

# OS ENTREGADORES DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: CONTROVÉRSIAS JUDICIAIS, AUTONOMIA, DEPENDÊNCIA E CONTROLE

## THE DELIVERERS OF DIGITAL PLATFORMS: JUDICIAL CONTROVERSIES, AUTONOMY, DEPENDENCE AND CONTROL

Recebido: 05/07/2020

Aceito: 04/08/2020

### Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Professor Doutor Associado da UFBA – Universidade Federal da Bahia.  
Juiz do Trabalho Substituto.

E-mail: murilo.oliveira@ufba.br

 <https://orcid.org/0000-0003-0203-387X>

### Tácio da Cruz Souza Santos

Pós-graduado em Direito do Trabalho pela PUCRS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e Advogado trabalhista.

E-mail: tacio.cruz93@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2593-9132>

### Wendy Santos Rocha

Graduada pela UFBA – Universidade Federal da Bahia e advogada trabalhista.

E-mail: wendyrocha0@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-3659-319X>

## RESUMO

As plataformas digitais de trabalho são a expressão tecnológica do modelo empresarial da Quarta Revolução Industrial. No caso das plataformas digitais de trabalho de entregas, os trabalhadores têm sua condição social demarcada pela precariedade e falta de proteção legal. Neste artigo, a proposta abrange o exame do contexto, definição e modo de atuação das plataformas digitais de entregas, bem como a análise detalhada de duas decisões antagônicas sobre a qualidade do entregador como empregado. Na parte teórica-conceitual, aborda-se criticamente o modelo empresarial das plataformas digitais, a atuação específica das plataformas de entregas, seus padrões de organização da atividade econômica e as condições de trabalho dos seus entregadores. Ao tratar dos julgados, foi feita uma análise crítica e foi promovido o aprofundamento dos conceitos de autonomia, subordinação e dependência econômica na relação fática das plataformas de entregas. Para tanto, utilizou-se da revisão teórica interdisciplinar, inclusive estrangeira, da temática, assim como a exploração documental das decisões judiciais que apontam ou não para a regulação pelo Direito do Trabalho da vinculação existente entre os entregadores e as plataformas digitais.

Este é um artigo de acesso aberto licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações Internacional 4.0 que permite o compartilhamento em qualquer formato desde que o trabalho original seja adequadamente reconhecido.



*This is an Open Access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License that allows sharing in any format as long as the original work is properly acknowledged.*

**Palavras-chave:** Plataformas digitais de trabalho. Decisões judiciais sobre entregadores. Subordinação e dependência. Proteção Social.

## ABSTRACT

The digital working platforms are the technological expression of the business model of the Fourth Industrial Revolution. In the case of digital delivery work platforms, workers have their social condition demarcated by precariousness and lack of legal protection. In this article, the proposal covers the examination of the context, definition and mode of operation of digital delivery platforms, as well as the in-depth analysis of two conflicting decisions on the quality of the delivery worker as an employee. In the theoretical-conceptual part, the business model of digital platforms, the specific performance of delivery platforms, their standard of organization of economic activity and the working conditions of their deliverers are critically addressed. In the judged part, the critical analysis and the deepening of the concepts of autonomy, subordination and economic dependence in the factual relationship of the delivery platforms were made. For that purpose, the theoretical interdisciplinary review, including foreign, of the subject was used, as well as the documental exploration of the judicial decisions that point or not to the regulation by Labor Law of the existing link between the deliverers and the digital platforms.

**Keywords:** Digital work platforms. Judicial decisions about deliverers. Subordination and dependence. Social Protection.

## 1. Introdução

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

De outro lado, os trabalhadores desse negócio digital, com a alta demanda, tiveram o valor do seu trabalho reduzido e têm suportado, de forma ainda mais potencializada, os riscos inerentes à atividade econômica, especialmente o fardo sanitário de continuar nas ruas, fazendo as entregas para aqueles que estão isolados ou em distanciamento social. Tal situação perfaz o paradoxo de, mesmo com mais demandas e maior risco na atividade, os trabalhadores das plataformas digitais de entrega têm sua condição social piorada, em contradição ao incremento demanda (e dos resultados) econômicos para a plataforma.

Afora estes novos problemas advindos da pandemia, o labor dos entregadores em plataformas digitais enfrenta outras inúmeras dificuldades que podem ser sintetizadas

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

A proposta deste artigo é, então, abordar as questões da regulação trabalhista e as transformações tecnológicas que conformam o modelo das plataformas digitais de entrega. O contexto da discussão é situar as transformações tecnológicas contemporâneas - Quarta Revolução Industrial – e sua aplicação como um modelo empresarial no caso das plataformas. O segundo momento diz respeito à descrição das plataformas específicas de entrega, seu padrão de organização da atividade econômica e as condições de trabalho dos seus entregadores. O terceiro momento é a análise crítica de diversas decisões judiciais laborais. Na quarta seção, o debate será aprofundado sobre os conceitos de autonomia, subordinação e dependência econômica na relação fática das plataformas de entregas. Ao final, breves reflexões concatenadas com as questões, categorias e análises articuladas.

A metodologia utilizada envolveu tanto a revisão teórica deste tema novo, com aportes interdisciplinares da economia e sociologia do trabalho, bem como a pesquisa documental sobre as diversas decisões judiciais que cotejam a incidência ou não do Direito do Trabalho para aqueles entregadores.

## **2. Quarta Revolução Industrial e plataformas digitais**

Klaus Schwab (2016) aponta que a atual revolução tecnológica está realizando uma grande transformação em toda a humanidade, visto que tem alterado a forma de vida, trabalho e sociabilidade. São exemplos dessas novidades tecnológicas a inteligência artificial, robótica, internet das coisas, veículos autônomos, impressão em terceira dimensão, nanotecnologia, biotecnologia, ciências dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica (SCHWAB, 2016, p. 11).

Isso, porém, difere de um processo de continuidade da Terceira Revolução Industrial, pois envolvem transformações tecnológicas em alta velocidade, no sentido de serem empregadas em um ritmo exponencial, nas quais as novas tecnologias criam novas inteligências informáticas com maior amplitude e profundidade que aquelas outras. Com isso, a mutação tecnológica, além de criar novos produtos e bens, transforma drasticamente os processos produtivos e, igualmente, o modo de vida e de constituição do

próprio homem. A principal consequência da Quarta Revolução Industrial, para Schwab (2016, p. 13), é então uma intensa alteração das estruturas econômicas e sociais.

