

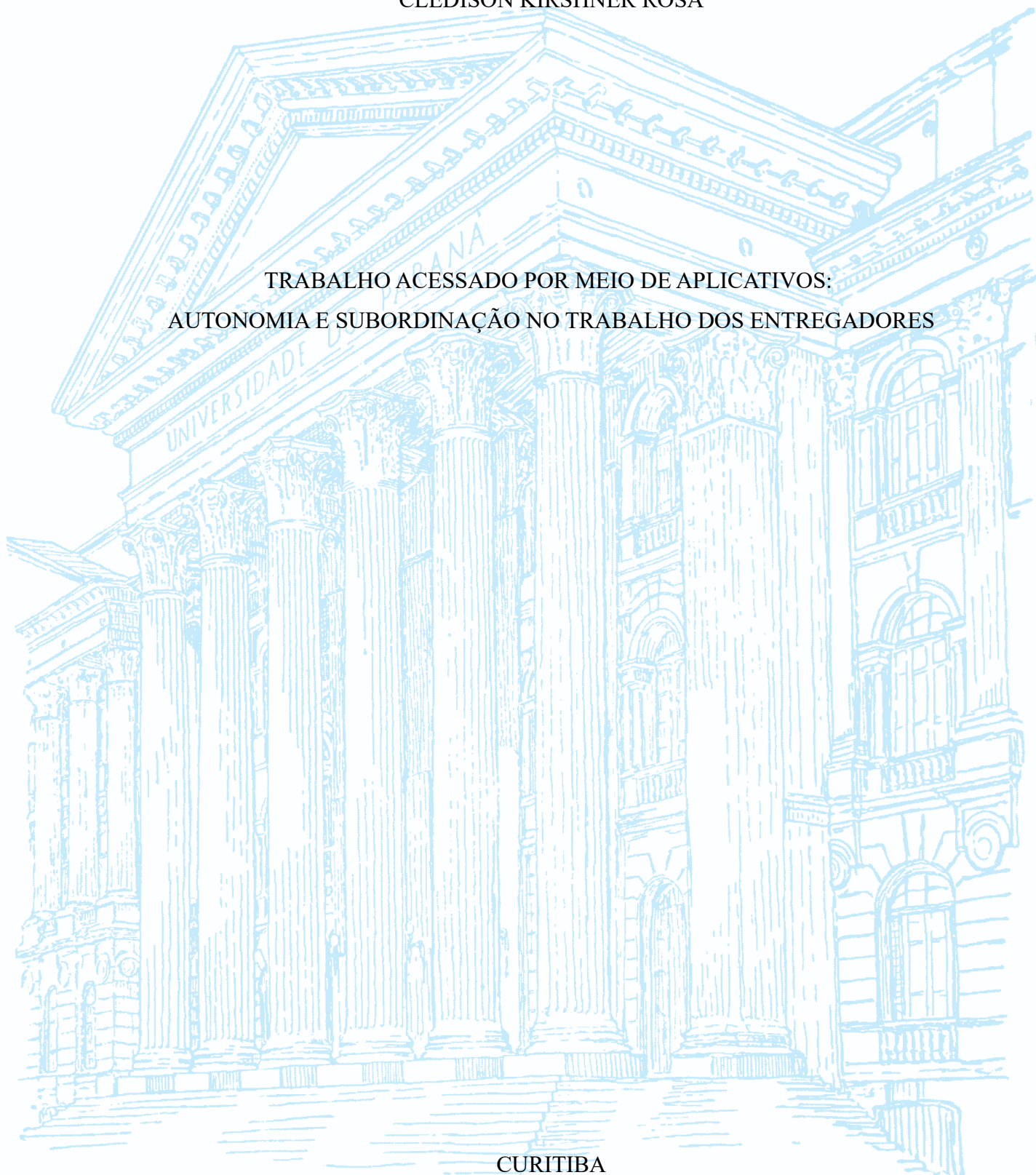
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CLEDISON KIRSHNER ROSA

TRABALHO ACESSADO POR MEIO DE APLICATIVOS:
AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO NO TRABALHO DOS ENTREGADORES

CURITIBA

2021



CLEDISON KIRSHNER ROSA

TRABALHO ACESSADO POR MEIO DE APLICATIVOS:
AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO NO TRABALHO DOS ENTREGADORES

Artigo apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel no Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Sidnei Machado

CURITIBA

2021

TERMO DE APROVAÇÃO

Trabalho acessado por meio de aplicativos: autonomia e subordinação no trabalho dos entregadores.

CLEDISON KIRSHNER ROSA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Sidnei Machado
Orientador

Coorientador



Mariana Bettega Braunert
1º Membro



Marco Aurélio Serau Junior
2º Membro

"Flexibilidade" é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do "emprego como o conhecemos", anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas "até nova ordem". A vida do trabalho está saturada de incertezas.

