

O TRABALHO POR APLICATIVOS DIGITAIS NO CONTEXTO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

<http://dx.doi.org/10.21527/2176-6622.2022.57.e12136>

Submissão em: 12/3/2021

Aceito em: 10/5/2021

Bruno Gomes Borges da Fonseca

Autor correspondente: Ministério Público do Trabalho, Procuradoria do Trabalho no Município de Colatina.
Rua Santa Maria, s/n. Centro Empresarial WM – 3º andar – Centro. CEP 29700-200. Colatina/ES, Brasil.
<http://lattes.cnpq.br/2942808481269302>. <https://orcid.org/0000-0001-9294-6650>. gbgfonseca@yahoo.com.br

Fernando dos Santos Pessoa

Faculdade de Direito de Vitória - FDV. Vitória/ES, Brasil. <http://lattes.cnpq.br/5414859207558135>.
<https://orcid.org/0000-0002-4826-2355>

RESUMO

Esta pesquisa analisou as novas formas de trabalho por aplicativo digital, em especial o realizado pela plataforma *Ifood*, no contexto da Quarta Revolução Industrial. Embasado no método dialético-materialista e na técnica de pesquisa documental indireta nas modalidades pesquisas documental e bibliográfica, analisaram-se as quatro Revoluções Industriais e o trabalho intermediado por aplicativos digitais. O objetivo era examinar esse tipo de trabalho, as suas consequências e verificar a existência da subordinação como ponto central da caracterização do vínculo empregatício. A título de principais resultados, o estudo concluiu que o trabalho intermediado por aplicativos digitais pode gerar precarização nas relações de trabalho e que novas teorias sobre a subordinação são capazes de demonstrar a existência desse requisito na relação entre empresas de aplicativo e trabalhadores, o que sinaliza para a existência do vínculo empregatício.

Palavras-chave: ifood; subordinação jurídica; precarização; relações de trabalho.

THE WORK THROUGH DIGITAL APPS IN THE CONTEXT OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

ABSTRACT

This research analyzes the new ways of work through digital apps, in particular the one from the plataforma *Ifood*, in the context of the Fourth Industrial Revolution. Grounded on the dialectical-materialist method and the indirect documental research technique in the documental and bibliographic modality, the four Industrial Revolutions were analyzed and the work brokered by digital apps. The main goal was to examine this types of labor, your consequences and verify the existence of subordination as the main point of characterization of the employment bond. As major results, the study concluded that the work brokered by digital apps can create precariousness on the relations of labor and that the new theories about subordination are capable of demonstrate the existence of this requirement on the employment bond in the relationship between workers and companies, what evidence for the existence of employment bond.

Keywords: ifood; legal subordination; precariousness; work relationships.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho analisa se as novas formas de trabalho por aplicativos digitais, no contexto da decadência do modelo protetivo e fortalecimento do modelo neoliberal, contribuem para a precarização das relações de trabalho.

A pesquisa, a título de hipótese, parte da premissa de que, como regra, existe relação de emprego entre os trabalhadores e os aplicativos digitais diante da presença do elemento subordinação, o que, também à guisa de hipótese, sinaliza para a precarização das relações de trabalho.

Os aplicativos digitais, a rigor, destacam-se pela característica de se apresentarem como um intermediador entre o prestador de serviço e o consumidor (o aplicativo identifica a oferta e a demanda), enquanto o algoritmo une as partes dessa relação. Conseqüentemente, a relação entre o detentor dos meios de produção e o trabalhador apresenta-se de maneira mais discreta, com uma subordinação velada e mais sofisticada, aparentando a existência de apenas uma relação de intermediário entre o consumidor e o prestador de serviço.

Nesse cenário, aparentemente há um simulacro de relação civil-comercial, que exige do intérprete uma revisão dos conceitos clássicos de subordinação, cujo desiderato é compreender, em sua essência, o fenômeno dos trabalhos por aplicativos.

Esta pesquisa adota o método dialético-materialista e a técnica de pesquisa utiliza a técnica de pesquisa documental indireta nas modalidades pesquisas documental e bibliográfica, ou seja, para a elaboração deste estudo analisa documentos públicos, estatísticas, fontes normativas e bibliografia tornada pública. Com o objetivo de conceder maior concretude à análise, o aplicativo *Ifood* é manejado como o principal exemplo. Os resultados encontrados, contudo, poderão ser estendidos a outros aplicativos que adotem similar modo de operar.

A primeira seção realiza um resgate histórico no intuito de compreender de que modo o trabalho de modificou ao longo dos anos e de que maneira a tecnologia influenciou nesse contexto. A segunda seção explicita como funcionam os aplicativos digitais e de que maneira eles utilizam a força de trabalho para atingir o fim lucrativo que é proposto. Por fim, a terceira seção verifica se a relação entre o aplicativo *Ifood* e os entregadores contribui para um novo modelo de trabalho, com mais autonomia e liberdade, ou serve para reduzir os direitos trabalhistas conquistados após décadas de luta laboral.

2 A HISTÓRIA DO TRABALHO SOB A ÓTICA DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

Para compreender de que maneira os trabalhos por aplicativos digitais se tornaram tão relevantes no cotidiano da população mundial e, em especial, na sociedade brasileira, é necessário revisitar os contextos das revoluções industriais.

2.1 As Três Primeiras Revoluções Industriais

O processo da Revolução Industrial (Primeira Revolução Industrial) teve início na Inglaterra no século 18, com desdobramentos pela Europa durante esse mesmo período.

A partir da expansão do comércio internacional, a acumulação de capitais pela burguesia representou uma mudança de paradigma para a sociedade da época, capaz de financiar os avanços tecnológicos industriais e ser a gênese do capitalismo moderno:

O segundo momento é o da Revolução Industrial no final do século XVIII e na primeira metade do século XIX, cuja importância foi essencialmente econômica, apresentando um reflexo dramático menos importante, porém nunca desprezível, sobre a esfera política. Ela se mostrou tão decisiva para todo futuro da economia capitalista, tão radical como transformações da estrutura e organização da indústria, que levou alguns a considerá-la como as dores do parto do capitalismo moderno, e, portanto, o momento decisivo no desenvolvimento econômico e social desde a Idade Média (DOBB, 1983, p. 22).