Essa nova etapa tecnológica foi iniciada na virada do século e pode ser definida como “uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores mais poderosos que tornaram mais baratos e pela inteligência artificial em qualidade automática ou (aprendizado da máquina)” (SCHWAB, 2016, p. 16). Por consequência, a indústria 4.0 revela-se como uma interação entre os sistemas físicos e virtuais de modo global e flexível. Um dos pilares dessa transformação tecnológica são as chamadas “TIC’s” – Tecnologias de Informação e Comunicação que estruturam os dados – informação – como vetor de organização empresarial.

Outros autores, a exemplo de Juan Delgue (2017, p.5), qualificam esse fenômeno da transformação tecnológica como uma “economia virtual”. Trata-se de uma nova modalidade de economia que surge, inicialmente, da troca de bens e serviços pela internet. Acerca da economia virtual, Delgue, anota:

Al enfocar la economía virtual, damos un paso más, para referirnos a soportes digitales avanzados, que permiten construir nuevas formas de organización del trabajo y nuevas estrategias productivas, con consecuencias no fáciles de medir en el mundo del trabajo y en la economía en general: la empresa magra con ramificaciones externas es sustituida por plataformas que captan, organizan y distribuyen trabajo (2017, p. 5).

É a partir deste modelo que ascende em escala mundial a ideia de que os trabalhadores são parceiros das empresas e possuem um vínculo com base em um contrato cível de prestação de serviço, em que lhe são negados o reconhecimento de qualquer tipo de relação laboral. A conexão entre a empresa virtual e as tecnologias disruptivas começa a ter um forte impacto nas relações de trabalho, encontrando uma de suas principais expressões no novo fenômeno dos aplicativos.

Nesse sentido, basta que as empresas se denominem como de natureza tecnológica para que sejam apresentadas apenas como meras intermediadoras de uma demanda existente na sociedade (clientes) e aqueles que oferta determinado serviço ou produto (parceiro/colaborador).

Com tais elementos conceituais, já é perceptível que as plataformas digitais são modelos empresariais bem sintomáticos dessa contemporaneidade tecnológica, justamente porque estruturadas em TICs, algoritmos e produção/análise de dados. O conceito de plataformas digitais é bem delineado por Rubén Martín como “aquelas redes digitais que coordenam transações mediante o uso de algoritmos” (2020, p. 7, tradução nossa)<sup>1</sup>.

Deste modo, uma plataforma digital é um ambiente virtual, normalmente viabilizado

1 [...] aquellas redes digitales que coordinan transacciones mediante el uso de algoritmos.

por site e um aplicativo para telefones, controlada e dirigida por uma empresa. Exemplo: a empresa Uber, o aplicativo Uber. Figura então a plataforma, neste momento inicial, como intermediadora de transações, prevalecendo seu perfil de atividade econômica como “base de dados”.

Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras destacam que o uso de palavras próprias da tecnologia consubstancia a lógica de um novo negócio totalmente distinto de tudo que já se viu, narrativa esta que faz parte do sucesso das plataformas e aplicativos (2020, p. 3).

Anna Frabellas enfatiza que, dentre outros traços característicos, as plataformas digitais viabilizam uma maior confiança entre pessoas desconhecidas e permite uma conectividade social em uma escala jamais vista (2018, p. 134). Esse novo modelo de negócios – como expressão do novo capitalismo de plataformas – tem-se implantado, principalmente, pela ausência de regulação dessas novas atividades. Esses modelos são pautados na descentralização de um serviço (que antes eram feitos por empregados da empresa) a um grande número de trabalhadores considerados formalmente como autônomos que são contratados de acordo com a demanda que surge, o que tem provocado uma fuga ao Direito do Trabalho (2018, p. 134).

Estes ambientes virtuais fazem uma mediação ou coordenação entre serviços ou bens ali oferecidos e seus consumidores, o que possibilita um grande armazenamento de dados sobre os usuários e suas transações. Os algoritmos funcionam como organizadores e dirigentes desse ambiente virtual, monitorando oferta e procura, detectando tendências ou sistematizando a informação. “os algoritmos fornecem uma estrutura de governança para as plataformas, incorporando normas codificadas e um acompanhamento monitorizado” (MARTIN, 2020, p. 7, tradução nossa)<sup>2</sup>.

A atuação descentralizada da tarefa ou demanda é um caractere novo nas plataformas de trabalho. Antes, havia uma fixação ou centralização da atividade em apenas um trabalhador. Agora, isso não é tão importante. Basta que haja uma multidão de trabalhadores disponíveis para que o algoritmo possa coordená-los para as tarefas demandadas.

Por outro lado, as empresas-plataforma pagam tão somente pela realização de um serviço concreto (trabalho *just in time*), de modo que os períodos de inatividade ou improdutivos deixam de ser remunerados, o que diminui sobremaneira os gastos empresariais (FABRELLAS, 2018, p. 136).

Graças à diversidade de áreas e modos de atuação, a análise das plataformas digitais de trabalho tem-se socorrido de tipologias para, valendo-se de classificação, tentar compreender mais este inovador modelo empresarial. Antunes e Filgueiras (2020, p. 30) usam dois tipos: “crowdwork”, quando as atividades realizadas por um grande

---

2 Los algoritmos proporcionan una estructura de gobernanza a las plataformas, incorporando normas codificadas y un seguimiento monitorizado.

número de trabalhadores executam pequenos serviços por meio de plataformas *online*; e “on demand”, quando os trabalhadores são acionados e gerenciados por plataformas ou aplicativos, e que desempenham presencialmente as tarefas para as quais são demandados.

Martin (2020, p. 8-9), por sua vez, classifica as plataformas digitais em três grandes eixos. As plataformas de vendas e aluguéis, as quais figuram como intermediárias entre proprietários ou prestadores de serviços e seus tomadores, como é a Airbnb. O segundo seria de plataformas de anúncios de serviços profissionais autônomos, cabendo à plataforma a mera conexão entre trabalhadores e clientes. O terceiro seria a das plataformas de prestação um serviço específico e padronizado, nas quais os há habitualidade dos trabalhadores, que são qualificados como parceiros autônomos, ocorrendo, em geral, a execução da atividade de modo offline, compreendido como labor no mundo real, embora conectado à plataforma. Cabify, Uber, Glovo, Taskrabbit, entre outros são esse terceiro tipo de plataformas.

De qualquer modo, em qualquer dos tipos de plataformas, a nova formatação do trabalho implica transferência dos riscos da atividade econômica do negócio para o trabalhador (FABRELLAS, 2018, p. 135).

O que há, segundo Antunes e Filgueiras (2020, p. 31-32), é uma intermitência e uma instabilidade suportada por esses trabalhadores, divergente da flexibilidade – que é o principal chamariz das empresas. A ideia por trás disso tudo é proporcionar um cenário mais precarizado para as relações de trabalho em razão da falta de regulação dessas atividades.