(Zygmunt Bauman. Modernidade Líquida, p. 169. Ed. Zahar, 2001).

RESUMO

Uma nova e crescente categoria de trabalhadores é constituída por entregadores cujo acesso ao trabalho ocorre com mediação de aplicativos digitais. Temos em vista, principalmente, entregadores que trabalham com o uso de motos e bicicletas. Partimos do objetivo geral de abordar as relações de trabalho em sua constante reconfiguração para, mais especificamente, discutir as categorias jurídicas autonomia e subordinação em relação à referida categoria profissional. Servimo-nos de revisão bibliográfica pertinente, pesquisa empírica baseada em documentos denominados termos e condições de uso, código de conduta e decisões judiciais relevantes para a compreensão da matéria. O artigo e a pesquisa que o originou são importantes pela abordagem da transformação progressiva das relações de trabalho em decorrência da aplicação da tecnologia digital na organização do trabalho. Concluimos que, contraditoriamente, os entregadores adquirem *status* de autônomos em relação a custos e responsabilidades, porém sob ingerência quanto à realização do trabalho.

Palavras-chave: Entregadores. Aplicativos. Plataformas Digitais. Autonomia. Subordinação.

ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	7
2.1 TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO.....	7
2.2 TECNOLOGIAS DIGITAIS E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....	10
2.3 A DISCUSSÃO SOBRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO.....	14
3 EXPOSIÇÃO DE DADOS.....	22
3.1 PEQUENO PERFIL DOS APLICATIVOS EM ESTUDO.....	22
3.2 ANÁLISE DOS TERMOS DE USO DOS APLICATIVOS.....	24
3.3 A UBER (UBER EATS) E SEU CÓDIGO DE CONDUTA.....	27
3.4 A INTERPRETAÇÃO JUDICIAL SOBRE O PROBLEMA.....	27
4 CONCLUSÕES E REFLEXÕES FINAIS.....	30
5 REFERÊNCIAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano passa por mudanças e transformações ao longo do tempo, de modo que atividades, técnicas e relações sociais de trabalho se sucedem, ainda que não linearmente. Decorre dessa alternância subjacente ao mundo fático, a correlata alternância de instrumentos e institutos jurídicos que visam esclarecer e reger as relações de trabalho.

Em face de tais transformações, separamos para análise a relação entre, de um lado, os entregadores de alimentos e outros produtos que têm acesso ao trabalho mediados por aplicativos digitais e, de outro lado, as empresas provedoras dos referidos aplicativos, sistemas informatizados que promovem o acesso ao trabalho e, concomitantemente, são instrumentos de gestão de mercado e trabalho.

Considerando o contido acima, além da abordagem teórica, este artigo analisa os termos e condições de uso de 3 aplicativos de destacada utilização, Ifood, Rappi e Loggi. Analisamos também o Código de Conduta da Uber, aplicável aos entregadores da Uber Eats. Por fim, analisamos um conjunto de decisões judiciais acerca de eventual vínculo de emprego nas relações entre entregadores e operadoras dos aplicativos.

Com o escrutínio dos referidos materiais, discutimos a aplicabilidade das categorias autonomia e subordinação para a relação entre entregadores e operadoras de aplicativos de entrega, e colocamos em cheque a congruência entre a promessa de autonomia do trabalho acessado por aplicativos e a realidade contratual e prática do trabalho.

Este trabalho justifica-se pela enorme e crescente dimensão que a mediação de aplicativos para o acesso ao trabalho tem alcançado. A Carta de Conjuntura, publicada pelo IPEA (Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas) para o 1º trimestre de 2020, baseada em dados da PNAD Contínua do IBGE¹, calcula que mais de 700 mil postos de trabalho criados entre 2015 e 2019 focam atividades bastante vinculadas a aplicativos de transporte e entrega².

Há dados ainda mais pujantes, como a notícia, em maio de 2019, de que 3,8 milhões de trabalhadores brasileiros auferiam renda vinculando-se a aplicativos de transporte e

1 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas.

2 IPEA, Carta de Conjuntura nº 46, disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200312_cc_46_mercado_de_trabalho.pdf. Acessado em 16/02/2021.

entrega³. Em junho de 2020, durante a pandemia da Covid-19, a Análise Econômica Consultoria estimou chegar a 645 mil o número de entregadores, ciclistas e motociclistas⁴.

Todavia, além da dimensão quantitativa acima apresentada, há relevante controvérsia jurídica sobre a natureza das relações entre entregadores e empresas de aplicativos, como faremos constar ao analisar um conjunto selecionado de decisões judiciais. Logo, tanto pela perspectiva fática, quanto pela controvérsia jurídica, resta caracterizada a relevância do tema, pretendendo este artigo contribuir no esclarecimento da referida conjuntura.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Nesta seção abordaremos a transformação do trabalho ao longo da história, o fenômeno da uberização e os conceitos de autonomia e subordinação.