O Brasil, nessa época, era colônia de Portugal e sofria os efeitos do Pacto Colonial imposto pela Coroa portuguesa. Por isso, a Revolução Industrial deu-se apenas a partir da década de 30 do século 20 no país:

O fenômeno industrial brasileiro teve início na segunda metade do século XIX e passou por períodos de extensão e de retração até os dias atuais. Porém, é a partir da Revolução de 1930 que este fenômeno se torna mais intenso, ocasionando fortes transformações na estrutura socioeconômica brasileira, nas condições necessárias e suficientes para o estabelecimento das relações capitalistas de produção e formação de um centro econômico capitalista no país (CARA; FRANÇA, 2009, p. 1).

Apesar do fim da colonização portuguesa em solo brasileiro, a industrialização não ocorreu de maneira abrupta, haja vista a dependência que a colônia sofria em relação à metrópole:

É certo que a era colonizadora teve fim, advindo o pós-colonialismo: um período em que as colônias, gradativamente, conquistaram sua soberania, formando Estados não mais subordinados politicamente à Metrópole. Todavia, a mera celebração de uma independência formal não garantiu uma real autonomia das colônias. Economicamente, a dependência dos países conquistados permanecia evidente (ABREU; FRANCISCHETTO, 2019, p. 12).

O avanço das forças produtivas, observadas no Brasil pelo processo de industrialização, e a formação profissional sofreram mudanças. O paulatino processo de industrialização, que cresceu na década de 30, requereu um enorme esforço de adaptação dos trabalhadores.

É necessário ressaltar que o processo ocorreu de forma gradativa e passou por várias fases tecnológicas. A Revolução Industrial, portanto, foi um processo e não um acontecimento abrupto.

A Segunda Revolução Industrial se iniciou no século 19 e estendeu-se até meados do século 20. Destaca-se o fato de que as inovações tecnológicas são um processo permanente, e o acontecimento desse fenômeno varia conforme o grau de desenvolvimento de uma nação.

Essa fase da Revolução Industrial é marcada pela intensificação dos investimentos e da inclusão da Ciência na produção. Houve inúmeras inovações industriais, como o desenvolvimento da eletricidade, do motor de combustão interna, de produtos químicos com base científica, da fundição eficiente do aço e pelo início das tecnologias de comunicação (CASTELLS, 2000).

Também é importante destacar, nesse processo, os impactos trazidos pelos avanços tecnológicos, que culminaram em uma intensificação ainda maior nos trabalhos fabris e consequente degradação do trabalho:

A centralização da atividade econômica e da mão de obra no setor industrial nesse primeiro momento da segunda revolução industrial e a deterioração das condições de trabalho no interior das indústrias permitiram a organização e fortalecimento do movimento operário. As condições de trabalho degradantes no interior das fábricas, com jornadas de trabalho extenuantes, normalmente acima de 12 horas de trabalho, provocaram o crescimento do movimento de insatisfação obreira (GAIA, 2019, p. 28).

A partir da organização da classe operária, é pavimentado o caminho à edição de normas de proteção ao trabalho pelo Estado, de maneira singular relativamente à duração do contrato de trabalho, segurança no ambiente laboral e higiene.

A Terceira Revolução Industrial inicia-se em meados da década de 60 e é impulsionada pelo desenvolvimento de semicondutores, da computação em *mainframe* (década de 60), da computação pessoal (décadas de 70 e 80) e da Internet (década de 90) (SCHWAB, 2016). Inaugura-se uma era digital capaz de sofisticar cada vez mais as produções industriais.

Na nova organização de trabalho, que acompanhou a Terceira Revolução Industrial, atividades ligadas ao planejamento e à criação de novas técnicas de trabalho passaram a ser figuras centrais no processo de produção capitalista. A divisão tradicional de setores econômicos em primário, secundário e terciário passou a ser insuficiente ante a interligação das atividades (GAIA, 2019).

É nessa seara que se inicia o processo de desregulamentação do trabalho subordinado e surgem figuras muito presentes no cenário trabalhista atual, como a terceirização de serviços, o trabalho a tempo parcial e o

trabalho intermitente. Em outro dizer, é nesse momento no qual, com mais clareza, há o que se chama de precarização das relações e garantias trabalhistas (DUTRA; SANTOS, 2017).¹

Nesse viés, a partir do advento das novas tecnologias digitais e seu desenvolvimento, o fluxo desses componentes dentro dos processos produtivos vem desencadear uma nova revolução na maneira como se relacionam os trabalhadores e os detentores dos meios de produção.

2.2 Quarta Revolução Industrial

Depois do advento da Internet e o avanço das telecomunicações, os efeitos nas relações de trabalho se deram de maneira exponencial, com mudanças cada vez mais rápidas. Com isso, a Quarta Revolução Industrial ainda é rodeada por questionamentos, tendo em vista a inexistência de uma nova forma de energia disruptiva.

A palavra *revolução* é plurissignificativa. Em uma maneira de compreendê-la, traz em si a ideia de ruptura com um paradigma anterior. Considerando a velocidade na qual novas tecnologias vêm sendo aproveitadas, a amplitude e profundidade dessas modificações e seus impactos sistêmicos em todo o mundo, é possível afirmar que estamos diante de uma nova Revolução Industrial (GAIA, 2019).

Nesse novo cenário, o trabalho passa a ser integrado por setores de informação, a partir do emprego de novas técnicas no ambiente digital, pois este é marcado pela inclusão das redes de informatização no processo produtivo.

Outro ponto a se destacar é a diminuição da demanda por empregados, haja vista o crescimento cada vez maior de empresas digitais, fato gerador de um impressionante exército de reserva:

Hoje, é possível criar uma unidade de riqueza com muito menos trabalhadores, em comparação a 10 ou 15 anos, porque os custos marginais de empresas digitais tendem a zero. Além disso, na realidade da era digital, muitas novas empresas oferecem ‘bens de informação’ com custos praticamente nulos de armazenamento, de transporte e de replicação (SCHWAB, 2016, p. 21).

A Quarta Revolução Industrial, em meio as suas tecnologias digitais, trouxe uma controversa autonomia para o trabalhador, derivada da própria essência do modelo de organização e execução de tarefas nesse contexto. As dinâmicas do trabalho envolvendo a tecnologia da informação favorecem o desenvolvimento de uma pretensa liberdade do trabalhador. Tal dinâmica, porém, apresenta ônus relativamente às conquistas do trabalhador no sistema de proteção legislativo:

A revolução tecnológica ao mesmo tempo em que promoveu a liberdade de trabalhar gerou o alijamento do trabalhador do sistema de proteção legislado e negociado. Crescem, assim, fenômenos relacionados à precarização do trabalho, como é o caso da terceirização de serviços, de trabalhadores autônomos trabalhando como pessoas jurídicas e outras formas de trabalho (SCHWAB, 2016, p. 21).