A falta de garantias, sobretudo de jornada, e a remuneração decorrem do rótulo de autônomo posto sobre esses trabalhadores, cuja percepção contraprestativa por tarefa implica uma distinta dinâmica de gestão, mas um intenso controle pelo feixe empresarial.

Para esses autores, entretanto, o processo de uberização do trabalho é um modo de ser do trabalho que ocorre nessas plataformas digitais marcados por uma forte individualização dos processos, cuja aparência de prestação de serviço é fomentada por expressões que visam afastar o assalariamento. Transferir custos e riscos para os trabalhadores em busca de maior obtenção de lucro (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 32) sob o manto da flexibilidade, da informalidade e da intermitência, tríade destrutiva da relação de trabalho na nova fase digital-informacional-financeiro, a qual tem sido um fórceps ao incremento da precarização do trabalho em extensão global.

Martin (2020, p.6) aponta ainda que, sob o ângulo da gestão do trabalho, as plataformas não inovam. Pelo contrário, continuam sendo organizações capitalistas que se baseiam em trabalho assalariado e, a partir das inovações tecnológicas, promovem uma camuflagem nas relações de trabalho ao tratá-las como relações mercantis. À medida que seu algoritmo e suas práticas impõem uma padronização do serviço oferecido,

um sistema de avaliação com fins punitivos, um dirigismo econômico, a posição de intermediária sucumbe e a plataforma age como típica empresa empregadora ao dirigir e controlar os seus serviços, embora com uma desconexão, *prima facie*, do Direito do Trabalho (ASSIS; COSTA; OLIVEIRA, 2019).

Assim, o uso dessas plataformas digitais e as alterações no mundo do trabalho, embora efetivamente demonstrem uma faceta do capitalismo, não evidenciam um surgimento desprezioso de um novo modelo, mas sim representa um direcionamento geral do direito do trabalho no Brasil voltado a precarização e externalização das relações laborais. A inconstância e insegurança estão presentes nas relações existentes com o intermédio dessas plataformas, e assim emerge a necessidade de se debruçar sobre o funcionamento destas e os impactos na vida dos trabalhadores.

### 3. As plataformas de entrega e seus trabalhadores

Um subgrupo muito próprio e específico das plataformas digitais de trabalho é o daquelas que atuam vendendo “entregas”, sejam elas de alimentos, documentos ou bens. Essas plataformas digitais de entregas são muito diversas entre si, além de serem bem cambiantes na forma de organizar sua atividade. *A priori* e sem adentrar no exame fático, é difícil estabelecer sua posição como simples ambiente virtual de conexão entre consumidores e clientes ou como atividade econômica organizada e dirigida pela empresa que constitui a plataforma (empregador).

Uma descrição mais completa dessas plataformas de entrega pode ser encontrada na sentença proferida pela jurisdição de Valência sobre a Deliveroo. Ali foi descrita a organização tecnológica de uma plataforma de entrega:

A empresa possui uma plataforma virtual, denominada “Deliveroo”, onde, através de um aplicativo -APP-, um cliente, que deve ter-se previamente registrado no aplicativo, pode encomendar comida e bebidas de qualquer um dos restaurantes membros da plataforma, que é transportada por uma pessoa que presta o serviço de entrega, denominada “rider”, desde o restaurante até à casa ou local de trabalho do cliente (ESPANHA; 2020, p. 6, tradução nossa).

O mesmo julgado cuidou de registrar as minúcias do sistema de trabalho dessas plataformas:

O cliente faz uma encomenda através do APP de um determinado restaurante. O entregador recebe um aviso da empresa no seu telefone, com os detalhes do restaurante onde tem de ir buscar a encomenda e, subsequentemente, do cliente para quem a encomenda tem de ser levada.  
- Ele pode aceitar ou recusar fazer a entrega e, neste caso, o pedido envia a notificação ao entregador.

- A entrega é feita de bicicleta ou, menos normalmente, de motocicleta, em ambos os casos propriedade do entregador, que vai ao restaurante, pega na encomenda e leva-a para o endereço de entrega.
- O entregador suporta o custo de manutenção do veículo e, quando apropriado, o seguro e o combustível. O número de telefone que ele usa é também seu.
- Em nenhum momento o entregador recebe qualquer quantia do cliente, mas o pagamento do serviço é feito no APP por meios eletrônicos através da plataforma de pagamento da empresa, que até recebe através do APP quaisquer dicas do cliente para o entregador. Pode também recebê-los diretamente do cliente em dinheiro no momento da entrega.
- A cada catorze dias - duas semanas - a empresa prepara uma fatura, com as encomendas - e, se aplicável, incentivos e gorjetas - para o período, que envia ao entregador por meios eletrônicos". (ESPANHA, 2020, p.6-7, tradução nossa).

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

Esses tipos possuem características importantes que os diferenciam e são imprescindíveis para se compreender a natureza da relação jurídica que se formam com as empresas de plataformas digitais.

Em uma ação coletiva (SÃO PAULO, 2020, p. 7), em sua defesa, a Ifood narra o que seria o funcionamento desses perfis. O entregador de Operador Logístico (OL) seria aquele trabalhador vinculado a empresas especializadas em entrega, cuja relação comercial se estabelece entre o restaurante parceiro e a empresa operadora logística, as quais utilizam do software do aplicativo para executar a prestação do serviço. Isto é, uma terceirização da atividade de logística pela qual o entregador mantém uma relação com uma empresa – a OL – que se relaciona com a Ifood, de modo que os consumidores fazem o pedido através do aplicativo da empresa e os operadores logísticos promovem as entregas por meio de entregadores por ela designados.

Lado outro, os entregadores-nuvem seriam aqueles cadastrados diretamente na plataforma e que recebem os pedidos pelo aplicativo da Ifood em seus próprios telefones celulares ao mesmo tempo em que os restaurantes são notificados para preparar a refeição. Após, o entregador realiza a retirada do produto e procede à entrega ao consumidor final.

Sobre o ingresso do entregador, as plataformas se valem de várias vias de captação de trabalhadores: divulgação entre os próprios, por meio de estratégias de propaganda de pirâmide com premiação para quem trouxer mais entregadores; e divulgação em

páginas de trabalho. Em todas, a propaganda, sempre muito cuidadosa com as palavras para se evitar associação com o Direito do Trabalho, é centrada na conversão do tempo livre em dinheiro e na autonomia do horário de trabalho.

