da sua atividade se faz necessário a execução local. Assim, tem-se como exemplo a plataforma Uber, a qual requer que o motorista se desloque até o cliente para levá-lo ao seu destino.

¹⁴Com o devido respeito ao professor Todolí, julgamos não ser o mais adequado o uso do termo *offline* para se referir a prestação de serviço realizada de forma física pois este termo indica uma descontinuidade ou desconexão com a plataforma utilizada. Como sabemos, para a prestação deste tipo de serviço se faz necessário permanecer conectado a plataforma até o fim da sua jornada. Assim, sugere-se o uso dos termos *crowdsourcing global* ou *local* para esse designio.

Como é possível observar, uma mesma plataforma geralmente está incluída em mais de uma classificação, posto que compartilham características. Assim, elas geralmente serão classificadas como global ou local (quanto ao lugar da prestação do serviço) e genérico ou específico (em relação a multiplicidade de tarefas ou atividade unitária).

Isso posto, se faz necessário discorrer sobre as semelhanças e diferenças entre essas formas de relação de trabalho em relação às formas de trabalho já existentes antes do advento das plataformas digitais. Nesse sentido, analisa-se o trabalhador terceirizado, o trabalhado intermitente e o trabalhado autônomo.

2.3 Trabalho autônomo, trabalho intermitente, terceirização e trabalho plataformizado: algumas aproximações

2.3.1 Trabalho autônomo

Uma das principais formas de trabalho na atualidade, o trabalho autônomo possui como principal traço distintivo em relação as demais modalidades de trabalho a ausência de subordinação¹⁵. Embora Godinho (2019, p. 397) acrescente a possibilidade de ausência da pessoalidade nos contratos de trabalho autônomo, enfatiza o autor que isto se dá como uma possibilidade adicional, reafirmando ser a ausência de subordinação a sua principal característica. Para Vólia Bomfim (2018, p. 282):

Autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio. [...] Normalmente executa seus serviços para diversos tomadores (clientela variada), sem exclusividade, com independência no ajuste, nas tratativas, no preço, no prazo, na execução do contrato. Corre o risco do negócio e não tem vínculo de emprego.

Quanto a habitualidade aduzida, a autora esclarece que esta se dá em relação ao obreiro, e não em relação ao empregador, pois se refere a frequência de realização da atividade, independentemente da quantidade de tomadores de serviço. Explica também que a exclusividade não se constitui como requisito para a formação do contrato de trabalho autônomo, pois pode o trabalhador prestar os seus serviços a

¹⁵ Conferir tópico anterior que trata da matéria.

único tomador. Exemplifica com a situação do advogado que faz um contrato de partido com exclusividade para um banco.

Como regra no Direito do Trabalho, as relações laborais devem ser sempre analisadas diante do caso concreto (observando o princípio da primazia da realidade), sendo este o caminho mais efetivo para evitar fraudes contra o trabalhador, disfarces de relação empregatícia sob a forma de trabalho autônomo. Abordando a questão, Delgado (2019, p. 400) arremata:

[...] se se tratar, na vida real, de mera roupagem simulatória de contrato de trabalho autônomo, uma vez que configurados os elementos da relação de emprego, esta relação empregatícia criteriosamente regulada pela Constituição da República, por dezenas de Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo País, por notáveis Declarações Internacionais subscritas pelo Brasil (ilustrativamente, *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, da ONU, de 1948, e *Declaração de Filadélfia*, anexa à Constituição da OIT, de 1944), a par da Consolidação das Leis do Trabalho e diversas outras leis trabalhistas conexas, deve, sim, ser reconhecida, com todos os correspondentes efeitos jurídicos.

Como visto, o sistema normativo em matéria trabalhista possui os elementos necessários para combater as fraudes nas relações de emprego, devendo-se sempre partir da realidade material desses trabalhadores para compreendê-la e aplicar as normas de forma adequada.

2.3.2 Trabalho intermitente

Introduzido na legislação pátria pela lei 13.467 de 2017, o trabalho intermitente possui características especiais que demandam uma análise mais detida. Conforme o disposto no art. 443, §3º da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Assim, observa-se que a relação de trabalho intermitente é uma relação empregatícia, constando nele os pressupostos necessários para a sua caracterização. É subordinado, por expressa definição legal. É pessoal; o empregado não pode se fazer substituir por terceiro para a realização do trabalho pactuado. É oneroso; o empregado recebe as parcelas devidas logo após o período de prestação do serviço,

conforme disposto no art. 452-A, §6º e incisos. Por fim, é não eventual; a prestação do serviço se dá de forma cíclica, embora descontínua.

Esse último pressuposto aplicado ao trabalho intermitente se revela nebuloso num primeiro golpe de vista. A norma que o instituiu dispõe que o labor exercido é descontínuo, ou seja, há uma alternância entre períodos de efetiva prestação de serviços e de inatividade. Contudo, a não eventualidade nessa modalidade contratual se revela na periodicidade da prestação do serviço. Como visto, na definição legal de trabalho intermitente acima exposta, os períodos de labor podem ser contados em horas, dias ou meses, constituindo-se assim em ciclos. A descontinuidade se refere exclusivamente aos períodos de inatividade, constituindo-se enquanto uma singularidade dessa relação de emprego, haja vista que a regra é a continuidade da prestação do serviço, seguindo jornada determinada.

Outra especificidade do contrato de trabalho intermitente é a formalidade. Por expressa determinação do art. 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente será escrito, nele devendo constar o valor da hora de trabalho, não inferior ao valor horário do salário mínimo.

Para a prestação do serviço pactuado, o empregador deverá convocar o empregado, por meio eficaz, com três dias de antecedência. Após a convocação, o trabalhador tem o prazo de um dia útil para se manifestar, aceitando-a ou não. Em caso de silêncio, pressupõe-se a recusa. Essa recusa não configura ausência de subordinação para fins de descaracterização do contrato de trabalho intermitente. No caso de manifestação favorável a convocação, qualquer das partes que descumpra sua obrigação (não prestação do serviço por parte do empregado ou dispensa do trabalhador para a atividade convocada) arcará com uma multa equivalente a cinquenta por cento do valor do período de trabalho avençado. No final do período laborado, será pago ao empregado além da remuneração, o décimo terceiro proporcional, férias proporcionais acrescido do terço constitucional, descanso semanal remunerado e eventuais adicionais legais (como adicional noturno, periculosidade, entre outros)¹⁶.

Não menos importante, o § 5º do art. 452-A afasta expressamente a possibilidade de o tempo de inatividade ser considerado tempo a disposição do

¹⁶ Conforme art. 452-A caput e §§ 1º, 2º, 3º, 4º, 6º e incisos da CLT.

empregador. Assim, o trabalhador será remunerado exclusivamente pelo tempo efetivamente trabalhado.

Essa inovação trazida ao ordenamento jurídico pátrio com a reforma trabalhista apresenta um claro teor precarizante das relações laborais, explicitado na incerteza da convocação para o trabalho (e consequentemente o recebimento da contraprestação devida) bem como na transferência parcial dos riscos do negócio para o empregado (ao condicionar a convocação para o trabalho ao surgimento da demanda). Contudo, essa modalidade de contrato de trabalho (embora não seja a alternativa mais protetiva ao trabalhador) poderia ser uma forma de garantir minimamente alguma proteção jurídica a relação trabalhista entre plataforma digital e trabalhador? As inovações trazidas pela reforma trabalhista possibilitam esse entendimento.

Como visto acima, é possível ao empregado recusar a convocação para o trabalho sem que a recusa configure ausência de subordinação, um dos requisitos para a formação do vínculo de emprego. Outra especificidade dessa nova modalidade de trabalho que se adequa ao trabalho plataformizado diz respeito a não eventualidade da prestação do serviço. O trabalho intermitente institui que o serviço pode ser prestado de forma descontínua, em ciclos que variam de horas, dias ou meses, o que parece coadunar com os ciclos de trabalho do entregador de plataforma, por exemplo. Nessa linha:

[...] torna-se possível dizer que não há mais justificativas para o não reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas virtuais do modelo oriundo da “Uberização”. Afinal, a própria lei possibilita agora ao trabalhador recusar a oferta de trabalho (no caso dos trabalhadores de aplicativos a conexão sistemática à plataforma ou até mesmo a recusa de corridas e entregas), sem que isso desconfigure a subordinação. Lado outro, ao prever que será considerado como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, não há mais como se cogitar o afastamento da relação de emprego no presente caso. Afinal, conforme já aventado, nesse tipo de contrato os artigos 443, § 3º e 452-B, ambos da CLT, parecem obliterar a não-eventualidade como elemento da relação de emprego, sendo necessária a incidência do complexo de proteção trabalhista, ainda que garantido o salário mínimo hora e não o mensal. (TEODORO; OLIVEIRA, 2020, p. 171).

Dito isto, observamos que a ausência dos elementos fático-normativos subordinação e não eventualidade não implicam imediatamente na inocorrência do vínculo de emprego, sendo necessária uma análise mais detida diante do caso

concreto para verificar eventual configuração da relação empregatícia na modalidade trabalho intermitente.

2.3.3 Terceirização

Conhecida como um instrumento de organização produtiva utilizada para a reduzir custos de produção, a terceirização é amplamente aplicada pelas empresas visando, em tese, dar maior competitividade aos seus produtos ou serviço frente ao acirramento da concorrência na atualidade. Embora aparente ser um fenômeno recente, a terceirização possui suas raízes no período que marca a transição do feudalismo para o capitalismo, quando parte da produção dos capitalistas era realizada no domicílio dos trabalhadores. Conforme Carelli (2013, p. 239), a terceirização:

É historicamente conhecida sob o nome de *putting-out system* a exploração de trabalhadores para realizar parte da produção dos capitalistas em seus próprios domicílios, o que transformou artesãos independentes em trabalhadores empobrecidos e limitados. Esse tipo de “terceirização”, com a entrega de parte da produção para ser realizada externamente e de forma complementar ao realizado dentro dos muros da fábrica, aconteceu principalmente nos setores da confecção e da indústria bélica na Inglaterra.

Com a reestruturação produtiva experimentada a partir dos anos 1970, a terceirização ganhou uma nova roupagem. Seguindo os novos parâmetros do Toyotismo, as empresas passaram a concentrar apenas as atividades tidas como centrais, deixando as demais sob responsabilidade das empresas especializadas, o que implicaria a redução dos custos de produção. Nesse período, vemos a franca expansão da utilização dessa técnica, mesmo que inexistisse regulação legislativa, levando o TST a editar as súmulas 256, em 1986, e 331, em 1993 (esta última revisando a primeira), para delimitar a licitude da sua prática (DELGADO, 2019, p. 543).