Com a precarização do trabalho a exclusão social tende a crescer:

Enfim, o neoliberalismo enfraquece o Estado, gerando alarmante e progressiva exclusão social. Segundo dados da ONU, em 1994, os 20% mais ricos da população mundial detinham patrimônio 60 vezes superior ao dos 20% mais pobres. Em 1997, esse número aumentou para 74 vezes. Será isso mera fatalidade de corrente do mercado? (LEITE, 2018, p. 60).

Desse modo, será tratado nas seções seguintes, de maneira específica, como se dá essa dicotomia entre essa suposta liberdade e precarização no contexto da Quarta Revolução Industrial, sobretudo nos trabalhos por aplicativo, em específico no de entrega de alimentos e produtos promovido pelo *Ifood*.

¹ Para alguns, a própria modernidade pautada em um paradigma líquido é capaz de oportunizar a precarização das relações de trabalho (CORRÊA; CORRÊA, 2013).

3 OS TRABALHOS POR APLICATIVO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Depois do início do século 21, o mundo observa o avanço da economia neoliberal em consonância com a derrocada do modelo de bem-estar social vivido nas décadas anteriores em alguns países desenvolvidos.

Essa mudança de modelo econômico, em conjunto com o avanço tecnológico observado pela revolução digital, trouxe novos tipos de relações humanas em um contexto nunca visto na História:

En este contexto se hace cada vez más patente que la globalización entraña desafíos de singular relevancia en el proceso de desenvolvimiento histórico de los derechos humanos que atraviesan, en este periodo de redefinición de las ciencias sociales en general, un momento particularmente crítico. La intensificación de los intercambios económicos a través de las nuevas tecnologías, la expansión frenética del capitalismo y la creación de macropoderes económicos transnacionales, inaccesibles al control democrático de la ciudadanía, ponen de manifiesto una nueva fase de desarrollo del capitalismo que plantea retos también nuevos para la teoría de los derechos humanos (JULIOS-CAMPUZANO, 2018, p. 28).

A disseminação do uso das novas ferramentas digitais e principalmente a Internet, gerou vários efeitos significativos em nossa sociedade, além de refletir no universo do trabalho e alterar a forma de desempenho de atividades laborais.

O incremento tecnológico da informação provocou, em primeiro lugar, uma maior participação do trabalho imaterial no processo de produção. O trabalho ligado ao desenvolvimento e aprimoramento de sistemas, *softwares* e aplicativos permitiu a inserção de valor a bens de serviço dispostos no mercado consumidor. As empresas passaram a centralizar a força de trabalho no desenvolvimento de novas tecnologias, transferindo, em boa parte, para terceiros a execução dos serviços (GAIA, 2019, p. 69).

Entre essas plataformas tecnológicas, destaca-se o trabalho por aplicativos digitais, nos quais o prestador de serviço e o consumidor identificam oferta e demanda, enquanto o algoritmo da plataforma une as partes.

3.1 Surgimento dos Trabalhos por Aplicativo

Como explorado na seção anterior, o mundo vive hoje na chamada Quarta Revolução Industrial, uma revolução tecnológica ou digital. Ao mesmo tempo em que ela trouxe acessibilidade a novos tipos de trabalho e a bens de serviços ligados à tecnologia, fomentou fenômenos que geram debates acerca da precarização das relações de trabalho, tal qual a terceirização de serviços (DUTRA; SANTOS, 2017).

Nesse contexto tecnológico, surgem os trabalhos por aplicativo *on-demand*, que oferecem serviços como transporte, limpeza, tarefas administrativas, entre outras. Os serviços são oferecidos por aplicativos de *tablets* ou *smartphones*, que funcionam como uma ponte de conexão entre o prestador de serviço e o cliente, garantindo um padrão de qualidade mínima na realização do trabalho (DE STEFANO, 2016).

Segundo o estudo do Instituto Locomotiva, publicado pelo jornal O Estado de São Paulo, 4 milhões de pessoas trabalharam para essas plataformas no Brasil e 17 milhões usaram os serviços regularmente no ano de 2019 (ESTADÃO, 2019).

A primeira plataforma de aplicativo *on-demand* que se popularizou pelo país foi a Uber, com objetivo de realizar a interligação entre motoristas autônomos e passageiros que buscam transporte individual acessível.

Na Uber, os clientes e motoristas devem ter o aplicativo instalado em seus *smartphones* e acesso à Internet, estando aptos assim a se cadastrarem na plataforma com seus dados pessoais e forma de pagamento (no caso do passageiro).

Com o passageiro devidamente cadastrado, este faz a solicitação de viagem para a Uber, que contata, pelo aplicativo, um motorista disponível, que poderá aceitar, ou não, a realização do serviço, conforme seu desejo. Caso aceite, o motorista dirige até o local do passageiro e quando este entra no veículo, é disponibilizado o destino e trajeto que o cliente solicitou. Ao encerrar a viagem, a Uber realiza o cálculo do valor do serviço, que poderá ser cobrado em dinheiro, ou mediante pagamento em cartão de crédito previamente cadastrado pelo passageiro no aplicativo.

O motorista receberá o pagamento pela corrida realizada com o desconto da taxa de intermediação da Uber no valor bruto de 20% da viagem, além de uma avaliação realizada pelo cliente ao término da corrida, em que é possível atribuir nota de 1 a 5 estrelas pelo desempenho do trabalhador. O sistema de notas possui o objetivo de garantir um alto padrão no atendimento. Uma avaliação inferior a 4,6 estrelas poderá implicar descredenciamento do motorista por parte da empresa.

Com isso, a partir do sucesso e da crescente adesão por parte da sociedade a esse modelo de negócio, muito popular entre aqueles que buscam uma fonte de renda alternativa ou principal, e os que desejam transporte exclusivo e acessível, surgiram os aplicativos de entrega de comida, como *Uber Eats*, *Rappi*, *Glovo* e *Ifood*.

Tais aplicativos emergem como uma alternativa ao *delivery* pelo telefone, no qual o cliente deveria ligar para o restaurante, lidando diretamente com ele para realizar o pedido de alimento.

A partir desses novos aplicativos, o cliente passa a ter acesso a um *menu* interativo no qual poderá selecionar o restaurante, verificar o cardápio na própria plataforma e efetuar o pedido, com a inclusão da informação de quanto tempo demorará para ser entregue.