Interessante que a perspectiva de formalização da relação entre trabalhador e plataforma de entrega já se dá no meio virtual. Não existe papel ou assinatura, mesmo eletrônica. Também são as comunicações todas eletrônicas, havendo canais específicos na plataforma ou, em outras, utilização de redes sociais, em especial o whatsapp ou telegram. (MARTIN, 2020, p. 28). Conseqüentemente, não há instrumento contratual ou possibilidade de negociação ou ajuste do documento designado pela plataforma como “condições de uso”.

As ferramentas de trabalho (veículo, bolsa, equipamentos de proteção) têm seus custos atribuídos aos trabalhadores. Muitas vezes a plataforma facilita a aquisição ou aluguel destes, cedendo, por exemplo, a bolsa primeiro para que seu valor seja descontado no primeiro pagamento.

Do lado do entregador, as condições de trabalho têm sido demarcadas pela alienação e precariedade social. A mais recente pesquisa sobre estes trabalhadores (REMIR, 2020) identificou que 60% destes dizem que trabalham mais de 9h por dia e 78% em, pelo menos, 6 dias por semana, bem como 60% declararam queda na remuneração no período da pandemia.

Os autores da pesquisa apresentam a seguinte hipótese para a redução da remuneração:

A expressiva queda na remuneração apontada pelos respondentes leva às seguintes conclusões: (i) como alegado pelas próprias empresas, houve aumento significativo do número de pedidos de cadastros de trabalhadores nos últimos meses e, dos respondentes, 9,4% tornaram-se entregadores durante a pandemia; (ii) o valor da hora de trabalho e/ou a bonificação foram diminuídas durante a pandemia, a despeito do crescimento significativo do número de entregas. É possível, então, aventar a possibilidade de que as empresas estejam promovendo o rebaixamento do valor da força de trabalho daqueles que já se encontravam nesta atividade antes da pandemia, prática que seria amparada pelo aumento do contingente de trabalhadores de reserva e adoção de forma nociva de uma política de aumento do número de entregadores (REMIR, 2020, p. 9).

E, como agravamento desta condição já precária, a pandemia do Covid-19 tem gerado o aumento do tempo de trabalho, especialmente por mais tempo à disposição e como forma de tentar desvencilhar do desemprego total:

Alguns fatores podem ser aventados como justificadores dessa situação, hipóteses estas extraídas das inúmeras falas dos trabalhadores em grupos de WhatsApp e Facebook, acompanhados pelo grupo de pesquisadores. A percepção dos entregadores é que o aumento da jornada está relacionado à contratação de grande número de novos entregadores durante a pandemia, o que gerou uma oferta maior de entregadores disponíveis, provocando, como consequência, a redução das chamadas para entregas. Para manter a remuneração, os

entregadores passaram a trabalhar mais horas. Associado a isso, houve redução de períodos com tarifas dinâmicas e redução de oferta de prêmios (REMIR, 2020, p. 11).

Justamente por atuarem em atividade de logística nas ruas das cidades, esses trabalhadores são expostos a diversos riscos, seja por utilizarem qualquer tipo de veículo para realizar o serviço, ou por, na maioria das vezes, sequer ter disponibilizados equipamentos de proteção.

Já nessa literatura sobre as plataformas digitais de entrega, é patente uma crítica quanto à desproteção dos entregadores, seja eles de bicicleta, motocicleta ou até mesmo a pé. Martin defende que quando as plataformas atuam, no plano fático, como se as plataformas apenas conectassem trabalhadores e consumidores, elas funcionam realmente como serviço de tecnologia e informação. Todavia, quando as plataformas intermedeiam essa relação, tornam-se provedoras de um serviço específico (MARTIN, 2020, p. 62) e passam a agir como empregadoras, o que, por conseguinte, as deveriam sujeitar à regulação trabalhista.

O fato é que, para compreender a verdadeira natureza dessas relações de trabalho, deve-se esclarecer como é o funcionamento da rede produtiva digital da empresa. Isto é, compreender os comandos e programações da inteligência artificial nos aplicativos e se certificar de que forma operam as atividades dos entregadores. Muito embora os custos e riscos da atividade sejam a estes externalizados, a estrutura do negócio, revelada nos comandos de programação dos algoritmos e nos códigos-fonte dos aplicativos, continua sendo propriedade das empresas de plataforma, agora como uma estrutura digital de rede (CHAVES JR, 2020, p. 2-3).

Agir diferentemente seria pôr uma visão míope sobre o regramento disposto nos contratos formalizados entre as partes, sem considerar a realidade digital efetivamente posta, a qual o Chaves Jr. (2020, p.2) denomina de contrato hiper-realidade. Com base no exame do plano fático e sem perder de vista a compreensão do poder tecnológico da plataforma, Martin acrescenta que “[...] se exerce um controle completo sobre a atividade desempenhada (a aplicação é capaz de informar a seus clientes e fornecedores sobre a localização do entregador), ao mesmo tempo em que se presta a avaliação por consumidores e fornecedores” (2020, p. 66, tradução nossa)<sup>3</sup>.

Por conseguinte, consideram pequena, em termos concretos, a ideia de liberdade destes trabalhadores diante da manifestação de controle e subordinação:

En este contexto, las parcelas de libertad para decidir días y horas de trabajo y aceptación de servicios concretos del repartidor no le proporcionan ninguna facultad o poder que pueda condicionar el desarrollo de la actividad empresarial

<sup>3</sup> [...] se ejerce un completo control de la actividad desempeñada (la aplicación es capaz de informar en todo momento a sus clientes y proveedores de dónde se encuentra el repartidor), al tiempo que se presta a ser evaluada también por los usuarios y los proveedores.

ya que la plataforma cuenta con tan amplio elenco de repartidores dispuestos a trabajar que la ausencia de unos es suplida automáticamente con la presencia de otros y también cuando el repartidor rehúsa atender algún servicio asignado (MARTIN, 2020, p. 66)

Indene de dúvidas que, em tempos de pandemia do Covid-19, a situação de precariedade e vulnerabilidade dos entregadores tem-se agravado. O acréscimo da demanda por entregas e os riscos sanitários suportados por quem precisa estar nas ruas em contato direto com outras pessoas evidencia que a assunção de riscos da atividade é do trabalhador, em função de um lucro que não lhe pertence, mantendo-se imbricado em uma relação construída para parecer ser o que realmente não é.

#### **4. Os julgados trabalhistas sobre os “entregadores”**

Como este modelo de trabalho é global, convém analisar como vem sendo feito o tratamento jurídico destes trabalhadores em plataformas de entregas no tocante ao debate do vínculo empregatício. Dentre várias decisões analisadas na Europa (ESPANHA a, 2020; ITÁLIA, 2020) e no Brasil (SÃO PAULO a, 2020; SÃO PAULO b, 2020), foram escolhidas duas, justamente porque são antagônicas sobre o mesmo tema.