2.1 TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO

Iniciamos esta seção com modestas anotações de como a realidade do trabalho se revela e se transforma ao longo do tempo.

Gaia⁵ parte da noção de que trabalho é a atividade que visa a satisfação de necessidades materiais e imateriais daqueles que despendem energia física ou intelectual para a execução de uma atividade. Após, em sucinta análise, o autor discorre sobre vários modos históricos de realização do trabalho, como o trabalho destinado à própria subsistência; tipos de trabalho escravo havido na Grécia Antiga e no Império Romano; modos de trabalho regulados pela lei civil no Direito Romano; formas de trabalho escravo e trabalho servil encontradas no período medieval; regimes de trabalho nas guildas e nas corporações constituídas na transição entre período medieval e período moderno; e, finalmente, discorre sobre o trabalho assalariado, formalmente livre, que emerge com a organização da sociedade pautada pelos ideais burgueses de liberalismo político e jurídico, bem como de liberdade de manifestação da vontade e autonomia contratual. A síntese da noção de transformação do mundo do trabalho, pode assim ser identificada:

3 BERNARDI, Carolina. 3,8 milhões de brasileiros têm nos apps a sua principal fonte de renda. Tecmundo, 2019. Disponível em <https://www.tecmundo.com.br/mercado/140858-3-8-milhoes-brasileiros-tem-apps-principal-fonte-renda.htm>. Acessado em 16/02/2021.

4 COM PANDEMIA, ENTREGADORES DE APP TÊM MAIS TRABALHO, MENOS RENDA E MAIOR RISCO À SAÚDE. BBC, 2020. Disponível em <https://bbc.in/2YRO2NF>. Acessado em 16/02/2021

5 GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do Trabalho: Aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Belo Horizonte: Lumen Juris, 2020

Trabalho, tecnologia e tempo representam, portanto, elementos da vida humana que mantêm relação de mútua dependência e influência. A relação de interdependência desses aspectos passou por inúmeras transformações ao longo da história do trabalho. O ponto comum entre esses elementos ao longo do tempo reside no fato de que o desenvolvimento da ciência e das tecnologias ensejou conflitos sociais, especialmente a partir da fixação da divisão social do trabalho. (GAIA, 2019, p. 10).

Os valores burgueses de liberdade, igualdade e propriedade relacionaram-se diretamente ao modo de produção capitalista e às revoluções industriais que se seguiram. Aspecto marcante neste processo são as estratégias de controle e gerenciamento do ambiente e do mundo do trabalho. Assim, ainda conforme Gaia (2019), a segunda revolução industrial, concomitantemente ao emprego de novas fontes de energia e de inovações científicas, visou redefinir a utilização intensiva de mão de obra mediante o emprego de técnicas de gerenciamento do trabalho, de que são exemplos o taylorismo e o fordismo. Já a terceira revolução industrial é marcada, além do desenvolvimento da microeletrônica, pela reestruturação produtiva que forçou a disseminação do sistema toyotista de produção, implicando em flexibilidade dos trabalhadores, menos necessidade de mão de obra e descentralização produtiva. Temos aqui uma forma simplificada de todo o processo de transformação que está atrelado à transição da modernidade à pós-modernidade, ou da acumulação fordista à acumulação flexível, propiciada pelo desenvolvimento da microeletrônica e as correlatas transformações na cultura, economia e política, conforme abordadas por Harvey (2012)⁶.

No período de interesse deste artigo, da chamada quarta revolução industrial, conforme Gaia (2019), abre-se espaço para a interligação dos sistemas físicos e digitais, e oportuniza-se a penetrabilidade das novas tecnologias em todas as esferas da vida humana. No trabalho, a partir da inclusão de redes de informação, desenvolvem-se “mecanismos de controle do trabalho vivo” (GAIA, 2019, p. 49), e, no setor de serviços, resulta em sistemas de controle da atividade do trabalhador. Neste momento, acerca do mundo do trabalho da quarta revolução industrial, Gaia (2019) expõe seu entendimento de que, diferentemente da noção marxista clássica, no sistema capitalista do século XXI, o capitalista não necessariamente precisa ser detentor dos meios de produção para a extração da mais-valia, pois a obtém ainda que o trabalhador detenha os meios de produção e assuma os riscos do empreendimento, pelo que, empregando-se novas tecnologias, muitos trabalhos podem ser executados “fora do local da empresa e com a utilização de ferramentas e meios de trabalho do próprio executor do serviço ou atividade” (GAIA, 2019, p. 67).