A pesquisa *Panorama Mobile Time*, realizada pela *Opinion Boxem* em 2020, de autoria de Fernando Paiva (PAIVA, 2020), demonstrou que o *Ifood* é o aplicativo mais popular entre os que entregam alimentos e se encontra em nono lugar no *ranking* geral de aplicativos que aparecem na tela inicial do celular do brasileiro, ou seja, demonstrando que o *Ifood* é hoje o aplicativo de entrega de comida mais relevante entre os existentes.

Com a sua popularidade, o *Ifood* apresenta-se como aplicativo de entrega de comida mais relevante no cenário nacional. Isto torna indispensável um aprofundamento em suas diretrizes e no seu funcionamento como plataforma digital.

3.2 Estrutura das Relações de Trabalho no Aplicativo *Ifood*

Como mencionado anteriormente, o *Ifood* apresenta-se hoje como o principal aplicativo de entrega de alimentos no mercado. Ele funciona de forma simples e intuitiva, bastando para tanto que os clientes, os entregadores e os restaurantes tenham cadastro no aplicativo e acesso à Internet.

O aplicativo mostra-se ainda mais acessível do que a *Uber*, haja vista o fato de permitir ao entregador o uso de diferentes meios de locomoção, como bicicleta, motocicleta ou até a pé, como consta nos Termos e Condições de Uso *Ifood* para Entregadores:

2.1. O *iFood* para Entregadores é uma Plataforma *on-line* hospedada sob o domínio *iFood.com*, e de propriedade do *iFood*, por meio da qual é disponibilizado um ambiente virtual no qual os Entregadores, interessados em voluntariamente se cadastrar na plataforma, podem compartilhar a atividade de entrega de produtos através de distintos modais (por exemplo, mas não se limitando a: bicicleta, motocicleta, patinete, a pé, etc.) (IFOOD, 2020).

Esse fator é crucial para compreender a popularidade de adesão dos entregadores ao aplicativo, pois, mesmo que eles não disponham de automóveis, há a possibilidade de se cadastrarem na plataforma.

O entregador ingressa na plataforma de maneira autônoma e recebe os denominados *materiais promocionais* compostos de mochila, baús e jaquetas que auxiliam o trabalhador durante as entregas, apesar da afirmação da empresa de que a utilização desses *materiais* não é obrigatória:

5.1. O *iFood* poderá, a seu exclusivo critério, distribuir aos Entregadores e/ou aos Operadores Logísticos materiais promocionais que auxiliarão os Entregadores na execução das entregas, a exemplo de, mas não se limitando a isto: mochilas, baús e jaquetas (“Materiais”), cujas condições de disponibilização serão definidas em um Termo Adicional. Tais Materiais são de uso opcional pelo Entregador e este poderá, no ato da oferta do *iFood*, optar por aceitá-los ou não; caso o Entregador aceite os Materiais, deverá observar estes Termos e os Termos Adicionais específicos aplicáveis ao recebimento dos Materiais. Em hipótese alguma o *iFood* exige, demanda, fiscaliza ou questiona o uso dos materiais disponibilizados aos Entregadores (IFOOD, 2020).

É importante observar que, a todo momento nos Termos e Condições de Uso *Ifood* para Entregadores, é afirmado que a relação plataforma e empregador não apresenta as características legais de vínculo empregatício:

14.2. Ambas as Partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível e comercial, conforme a conveniência do Entregador com relação ao aceite e à realização das Entregas (IFOOD, 2020).

A fixação dos preços dos serviços de entregas realizados pelos trabalhadores é feita de maneira unilateral pelo *Ifood*, com base nos seguintes parâmetros: a) ponto(s) de coleta(s); b) ponto(s) de entrega(s); c) distância percorrida; d) tempo para deslocamento; e) condições de trânsito; f) modal utilizado; g) região; h) oferta e demanda. Em razão dessas diretrizes, um algoritmo calcula automaticamente os valores devidos ao entregador, que pode aceitar, recusar ou ignorar a oferta que lhe foi feita.

Além do valor pago pela plataforma, o *Ifood* disponibiliza a possibilidade de o cliente final pagar uma gorjeta ao entregador de maneira direta, repassada de maneira integral ao trabalhador.

Há também a existência de campanhas promocionais que fornecem por tempo limitado um valor maior ao entregador para realizar o trabalho, com critério exclusivo do *Ifood* de determinar os dias, horários e regiões específicos nas quais ocorrerá o evento.

A rotina do entregador do *Ifood* é marcada pela constante avaliação por parte da plataforma e dos clientes que se utilizam do serviço. O processo de avaliação é realizado pelas notas, representadas por estrelas, atribuídas ao trabalhador no final de cada viagem. As médias das avaliações interferem diretamente no trabalho do entregador, tendo em vista a possibilidade do seu desligamento se a nota estiver abaixo do esperado pelo aplicativo.

Segundo os Termos e Condições de Uso *Ifood* para Entregadores, ambas as partes possuem o direito de solicitar o encerramento da relação mediante *descadastramento* na plataforma, com observância de que tal ato deve ser realizado de maneira motivada, segundo o artigo 9.2 do aludido Termo (IFOOD, 2020).

Da mesma forma, existe a possibilidade de desligamento unilateral por parte do *Ifood*, sem notificação prévia, quando ocorrer: mau uso da plataforma; recorrentes avaliações negativas; o trabalhador causar danos ou prejuízos diretos e indiretos a terceiros ou ao *Ifood* devido a atos ou omissões; em razão de ordem judicial; por modificação da plataforma, do cadastro do entregador ou do modal utilizado que impeça as entregas; por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique risco de segurança no trânsito.

Fica claro que há uma tentativa do *Ifood* de demonstrar autonomia por parte dos trabalhadores, que podem, segundo o aplicativo, trabalhar o quanto desejarem, a fim de atingirem o montante financeiro igual ao trabalho, característica crucial da revolução tecnológica:

O antigo Direito do Trabalho na nova dinâmica disruptiva passa a ser substituído pelo direito do colaborador. E tal constatação parte basicamente de uma única característica: os indivíduos que empregam sua força de trabalho e dessa forma contribuem para a geração de lucro para as empresas que possuem uma autonomia que não era observada em modelagens anteriormente postas (FEIGELSON, 2018, p. 56).

Esse tipo de trabalho se afigura de difícil compreensão no que diz respeito à relação de trabalho existente entre as partes, a par da proposta de o tomador se eximir de qualquer encargo trabalhista e permitir certas e supostas liberdades ao trabalhador.