Essas plataformas suscitam, desde os seus surgimentos, muitas discussões em processos judiciais nos mais diversos âmbitos: consumerista, tributário, cível, etc. Em relação ao Direito do Trabalho, também existem diferentes demandas postas em face destas empresas, seja acerca da terceirização como comumente encontrado em face da empresa Ifood ou por Ações Cíveis Públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho sobre os mais diversos dilemas, a exemplo de proteção sanitária e econômica em razão do Covid-19 (OLIVEIRA, 2020). Para os fins da proposta deste texto, as decisões relacionadas tratam exclusivamente do reconhecimento do vínculo empregatício.

A já mencionada decisão espanhola sobre a Deliveroo foi uma ação coletiva iniciada pela Seguridad Social envolvendo quase uma centena de entregadores («repartidores» - o “riders”) contra o Deliveroo (ROODFOOD SPAIN SL) na Justiça Social de Valência. A Inspeção do Trabalho identificou que esses riders foram equivocadamente classificados como “trabajadores/as por cuenta ajena”, em infração à legislação trabalhista daquele local (ESPANHA, 2020, p.5).

Foi realizada perícia técnica de informática, com exame sobre os dados dos 198 entregadores da plataforma, com “revisão” do sistema de funcionamento tecnológico do sistema, abordando diversos dados sobre as entregas (ESPANHA, 2020, p. 13-15).

Detectou-se que o entregador tem liberdade de escolher a faixa horária de trabalho e a zona de entregas, mas, para isso, deve comunicar previamente suas disponibilidades. A qualquer momento o trabalhador pode recusar o recebimento de pedidos (ESPANHA, 2020, p. 7).

Na aplicação do direito, a sentença enfatizou o caráter abstrato dos conceitos de subordinação – a qual é mencionada como “dependência” na Espanha – e “ajenidad”. Naquele caso, considerou que há necessidade de buscar novos indícios para esta nova realidade de trabalho.

Afirma a decisão que a plataforma, seu suporte tecnológico e sua propaganda são os verdadeiros meios de produção, e não um veículo (moto ou bicicleta) e telefone celular utilizados pelos entregadores.

O verdadeiro meio de produção nesta atividade não é a bicicleta e o telefone que o entregador utiliza, mas sim a plataforma digital de correspondência entre a oferta e a procura, propriedade da empresa, na qual restaurantes, consumidores e entregadores devem ser registrados e fora dos quais não é viável prestar o serviço. O sucesso deste tipo de plataforma deve-se ao apoio técnico fornecido para o seu desenvolvimento e ao funcionamento de uma marca, neste caso DELIVEROO, que é anunciada nas redes sociais e em cuja solvência e eficiência os restaurantes e clientes confiam (ESPANHA, 2020, p.20, tradução nossa).

Reconhece ainda que o negócio de entregas é organizado e gerenciado pela plataforma, o que explica a necessidade de vigilância por geolocalização dos entregadores (ESPANHA, 2020, p. 20). Descreve como é falsa na prática a ideia de liberdade de recusa, pois a taxa de recusa de entregas é quantificada e utilizada na designação de novas entregas, de modo que, quem mais recusa, receberá menos viagens e quem mais aceita escolhe os horários primeiros:

Pretende-se que o entregador seja livre ou não de aceitar uma encomenda sem consequências desfavoráveis mas, para além dos correios que censuram estes procedimentos, ficou provado que a aplicação valoriza o serviço dos entregadores com métricas diferentes (primeiro, a barra percentual das encomendas aceites e, depois, as percentagens de assistência, cancelamento da disponibilidade na banda reservada, assistência a picos e canais) que serão obviamente tidos em conta pelos algoritmos de atribuição de ordens para uma melhor eficiência do sistema, e isto foi demonstrado tanto pelos trabalhadores que declararam ao inspector em exercício como pelos três primeiros trabalhadores que declararam no julgamento e que, neste ponto, são mais credíveis do que os dois segundos. O perito informático da empresa, cujas conclusões são transcritas no facto comprovado, conclui também que o sistema atribui aos entregadores estatísticas que refletem o grau de conformidade do entregador com o planeamento semanal que este escolheu, e que afetam a prioridade com que o entregador pode reservar horas de atividade na semana seguinte, de modo a que os entregadores com melhores estatísticas escolham primeiro as horas, e pode deduzir-se que estas serão as horas em que há maior procura. Em qualquer caso, a possibilidade de decidir dias e horas de trabalho e de aceitar ou rejeitar serviços específicos não constitui um poder que possa condicionar o desenvolvimento da atividade

empresarial, uma vez que a empresa tem uma lista de entregadores dispostos a trabalhar; de modo que a ausência de alguns seja automaticamente compensada pela presença de outros, mesmo quando o entregador se recusa a assistir a um serviço designado (ESPANHA, 2020, p. 20-21, tradução nossa).

Então, a sentença considera que não há trabalho por conta alheia, pois os entregadores:

[...] prestam os seus serviços pessoais, no âmbito da organização empresarial a que pertencem os meios de produção, a plataforma digital DELIVEROO, de acordo com os critérios e atribuições por ela estabelecidos e atribuídos, recebendo a remuneração, que também é estabelecida pela empresa, por unidade de ato efetivamente realizado, mais incentivos, independentemente do sucesso da transação subjacente e da sua conta poder ser desativada por decisão empresarial (ESPANHA, 2020, p. 21, tradução nossa).

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

Sobre o modelo de negócio da Ifood, a decisão (SÃO PAULO, 2020, p.8) entendeu que se trata de atividade na área de tecnologia de aplicativo de internet, em que há um serviço prestado envolvendo três figuras: a pessoa interessada na comida, o restaurante e um entregador.

Infere, ainda, que, não há obrigatoriedade de inscrição do trabalhador na previdência social ou de se vincular a um operador logístico. Conclui, pois, que se o trabalhador optar por ser entregador “nuvem” (cuja vinculação é direta com a Ifood), passa a possuir total liberdade para escolher “se quer trabalhar, quando quer trabalhar, por quanto tempo quer trabalhar, estando limitado ou motivado apenas pela necessidade inerente a qualquer ser humano de auferir renda para viver e seu anseio de quanto de renda pretende auferir” (SÃO PAULO, 2020, p. 11).

A percepção é de que o entregador nuvem coloca-se disponível para receber as chamadas e pode escolher se aceita ou rejeita a entrega, sem sofrer qualquer punição em caso de rejeição. A decisão, todavia, não apontou especificamente qual a prova que teria ensejado tal conclusão. Possui o entregador, segundo a sentença, conhecimento de qual a distância e o valor pago pela entrega.