Compreendendo que a relação bilateral formada entre empregado e empregador é regra no direito do trabalho, a terceirização se coloca como uma exceção, pois rompe com essa lógica. Nessa relação triangular há a intermediação de uma empresa que coloca os seus empregados na estrutura produtiva da empresa contratante, evitando assim a formação de vínculo empregatício (considerando a licitude da terceirização) com esta empresa. Nas palavras de Delgado (2019, p. 540):

Para o Direito do Trabalho *terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente*. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

No Brasil, as disposições normativas sobre a matéria iniciaram de modo muito tímido, ganhando grande espaço com o passar do tempo, tornando-se prática cada vez mais comum nos tempos atuais¹⁷. Hoje, com exceção do atual entendimento do STF sobre terceirização da atividade-fim¹⁸ (considerando que não houve revisão da súmula 331 do TST até o momento), o TST sintetizou o entendimento da justiça do trabalho sobre a matéria. Desse modo, é considerada lícita a terceirização pra preenchimento de quadro temporário (lei 6019/74), serviços de vigilância, limpeza, conservação e serviços ligados a atividade-meio do tomador do serviço (caso não haja pessoalidade e subordinação direta com este). Por ser exceção a bilateralidade contratual no direito do trabalho, sua interpretação é restritiva. Assim, os casos que

¹⁷ Embora ainda não se apresentasse como terceirização, podemos observar sua presença no sistema normativo já na década de 1940, quando a CLT dispõe em seu art. 455 sobre a possibilidade de subcontratação de mão de obra nas modalidades empreitada e subempreitada. Em seguida veio a previsão normativa para terceirização no âmbito da administração pública conforme art. 10, § 7º, regulamentado pelo art. 3º, § único da lei 5645/70 (revogado em 1997). Logo após, tem-se a edição da lei 6019/74, que versa sobre trabalho temporário (modalidade na qual uma empresa de trabalho temporário disponibiliza mão de obra para empresa tomadora de serviços, com o prazo de 180 dias prorrogáveis por mais 90). Por sua vez, a lei 7102/83 prevê a contratação terceirizada do serviço de vigilância bancária, sendo posteriormente estendida para todo serviço de vigilância patrimonial, tanto privado quanto público, pela lei 8863/94. Quanto a interpretação, o TST editou a súmula 256 (atualmente cancelada) que afastava a hipótese de terceirização para os casos não previstos em lei, reconhecendo o vínculo formado diretamente com o tomador do serviço, inclusive com a administração pública. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve a vedação da formação de vínculo direto com a administração pública sem concurso público realizado previamente. Com a edição da súmula 331 do TST, foi estendida a possibilidade de terceirizar serviços de conservação, limpeza, atividades relacionadas a atividade-meio do tomador ou mão de obra especializada. As resoluções 96/2000 e 174/2011 dispõem sobre a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Ao introduzir o art. 442 da CLT, a lei 8949/94 dispunha que não havia relação de emprego entre cooperados e cooperativa, tampouco com tomador de serviços, incentivando a prática. Mais tarde foi proibida a contratação de cooperativas para a terceirização de serviços, conforme lei 12690/2012. A lei 8987/95 e a lei 9472/97 dispõem sobre a terceirização de atividades inerentes a concessionárias públicas e empresas de telecomunicações, respectivamente. A lei 13429/2017 regulou em parte a terceirização de um modo geral e, por fim, a lei 13467/2017 passa a autorizar a terceirização de atividade-fim, além de regular alguns direitos dos terceirizados (CASSAR, 2018, p. 246-248).

¹⁸ Em 30 de setembro de 2019, ao apreciar o RE n. 958.252/MG e a ADPF n. 324/DF, decidiu com repercussão geral que a terceirização poderia alcançar as atividades-fim da empresa.

não observarem as possibilidades declinadas serão consideradas ilícitas, implicando na responsabilização subsidiária da empresa tomadora dos serviços.

Diante do exposto, questiona-se: considerando as características do trabalho plataformizado, haveria alguma relação entre terceirização e essas plataformas? Como vimos em tópico anterior, as plataformas digitais intermediam a relação entre solicitante e prestador de serviço. Em especial, nas plataformas classificadas como locais e específicas, podemos observar que estas oferecem serviços que antes da sua existência eram realizados pelas empresas. Nesse sentido, poderíamos trazer como exemplo as redes de *fast food*, tendo em vista que o serviço de *delivery* dessas redes era executado por funcionários próprios. Noutro giro, plataformas globais e genéricas como *amazon mechanical turk*, em virtude do alto grau de pulverização das atividades, torna mais difícil qualquer aproximação nesse sentido. Analisando a relação entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores plataformizados, Abilio (2017, s/p) afirma que há uma relação de complementaridade e concorrência entre eles na medida em que seguem rumo a transferência de custos e riscos sobre a produção *pari passu* caminham em direção da extinção das empresas terceirizadas que não suportarão a concorrência com as empresas-aplicativos. A autora segue contextualizando que:

Nos anos 1980, o motoboy era diretamente contratado pela empresa, até mesmo a moto era de propriedade da contratante e não do trabalhador. A partir dos anos 1990 empresas terceirizadas de entregas espraíam-se pelo mercado; [...] a baixa qualificação exigida e a remuneração mais alta que outras ocupações de mesmo nível são elementos que contribuem para a consolidação e o espraíamento das empresas terceirizadas e de uma ampla oferta de vagas para motoboys.

Podemos observar que, embora haja diversos elementos a serem analisados (basicamente os elementos constituintes da relação de emprego), há uma semelhança material entre as atividades desempenhadas pelos entregadores por aplicativos e aqueles que desempenhavam a mesma função sob circunstância diversa, qual seja, a condição de empregado.

CAPÍTULO III

RELAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES DE ENTREGAS SOB DEMANDA DA EMPRESA *IFOOD*: EMPREGADO OU AUTÔNOMO?

Na presente análise, abordaremos as especificidades da empresa *Ifood*, estrutura e funcionamento, posto que essencial para compreensão das relações mantidas com os trabalhadores a ela vinculados. Em seguida faremos uma análise de decisões proferidas no âmbito do 1º grau dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) por entender que esta instância está mais próxima da realidade laboral dos trabalhadores e, em tese, por este motivo, seria a instância do judiciário com melhor capacidade de análise da real situação desses sujeitos. Assim, para termos uma compreensão mais atualizada sobre os fundamentos utilizados nessas decisões, selecionamos aquelas publicadas entre 01 de janeiro e 15 de junho do ano corrente.

Em virtude de não haver uma fonte oficial unificada de jurisprudência, utilizou-se o site Jusbrasil como ferramenta para podermos ter um recorte imparcial, aleatório e de forma distribuída em termos de território, utilizando como filtros as decisões de primeiro grau no âmbito dos TRTs, no período supracitado, buscando-se o termo *Ifood*, empresa escolhida por se tratar de uma das pioneiras a atuar no Brasil, especificamente no ramo de entregas.

Desse modo, a ferramenta utilizada retornou 136 resultados e, considerando que não houve a possibilidade de inserir o filtro por polo passivo, alguns deles apenas citou a referida empresa como exemplo, justamente pela influência que a sua marca implica. Após a eliminação dos resultados em duplicidade, das decisões em sede de embargos de declaração, das atas de audiência inaugural, das sentenças que não debatiam formação de vínculo empregatício e desistência, restaram 14 sentenças de conhecimento, que serão analisadas neste capítulo.

Em seguida, tem-se a pretensão de analisar criticamente o fundamento das sentenças com base no aporte teórico exposto nos capítulos anteriores a fim de compreender o atual entendimento dos tribunais pátrios acerca do reconhecimento do vínculo empregatícios dessas relações laborais, bem como a proteção desses sujeitos diante do contexto do trabalho plataformizado.

3.1 A empresa-plataforma *Ifood* e o objeto da sua atividade

Em 1997 é criada a empresa Disk Cook, que funcionava como uma central de teleatendimento e intermediava a relação entre restaurantes e clientes (BRETAS, 2018), utilizando um guia impresso de cardápios (*Ifood*, 2020). Em 2011, a empresa passa a se chamar *Ifood*, recebendo no mês-mo ano incentivos financeiros no aporte de R\$ 3,1 milhões do fundo de investimentos Warehouse, o que propiciou a transição para os meios digitais (site e aplicativo) no ano seguinte. Através de investimentos, fusões e aquisições de outras empresas¹⁹, o *Ifood* se tornou a empresa referência do ramo na América Latina (*IFOOD*, 2020).

Conforme disposto na cláusula 2.2 dos termos de condições de uso *Ifood* para entregadores, a empresa é definida como:

[...] uma empresa de tecnologia que atua como agente/intermediário entre restaurantes, bares, padarias, supermercados e demais estabelecimentos comerciais parceiros (“**Estabelecimentos Parceiros**”) e seus respectivos consumidores finais (“**Clientes Finais**”), ambos também cadastrados em sua plataforma, a qual permite que os Estabelecimentos Parceiros vendam os seus produtos aos Clientes Finais (*IFOOD* c, 2020, s/p).

Na sua relação com os restaurantes, o *Ifood* oferece duas modalidades de prestação de serviços, o plano básico e o plano entrega. No primeiro, o próprio restaurante se encarrega de efetuar a entrega do seu produto, funcionando apenas como um marketplace, ao custo de uma comissão de 12% sobre todos os pedidos, com taxa adicional de 3,5% caso o pagamento seja realizado via *Ifood* além de uma mensalidade no valor de R\$100,00, caso o restaurante fature mais de R\$1.800,00 no mês. No segundo plano, além de funcionar como uma vitrine no mercado virtual, o *Ifood* oferece o serviço de entrega do produto ao consumidor, realizado pelos entregadores parceiros, ao custo de uma comissão de 23% sobre o valor de todos os pedidos, com taxa adicional de 3,5% sobre os pagamentos realizados pelo *Ifood*, além de uma mensalidade de R\$130,00, nos casos em que o faturamento mensal ultrapasse a cifra de R\$1.800,00 (*IFOOD* b, 2020).

Por sua vez, em relação aos trabalhadores que realizam as entregas, o aplicativo oferece três modalidades de prestação de serviços, a saber, “nuvem”, operador logístico (ol) e fixo. No modo nuvem, o trabalhador se cadastra no aplicativo,

¹⁹ Recebimento de investimento da Warehouse em 2011 e da Movable em 2013. Fusão com a Restaurante Web em 2014, com a SpoonRocket em 2016 e com a Rapiddo em 2018. Por fim, a aquisição da empresa Hekima em 2019.

recebendo as chamadas para entrega no período em que estiver logado, sendo o *Ifood* responsável por realizar o pagamento pelas corridas diretamente a conta do entregador. Quanto ao modo fixo, este se dá quando o trabalhador já presta seus serviços para um restaurante fixo, ficando este com o encargo de repassar o pagamento para ele. Registre-se que o tempo para ser aceito na plataforma é maior quando o cadastro é feito na modalidade “nuvem” (DESGRANGES, 2020, p. 182).

Em relação ao modo operador logístico²⁰, o trabalhador se cadastra na plataforma e é contratado por um operador logístico, que fica responsável por fornecer algum suporte, além de poder estabelecer regras adicionais para a prestação do serviço. Conforme a autora supra citada:

O entregador *ol* é contratado por um operador logístico ou por uma empresa especializada em entregas, devendo trabalhar em turnos específicos conforme acordado com o operador logístico. O operador logístico fica responsável por disponibilizar equipamentos, como a bolsa térmica e jaqueta para seus entregadores, além de oferecer algum suporte, por exemplo, com mecânico, caso haja algum problema na moto. O entregador *ol* pode ter que cumprir outras normas – como não poder rejeitar nenhum pedido, ou não poder trabalhar para outros aplicativos –, que variam de acordo com o contrato de cada operador logístico. Além de fornecer os kits de equipamento e definir os turnos de trabalho, o operador logístico fica responsável pelo repasse, isso é, o pagamento aos entregadores *ol*, que recebem uma quantia garantida por turno trabalhado²¹ (DESGRANGES, 2020, p. 182)

Para todas as modalidades, a empresa estabelece que o serviço é prestado de forma autônoma, incluindo esse reconhecimento como condição para aceitação dos termos. Em tempo, impõe o reconhecimento por parte dos trabalhadores de que a empresa não é especializada em transporte ou logística, mas que apenas disponibiliza a plataforma digital²² (*IFOOD* c, 2020).