Uma análise mais profunda, a ser realizada na seção seguinte, acerca do tipo de subordinação na qual o entregador se submete na plataforma *Ifood*, parece necessária, pois o sistema tradicional de controle que existia nas relações de emprego típicas é modificado no contexto dos aplicativos digitais.

4 O TRABALHO POR APLICATIVO COMO INSTRUMENTO DE AUXÍLIO OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

Segundo reportagem do portal Terra, em 2019, o *Ifood* mantinha 72 mil empregadores cadastrados, número que se estima ser muito maior no ano de 2020, tendo em vista o crescimento e a popularização do aplicativo, somando-se à crise econômica e queda de ofertas de emprego no Brasil (TERRA, 2019). A pandemia do novo coronavírus e o aumento do desemprego e da informalidade tendem a aumentar esse quantitativo.

Em razão disso, é de suma importância discutir os impactos que essa nova relação de trabalho provoca no ordenamento jurídico brasileiro. É necessário, portanto, debater sobre a constante ressalva que aplicativos, como o *Ifood*, fazem relativamente às obrigações trabalhistas com seus entregadores, sempre os colocando como *autônomos-colaboradores*, em franca negativa do vínculo empregatício.

Por fim, cabe observar de que maneira as relações estão sendo julgadas no Brasil e no mundo, visando a oferecer uma contribuição para o entendimento do choque entre as novas tecnologias e as leis trabalhistas vigentes.

4.1 Relação de Emprego ou de Trabalho na Plataforma *Ifood*

Ao observar os Termos e Condições de Uso *Ifood* para entregadores, como alertado, é possível notar que a todo momento a plataforma faz questão de deixar claro que a relação entre o aplicativo e o entregador é uma parceria, sem que haja qualquer tipo de obrigação trabalhista entre as partes. Há, inclusive, dentro dos termos do *Ifood*, uma cláusula específica que versa exclusivamente sobre a inexistência de vínculo empregatício entre o aplicativo e o entregador, a décima quarta:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

14.1. Como profissional independente e que se cadastra na Plataforma por sua livre e espontânea vontade, o Entregador atesta que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Entregador e o *iFood*, podendo o Entregador desempenhar as Atividades de Entrega livremente e sem ingerência, inclusive para outras empresas do mercado e, até mesmo, de forma simultânea, para concorrentes do *iFood*, não havendo qualquer obrigação de exclusividade e/ou de continuidade do Entregador. [...] (IFOOD, 2020, grifos no original).

Para identificar a existência de uma relação de emprego é necessário levar em consideração cinco elementos fático-jurídicos: a) trabalho por pessoa física; b) pessoalidade; c) não eventualidade; d) onerosidade; e) subordinação jurídica.

Os quatro primeiros elementos que compõem a existência da relação de emprego, a rigor, são menos questionados. A grande questão gira em torno da subordinação. Por efeito, esta será tratada.

A subordinação, para a maioria da doutrina, apresenta uma natureza jurídica por derivar do contrato de trabalho:

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 (DELGADO, 2019, p. 350-351).

Com o advento da Quarta Revolução Industrial, a subordinação jurídica sofreu diversas mudanças em razão da nova dinâmica do processo de produção capitalista, o que ramificou em teorias diversas acerca de sua concepção.

A subordinação jurídica clássica é a dimensão original dessa situação jurídica, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação

laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador (DELGADO, 2019).

Ao observar, no entanto, as novas modalidades de relação de trabalho, como a dinâmica entre o entregador e o aplicativo *Ifood*, a identificação da subordinação jurídica clássica torna-se complexa, fazendo-se necessária a ampliação do conceito da subordinação jurídica.

Na verdade, mesmo antes do trabalho por aplicativo digital, houve a constatação de que a definição de subordinação jurídica, em sua versão clássica, seria insuficiente para enquadrar novas modalidades de trabalho. Consequentemente, surgem novas teorias acerca da subordinação, com o intuito de abarcar as novas relações advindas dos desdobramentos do modelo capitalista.

A subordinação jurídica estrutural é uma delas e emerge em meio aos dilemas apresentados a partir do fenômeno da terceirização dos serviços, forma encontrada pelo capital de tornar mais lucrativa a atividade econômica. Apresenta-se como uma possibilidade nova de garantir a proteção dos trabalhadores mesmo em condições em que não haja um poder diretivo claro e direto do empregador.

A subordinação estrutural coloca em foco a integração do trabalhador à dinâmica organizacional de funcionamento da empresa, não importando se este desempenha atividade-fim ou atividade-meio. Inexiste, portanto, a necessidade de observar se há ordens diretas por parte do empregador, pois, nas novas dinâmicas laborais, o empregado acolhe o poder diretivo de maneira estrutural, por aceitar as dinâmicas de organização e funcionamento da empresa:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. 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. 352-353).

Outra teoria apresentada com o objetivo de enquadrar uma maior parcela de trabalhadores a partir do advento da terceirização e a mitigação de direitos trabalhistas é a subordinação jurídica potencial, que se destaca pela relação direta com a subordinação jurídica clássica.

Esse novo conceito abrange os trabalhadores que não são donos do meio de produção, ou seja, estão potencialmente sujeitos às normas genéricas de direção de determinada empresa ou mesmo do poder direto do dono do negócio, como afirma Gaspar:

Nesse sentido, pode-se afirmar que há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador (GASPAR, 2011, p. 236).

Com isso, é possível notar que a simples afirmação da plataforma *Ifood* de que inexistente relação empregatícia entre ela e seus entregadores não basta para que isso se torne verdade, pois existem várias teorias de subordinação jurídica que enquadram o trabalho no aplicativo como emprego.

A subordinação estrutural e a subordinação potencial explicitam que a situação fática vivida pelos trabalhadores que prestam serviços para aplicativos como o *Ifood* pode ser caracterizada como relação de emprego, tendo em vista o poder diretivo da plataforma por meio dos seus termos e condições, que possibilitam desligamentos unilaterais, punições, modificação do valor do frete, entre outras medidas cabíveis sem que haja poder de barganha por parte do trabalhador.

Por fim, é necessário afirmar que as duas teorias sobre a subordinação citadas são insuficientes, por si sós, para resolver o problema do vínculo empregatício nas plataformas digitais, elas auxiliam no entendimento de que com o advento da tecnologia, novos tipos de interpretações do Direito devem ser feitos, no intuito de abarcar os novos tipos de trabalho que surgem com o decorrer dos anos.