A decisão considerou demonstrado no processo que não há nesse tipo de relação o requisito da subordinação “na dimensão clássica, objetiva ou estrutural”. Em razão de o entregador poder permanecer o tempo que quiser sem ter que se conectar ao aplicativo,

além do que, durante o mesmo dia, pode ficar online e offline por várias vezes, assim como que não há quantidade mínima de entregas estabelecida pela empresa (SÃO PAULO, 2020, p. 11).

Quanto ao pagamento aos entregadores, concluiu-se que o valor repassado é calculado pelo Sistema *Fleet* e, a partir do vídeo acostado pela empresa como contradita a testemunha, extrai que o repasse era próximo a 95%. À vista disso, compara a relação dos entregadores e Ifood com os contratos de parceria dos salões de beleza, em que são realizadas atividades-fim da empresa e é repassado ao trabalhador, em regra, mais da metade do valor pago pelo cliente.

Por fim, a sentença (SÃO PAULO, 2020, p. 11) infirmou que não havia servidão digital do trabalhador com a Ifood, ou seja, não ficou comprovada a sujeição do entregador a jornadas extenuantes. Transcreve trecho do vídeo colacionado aos autos para fundamentar que o trabalhador laborava cerca de 6 a 8 horas por dia, que possuía liberdade para trabalhar e, inclusive, gerenciava seu horário de trabalho.

Por tais razões, a sentença conclui pela improcedência da ação, com destaque para um considerado poder de escolha do entregador, tanto para se colocar à disposição da empresa por meio da ativação do aplicativo, pela opção em aceitar ou rejeitar as entregas, como para poder trabalhar para quantas empresas-aplicativo quiser (SÃO PAULO, 2020, p. 11).

É, com base nesses dissensos, que surge a importância de se examinar o conceito de empregado de maneira a entender sobre essa espécie de trabalho desregulamentado que ganhou ainda mais visibilidade e discussões na pandemia Covid-19.

## **5. O debate do conceito de empregado: autonomia, subordinação e dependência**

Como visto nas decisões analisadas anteriormente, há um claro dissenso se os entregadores são ou não empregados das plataformas de entregas. A justificativa das empresas-plataformas para que esses trabalhadores sejam considerados como autônomos é que possuem liberdade para determinar seus horários de trabalho e o volume de serviços a serem prestados, utilizam de meios de produção próprios e a própria assunção dos riscos do negócio, que o aproximariam muito do trabalhador por conta própria (FABRELLAS, 2018, p. 135).

Contudo, o fato de haver certa flexibilidade e liberdade no estabelecimento do horário de trabalho não necessariamente afasta a relação de emprego, desde que haja manifesta subordinação e dependência jurídica, como tem decidido o Tribunal Supremo

da Espanha em casos que se debate a qualificação do trabalho como relação de emprego (FABRELLAS, 2018, p. 138).

Há, então, uma crise da ideia tradicional de subordinação como jornada de trabalho fiscalizada e imposta pela empresa, o que enseja a necessidade ou de se redefinir essa noção de subordinação ou de buscar outros critérios. Dessa forma, Delgue avalia que a subordinação se transformou e as empresas passam a delegar funções, motivo pelo qual é necessário analisar a dependência conforme outros indicadores:

As novas estratégias organizacionais de trabalho (através de plataformas digitais) visam novas formas - mais participativas, mas também mais individualistas - de entrega de trabalho. Não ignoramos que por detrás delas se escondem novas formas de dependência, mas é difícil inseri-las na categoria tradicional do contrato de trabalho. Na maioria dos casos, encontraremos trabalhadores independentes que estão inseridos numa “hetero-organização”, ou seja, numa integração organizacional externa, embora conservando características importantes de independência. (DELGUE, 2017, p. 16, tradução nossa).

Em meio a essas novas formas de contratação não se modifica apenas a maneira de trabalhar e executar serviços, mas a forma que se reconhece o próprio trabalho é modificada, por força de propagandas (ilusórias) de autonomia. Analisando essa mudança perante o trabalhador, Delgue anota que assimila um discurso de autonomia e sem perceber inicialmente sua debilidade e inferioridade:

Os benefícios do trabalho - mesmo com benefícios claros para “outros” - estão a perder aquele caráter claro de subordinação legal, típico da revolução industrial. A novidade do processo é que o próprio trabalhador - ao contrário do trabalhador explorado do século XIX - sente-se um participante e cúmplice das mudanças, sem visualizar a sua própria fraqueza perante os “parceiros”, para quem trabalha (DELGUE, 2017, p. 17, tradução nossa).

Em que pese todas essas modificações, os fundamentos da relação de trabalho não se modificaram e os entregadores que são supostamente independentes estão sujeitos à organização empresarial. Ainda que se afirme que existe suposta liberdade de escolha em relação a jornada, em verdade as plataformas digitais controlam, inclusive, o incentivo a execução de serviços em determinado horário e local.

Nas decisões tratadas anteriormente, aquelas que declaram que há vínculo laboral entenderam que os trabalhadores não gozam de plena autonomia por estarem sujeitos a uma direção, organização e controle da empresa de plataforma virtual e assumem os riscos e custos da atividade. Esses julgados concluem que as empresas estabelecem indiretamente um volume mínimo de prestação de serviço, dentro de um horário específico em zonas com maior demanda, por exemplo. As empresas também controlam a produtividade do trabalhador, na medida em que utilizam do sistema de geolocalização para gerenciar o tempo de entrega e as rotas elegidas para realizar cada um dos pedidos

e, a partir dessas informações, são fornecidas instruções para a melhora do rendimento (FABRELLAS, 2018, p. 139).

Caso haja recusa das entregas solicitadas, os trabalhadores podem ser punidos com suspensões ou desligamento. São criados, ademais, incentivos econômicos para que os trabalhadores prestem os serviços quando a empresa mais precisa. Ilustrativamente, o Deliveroo é quem organiza a alocação de cada *rider* em horários que mais achar conveniente, sem observar necessariamente a disponibilidade de horários antecipadamente fornecida pelos trabalhadores. Além do mais, são fornecidos incentivos financeiros para aqueles que trabalhem durante os horários de maior demanda (FABRELLAS, 2018, p. 138).