²⁰ Não havendo disposição normativa sobre a matéria, Otramita na câmara dos deputados o projeto de lei 3757/2020, de autoria do deputado Hugo Leal (PSD-RJ), com a finalidade de regulamentar a atividade do operador logístico. Nos termos do art. 2º, X desse PL, considera-se operador logístico a “pessoa jurídica capacitada a prestar, mediante um ou mais contratos, por meios próprios e/ou por intermédio de terceiros, os serviços de transporte (em qualquer modal), armazenagem (em qualquer condição física e/ou regime fiscal) e gestão de estoque (utilizando sistemas e tecnologia adequada).

²¹ Registre-se que a autora em comento tomou como fundamento informações extraídas do *site* do *Ifood*, contudo, as páginas referentes ao conteúdo trazido já não estavam mais disponíveis em 28 de julho de 2021.

²² Conforme cláusulas 2.7 e 2.2.3, respectivamente, dos termos de condições de uso *Ifood* para entregadores de março de 2020. Cláusula 2.7: **OS ENTREGADORES RECONHECEM QUE SÃO INDEPENDENTES E NÃO EXCLUSIVOS, ATUANDO POR CONTA PRÓPRIA E QUE SE UTILIZAM DOS PRÓPRIOS RECURSOS PARA A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA, NÃO HAVENDO, PORTANTO, QUALQUER SUBORDINAÇÃO ENTRE O IFOOD E OS ENTREGADORES, SENDO ESTES LIVRES PARA, DE ACORDO COM A SUA CONVENIÊNCIA, ACEITAR OU RECUSAR, A QUALQUER MOMENTO, A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA POR MEIO**

Embora a empresa negue expressamente, não há como dissociar a sua atividade essencial da atividade de entrega. Conforme dito anteriormente, a *Ifood* deixa cristalino em seu *site* que o serviço de entrega faz parte dos serviços por ela prestados, basta ver o plano entrega acima exposto. Analisando-se essa confissão em conjunto com a realidade material do cotidiano uso do serviço, o debate acerca da sua atividade se torna etapa superada, sendo desnecessário maior dedicação.

Considerando a sua capacidade de descentralização e pulverização do trabalho, uma vez que ao ser contratada toma para si a realização de uma atividade e repassa para a execução para um terceiro que, por sinal, pode repassar para outro (caso do operador logístico), configura-se como *crowndsource*, como visto no capítulo anterior. Diante das suas características específicas podemos observar que o *Ifood* se classifica como uma plataforma digital do tipo *crowdsourcing* local e específica. Local, uma vez q a execução da atividade exige a prestação de serviços, de forma física, no lugar da demanda e específica, posto que sua atividade se concentra no *marketplace* para restaurantes e afins, com ênfase no gerenciamento e execução da logística das entregas.

3.2 Como as varas do trabalho têm compreendido a relação jurídica entre a empresa *Ifood* e seus trabalhadores?

As plataformas digitais inauguraram uma forma de prestação de serviços totalmente diferente das formas anteriores e por se tratar de fenômeno recente, não há disposição normativa específica sobre a matéria. Contudo, a inexistência de regulação sobre a matéria não afasta o dever jurisdicional do Estado em se pronunciar sobre a proteção jurídica dos trabalhadores que prestam seus serviços por meio dessas plataformas.

As compreensões sobre a relação jurídica entre trabalhador e plataforma são as mais diversas. Para alguns magistrados não há formação de vínculo empregatício

DA UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA. Os Entregadores, desde já, reconhecem que a relação jurídica estabelecida por estes Termos não cria vínculo empregatício, societário, de associação, mandato, franquia, ou de qualquer outra natureza entre o *Ifood* e os Entregadores (grifos do original). Em tempo, cláusula 2.2.3: **OS ENTREGADORES RECONHECEM E CONCORDAM QUE O IFOOD NÃO É UMA EMPRESA ESPECIALIZADA EM TRANSPORTE OU OPERAÇÃO LOGÍSTICA, CABENDO AO IFOOD TÃO SOMENTE DISPONIBILIZAR UMA PLATAFORMA TECNOLÓGICA QUE POSSIBILITA A COLABORAÇÃO ENTRE OS QUE DESEMPENHAM ATIVIDADES RELACIONADAS – ASSIM, A ATIVIDADE DE ENTREGA E TUDO QUANTO O DECORRENTE OU RELATIVO A TAL ATIVIDADE, É DE RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DO ENTREGADOR** (grifos do original).

nessa relação em virtude da falta de algum ou de todos os requisitos declinados nos arts. 2º e 3º da CLT. Para outros, há a formação do vínculo considerando a atualização dos conceitos que definem os requisitos para configuração da relação empregatícia à nova realidade do contexto digital.

Dito isto, passamos a analisar sentenças de conhecimento proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, selecionadas conforme exposto na introdução deste capítulo e para facilitar a identificação das sentenças, as identificaremos da seguinte forma: 4158820205230107 TRT23 “a”; 5787120205230009 TRT23 “b”; 4771220205100004 TRT10 “c”; 6251120205100008 TRT10 “d”; 8390820205100006 TRT10 “e”; 240303520195240004 TRT24 “f”; 1000338320205010247 trt1 “g”; 10350620195100105 trt10 “h”; 3888620205100004 trt10 “i”; 4971920205230108 trt23 “j”; 5986820205230007 trt23 “k”; 6254520205230009 trt23 “l”; 240320220195240005 trt24 “m” e; 10007931420195020441 trt2 “n”.

Das 14 sentenças analisadas, 6 decidiram pela improcedência da demanda²³, por considerar a inexistência de vínculo de emprego por faltar ao menos um dos seus requisitos essenciais, enquanto 8 concluíram pela procedência da demanda por considerarem presentes todos os requisitos. Nesse universo, apenas a sentença “m” pleiteou reconhecimento de vínculo empregatício com o *Ifood* de forma direta, enquanto as demais pleitearam o reconhecimento da relação empregatícia com a empresa operadora logística, com pedido de reconhecimento de responsabilidade subsidiária da referida empresa-aplicativo.

Quanto aos elementos fático jurídicos essenciais, apenas 8 delas se debruçaram de forma pormenorizada, seja para caracterizá-los ou desconfigurá-los. Outras 2 decidiram pela procedência da demanda apenas por aplicação da pena de confissão sobre a matéria de fato, posto que as reclamadas não apresentaram defesa dentro do prazo legal. Outras 2 sentenças nas quais a revelia das reclamadas foi decretada, o vínculo de emprego foi afastado por considerar que as provas juntadas pelos reclamantes eram suficientes para demonstrar sua autonomia ou ausência da onerosidade na relação estabelecida. Desse modo, considerando que o objeto proposto se restringe à configuração da relação de emprego nas sentenças de conhecimento, passaremos à análise daquelas que enfrentaram a materialidade da

²³ São eles: 4158820205230107 e 5787120205230009 do TRT23, 4771220205100004, 6251120205100008 e 8390820205100006 do TRT10 e 240303520195240004 do TRT24.

questão, debatendo de forma pormenorizada os seus requisitos, a saber, as sentenças “a”, “b”, “c”, “e”, “f”, “i”, “k” e “l”.

3.2.1 Do elemento fático jurídico subordinação

No que se refere a subordinação, as sentenças “a”, “b”, “c”, “e” e “f” consideraram que não ocorreu, nos casos sob exame, considerando a ausência de controle direto sobre a atividade do entregador. Da sentença “a” extraímos que:

Contudo, conforme exhaustivamente analisado acima, a parte autora detinha livre arbítrio na forma como desenvolvia seu labor podendo, inclusive, rejeitar pedidos e, quando os aceitava, cumprir da forma que bem o aprouvesse. Ou seja, não restu comprovado que as diretrizes quanto a dinâmica dos serviços prestados pelo autor tivesse a coercitividade necessária ao seu reconhecimento como elemento fático-jurídico da subordinação. [...] A ampla liberdade do empregado no exercício das suas atribuições não permite concluir que o mesmo estava, efetivamente, integrado nos objetivos empresariais (ATOrd 4158820205230107, 2ª Vara do Trabalho de Varzea Grande, TRT23. Juíza Ive Seidel de Souza Costa. Data do julgamento: 19 jan 2021).

Nessa decisão a magistrada de piso compreendeu que a possibilidade de escolha de escala ofertada pela 1ª ré, bem como a possibilidade de rejeição de pedidos eram suficientes para caracterizar o trabalho realizado pelo reclamante como trabalho autônomo, afastando a subordinação. Contudo, ao analisar argumento autoral de existência de subordinação objetiva, a juíza sentenciante apresenta razões desconexas na medida em que traça uma relação entre liberdade na execução dos serviços prestados pelo trabalhador e os objetivos empresariais. Ora, qual a necessidade de seguimento de jornada rígida de trabalho para que o trabalhador esteja integrado aos fins empresariais? Conforme vimos em tópico anterior, a subordinação objetiva se refere a relação entre a atividade desenvolvida pelo trabalhador e a atividade desenvolvida pela empresa, em nada se relacionando, em abstrato, a forma da prestação do serviço.

Prosseguimos a análise com a sentença “b”, a seguir:

O autor confessou na colheita do depoimento pessoal que poderia ser substituído caso faltasse ou chegasse atrasado, assim como poderia escolher a área de atuação, o que denota autonomia do exercício da função (depoimento fls. 293). [...] A prova testemunhal ainda destacou que os motoboys informavam ao operador logístico o período em que estariam disponíveis para que fosse organizada a escala de entregas. Dadas as premissas acima, não é possível afastar a existência de autonomia da execução do trabalho dos motoboys cadastrados pela primeira ré (ATOrd

5787120205230009, 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juíza Eliane Xavier de Alcântara. Data do julgamento: 30 abr 2021).

Neste caso, a magistrada de piso, de modo semelhante ao caso anterior, compreendeu que não havia subordinação jurídica pelo fato de o reclamante informar a sua disponibilidade para o trabalho de acordo com as escalas oferecidas pela reclamada. Para ela, também restaria caracterizada a autonomia do trabalhador pela possibilidade de substituição em caso de falta e escolha de área de prestação dos serviços. Com entendimento semelhante, segue trecho da sentença “c”:

Em novas conversas, como a de fl. 178, comprovam que o autor recusou entrega. Na fl. 178, em diálogo no dia 27/11, o autor disse “sou forçado a fazer entrega arriscada não” e a senhora Leydiane responde que “não tem ninguém obrigado”. À fl. 180, a 1ª ré reitera a não obrigatoriedade do trabalho ao dizer “Você roda aqui porque quer (sic)”. Logo o autor diz “Se for para mim trabalhar amanhã vc me avise logo”, e tem como resposta “Você que escolhe os dias e horários que roda”. Ressalto que o autor não impugnou em réplica a veracidade das conversas em questão. Comprovado que o autor trabalhava no tempo que queria, ganhando por produção, inclusive, conseguindo mensalmente pagamento muito superior ao piso da categoria dos motoboys celetistas (ATOrd 4771220205100004, 4ª Vara do trabalho de Brasília, TRT10. Juíza Patrícia Birchall Becattini. Data do julgamento: 18 fev 2021).