Assim sendo, urge a necessidade de encontrar um novo modelo de subordinação jurídica que visa a abarcar de maneira plena as alterações do trabalho na atualidade.

Para Fausto Siqueira Gaia, a subordinação jurídica disruptiva poderá suprir essa lacuna deixada pelas outras subordinações, haja vista que ela rompe com a construção tradicional do que é apresentado para o conceito de subordinação jurídica e observa as relações entre empregado e empregador para além dos aspectos objetivos da atividade desenvolvida:

A subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada (GAIA, 2019, p. 280).

Assim sendo, a subordinação jurídica disruptiva tem por objetivo atualizar a compreensão da dependência jurídica nas relações de trabalho e funciona como um instrumento complementar à compreensão da natureza jurídica das relações que envolvem trabalhadores e donos de meios de produção especialmente nas atividades que envolvem plataformas tecnológicas.

4.2 Jurisprudência Nacional e Internacional Sobre Trabalhos por Aplicativo

Até o presente momento são poucas as decisões de tribunais superiores brasileiros que reconhecem vínculo empregatício ou que garantem direitos trabalhistas mais benéficos aos entregadores de aplicativos como o *Ifood*. Por isso, faz-se necessário observar como se julga tais casos em outras partes do mundo.

Os Estados Unidos da América (EUA) têm sido um país vanguardista no que respeita a decisões favoráveis aos trabalhadores de aplicativo, em especial o Estado da Califórnia, no qual a própria Federação, em 2020, moveu um processo contra as empresas *Uber* e *Lyft*, conhecidas por fornecer serviços de motorista particular.

No litígio, a Califórnia argumenta que as empresas de transporte não podem classificar seus motoristas como prestadores de serviço, quando são, na verdade, empregados. Assim, segundo o juiz Ethan Schulman, do Tribunal Superior de São Francisco, as plataformas foram acusadas de violar a Assembly Bill 5, lei que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2020 a fim de exigir que empresas classifiquem seus motoristas como empregados se controlarem como os colaboradores executam suas funções ou quando têm o trabalho como parte de sua rotina diária (OLHAR DIGITAL, 2020).

Essa decisão é de suma importância para os trabalhadores autônomos de aplicativos, tendo em vista o fato de que a *Uber* é o aplicativo mais utilizado pelos consumidores e a que mais apresenta adesão de motoristas no mundo todo. Além disso, a Califórnia representa 9% das corridas globais da *Uber* e dos pedidos do *Uber Eats* (UOL, 2020).

Na Inglaterra, uma ação ajuizada por um ex-motorista em um tribunal laboral decidiu, em outubro de 2016, que os trabalhadores do aplicativo *Uber* serão considerados *workers*, ou seja, devem ter os direitos relativos ao salário mínimo e com limite de jornada de trabalho respeitado pelo contratante, contrariando a empresa, que desejava a manutenção do posto de autônomo (G1, 2017).

A Inspeção do Trabalho da Catalunha, na Espanha, concluiu depois de sete meses de investigação que os motoristas da empresa de entregas de mercadorias *Deliveroo* trabalham efetivamente na condição de empregados da plataforma. Com isso, o órgão aplicou sanções contra a plataforma, obrigando-a a pagar as contribuições previdenciárias devidas aos colaboradores (ALIX, 2017). Nesse caso é interessante observar que o relatório elaborado pelo órgão catalão concluiu que os motoristas são parte essencial da atividade de transporte da empresa, reconhecendo que os trabalhadores estão sujeitos a um sistema fixo de produtividade por incentivos, estabelecidos de acordo com os interesses unilaterais da plataforma.

No Brasil o Tribunal Superior do Trabalho decidiu, em fevereiro de 2020, afastar o reconhecimento do vínculo entre um motorista e a empresa *Uber*. Na avaliação da Quinta Turma da citada Corte, a autonomia do motorista no desempenho das atividades descaracteriza a subordinação, o que resulta na inexistência do vínculo empregatício. O ministro relator Breno Medeiros afirmou que, nos termos e condições do usuário do serviço, há garantia de reserva financeira equivalente de 75% a 80% do valor da corrida, o que garantiria uma relação de parceria com o aplicativo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. 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 autodeterminação 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. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. 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 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. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2020, grifos no original).

Em abril de 2019, entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu que a plataforma *Ifood* deveria pagar ao menos um salário mínimo aos entregadores afastados por integrarem grupo de risco durante a pandemia de Covid-19 (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020). A sentença concedia o prazo de 48 horas para que o aplicativo cumprisse a medida, sob pena de multa diária no valor de R\$ 50.000,00 em caso de descumprimento. A decisão garantia assistência financeira aos trabalhadores que integram alto grupo de risco. O *Ifood* impetrou mandado de segurança no intuito de reverter o que foi proferido anteriormente. Na decisão, que acolheu a pretensão mandamental, a Corte afirmou que a plataforma não emprega os entregadores, mas sim coloca à disposição uma ferramenta que interligaria os *motoboys* aos clientes e restaurantes (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020).

O Brasil, quando cotejado com outros países, vem sinalizando pela ausência do reconhecimento do vínculo empregatício entre aplicativos e trabalhadores. Enquanto outros países desafiam as plataformas, no intuito de garantir aos trabalhadores o mínimo de dignidade laboral, o Brasil se limita a acatar os argumentos das empresas de entrega e, a rigor, parece uma tendência negar o vínculo empregatício.

Há, entretanto, fortes argumentos para reconhecimento do vínculo empregatício. Por outro lado, a jurisprudência no Brasil, acerca do tema, ainda é vacilante.

O aplicativo apresenta diversos instrumentos de controle unilaterais com os quais pode exercer poder diretivo para com o entregador, sendo possível demitir e penalizar a todo tempo.

Outro ponto a ser observado é o tempo despendido pelo trabalhador na plataforma. Segundo reportagem da BBC News Brasil, escrita por Leandro Machado, os trabalhadores de aplicativo chegam a fazer jornadas de mais de 12 horas, recebendo em média R\$ 4 mil (2019). Isso acontece pois os aplicativos incentivam a permanência dos entregadores no local de recebimento das cargas por meio de bônus financeiros. Assim, aqueles que se locomovem por bicicleta chegam a pedalar até 80 km por dia para chegar aos destinos de entrega.

Assim sendo, os entregadores trabalham na plataforma indiscriminadamente, no intuito de receberem mais, com riscos altos e sujeitos às intempéries de toda a ordem, sem que haja nenhum tipo de proteção por parte da plataforma.