Ainda no campo do controle, o próprio termo de uso do Ifood legitima a utilização de claro poder punitivo e disciplinar, isto é, aquela declaração de vontade indica que a plataforma se propõe a julgar e punir seus parceiros. Nesse documento da Ifood, consta que a inativação do trabalhador ao aplicativo de forma definitiva ou temporária (suspensão), sem qualquer aviso prévio, poderá ser feita pela plataforma se/quando:

- (i) fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da Plataforma; (ii) obtiver recorrentes avaliações negativas dos Clientes Finais ou dos Estabelecimentos Parceiros; (iii) causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou ao próprio iFood, devido a atos ou omissões na utilização da Plataforma ou na realização das Entregas; (iv) em função de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; (v) por modificação da Plataforma, do cadastro do Entregador ou do modal utilizado por ele que implique em impossibilidade das realização das Entregas pelo Entregador; (vi) por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; e (vii) pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique em risco de segurança do trânsito (IFOOD, 2020).

Em virtude desse poder tecnológico envolvido nos modelos de entrega via plataformas digitais, vislumbra-se, de forma clara, uma potencialização da lógica capitalista de exploração do trabalhador, pois, mantido o viés exploratório do trabalho alheio por quem detém os meios de produção, as empresas utilizam-se do controle pela programação algorítmica para promover um aumento na intensidade do trabalho do entregador. Outro ponto que evidencia a falta de autonomia na organização do negócio para o trabalhador é que eles são impossibilitados de prestar serviços fora do aplicativo, ou seja, contatar outros clientes para transportá-lo, por exemplo, sob pena de suspensão imediata (FABRELLAS, 2018, p. 139).

Sobre a organização da atividade econômica de entregas, é necessário fugir da compreensão de que a posse de um veículo simples – motocicleta ou bicicleta, às vezes oriunda de um aluguel - qualifica o trabalhador como “dono” dos meios de produção.

Não se sustenta a lógica de que os entregadores possuem sua própria ferramenta de trabalho, no caso a bicicleta, a moto, o patinete etc., e que as empresas são apenas detentoras da tecnologia, e que, por isso, os trabalhadores estariam inseridos no rol dos

autônomos. Nesse sentido Rodrigo Carelli pontua que a tecnologia também é somente um meio para a prestação dos serviços e não se pode afirmar que a empresa ao fornecer as plataformas digitais é somente uma empresa de tecnologia:

Se a empresa iFood desenhou uma plataforma em que pode ser contratada por restaurantes para a venda e/ou entrega dos alimentos preparados na casa de clientes e a interface com a plataforma é realizada nas pontas por meio de um aplicativo, fica claro que na realidade o negócio da empresa é a intermediação de vendas e/ou entrega de alimentos preparados. A tecnologia é somente um meio para a prestação de seus serviços. É como dizer que uma fábrica de automóveis ou uma indústria alimentícia são empresas de tecnologia, pois utilizam tecnologia (avançadíssima, por sinal) para a realização de seus negócios. [...] Não faz sentido nenhum dizer que uma empresa é de tecnologia por ter desenhado um aplicativo para realizar o seu negócio, sob pena de todas as empresas do mundo logo serem de tecnologia, o que logicamente faz com que o termo “empresa de tecnologia” não tenha sentido particular nenhum (CARELLI, 2020, p. 10).

Tanto o é que mesmo com todos essas ferramentas de trabalho, o trabalhador, erroneamente classificado como autônomo, não conseguiria desenvolver a mesma atividade sem a plataforma. Ademais, a bicicleta é tão irrelevante que a plataforma poderia continuar sendo operada com pessoas andando, utilizando transporte público ou veículos, enquanto que o entregador de bicicleta nunca conseguiria, sem a plataforma, acessar uma base de dados de demandas e identificar um pedido próximo do seu local ou encontrar um cliente desconhecido que lhe pague por um meio confiável. Daí que a rede tecnológica da plataforma é o real meio de produção, enquanto que a bicicleta e outros bens são acessórios e, assim, devem ser compreendidos como simples ferramentas de trabalho.

Não se pode ignorar o fato de que os trabalhadores não são livres para definir o preço de seus serviços, na medida em que é a plataforma que o determina unilateralmente e de modo uniforme para todos os trabalhadores, o que pode ser entendido como dependência econômica (OLIVEIRA, 2019). É também a empresa que define o percentual devido aos trabalhadores por cada serviço realizado, alterando os parâmetros quando pretende, sem transparência quanto ao modo de aferição das contraprestações. Segundo as decisões judiciais espanholas têm-se posicionado, é de assalariamento a natureza da relação entre os prestadores de serviço e as empresas de plataformas, principalmente por haver fortes indícios de vínculo empregatício, ainda que de forma mitigada ou alterada, como é o caso da alienidade, subordinação e dependência econômica (FABRELLAS, 2018, p. 141).

No caso brasileiro do Ifood, é notório um dirigismo econômico e sem possibilidade de averiguação da correta aplicação dos critérios utilizados. Segundo a empresa, e como consta nos termos de uso, o valor a ser pago aos entregadores depende das seguintes variáveis: “(i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta e demanda” (IFOOD,

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

Martin defende que, no caso das plataformas de entrega de comida, há o preenchimento de todos os requisitos da relação de emprego (2020, p. 64). Entende que há trabalho alheio: “La ajenidad en los frutos, significa que el resultado del trabajo es propiedad del empresario, de manera que se le atribuye directa e inicialmente a éste” (MARTIN, 2020, p. 64). Opina que há subordinação ou dependência, pois o trabalho é inserido numa organização alheia. Registra que a qualificação mercantil desta relação é amparada nos seguintes indícios de autonomia:

como indicação da autonomia dos trabalhadores da plataforma de entrega, aspectos como o fato de o entregador ser livre de decidir sobre assuntos como: os dias em que trabalha e os que não trabalha, o horário em que trabalha, a opção de rejeitar dentro desse horário encomendas atribuídas e até cancelar outras encomendas previamente selecionadas por ele, escolher períodos de descanso e férias, organizar a prestação do serviço: meios de transporte, itinerários, etc., utilizando os seus próprios meios de transporte e comunicação, cujos custos assume, depositando um depósito de X euros para receber outros acessórios entregues pela empresa e não tendo exclusividade (MARTIN, 2020, p. 65, tradução nossa).

Martin prossegue descrevendo o que considera o conjunto de indícios de subordinação ou dependência (2020, p. 65-66): contrato de adesão, indicando a desigualdade de contratantes; facilidade na substituição do trabalhador, caracterizando carência de poder de negociação por parte destes; submissão às instruções de trabalho, que funcionam como padronização do serviço, inclusive orientações concretas diante de certos eventos (ativação, recusa, acidentes, etc); fixação pela empresa do preço do trabalho alheio; a discricionariedade em escolher o trabalhador, mediante análise de dados pelo seu algoritmo; e exercício do poder disciplinar.