Como visto, a douta julgadora segue o entendimento dos anteriores, argumentando que em virtude da possibilidade de escolha de escala não haveria subordinação jurídica entre ele e a 1ª reclamada, pois revelaria uma relação autônoma de prestação de serviços. Contudo, o desapego da magistrada a realidade material salta aos olhos, fato este demonstrado por considerar a fala “Você roda aqui por que quer” como uma evidência de autonomia. Ora, vimos no primeiro capítulo deste trabalho que o trabalhador, expropriado dos meios de produção, possui apenas a sua força de trabalho para venda e garantia mínima de subsistência. Mesmo que houvesse de fato a referida liberdade, a escolha posta para ele era o encerramento da sua prestação de serviços e, conseqüentemente, a cessação da sua fonte de renda. Esse entendimento, inclusive, é apresentado na sentença “i”, ao estabelecer uma relação entre o lucro da empresa e a prestação dos serviços pelo empregado. Vejamos:

A subordinação jurídica está caracterizada pelo fato de o reclamante se integrar à empresa como elemento essencial e inerente à busca de seus objetivos econômicos. O reclamante é o sujeito de direito que depende da alienação da sua força de trabalho para assegurar seu sustento, laborando para as reclamadas de forma que essa venda de seu labor é elemento ligado a serviços que geram o lucro do comprador/empregador/tomador de serviços (ATOrd 3888620205100004, 4ª Vara do trabalho de Brasília, TRT10. Juíza

Katarina Roberta Mousinho de Matos Brandão. Data do julgamento: 05 mai 2021).

Ainda em relação a subordinação, o fragmento da sentença “e” dispõe que:

O próprio reclamante, em determinado momento, afirma que não irá trabalhar na escala do jantar, declarando que irá trabalhar apenas no dia seguinte. Este comportamento demonstra que o reclamante tinha autonomia sobre o seu trabalho e não estava subordinado a comando superior. [...] É fato notório que os serviços prestados por “motoboy” com a utilização do aplicativo IFOOD, não são com vínculo empregatício, inclusive pela impossibilidade de controle e subordinação (ATOrd 8390820205100006, 6ª Vara do Trabalho de Brasília, TRT10. Juíza Adriana Zveiter. Data do Julgamento: 10 mar 2021).

Como visto, a possibilidade de escolha entre as escalas disponíveis como fator determinante para afastar a subordinação foi argumento comum em todas as sentenças de improcedência ora analisadas. Contudo, essa possibilidade não descaracteriza a subordinação para fins de configuração de relação empregatícia, havendo previsão legal expressa nesse sentido quando a CLT dispõe sobre o trabalho intermitente. Com entendimento semelhante, a sentença “l” assevera:

Logo, diferentemente de um entregador autônomo, que poderia escolher livremente, de acordo com a sua conveniência e necessidade, os horários que iria prestar serviços, o reclamante necessariamente precisava observar os horários estabelecidos pela primeira reclamada em suas escalas. [...] E não se diga que a autonomia do trabalhador estava no fato de poder optar ou não optar pela adesão à escala de trabalho ofertada pela empresa, na medida em que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (art. 452-A, § 3º, da CLT), modalidade empregatícia introduzida pela Lei nº 13.467/17, que compreende a possibilidade de existência de vínculo de emprego ainda quando a prestação possa ocorrer intermitentemente (ATOrd 6254520205230009, 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juiz Pedro Ivo Lima Nascimento. Data do julgamento: 11 abr 2021).

Registre-se, outrossim, que a douta julgadora da sentença “e” parte da premissa de que não há vínculo empregatício quando os serviços dos entregadores são prestados por meio do aplicativo *Ifood*. Ora, considerando que a plataformação do trabalho é fenômeno relativamente recente e que a relação entre trabalhadores e empresas-aplicativo tem sido objeto de debate em todo o globo, sem sinal de consenso até o momento, podemos considerar como falsa a premissa, inclusive por se fundamentar em outro entendimento falso, qual seja, a impossibilidade de controle e subordinação. Como visto em tópico anterior, o controle da atividade realizada de forma remota por meios telemáticos e informáticos já está consolidado no sistema

normativo trabalhista brasileiro, sendo fato notório a sua possibilidade de ocorrência. Temos o teletrabalho como o exemplo mais claro sobre a matéria.

Continuando a análise, transcrevemos da sentença “f” o excerto abaixo:

Também depreendi do conjunto probatório que pelo aplicativo gerido pela ré não havia efetiva direção do serviço prestado pelo autor, na medida em que sua atividade era de resultado, inexistindo ordens patronais entre o recebimento e entrega de mercadoria, tampouco entre o ligar e o desligar do aparelho celular, sendo que o autor era “livre” até mesmo para fazer ou não o “login”. [...] O fornecimento de diretivas gerais, na prática, servia apenas para a padronização do serviço, possibilitando a utilização mais apurada e segura da plataforma digital, facilitando as transações entre os envolvidos (cliente, restaurante e transportador), sem que isso configurasse a subordinação (ATSum 240303520195240004, 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande, TRT24. Juíza Ana Paola Emanuelli. Data do julgamento: 07 jun 2021).

Nessa decisão, além da compreensão de liberdade do trabalhador como elemento apto a afastar a subordinação, observa-se que a magistrada segue a lógica da subordinação fordista. Como exposto no fragmento acima transcrito, por não haver ordens patronais entre a retirada do pedido no restaurante e a entrega ao destinatário não há controle por parte da empresa. Desconsidera a douda magistrada que os modelos produtivos se desenvolvem e, conseqüentemente, as relações de trabalho sofrem alterações para se adequar à nova realidade. Não faz sentido esperar que as formas de controle sobre o labor do empregado sejam os mesmos daqueles experimentados no final do século passado quando da reestruturação produtiva. Nessa linha, inclusive, segue fragmento da sentença “l”, *in verbis*:

Destarte, não há dúvidas de que a subordinação também é uma marca presente na relação estabelecida entre as partes, sobretudo porque os meios telemáticos e informatizados de comando e controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, na forma do art. 6º da CLT. Estar-se-ia, em última análise, diante do fenômeno compreendido e denominado como “uberização” das relações laborais, que advém do surgimento de novos padrões de organização do trabalho lastreados pela evolução e desenvolvimento de tecnologias disruptivas dos contornos tradicionais das relações jurídicas até então havidas entre a dicotomia capital-trabalho. (ATOrd 6254520205230009, 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juiz Pedro Ivo Lima Nascimento. Data do julgamento: 11 abr 2021).

Em sua análise, o magistrado considera não só os meios telemáticos e informáticos utilizados no controle das atividades do trabalhador (já consolidados, registre-se), como vai além, atualizando-se com as discussões mais recentes em torno do trabalho plataformizado,

3.2.2 Do elemento fático jurídico não eventualidade

Do conjunto das sentenças que afastaram a relação empregatícia, no tocante ao requisito da não eventualidade, apenas a sentença “a” versa de forma específica sobre questão. Considerando que a ausência de apenas um dos elementos necessários à formação do vínculo empregatício o descaracteriza, natural que o julgador deixe de se debruçar sobre os demais requisitos pois desnecessário para a conclusão da decisão. Adiante, excerto da sentença “a”, *in verbis*:

A partir das teorias acima e da proposição metodológica informadora de que não se deve perquirir pela figura do trabalhador eventual tomando-se um exclusivo critério entre os apresentados, mas combinando-se os elementos deles resultantes, pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual: a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

Como visto, as conversas via aplicativo “Telegram” juntadas sob o ID n. 43c4a40, fl. 215/216 registram com clareza que o trabalhador podia escolher com liberdade e conveniência quais dias e turnos desejavam trabalhar.

Logo, uma vez comprovado que o labor ocorria de forma descontínua e interrompida (teoria da descontinuidade), chamado apenas quando surgia o evento dos serviços (teoria do evento) esporádicos e de curta duração (teoria do empreendimento), podendo se fixar a qualquer fonte de trabalho, inclusive voltando a ser motoboy da “nuvem” (teoria da fixação jurídica), outra conclusão não há, senão pelo reconhecimento da ausência de continuidade (ATOrd 4158820205230107, 2ª Vara do Trabalho de Varzea Grande, TRT23. Juíza Ive Seidel de Souza Costa. Data do julgamento: 19 jan 2021) (grifos do original).

Nesse fragmento observamos uma série de equívocos por parte da magistrada. Na sentença, ela considerou que a possibilidade de escolha de dias e turnos para prestação de serviços demonstraria a sua descontinuidade. Restam algumas indagações: o trabalho realizado pelo entregador para o mesmo tomador é esporádico (teoria da descontinuidade)? Decorre de evento raro de curta duração em relação ao empreendimento da empresa (teoria do evento)? É exceção dentro do quadro de atividades normais do empreendimento (teoria do empreendimento)? Qualquer resposta positiva para essas indagações transparece uma tentativa de dissociação entre fato e realidade. Embora tenha sido provado que havia a possibilidade de escolha de dias e turnos de trabalho, isso não torna o trabalho esporádico, tampouco raro ou de curta duração em relação ao empreendimento da empresa. De toda sorte,

bastaria à magistrada continuar a leitura da doutrina utilizada para fundamentar sua decisão para compreender de modo diverso, considerando que no parágrafo seguinte o autor por ela citado afirma que:

A eventualidade, para fins *celetistas*, não traduz intermitência; só o traduz para a *teoria da descontinuidade* — rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, **se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade**. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana (DELGADO, 2017, p.320) (grifos nossos).

Corroborando este entendimento e contrariando aquele exposto pela magistrada na sentença “a”, segue fragmentos das sentenças “i”, “k” e “l”:

Sobre o requisito não eventualidade, o obreiro se ativou no empreendimento econômico por lapso temporal aproximado de três meses, prestando seus serviços habitualmente em escalas divididas em três turnos. [...] A prova testemunhal não deixa dúvida que a prestação dos serviços era habitual/não eventual, de maneira que a eventualidade seria incompatível com o *modus operandi* adotado pela empresa operadora de logística (ATOrd 5986820205230007, 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juíza Emanuele Pessatti Siqueira Rocha. Data do julgamento: 27 abr 2021) (grifos do original)

Nesse sentido a delimitação da frequência de dias durante a semana com que o reclamante prestava serviços para a reclamada perde importância, qualquer que seja a teoria adotada para aferição desse elemento, já que se pode concluir que havia mais que habitualidade, pois os serviços eram contínuos, em caráter permanente durante todo o contrato, não se prestando ao atendimento de um fato isolado ou esporádico, ao que se revela uma atividade ligada a dinâmica econômica do empreendimento, estando o obreiro fixado única e exclusivamente a essa fonte de trabalho (ATOrd 6254520205230009, 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juiz Pedro Ivo Lima Nascimento. Data do julgamento: 11 abr 2021).

A habitualidade é verificada pois as reclamadas têm pleno controle do período laboral daqueles que trabalham em sua estrutura. A habitualidade não se caracteriza pela existência de horários fixos e/ou predeterminados de trabalho. Sequer há necessidade, para sua configuração, do labor diário para o empregador. Essa permanência se extrai do labor com ânimo de continuidade do entregador, labor este por período indeterminado e em atividades normais da empresa, como na presente lide (ATOrd 3888620205100004, 4ª Vara do Trabalho de Brasília, TRT10. Juíza Katarina Roberta Mousinho de Matos Brandão. Data do julgamento: 05 mai 2021).

Como evidenciado nas sentenças acima, a não eventualidade da prestação de serviços de entrega encontra seu respaldo no fato deste se constituir como atividade essencial ao empreendimento. Ora, como poderia ser eventual a atividade principal da empresa? Outrossim, registre-se que a sentença “k” cita que o reclamante estava fixado exclusivamente a reclamada. Contudo, essa fixação a único tomador de serviço não é requisito para a caracterização da não eventualidade. Na sentença, o magistrado afirma a desnecessidade, utilizando tal argumento apenas para reforçar a

ideia de realização de atividade essencial da empresa, através da intensidade da prestação dos serviços.