Ricardo Antunes elenca, em entrevista para o podcast *Revolushow*, motivos que demonstram a aparência da autonomia dos trabalhadores por aplicativo no intuito de cultivar o mito do empreendedorismo:

[...] Primeiro, quem determina quem pode trabalhar? São as empresas. Se elas são mais ou menos exigentes na admissão, isso não muda em nada o fato de que elas decidem, as plataformas, quem vai trabalhar e quem não vai. Dois, elas delimitam o que vai ser feito, elas delimitam o que um trabalhador ou uma trabalhadora vão entregar, fazer um deslocamento, fazer uma tradução, uma limpeza. [...]

Seis, ela estabelece de maneira unilateral os valores que ela vai pagar [...] quando ela diminui, não explica o porquê.

Oito, elas pressionam os trabalhadores para serem assíduos e não negarem serviços demandados.

Nono, elas pressionam os trabalhadores a ficarem mais tempo à disposição através dos incentivos.

Décimo, elas usam o bloqueio para ameaçar os trabalhadores o que implica em deixá-los sem exercer suas atividades por tempo determinado (REVOLUSHOW, 2020).

A partir desse relato, observa-se que há subordinação entre empregados e aplicativo, contudo de uma forma maneira velada. Logo, na perspectiva da subordinação clássica parece menos provável identificar a relação empregatícia. Desse modo, questiona-se a maneira pela qual o aplicativo *Ifood* contrata e gerencia seus entregadores, pois ao mesmo tempo que estes trabalham de 12 a 15 horas por dia, percorrendo 80 quilômetros, não há nenhuma garantia de emprego, ou nenhum direito incluso na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2020).

Nesse ponto, o trabalhador encontra-se em uma posição de extrema precariedade, pois depende do dinheiro fornecido pela plataforma, mesmo sem as garantias legais, o que o torna mera mercadoria dentro da engrenagem capitalista do aplicativo:

Nesse viés, o papel do Direito do Trabalho é assegurar que a lógica da dignidade impere, e não a lógica do preço; garantir que o trabalhador seja visto como homem, e não como uma mera engrenagem da produção; garantir que a remuneração seja fixada conforme as necessidades mínimas de sustento, e não de modo a servir somente à diminuição dos custos produtivos (BUSSINGUER, 2008).

Esse cenário de mitigação dos direitos trabalhistas levou a categoria a se unir e instaurar diversas paralisações ao longo do ano de 2020, em especial no mês de junho.

Com o advento da pandemia da Covid-19, a entrega de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) tornou-se essencial e não foi, a princípio, distribuída pelos aplicativos. Além disso, a categoria aproveitou o momento para reivindicar direitos trabalhistas que foram inobservados ao longo dos anos de existência do aplicativo:

As reivindicações do segundo “breque dos apps” são as mesmas do dia 1 de julho: aumento nas taxas de entrega, aumento da taxa mínima, fim dos bloqueios indevidos, seguro para roubos e acidentes, licenças pagas para entregadores infectados na pandemia e distribuição de EPIs. A estratégia da mobilização, no entanto, será um pouco diferente. De acordo com fontes envolvidas na organização e que preferem não se identificar, dessa vez os grevistas se concentrarão mais em “brecar” pedidos por meio de piquetes do que em fazer moto-carreatas. Além disso, estão previstos também piquetes no período da noite. A expectativa é que o movimento os efeitos da paralisação serão maiores do que na greve anterior, apesar de menos midiático e com concentrações mais esparsas (REVISTA OPERA, 2020).

É possível destacar que, nesse contexto, acaba-se por se aproveitar da condição de precariedade do trabalhador que necessita do dinheiro para subsistência, porém não possui outros meios de percebê-lo. Dessa forma, é oferecida uma oportunidade de trabalho sem garantias da CLT, mas que é capaz de manter financeiramente o entregador, mesmo que seja de maneira insalubre e perigosa, com o custo da sua saúde e sua vida. Há, pelas mesmas razões, incentivo a jornadas exaustivas de trabalho, sem que haja controle por parte do aplicativo sobre o tempo despendido pelo entregador no seu dia a dia fazendo seu trabalho.

Com isso, cria-se o mito de que é necessário apenas estar disposto a trabalhar, para garantir um dinheiro justo no fim do mês, quando na verdade os entregadores são sujeitos a exaustivas jornadas sem que haja nenhuma segurança ou garantia caso venha a ocorrer acidentes durante o percurso de trabalho.

Assim, sob a ótica disruptiva, deve ser observado que o conceito tradicional de relação empregatícia, talvez descaiba no trabalho por aplicativo, e as plataformas se utilizam dessa inovação para negar o vínculo empregatício.

Dessa maneira, as empresas de serviço sob demanda via aplicativos promovem a precarização do trabalho por meio de uma flexibilização rigidamente controlada dos períodos laborais. Precarização, pois tem como consequência a redução dos patamares mínimos de proteção ao trabalho assegurados pela legislação brasileira. Flexibilização rigidamente controlada, pois, embora a relação de trabalho tenha por parâmetro a fluidez, essa fluidez não decorre de maior liberdade ou participação no ambiente de trabalho, mas, ao contrário, decorre de maior controle gerencial do uso da mão de obra, controle esse otimizado por avançados sistemas tecnológicos (BABOIN, 2017, p. 356).

Nas plataformas digitais, a exploração de mão de obra atinge novos patamares, o trabalho passa a ser tratado como mercadoria de maneira evidente e se sujeitando, como nunca, às leis do mercado.

Diante dos relatos apresentados pelos entregadores, portanto, e pela maneira com que os aplicativos lidam com estes trabalhadores, é possível afirmar que há uma precarização do trabalho nessa seara, agora mais aguda em razão da negativa do vínculo empregatício e dos direitos trabalhistas consectários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de observar de que maneira funciona a contratação e a operação dos aplicativos digitais, como o *Ifood*, verificou-se que há uma tentativa constante de exploração da força de trabalho fora do alcance do Direito do Trabalho, de modo a afastar a proteção jurídica do trabalhador.

A argumentação de que há liberdade por parte dos entregadores é frágil. O controle é feito pelo aplicativo e por regras preordenadas e mutáveis pela própria empresa de maneira unilateral, obrigando o trabalhador a cumprir o que é posto pela programação a todo momento. Há, portanto, uma falsa autonomia do trabalhador na prestação de serviço.

Ao analisar a existência da subordinação jurídica disruptiva, observa-se que ao contrário do alegado pelas plataformas, como o *Ifood*, os entregadores são subordinados às ordens do aplicativo, que, caso descumpridas, importam em sanções, o que sinaliza para a existência de vínculo empregatício desde que presentes os demais requisitos desse liame.