Outro ponto problemático é o debate sobre a habitualidade no trabalho, o qual foi um dos argumentos para a improcedência da ação coletiva do Ifood. Carelli (2020, p. 4) estabelece uma crítica à ideia de continuidade como requisito para configuração do emprego e esclarece que é a não eventualidade que se exige no ordenamento jurídico trabalhistas para conferir os direitos celetistas, bem como critica o argumento de ausência de personalidade, com base na faculdade de rejeitar entregas:

A sentença também afirma que os trabalhadores não têm o requisito da continuidade para a caracterização da relação de emprego. A continuidade não é pressuposto da relação de emprego, e sim a não-eventualidade, que não são a mesma coisa, conforme a unanimidade da doutrina trabalhista. Para ser empregado não é necessário ter trabalho todos os dias na empresa, como antigamente era exigido somente dos trabalhadores domésticos. Na construção de seu universo particular, a decisão afirma que não há a personalidade na

prestação dos serviços por parte dos entregadores: a personalidade se transforma no poder de recusar entregas e não, como há décadas nos ensina a doutrina e como está escrito na lei, na natureza infungível da prestação pessoal de trabalho.

## 6. Considerações Finais

A partir da revisão de literatura científica, percebe-se que a Quarta Revolução Industrial produziu uma grande mudança na sociedade, impactando diretamente em toda a sociedade e nas relações de trabalho, sendo as plataformas digitais um grande modelo de negócios inserido nessa lógica da era economia digital.

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

Na análise das decisões judiciais, identifica-se sistemas de entregas por plataformas digitais organizados com algumas diferenças, mas em geral com uma estrutura assemelhada. Se há liberdade de gestão dos horários e turnos de trabalho em favor do entregador, há igualmente vários expedientes de controle e apropriação, seja por intensa vigilância e rastreamento, avaliações por notas, punições e dirigismo econômico pela precificação do trabalho alheio. Por outro lado, a pandemia do Covid-19 agravou os riscos sociais destes trabalhadores como resultante desta suposta autonomia no labor, expandindo-se a precariedade que já era a tônica nesta área.

Com o lastro na análise de decisões dissonantes sobre a caracterização do vínculo empregatício dos entregadores que laboram em plataformas digitais de trabalho de entregas, este texto buscou discutir a incidência da regulação trabalhista para estes trabalhadores que tem sua condição social demarcada pela precariedade. Este debate se torna controvertido justamente no conceito de subordinação jurídica, diante da flexibilidade e relativa autonomia dos entregadores sobre os horários de trabalho.

Todavia, uma simples redefinição do conteúdo deste critério jurídico para a noção de controle, seja por algoritmos, por punições ou até mesmo por um dirigismo econômico – num resgate e ressignificação do critério da dependência econômica – permite, por interpretação do ordenamento jurídico brasileiro, o reconhecimento da relação de

emprego e, a incidência, da proteção social que é adequada corrigir a assimetria e desigualdade entre plataforma e seus trabalhadores.

## Bibliografia final

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F. DE; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P. DA; KALIL, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 8 jun. 2020. Disponível em <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74> Acesso em 09 jun 2020.

ASSIS, Anne; COSTA, Joeline; OLIVEIRA, Murilo. O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**. v.4, p.246 - 266, 2019. Disponível em <https://revistas.ufjr.br/index.php/rjur/article/view/24367>

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

CARELLI, Rodrigo. **O Romantismo e o canto da sereia: o caso Ifood e o Direito do Trabalho**. Disponível em <https://rodrigocarelli.org/2020/03/04/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho/>. Acesso em 04 jun 2020.

CHAVES JR., José Eduardo de Resende. **Contrato Hiper-realidade e Direito do Trabalho 4.0**. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/06/10/contrato-hiper-realidade-e-direito-do-trabalho-4-0-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior>. Acesso em 04 jul 2020.

DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *In* **Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO** Volumen 5, núm. 1, enero-marzo de 2017. Verificar referência.

DISTRITO FEDERAL. 2ª Vara do Trabalho de Taguatinga. **Decisão liminar no Processo nº 0000348-04.2020.5.10.0102**. Julgador: Mauricio Westin Costa. Taguatinga, DF, 23 março de 2020. 5 p.

ESPAÑA. Juzgado de Lo Social. **Sentencia nº 197/2019**. Relator: Magistrada Montserrat Carballo de la Cruz. Valencia, 10 jun. 2019. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/d2edb9c077f3f521>. Acesso em: 12 jun. 2020.

ESPAÑA a. Juzgado de Lo Social. **Sentencia nº 188/2019**. Relator: Ilmo. Sr. Don Antonio Cervera Peláez Campomanes. Madri, 22 jul. 2019. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a10b129baa45c19bf179e3f439af-7b2cc>. Acesso em: 20 jun. 2020.

FABRELLAS, Anna Ginès I. **Crowdsourcing: new form of outsourcing in the digital context**. considerations regarding its legal feasibility. Anuario let de Trabajo y Relaciones Laborales, [s.l.], v. 5, p. 133, 19 dez. 2018. Universitat Autònoma de Barcelona.]

IFOOD. **Termos e condições de uso: ifood para entregadores**. Ifood para Entregadores. 2020. Ifood. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>. Acesso em: 29 jun. 2020.

ITÁLIA. Corte Suprema Di Cassazione. **Sentenza nº 1663/20**. Relator: Ilmo. Sr. Guido Raimondi. Itália, 24 jan. 2020. Disponível em: <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/>

Cassazione\_Foodora-.pdf. Acesso em: 02 jul. 2020.

MARTÍN, Rubén Ranz et al. **El trabajo en las plataformas digitales de reparto**. 2019. Estudios, nº 1, UGT. Disponível em: <<https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2020.

OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica**: revistando os conceitos. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2019.

OLIVEIRA, Murilo. **Pandemia e uberização**: o trabalhador lutando sozinho na guerra da sobrevivência. Disponível em <https://trab21.blog/2020/06/03/pandemia-e-uberizacao-o-trabalhador-lutando-sozinho-na-guerra-da-sobrevivencia/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

SÃO PAULO. 37ª Vara do Trabalho. **Sentença da Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037**. Julgadora: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. Diário Oficial de Justiça. São Paulo, SP, 28 de Janeiro de 2020a, 29 páginas.

SÃO PAULO a. 8ª Vara do Trabalho. **Sentença da Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008**. Julgador: Látia Lacerda Menendez. Diário Oficial de Justiça. São Paulo, SP, 06 de dezembro de 2019. 13 páginas.

SÃO PAULO b. 82ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Decisão liminar no Processo nº 1000396-28.2020.5.02.0082**. Julgador: Elizio Luiz Perez. São Paulo, SP. 05 de abril de 2020. 9 páginas.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro. 2016.



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB**?

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>

e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.