3.2.3 Do elemento fático jurídico onerosidade

Em relação ao elemento fático jurídico onerosidade, segue fragmento da sentença “a”:

Todavia, em nenhum trecho das manifestações do reclamante ou das provas documentais e orais produzidas no processo confirmam que a retribuição recebida pelo empregado considerava o salário mínimo como base de cálculo ou limite mínimo da obrigação. [...] Os recibos de valores recebidos (documento de ID n. b76e612, fl. 31 e seguintes, ID n. 547e717, fl. 218 e seguintes) confirmam que a contraprestação recebida pela parte autora era desconectada do salário mínimo ou da observação de outras normas jurídicas trabalhistas (ATOrd 4158820205230107, 2ª Vara do Trabalho de Varzea Grande, TRT23. Juíza Ive Seidel de Souza Costa. Data do julgamento: 19 jan 2021) (grifos do original).

Como vimos em tópico anterior, na análise da onerosidade na relação de emprego, precisamos considerar seus aspectos objetivo e subjetivo, sendo o primeiro referente a contraprestação de fato (seja na forma de utilidades e/ou pecúnia) e o segundo revelado na intenção de recebimento da contraprestação por parte do empregado. Para fins de caracterização da onerosidade não é necessário que a contraprestação esteja vinculada ao salário mínimo. Em relação as sentenças “d” e “f”, ambas apresentam o mesmo entendimento sobre a inexistência da onerosidade, considerando que o *Ifood* apenas repassa o pagamento realizado pelo cliente final, conforme segue:

Também não verifiquei a presença da onerosidade, visto que os valores creditados na conta do autor foram pagos pelos clientes e posteriormente transferidos pela empresa que faz a organização e intermediação entre os interessados no negócio (entregadores, compradores e fornecedores de alimentos) (ATSum 240303520195240004, 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande, TRT24. Juíza Ana Paola Emanuelli. Data do julgamento: 07 jun 2021).

Ausente, contudo, o elemento essencial da onerosidade. A 1ª reclamada simplesmente repassava os créditos do autor disponibilizados pelo *Ifood*, decorrentes das entregas registradas no aplicativo, após a dedução de eventuais multas. A falta de onerosidade para a 1ª reclamada inviabiliza o reconhecimento de vínculo empregatício com o autor (ATOrd 6251120205100008, 8ª Vara do Trabalho de Brasília, TRT10. Juíz Marcos Alberto dos Reis. Data do julgamento: 10 fev 2021).

Nesse caso, compreenderam os julgadores que não havia onerosidade pelo fato de a contraprestação auferida não ser paga pela reclamada, mas sim pelo cliente que realiza o pedido e efetua pagamento. Seguindo esse entendimento, a reclamada apenas intermedia a relação e efetua os repasses.

Embora seja uma leitura possível, uma perspectiva diversa nos parece mais adequada, considerando o contrato realidade. Quem de fato determina quanto o entregador irá receber é a empresa. Esta também possui outras fontes de recursos além das compras realizadas pelas clientes através do aplicativo, basta ver as taxas cobradas dos estabelecimentos comerciais que a contrataram. Assim, a realidade dos fatos demonstra que a empresa-aplicativo efetivamente paga aos trabalhadores do aplicativo, indicando em seu termo de uso, inclusive, uma tabela para o pagamento dos serviços. Nesse passo, as sentenças “l”, “k” e “i” apresentam compreensão similar, vejamos:

A onerosidade é elemento motivador para a existência do labor do entregador, já que o trabalhador faz a entrega com a intenção de receber pelo serviço, em uma típica relação de venda da sua força de trabalho. O entregador recebe de acordo com o trabalho efetuado, com base nas distâncias percorridas e na quantidade de entregas, cujo valor era pago pela 2ª reclamada através de depósito para a 1ª reclamada e esta última repassava o valor para o reclamante. Percebe-se, portanto, que o entregador é remunerado pelo *Ifood* e não pelo cliente. É indiferente para o cliente qual o entregador que fará a entrega, uma vez que seu contato é feito unicamente com o *Ifood* por meio do aplicativo (ATOrd 3888620205100004, 4ª Vara do Trabalho de Brasília, TRT10. Juíza Katarina Roberta Mousinho de Matos Brandão. Data do julgamento: 05 mai 2021).

Uma vez comprovado que o trabalho prestado pelo reclamante não era gratuito, sendo remunerado diretamente pela 1ª ré em contraprestação aos serviços prestados em seu favor, destacando-se ainda quanto a tais pagamentos a periodicidade quinzenal, ou seja, dentro do limite legal e costumeiramente admitido (art. 459 da CLT), tenho presente o requisito da onerosidade (ATOrd 5986820205230007, 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juíza Emanuele Pessatti Siqueira Rocha. Data do julgamento: 27 abr 2021).

Nessa esteira, refuta-se o argumentando lançado pela primeira reclamada em sua defesa, no sentido de que o reclamante não receberia salário, na medida em que recebia pela quantidade de entregas, por se tratar de um evidente sofisma, uma vez que o trabalho não era gratuito e como demonstrado pelas provas produzidas, houve contraprestação ao trabalho prestado, não havendo dúvidas de que o recebimento de valores em face das entregas realizadas constituem-se em modalidade de salário por produção (ATOrd 6254520205230009, 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juiz Pedro Ivo Lima Nascimento. Data do julgamento: 11 abr 2021).

De acordo com os fragmentos de decisões acima transcritos, não restam dúvidas de que o requisito da onerosidade foi demonstrado, tanto no seu aspecto

objetivo, uma vez que houve de fato o recebimento de contraprestação em pecúnia, quanto no seu aspecto subjetivo, pois evidente a intenção do trabalhador em receber pelos serviços prestados.

3.2.4 Do elemento fático jurídico pessoalidade

Em relação ao requisito da pessoalidade, as sentenças “i” e “l” são categóricas em reconhecer a ocorrência no caso sob exame, considerando a impossibilidade de se fazer substituir quando oportuno, pelo fato de que o cadastro realizado é pessoal.

In verbis:

A pessoalidade é patente, o *Ifood* possui um sistema de cadastro pessoal que seleciona aqueles que trabalharão como entregadores, somente o reclamante prestava o serviço utilizando o seu cadastro (ATOrd 3888620205100004, 4ª Vara do Trabalho de Brasília, TRT10. Juíza Katarina Roberta Mousinho de Matos Brandão. Data do julgamento: 05 mai 2021).

Ora, se a empresa Ré só aceita trabalhadores para atuar a seu favor após prévia aprovação/verificação (cadastramento prévio), significa que não aceita qualquer pessoa. Como consequência lógica, inviável cogitar que o trabalhador poderia indicar qualquer um para trabalhar em seu lugar quando assim desejasse, sem a aprovação prévia da 1ª Ré (ATOrd 5986820205230007, 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juíza Emanuele Pessatti Siqueira Rocha. Data do julgamento: 27 abr 2021).

Nos casos analisados, a pessoalidade se revela da forma mais clara e direta. O cadastro criado na plataforma *Ifood* é de uso pessoal e intransferível, não sendo possível que outra pessoa possa realizar as entregas utilizando-se do seu cadastro. Uma eventual confusão sobre a matéria poderia ser feita em razão da possibilidade de substituição em caso de falta. Contudo, conforme vimos em tópico anterior, a eventual substituição do obreiro não é fato apto a afastar a pessoalidade, considerando que a execução dos serviços prestados pode ser redirecionada para outra pessoa, a critério do empregador.

Na quadra das sentenças que rejeitaram o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, o debate sobre a ocorrência da pessoalidade não se fez presente, motivo pelo qual não é apresentado.

3.2.5 Do elemento fático jurídico alteridade

Partindo para a análise da alteridade, embora não seja considerada um elemento fático jurídico essencial a caracterização da relação empregatícia, o debate

acerca deste ponto esteve presente em parte das sentenças analisadas. Vejamos o que dispõe a sentença “b”:

Também, o reclamante admitiu, na audiência de instrução, que utilizava veículo próprio para o trabalho e arcava sozinho com as despesas de trabalho (fl. 294). Com tal declaração, o próprio Reclamante tratou de afastar a subordinação, pois era o Autor, e não os Reclamados, quem assumia o ônus da atividade que desenvolvia, afastando, ainda, a alteridade típica do contrato de emprego (ATOrd 5787120205230009, 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juíza Eliane Xavier de Alcântara. Data do julgamento: 30 abril 2021).

Malgrado não haja respaldo na doutrina majoritária, a douta magistrada compreende que, ao arcar com as despesas dos meios utilizados para a prestação dos serviços, o trabalhador afasta a condição de empregado. Com entendimento semelhante, fundamentando-se nas disposições contratuais nas quais o reclamante se compromete a arcar com os custos provenientes dos meios utilizados para prestação dos serviços e, com base nas disposições de contrato de comodato no qual o reclamante se responsabiliza pela manutenção equipamento, bem como pagamento de determinado valor em caso de avaria ou não devolução, a sentença “a” dispõe que:

A leitura dos trechos acima transcritos revela que o demandante distribuiu do empreendimento com a primeira ré em clara contramão às normas trabalhistas. Ou seja, o empregado assumiu os riscos do negócio, inclusive aqueles típicos das atividades realizadas nas ruas, o que confirma a ausência da alteridade da primeira reclamada (SIS). [...] Assim, uma vez demonstrado que a parte autora assumiu considerável parcela dos riscos da atividade econômica, ficou confirmada a ausência de alteridade da primeira ré (SIS), nos moldes do art. 2º, CLT (ATOrd 4158820205230107, 2ª Vara do Trabalho de Varzea Grande, TRT23. Juíza Ive Seidel de Souza Costa. Data do julgamento: 19 jan 2021).

Conforme vimos no tópico 2.1.5, o princípio da alteridade se coloca como uma limitação ao empregador, para evitar que este tente transferir o ônus do seu empreendimento para o trabalhador, constituindo-se como uma forma de proteção. Nos excertos acima transcritos, as magistradas desvirtuaram completamente o instituto, transformando-o em um mecanismo de desproteção trabalhista.

3.3 A relação de trabalho envolvendo plataforma digital segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Brasil e conforme cortes superiores do trabalho no plano internacional

Como vimos no tópico anterior, as interpretações acerca da existência dos elementos fático jurídicos são diversos. Parte das decisões expressam que não há a presença de nenhum desses elementos. Outra parte sustenta que todos estão devidamente caracterizados. Uma terceira via afirma que há a presença de apenas alguns desses elementos. Assim, por ser o TST a mais alta corte do ramo especializado do direito, indagamos: “Qual o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria?”.

A decisão mais recente acerca do trabalho plataformizado no TST, o processo RR-1000123-89.2017.5.02.0038, em sede de recurso de revista, manteve o seu entendimento²⁴ e decidiu que não havia relação empregatícia entre a UBER e o autor. Compreendeu o ministro relator que se tratava, na verdade, de prestação autônoma de serviços. *In verbis*:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “**off line**”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo (RR - 1000123-89.2017.5.02.0038, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma)

²⁴ “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA APLICATIVO CABIFY. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Tribunal Regional consignou que havia enorme autonomia na prestação de serviços do reclamante, incompatível com a existência de vínculo de emprego, concluindo que o recorrente não estava sujeito a um efetivo poder diretivo exercido pela reclamada, desempenhando suas atividades com autonomia e conforme sua conveniência. Decidir de maneira diversa encontra óbice na Súmula nº 126/TST. Assim, ilenos os arts. 2º, 3º e 818 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.” (AIRR - 1002011-63.2017.5.02.0048, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/10/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2019). AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, “pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo”, ressaltou o Tribunal Regional que, “pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados”. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.” (AIRR - 11199-47.2017.5.03.0185, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2019). Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2020-fevereiro>. Acesso em 15 out 2021.