Essa pesquisa, a título de resultados, conclui que a Quarta Revolução Industrial traz novas formas de trabalhar, como o realizado por aplicativos digitais, o que exige releituras do Direito do Trabalho e da dogmática jurídico-trabalhista.

As teorias sobre subordinações parecem iluminar esse propósito. São capazes de descortinarem complexas relações jurídicas que, para alguns, não seriam empregatícias, mas um trabalho pautado por autonomia e sem reconhecimento de direitos trabalhistas.

6 REFERÊNCIAS

- ABREU, Arthur Emanuel Leal; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. *Direito fundamental à educação de qualidade: a pedagogia dos multiletramentos e o pensamento decolonial diante das diferenças*. 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/335582808_DIREITO_FUNDAMENTAL_A_EDUCACAO_DE_QUALIDADE_A_PEDAGOGIA_DOS_MULTILETRAMENTOS_E_O_PENSAMENTO_DECOLONIAL_DIANTE_DAS_DIFERENCAS/link/5d924958a6fdcc2554a96aa7/download. Acesso em: 8 set. 2020.
- ALIX, Christophe. *Devant la justice, l'Urssaf perd face à Uber*. *Premiere Manche*. 17 mar. 2017. Disponível em: https://www.liberation.fr/futurs/2017/03/17/devant-la-justice-l-urssaf-perd-face-a-uber_1556255/. Acesso em: 22 ago. 2020
- BABOIN, José Carlos. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. *Revista do TST*, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.
- BBC NEWS BRASIL. *Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos*. 22 maio 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 9 nov. 2019.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1000123.89.2017.5.02.0038*. Rel. Des. Breno Medeiros. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 5 ago. 2020.

BUSSINGER, Marcela. Liberdade e dignidade em Kant e o princípio da dignidade humana como fundamento do direito do trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 4. p. 121-146, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/9>. Acesso em: 5 ago. 2020.

CARA, Claudia Aparecida; FRANÇA, Francieli Mezzomo. *Aspectos do processo da industrialização brasileira*. NUPEN, IV EPCT, 2009. Disponível em: http://www.fecilcam.br/nupem/anais_iv_epct/PDF/ciencias_exatas/01_CARA_FRAN%C3%87A.pdf. Acesso em: 15 jun. 2020.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 8. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000. V. 1.

CORRÊA, Darcísio; CORRÊA, Tobias Damião. O paradigma líquido-moderno e seus reflexos sobre as relações de trabalho. *Revista Direito em Debate*, v. 2, n. 35-36, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2011.35-36.%p>. Acesso em: 26 fev. 2021.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. Jan. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 9 nov. 2019.

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

DOOB, Maurice Herbert. *A evolução do capitalismo*. Tradução Manuel Rêgo Braga. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

DUTRA, Lincoln Zub; SANTOS, Samuel Lima dos. A prática do dumping social no projeto de Lei nº 4330/2004 e a precarização das relações e garantias trabalhistas. *Revista Direito em Debate*, v. 26, n. 47, p. 62-89, 2017. DOI: <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.47.62-89>. Acesso em: 26 fev. 2021.

ESTADÃO. *Na crise, aplicativos como Uber e iFood viram maior 'empregador' do país*. O Estado de São Paulo. 28 abr. 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/29/ESTAD%C3%83O-Na-crise-aplicativos-como-Uber-e-iFood-viram-maior-empregador-do-pa%C3%ADs>. Acesso em: 9 nov. 2019.

FEIGELSON, Bruno. A relação entre modelos disruptivos e o direito: estabelecendo uma análise metodológica baseada em três etapas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno. *Regulação e novas tecnologias*. 1. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Ifood derruba liminar que obrigava a pagar entregadores afastados por coronavírus*. 7 abr. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/ifood-derruba-liminar-que-o-obrigava-a-pagar-entregadores-afastados-por-coronavirus.shtml>. Acesso em: 22 ago. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. 2011. 281 f. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

G1. *Justiça manda Uber reconhecer motorista como funcionário e pagar salário mínimo em Londres*, 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/justica-manda-uber-reconhecer-motorista-como-funcionario-e-pagar-salario-minimo-em-londres.ghtml>. Acesso em: 8 ago. 2022.

IFOOD. *Termos de uso do App*. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 15 ago. 2020.

JULIOS-CAMPUZANO, Alfonso. Nuevos horizontes de los derechos humanos: la crisis de la modernidad jurídica en la sociedad tecnológica. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 3. p. 11-46, set./dez. 2018. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1697/pdf>. Acesso em: 5 ago. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

OLHAR DIGITAL. *Motoristas são funcionários, decide tribunal dos EUA*. 12 agosto 2020. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2020/08/12/noticias/motoristas-da-uber-sao-funcionarios-decide-tribunal-dos-eua/>. Acesso em: 22 ago. 2020.

PAIVA, Fernando. *Panorama Mobile Time/Opinion Box: M-Commerce no Brasil*. Opinion Box/Mobile Time, 2020.

REVISTA OPERA. *"Breque dos apps" é o movimento mais importante em meses*. 24 jul. 2020. Disponível em: <https://revistaopera.com.br/2020/07/24/breque-dos-apps-e-movimento-mais-importante-em-meses/>. Acesso em: 5 ago. 2020.

REVOLUSHOW. *Breque dos entregadores de aplicativo*. [Locução de]: Zamiliano. Half Deaf, 7 jul. 2020. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/OtLaDQuBugTf4IBGqie8Z8?si=XpiESkzrQfe-fqIC3swvDw>. Acesso em: 22 ago. 2020.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

TERRA. *Ifood chega a 20 milhões de pedidos por mês*. 30 agosto 2019. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/tecnologia/inovacao/ifood-chega-a-20-milhoes-de-pedidos-por-mes,8cf5a270f39aa461603f044508ea1b20ii7pa2r0.html>. Acesso em: 13 ago. 2019.

UBER. *Brasil*. Encontrando o caminho: criando possibilidades para usuários, motoristas e cidades. Disponível em: www.uber.com.br/pt-BR/our-story/. Acesso em: 25 jul. 2020.

UOL. *Uber ameaça parar na Califórnia, mas recua depois de decisão favorável*. 20 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/08/20/uber-ameaca-parar-na-california-mas-recua-depois-de-decisao-favoravel.htm>. Acesso em: 22 ago.2020.