Nos termos do relator, observa-se que o mesmo desconsidera as novas formas de controle de jornada advindas com a tecnologia presente no contexto da quarta revolução industrial, fruto de intensos debates na atualidade. *Pari passu*, evidencia o eminente relator que a sua concepção acerca das relações de emprego está adstrita a sua versão clássica, comum nos contextos dos modelos produtivos hegemônicos no século XX.

Outro ponto arguido pelo relator se refere a alta taxa dos valores repassados ao trabalhador, não sendo compatível com a relação de emprego. Conforme sua argumentação:

Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego (RR - 1000123-89.2017.5.02.0038, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma) (grifos do original).

No mais, argumenta que o sistema de avaliação implementado pela UBER não caracteriza uma forma de controle, mas que apenas um mecanismo para aprimoramento dos serviços prestados aos usuários. Assim, registra que:

Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos (RR - 1000123-89.2017.5.02.0038, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma).

Observa-se do texto transcrito que o ministro não se atentou para o fato de que a estratégia do capital, ao longo da história, sempre foi buscar caminhos para desvirtuar a correta observância das normas trabalhistas vigente na sua época. Agora, transfere-se a responsabilidade do controle de qualidade das empresas, como vimos principalmente no Toyotismo, para a coletividade.

Por fim, na parte final do seu voto, o ministro relator revela de forma inequívoca a influência do discurso do capitalismo de plataforma sobre o seu entendimento. Segue:

Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente. [...] Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos (RR - 1000123-89.2017.5.02.0038, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma).

Nos termos expostos, observamos a presença da falácia de que os direitos sociais do trabalho representam um entrave para a geração de emprego e renda. Parte de uma premissa falsa de que a proteção ao trabalhador pode inviabilizar o surgimento de novas oportunidades de trabalho e defende abertamente a flexibilização das normas trabalhistas bem como a disponibilidade desses direitos. Desprende-se da realidade o eminente ministro pois desconsidera o contexto de expansão do exército industrial de reserva e sua influência no mercado de trabalho, considerando que, em virtude do interesse em suprir minimamente as suas necessidades, o trabalhador tende a se submeter a condições cada vez mais precárias e degradantes. Para Souto Maior (2017, p. 153)

[...] não se pode querer adaptar os princípios e objetivos do Direito do Trabalho aos desajustes econômicos, de modo a corroborar a vontade do setor empresarial de reduzir seus custos por meio da diminuição de direitos dos empregados, ou, validar, juridicamente, de forma generalizada, o subemprego, na ilusão de que se esteja, com isso, ampliando o acesso de mais trabalhadores ao mercado de trabalho, até porque com essa estratégia mantém-se fora dos necessários questionamentos os desajustes da ordem econômica, nos planos da produção, da circulação, da distribuição e das políticas públicas.

Quando o ministro revela o real fundamento da sua decisão, qual seja, a crença de que o reconhecimento da responsabilidade da empresa quanto aos direitos do trabalhador poderia causar a inviabilidade econômica do empreendimento e, conseqüentemente, o recrudescimento das taxas de desocupação no país, evidencia o impacto o discurso neoliberal sobre a sua concepção acerca da realidade dos fatos. Assim, podemos constatar que se trata de uma decisão político-jurídica. Se um dia o direito do trabalho se colocou como um marco civilizatório para impedir a barbárie dos efeitos do livre mercado sobre dos trabalhadores, hoje observamos que tem se moldado aos interesses do capital, principalmente no período de reestruturação produtiva vivenciado no final do século XX até os dias atuais.

Malgrado estejamos vivenciando um período de constantes ataques ao direito e a justiça do trabalho, paulatinamente a comunidade internacional tem reconhecido a relação de emprego entre empresas-plataformas e trabalhadores²⁵. A Cour de cassation, órgão da cúpula da justiça Francesa reconheceu o vínculo empregatício havido entre as partes, considerando como fator determinante ao trabalhador não é dado o poder de definir valores e formar clientela, afastando a autonomia na prestação de serviços²⁶.

Seguindo direcionamento idêntico, O Tribunal Supremo da Espanha reconheceu a natureza laboral à relação entre um entregador e a Glovo. Na decisão, a corte sustenta que o objeto empresarial não é a mera intermediação entre clientes e entregadores, mas sim a prestação do serviço de entrega e correio expresso. Acrescenta, outrossim, que os trabalhadores prestam seus serviços inseridos no empreendimento da referida plataforma²⁷.

Recentemente, a Corte de Amsterdam afastou a hipótese de trabalho autônomo entre entregadores e a Deliveroo, reconhecendo sua condição de empregado. A corte compreendeu que o monitoramento via GPS se constitui como um mecanismo de controle sobre os trabalhadores e que as constantes alterações realizadas unilateralmente no contrato estabelecido entre as partes não são características do contrato civil, no qual as partes ajustam o seu conteúdo, mas sim do contrato de trabalho, mais próximo de um contrato de adesão. Dentre essas alterações está o estabelecimento de bônus, como uma forma de influenciar os trabalhadores a aceitar o trabalho nos horários de interesse da empresa, considerando os baixos valores pagos normalmente. Registrou o tribunal recursal holandês que os restaurantes e os clientes não veem o entregador como um profissional independente, ideia reforçada pelo fato de poderem fazer reclamações diretamente a empresa sobre um trabalhador específico. No mais, consignou que

²⁵ Apesar de essas decisões versarem sobre outra plataforma digital, o entendimento aplicado é idêntico, considerando que a negativa do reconhecimento sempre gira em torno da autonomia e do não reconhecimento do objeto empresarial da empresa.

²⁶ Informação disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>.

²⁷ Informação disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>.

a flexibilidade na prestação dos serviços não é incompatível com o contrato de trabalho²⁸.

Paulatinamente, os tribunais ao redor do mundo estão reconhecendo a realidade dos trabalhadores que exercem suas atividades por meio das plataformas digitais de trabalho, trazendo-os de volta para a proteção social do trabalho, promovendo a restauração de uma condição minimamente digna, fruto de conquistas historicamente construídas pela classe trabalhadora.

3.4 Proteção trabalhista dos entregadores do *Ifood*: por uma compreensão histórico-material do desenvolvimento das forças produtivas na aplicação do Direito do Trabalho

A realidade material é fundamento para o direito. E não há como ser diferente, considerando que o fenômeno social antecede, inevitavelmente, a sua normativização. No direito do trabalho a sua importância se revela de forma ainda mais contundente, quando comparado aos demais ramos do campo jurídico. Isso porque se coloca como limitação ao poder do capitalista, na medida em que protege minimamente o trabalhador da exploração da mão de obra, cada vez mais precária e precarizante.

Discorrendo sobre os requisitos da relação empregatícia, Delgado (2019, p. 338) é preciso ao afirmar que:

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos *fático-jurídicos*). Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de *pressupostos*, esses elementos fático-jurídicos alojam-se “...na raiz do fenômeno a ser demonstrado”, antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno. Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada.

²⁸ Informação disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandes-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/>.

Essa relação intrínseca entre o direito do trabalho e a realidade material implica a necessária análise dos fatos para a sua readequação constante, considerando a dinamicidade da vida em sociedade. A história evidencia que o direito do trabalho tem exercido sua tendência expansiva, estendendo seu alcance a realidades laborais anteriormente desprotegidas. Nesse sentido:

[...] os requisitos ou elementos da relação de emprego servem para delimitar o alvo da limitação da exploração. Como dissemos acima, isso é uma delimitação inicial de objeto, pois, com a tendência expansiva do direito do trabalho, esse ramo, como base na própria dinamicidade da vida, sempre estará adequando seu foco a novas modalidades de relação de trabalho que mereçam sua atenção. Dessa forma ocorreu com os cooperados e os estagiários, que tiveram direitos trabalhistas reconhecidos pela lei, bem como a extensão de todo o direito do trabalho aos trabalhadores avulsos e domésticos (CARELLI, 2013, p. 238).

Desse modo, a nova realidade de trabalho mediado por plataforma digital exige uma leitura atenta e ampla por parte do operador do direito, visto que destoa significativamente das relações laborais tradicionais, vivenciadas de forma hegemônica até a primeira década do século XXI, e que tem perdido espaço para o fenômeno da plataformização do trabalho, posto que os mais diversos serviços já são oferecidos dessa forma. Tais serviços vão desde a tradução de textos aos atendimentos mais especializados, como consultas médicas e assessoria jurídica.

Diante dessa realidade, para podermos definir a forma mais adequada de proteção trabalhista ao entregador do *Ifood* precisamos ter uma compreensão clara sobre quem, de fato, são esses sujeitos envolvidos na relação: quem é essa empresa-aplicativo *Ifood*? Quem é esse entregador? Para tanto, devemos analisar o plano fático da relação pactuada, visto que essa prática tem o condão de alterar o contrato previamente estabelecido entre as partes (princípio da primazia da realidade sobre a forma), gerando novos direitos e obrigações, e podendo ocasionar, inclusive, a declaração de nulidade do contrato civil e o reconhecimento da relação empregatícia se os seus requisitos forem verificados, no plano concreto (DELGADO, 2019, p.244).

Como dissemos em tópico anterior, o *Ifood* é uma empresa-aplicativo, do tipo *crowdsourcing* específico e local, que atua no ramo de logística, intermediando a relação de compra e venda entre bares e restaurantes com os consumidores. Na sua atuação, o *Ifood* funciona como um *marketplace* virtual, instrumentalizada por uma plataforma digital, funcionando como uma verdadeira vitrine para os negócios dos seus contratantes. Contudo, a sua atuação não se limita essa atividade. Além de atuar

como vitrine, atua também como operadora da logística de entrega, fazendo com que as refeições cheguem ao consumidor final.

Independente de quantas vezes a empresa alegue ser apenas uma intermediadora e negue que a atividade de entrega de alimentos seja objeto da sua prestação, não há base material que a sustente. No próprio site, o *Ifood* oferece aos contratantes a possibilidade do serviço de entrega²⁹. Não bastasse, dentre as soluções apresentadas aos usuários, oferta a opção *Ifood* mercado, onde “Você faz o pedido, o mercado separa suas compras e o entregador leva até a sua porta” (*Ifood* a, 2020). Dito isso e considerando que a referida empresa-aplicativo possui mais de 160 mil entregadores cadastrados em sua plataforma (*Ifood* a, 2020), constatamos que, no mundo dos fatos, a entrega de alimentos constitui atividade essencial do empreendimento. Qualquer tergiversação em sentido contrário não passa de mera manifestação volitiva.

Por seu turno, o entregador é o sujeito cadastrado na plataforma digital do *Ifood* que, utilizando-se de smartphone e meio de locomoção particular, faz o *login* no aplicativo e, enquanto permanecer logado, passa a receber requisições para efetuar a retirada de alimento em determinado bar/restaurante com a finalidade de entregá-lo ao consumidor que fez o pedido por meio do mesmo aplicativo. Evidentemente, esse trabalhador efetua login na plataforma digital utilizando o seu perfil pessoal, que é de uso pessoal e intransferível, havendo ainda a exigência de não repassar a outro outrem o pedido após aceitá-lo³⁰.

Naturalmente, o entregador presta seus serviços objetivando o recebimento da contraprestação devida. Essa contraprestação pode se dar de duas formas: nos casos em que o trabalhador está vinculado a plataforma na modalidade nuvem, o pagamento é realizado diretamente pelo *Ifood*, por depósito em conta; quando a vinculação se dá através de operador logístico, o *Ifood* repassa os valores devidos ao mesmo, sendo este o responsável por efetuar o pagamento aos trabalhadores³¹. Os valores a serem recebidos são calculados pela plataforma levando-se em consideração uma pluralidade de fatores, são eles: quantidade de pontos de coleta e entrega, distância

²⁹ Plano entrega, descrito no item 3.1

³⁰ Conferir itens 3.1 e 4.1 (iii) dos termos de uso da plataforma disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/destaque-home/termosdeuso-old/>.

³¹ Idem, itens 7.3, 7.3.1 e 7.3.2.

percorrida, tempo gasto, condições do trânsito, região, modal utilizado para entrega e relação oferta/demanda³².

Embora essas informações tenham sido extraídas dos termos de uso do *Ifood*, restaram incontestes quando tomamos como parâmetro as sentenças analisadas no tópico anterior, o que evidencia a sua concretude fática. Agora, diante dos fatos, podemos analisar pormenorizadamente a relação entre entregador e empresa, desvelando os discursos que falseiam a realidade.

De início, salta aos olhos a alegação de autonomia do trabalhador na prestação dos seus serviços. O trabalhador autônomo gerência o seu próprio negócio, bem como a dinâmica da realização das suas atividades, definindo valores de contraprestação, formas de realização dessas atividades, podendo inclusive se fazer substituir por outra pessoa quando julgar pertinente. Dessa forma, há uma perspectiva de crescimento do seu empreendimento na medida em que há a possibilidade de captação de clientela. Em contrapartida, “O empregado é, como o próprio nome já diz, *empregado* em negócio alheio, no sentido comum de “utilizado”, ou seja, o emprego é o fato do empregador empregar ou utilizar o empregado em sua atividade econômica” (CARELLI b, 2020, p. 74-75).

Vimos que, no mundo dos fatos, a atividade de entrega de alimentos se revela essencial ao empreendimento do *Ifood*. Outrossim, os entregadores não gerenciam livremente as suas atividades, pois, como vimos, a empresa-aplicativo define unilateralmente os valores a serem recebidos pelos entregadores, além de impossibilitar que o entregador se faça substituir por outrem, posto que o perfil cadastrado é de uso pessoal e intransferível. No seu exercício profissional, apenas a empresa recebe benefícios dessa prestação de serviços, na medida em que é a sua marca que está sendo divulgada, contribuindo para a expansão da sua clientela. Diferentemente do que acontece com o entregador que, ao final do dia, não possui um acréscimo sequer na sua carta de clientes. Nessa linha: [...] não há como considerar autônomo aquele que não tem nem acesso aos dados básicos do cliente, como nome e telefone, haja vista que base do trabalho autônomo é o fortalecimento e o progresso do seu negócio pela formação de clientela (CARELLI b, 2020, p. 77).

Nas sentenças analisadas, constantemente foram utilizados argumentos no sentido de que a autonomia do trabalhador estava evidenciada pela liberdade de

³² Idem, item 7.1.

escolha dos turnos de trabalho, organizados em escalas ou na mera possibilidade de simplesmente não efetuar login na plataforma. Para a adequada compreensão desse ponto precisamos voltar a realidade social desses trabalhadores.

A liberdade ofertada pela empresa-plataforma ao trabalhador é viabilizada pela formação do exército industrial de reserva. Com o desenvolvimento das forças produtivas sob as relações sociais de produção capitalista e as constantes crises do capital, forma-se um imenso contingente de pessoas desocupadas, concorrendo entre si para ingressar no mercado de trabalho, submetendo-se a condições cada vez mais precárias de labor. Essa aparente liberdade se sustenta na possibilidade de substituição imediata do trabalhador, uma vez que a falta de entregadores disponíveis para a realização das entregas nos horários necessários inviabilizaria o funcionamento regular da empresa, posto que a entrega rápida de alimentos integra com caráter de essencialidade o seu empreendimento econômico. Dessa forma, a empresa se utiliza da fragilidade econômico social desses sujeitos para tentar falsear a realidade, dando toques de uma aparente liberdade para convencer os incautos.

Bastante comum, reiteradamente surgiu nas sentenças o argumento de que não havia supervisão e controle das atividades laborais dos entregadores, deixando transparecer uma visão ultrapassada nos tempos atuais sobre as formas de gestão e controle da atividade obreira. Registre-se que essa modalidade de trabalho não exige controle rígido por parte do empregador, tendo em vista que a remuneração é de acordo com a produtividade. Assim, somando o baixo valor da remuneração auferida, que se dá por tarefa realizada, aos custos de manutenção (aluguel do meio utilizado para transporte, eventuais reparos, combustível, dentre outros) dos instrumentos utilizados, o controle é internalizado pelo trabalhador, atuando diretamente sobre a sua consciência. O controle nunca foi tão intenso. O trabalhador é impulsionado a trabalhar cada vez mais, inclusive se submetendo a jornadas extenuantes, pois precisa garantir o seu sustento, além de arcar com todos esses custos. E um dos fatores determinantes desse processo é justamente a baixa remuneração da atividade, pois desse modo o trabalhador passará a trabalhar além dos limites da jornada padrão para conseguir auferir uma renda minimamente satisfatória, o que implica em mais tempo a disposição da empresa (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 34). Essa forma de controle é peculiar a essa forma de gerenciamento de produção, o trabalho plataformizado.

Ainda nesse aspecto, se faz necessário pontuar que esse processo se dá num contexto de tecnologia altamente desenvolvida. O algoritmo desenvolvido pela empresa-plataforma, quando recebe um pedido, convoca o entregador mais próximo na região do pedido para que este faça a entrega. E isso só se torna possível pela apropriação por parte do algoritmo de sistemas de georreferenciamento, através do qual controla toda a movimentação do trabalhador, em todas as fases do seu labor. Tanto é assim que uma das exigências do *Ifood* é que o trabalhador tenha conexão permanente a internet enquanto exerce sua atividade. De outro modo restaria inviável a prestação do serviço.

Explicando melhor. O controle realizado por meio das tecnologias da informação é ainda mais intenso e preciso do que aqueles experimentados em outros momentos históricos. Nada escapa ao controle informacional. O algoritmo capta todas as informações no decorrer da tarefa e fornece um mapa preciso sobre horário, localização, velocidade, percurso, além da avaliação que é feita pelos usuários do serviço. Logo não há o que se falar em ausência de supervisão ou gerenciamento sobre o trabalho, principalmente com o intuito de afastar a subordinação jurídica e, conseqüentemente, a relação de emprego. Nessa linha:

As empresas de delivery controlam os trabalhadores por meio de GPS, que segue seus passos em tempo real, enquanto os algoritmos por elas programados controlam o cumprimento de metas que podem levar a bonificação por redução de tempo de entrega. [...] Ao avaliarem os trabalhadores, os clientes fornecem à empresa informações sobre a observância ou não de tais condutas. A avaliação, portanto, é intensificada, na medida em que pode ser realizada por todos os clientes. Assim, o sistema leva o trabalhador a estar sempre atento à consecução dos objetivos programados (FONSECA, 2020, p.360).

Em verdade, está em curso uma disputa de narrativas na qual é imposto pelo modelo de gestão do capitalismo de plataforma a ideia do empreendedorismo. Assim, para induzir os menos atenciosos ao mito da liberdade por meio do trabalho autônomo, propagandeia-se a falsa liberdade de escolha de horários para o trabalho, como sendo uma graça concedida pelo capitalista como forma de incentivo, quando na verdade essa falta de rigidez de horário é elemento naturalmente próprio do novel modo de gestão. Nesse contexto:

[...] observa-se que há uma disputa forte sobre as narrativas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência no campo jurídico, com a pressão pela prevalência da autonomia. Essa ideia de autonomia, construída sob a propaganda do empreendedorismo, foca-se na liberdade de gestão do tempo

de trabalho, o que era prerrogativa exclusiva do empregador no modelo de gestão fordista, além da recorrência da subordinação por hierarquia. Logo, a leitura reduzida da dependência e subordinação como expressão de uma jornada fiscalizada e sob ordens de um capataz revela-se pouco útil para as plataformas digitais (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020, p. 226)

Assim, revela-se inadequada essa leitura anacrônica sobre as formas de controle nas relações laborais no contexto do capitalismo de plataforma, cabendo uma releitura desses elementos, adequando-os a nova realidade experimentado no mundo do trabalho atual. Necessário, pois, lembrar que o direito do trabalho surge como uma forma de limitar o capitalismo na sua busca incessante pela máxima extração da mais valia, reduzindo seu ímpeto precarizante e atuando para demarcar um marco civilizatório mínimo para os trabalhadores.

Considerando as sentenças analisadas no capítulo anterior, podemos afirmar que um olhar mais atento para a realidade fática dos trabalhadores plataformizados traz os elementos necessários para o operador do direito compreender que, materialmente, há uma relação de emprego entre as partes. Vimos de forma exaustiva que os elementos fático-normativos da relação empregatícia estão presentes na relação havida entre o entregador e a empresa-aplicativo *Ifood*.

Em relação a alteridade e a exclusividade, não há que discutir, posto que não são requisitos da relação de emprego. Quanto a pessoalidade, também não há o que discutir, considerando que o próprio termo de condições de uso é cristalino em estabelecer que o perfil cadastrado é de uso pessoal e intransferível, além de vedar que o trabalhador transfira para outro a realização da tarefa depois de aceita.

A onerosidade, seja no seu aspecto objetivo ou subjetivo resta patente. O aspecto subjetivo é evidente, posto que todos tem a intenção de receber a contraprestação pelo serviço prestado não voluntário. Embora a empresa alegue que quem remunera a atividade é o consumidor final, não há qualquer contrato entre este e o trabalhador. Na verdade, não há qualquer ligação entre eles. Ao consumidor final não importa quem vai realizar a entrega, apenas que a entrega seja feita. Para isso, considera a confiabilidade da marca da empresa. Então no seu aspecto objetivo também se afigura, haja vista que quem de fato remunera o trabalhador é o *Ifood*.

A não eventualidade também está presente. Basta analisar realidade fática para compreender que a atividade de entrega rápida é a atividade principal da empresa. Evidentemente, a necessidade de trabalhadores para a execução dessa atividade é constante. Somente poderia se considerar a eventualidade da prestação

do serviço se esta estivesse relacionada a sua intermitência. Contudo, a teoria da descontinuidade foi rejeitada pela CLT.

Dentre todos os elementos fático-normativos, a subordinação é o que exige em maior grau a necessidade de observância do contrato realidade, dentro de uma concepção histórico-material das relações de emprego. Como vimos, a subordinação se expressa sob formas doutrinárias que se desenvolveram ao longo do tempo para sua adequação, considerando a dinamicidade das relações sociais. Se há algum tempo a subordinação se revelava por meio de controle presencial rígido por parte do empregador, os meios telemáticos e informáticos trouxeram novas possibilidades de controle para novas formas de trabalho assalariado.

Assim, observamos que a nova realidade do trabalho plataformizado prescinde de gerenciamento pessoal constante, na medida em que o algoritmo criado pela empresa automatiza esse gerenciamento, ao indicar os locais de coleta e entrega, o melhor percurso, efetuar o monitoramento em tempo real da movimentação do entregador, administrar o recebimento e repasse dos valores auferidos, dentre outras formas. Não devemos considerar o algoritmo de forma dissociada da empresa. Esta, lançando mão dos recursos tecnológicos disponíveis na atualidade, criou um mecanismo de gerenciamento capaz de processar todas essas atividades e, evidentemente, imbuindo nesse mecanismo automatizado os seus interesses negociais, estritamente observados.

Diante dessa exposição, partindo de uma perspectiva materialista, podemos afirmar que a empresa-aplicativo *Ifood* é uma empresa terceirizada, especializada no ramo de entregas que, utilizando-se dos meios tecnológicos disponíveis na atualidade, falseia a realidade com o intuito de se libertar dos limites impostos pela legislação trabalhista vigente, para reduzir os seus custos imediatos e aumentar o seu lucro. Se analisarmos os fatos, percebemos que o trabalho realizado pelo entregador contratado diretamente pelo restaurante é exatamente o mesmo trabalho realizado pelo entregador vinculado ao *Ifood*, alterando-se apenas, *grosso modo*, a pessoa tomadora dos serviços. Conforme o professor Rodrigo Carelli, as estratégias utilizadas não alteram o mundo dos fatos no qual está inserido o entregador de plataforma digital. Pare o autor:

As plataformas apresentam uma nova forma de organização do trabalho, mas não tem a capacidade de alterar a realidade das coisas. Uma pessoa que se ativa em uma plataforma para buscar trabalho automaticamente transforma essa empresa em intermediadora de mão de obra. O trabalhador continua

sendo trabalhador, não importando o nome que se dê a ele. Se essa empresa controla a prestação desses serviços, e o trabalhador não tem nenhuma autonomia em relação ao seu suposto negócio e modo de trabalhar, ela é empregadora, e o trabalhador é empregado, nada alterando o fato de o instrumento de intermediação ser digital, de a empresa se dizer do ramo tecnológico e rotular o trabalhador de parceiro ou termo similar (CARELLI, 2020, p.81-82)

Assim, observamos que há um discurso que tenta desconstruir a realidade e moldá-la de modo a satisfazer os interesses do capital. Contudo, as estratégias narrativas utilizadas não têm o condão de alterar a realidade, transformando empregados em parceiros ou qualquer outro nome que tente camuflar as relações de trabalho, colocando empregados e empregadores num mesmo patamar dentro dessas relações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Num contexto de intensa revolução tecnológica, o capital se utiliza das mais diversificadas estratégias para ampliar tanto quanto possível a apropriação da mais-valia e do lucro. Dessa forma, seguindo principalmente o ideário pós-fordista, no qual prevalece o enxugamento máximo dos gastos em nome da eficiência produtiva (eufemismo para máxima extração da mais-valia), os direitos do trabalhador e a justiça do trabalho são colocados como empecilhos ao desenvolvimento das atividades econômicas, razão pela qual se busca estratégias para destruí-los ou reduzi-los tanto quanto possível.

A partir do desenvolvimento de tecnologias aptas a automatizar os processos produtivos, em especial a grande capacidade de acumulação e processamento de dados, as plataformas digitais foram criadas e amplamente difundidas hodiernamente, atuando sobre as mais diversas formas de trabalho, considerando que os mais distintos tipos de serviços podem ser encontrados por meio de plataformas digitais (desde a contratação de serviços de edição de fotos à prestação de serviços advocatícios). Nessas empresas-plataformas, o algoritmo representa essa automatização gerencial, sendo responsável por processar grandes quantidades de dados e definir as ações mais eficientes. É assim que a empresa-plataforma *Ifood* gerencia o funcionamento das atividades dos entregadores, bem como a qualidade dos serviços prestados.

Embora as atividades realizadas pelas plataformas sejam idênticas às aquelas realizadas antes do seu advento, esse gerenciamento automatizado é utilizado pelas empresas-plataformas como uma forma de se eximir das obrigações inerentes a relação empregatícia. *Pari passu*, terceiriza o controle de qualidade aos consumidores. Dessa forma, atinge o paroxismo da extração da mais-valia, na medida em que desloca o investimento para a execução das atividades do seu empreendimento para os trabalhadores (fazendo-os arcar com os custos de aquisição e manutenção da motocicleta utilizada para as entregas, *smartphones*, caixas de transporte, dentre outros). Assim, de forma segura, retem uma porcentagem do valor obtido através do trabalho do entregador, reduzindo seus custos de forma inimaginável até no padrão toyotista de produção.

A negação da realidade laboral é uma marca do capitalismo de plataforma. Com base na construção de uma narrativa falsa, qual seja, que as empresas-

plataformas são meras intermediadoras de mão-de-obra, lança milhares de brasileiros na informalidade, tendo em vista que a condição de autônomo lhes tira a proteção jurídica trabalhista.

A partir da análise realizada, constatamos que a jurisprudência que nega a existência do vínculo não tem o menor apreço pela realidade. Em diversas passagens restou evidente o apego a aspectos formais (como a aceitação aos termos do contrato, por considerar uma relação civil) em detrimento dos aspectos materiais da relação entre as partes (a exemplo do gerenciamento exercido pelo algoritmo sobre o desenvolvimento das atividades do trabalhador). Nessa linha também se manifesta a mais alta corte da justiça do trabalho no Brasil.

Por meio de uma análise histórico-comparativa confirmamos, em parte, as hipóteses da presente pesquisa. A primeira hipótese se refere a difusão e aceitação acrítica do discurso orientado pela ideologia neoliberal para a legitimação social da desproteção trabalhista, por considera-la ultrapassado e inadequada. Como vimos, o projeto neoliberal de fato usa essa estratégia, capturando a subjetividade dos indivíduos, fazendo-os crer que são “empregados de si mesmos”, e não trabalhadores super explorados.

A segunda hipótese se refere à compreensão da realidade material dos entregadores da empresa-plataforma *Ifood* por parte da justiça do trabalho no processo decisório. Como vimos, a realidade material desses trabalhadores é sim considerada por uma parcela desse ramo do poder judiciário, notadamente por aqueles órgãos que reconheceram a relação empregatícia havida entre as partes. Em sentido oposto caminham os órgãos que negam a existência desse vínculo, apegando-se a aspectos formais da relação de trabalho, tais como os termos de contrato de uso e serviço da plataforma digital.

Por fim, a terceira hipótese se refere a necessidade de atualização conceitual dos elementos fáticos jurídicos caracterizadores da relação empregatícia frente a atual realidade de alto desenvolvimento tecnológico. Nesse aspecto, concluímos que a compreensão real da atividade realizada pelo entregador motofretista seria suficiente para garantir a sua proteção jurídica enquanto empregado. Historicamente, embora haja ciclos de predominância em determinadas áreas produtivas, as atividades laborais são idênticas, alterando-se apenas os mecanismos utilizados no labor, em evidente decorrência do desenvolvimento das técnicas de produção e do modelo produtivo do seu contexto. Assim, para efetivar a proteção dessa aparente nova classe

de trabalhadores (digo aparente pois a atividade de entrega de alimentos e objetos antecede em muito a criação das plataformas digitais intermediadoras de mão-de-obra) seria necessário apenas ter a compreensão efetiva da realidade desses trabalhadores sob uma perspectiva de histórica do desenvolvimento das forças produtivas, possibilitando a interpretação adequada das normas protetivas do trabalho em seu contexto histórico.

Assim está configurada a situação do entregador motofretista no *Ifood* no Brasil. Aderindo ao discurso neoliberal da inadequação da legislação trabalhista as “novas” formas de trabalho. Embora parcela significativa do judiciário esteja oferecendo resistência ao avanço da ideologia neoliberal sobre os direitos dos trabalhadores, observamos o predomínio dessa ideologia na tomada de decisões pelos tribunais trabalhistas pátrios, predominância esta evidenciada principalmente pelas decisões no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria. Os princípios norteadores do direito do trabalho, em especial a primazia da realidade sobre a forma, nunca foram tão desconsiderados quanto nos dias atuais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. C. **Colapso ou atualidade do empreendimento colonial?** Le Monde Diplomatique Brasil, Ano 13, Edição nº 150, Jan de 2020, p. 18-19.

ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração.** 2017.

Disponível em:

<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em jun 2021.

ALVES, A. C. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019.

ANGELO, T. **Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 12 out 2021.

BEAUD, M. **A história do capitalismo: de 1500 aos nossos dias**. Tradução de Maria E. G. G. Pereira. São Paulo: Brasiliense, 1987.

BRAGA, R. **A política do precariado – Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. Projeto de lei 3757, de 13 de julho de 2020. **Dispõe sobre a atividade de operação logística, sobre a emissão de títulos por empresas de armazéns gerais e dá outras providências**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912444. Acesso em: 28 jul 2021.

BRETAS, V. Sinal de alerta para o Ifood: Após reinar no mercado de delivery de comida, o iFood encara a chegada de concorrentes de peso enquanto prepara a estreia de novos serviços. **Isto é dinheiro**, 01 nov 2018. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/sinal-de-alerta-para-o-ifood/>. Acesso em: 25 jul 2021.

CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA; M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**. Volta Redonda, 5 (edição especial), p. 206-230, 2020.

CARELLI, R. DE L. A terceirização no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, 2013.

CARELLI, R. DE L. Tribunal holandês determina que entregadores são empregados da plataforma deliveroo, 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandes-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/>. Acesso em: 12 out 2021.

CARELLI, R. DE L. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, R. DE L.; CAVALCANTI, T. M.;

FONSECA, V. P. DA (Org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, R. L.; GRILO, S.; OLIVEIRA, M. C. S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, p. 2609-2634, 2020.

CASSAR, V. B. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. Rev., atual. e amp. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COGGIOLA, O. **O capital contra a história – Gênese e estrutura da crise contemporânea**. São Paulo: Xamã – Pulsar, 2002.

COMUNICACIÓN PODER JUDICIAL. **El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor**, 2020. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>. Acesso em: 12 out 2021.

COSENTINO, C. **Direito do trabalho tecnologias da informação e da comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais de trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

COSENTINO FILHO, C. B. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. In: CARELLI, R. de L.; CAVALCANTE, T. M.; FONSECA, V. P. DA (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

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

IFOOD (a). **Sobre Ifood**. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood>. Acesso em: 25 jul 2021.

IFOOD (b). **Venda mais com seu restaurante no Ifood**. Disponível em: <https://parceiros.ifood.com.br/restaurante>. Acesso em: 26 jul 2021.

IFOOD (c). **Portal do entregador Ifood. Termos de uso do app**. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/destaque-home/termosdeuso-old/>. Acesso em: 26 jul 2021.

FINCATO, D. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

FONSECA, V. P. DA. O *crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, R. DE L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. DA (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

HOBBSAWN, E. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

LESSA, S. **Serviço e trabalho: porque o serviço social não é trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

LUCE, M. S. **Teoria Marxista da Dependência: problemas e categorias – Uma visão histórica**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia política: uma introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 2012.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e Toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

PORTO, L. V. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte/MG, 353 f., 2008.

PROSCURCIN, P. **Compêndio de direito do trabalho: introdução às relações de trabalho em transição à nova era tecnológica**. São Paulo: LTr, 2007.

SÁ, D. S. de. **A questão agrária na produção científica do serviço social**. Monografia – Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão/SE, 98 f., 2017.

SANTOS, L. S. **A produção do espaço agrário sergipano: Estruturação e Arranjos (1850-1925)**. Tese (Doutorado em Geografia) – Núcleo de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão/SE, 260 f, 2011.

SIGNES, A. T. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, A. C. R. P; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo, LTr, 2017.

SIMÕES, C. J. M. **Direito do trabalho e modo de produção capitalista**. São Paulo: Símbolo, 1979.

SOUTO MAIOR, J. L. A "CLT de Temer" & CIA. LTDA. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 147-168, jul./ago. 2017.

TEODORO, M. C. M.; OLIVEIRA, M. P. DA S. Trabalho pelas plataformas digitais e a conformação do vínculo de emprego pela modalidade intermitente. **Revista direito**

das relações sociais e trabalhistas, Brasília/DF, Volume 6, n. 1, p 155-177, Jan, 2020.

ZIPPERER, A. G. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.