6 HARVEY, David. Condição pós-moderna. Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural. São Paulo: Edições Loyola, 2012

Também buscando demonstrar como transformações tecnológicas, econômicas e sociais impactam o mundo do trabalho, porém de forma mais contida no tempo, retomando a história desde o fim da segunda grande guerra, Srnicek (2018)⁷ se destaca por assinalar precisamente a transformação tecnológica como uma necessidade inevitável para a continuidade do sistema capitalista. Para o referido autor, ao período de relativa bonança experimentada entre o fim da Segunda Guerra e os anos 70, baseada na combinação de táticas tayloristas e fordistas, pelo menos nos países centrais, seguiram-se estratégias toyotistas de austeridade que visavam a sustentação dos lucros por meio da redução de direitos e custos trabalhistas, como a adoção de terceirizações e a redução do tamanho de empresas, por exemplo. Nos anos 90, ainda segundo Srnicek, quando as transformações anteriores já não eram suficientes, a estratégia para a continuidade da lucratividade fomentou os negócios de comercialização pela internet, a economia ponto com (.com). Por fim, após a crise de 2008, encontra-se nas plataformas digitais uma estratégia contemporânea de continuidade e crescimento do sistema capitalista. Junto às plataformas somam-se, entre outros, técnicas de automação e internet das coisas, em uma combinação propícia à propagação de novos termos relacionados à economia e ao trabalho:

Somos testemunhas de uma enorme proliferação de termos novos: economia do trabalho temporário (gig economy), economia de compartilhamento (sharing economy), economia on-demand, a próxima revolução industrial, economia de vigilância, economia app, economia da atenção, etc. (SRNICEK, 2018, p. 40).

Kalil (2019)⁸ é outro autor que retoma as transformações da economia e do mundo do trabalho desde os anos 40, demarcando a conjuntura dos chamados 30 anos gloriosos, que se estendem até a década de 70, em que, pelo menos nos países desenvolvidos, o Estado de Bem Estar Social esteve atrelado ao crescimento econômico, à empregabilidade e às técnicas taylorista e fordistas. No final daquele período, segundo Kalil (2019), questionamentos situados à direita e à esquerda no espectro político acabaram por compor a conjuntura de transformação que conduziu ao denominado Neoliberalismo, localizado entre os anos 70 e a crise de 2008, em que há crescimento da globalização e da desigualdade social, e diminuição do setor industrial, concomitantemente ao crescimento do setor de serviços. A crise de 2008, sem que ocorra a superação do Neoliberalismo, dá espaço ao que Kalil chama de cenário de

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

8 KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: Crowdfwork e Trabalho sob Demanda por Meio De Aplicativos*. USP, Tese de Doutorado, 2019.

peças se movendo, em que diversas teorias e propostas cuidam de lidar com a complexidade do momento.

2.2 TECNOLOGIAS DIGITAIS E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Especifiquemos a influência da tecnologia nas relações de trabalho. Para Srnicek (2018), o trabalho que está mobilizado em torno das plataformas digitais, tanto o trabalho de desenvolvedores e engenharia, quanto dos trabalhadores que usam os aplicativos para prestarem efetivamente o trabalho a que se destina cada plataforma, instauram-se na denominada economia digital, a qual refere-se a:

Aqueles negócios que dependem cada vez mais da tecnologia da informação, dados e internet para seus modelos de negócios. Esta é uma área que atravessa os setores tradicionais - incluindo o setor manufatureiro, serviços, transporte, mineração e telecomunicações (SRNICEK, 2018, p. 12).

Nesse sentido, Casillis (2018)⁹, que se diferencia de autores que discorrem sobre eventual fim do trabalho na sociedade permeada por sistemas de tecnologia e informação, e entende que o trabalho digital tende a coincidir com a onipresença do trabalho, apresenta uma conceituação mais técnica sobre o trabalho digital:

El concepto de trabajo digital designa las tareas mediadas por algoritmos y basadas en plataformas que son realizadas por usuarios humanos en sitios web y aplicaciones. Se trata de servicios por demanda como Uber, portales de microempleo como Amazon Mechanical Turk, así como la extracción de datos a través de dispositivos conectados o redes sociales como Facebook (CASILLIS, 2018, p. 11).

Voltando a Srnicek (2018), encontramos uma definição do que constitui as plataformas digitais, nas palavras do autor:

O que são as plataformas? Em nível mais geral, plataformas são infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam. Desta maneira se posicionam como intermediárias que reúnem diferentes usuários: clientes, anunciantes, provedores de serviços, produtores, distribuidores e, inclusive, objetos físicos (SRNICEK, 2018, p. 45).

9 CASILLIS, Antonio. ¿Existe una cultura laboral digital global? Marginación del trabajo, desigualdades globales y colonialidad. In. Trabajo, conocimiento y vigilancia: 5 ensayos sobre tecnología. La Paz – Bolivia, 2018.

Avançando com essa problemática em análise para o tema deste artigo, temos que, entre as formas de trabalhos prestadas mediante as plataformas digitais, Kalil (2019) discorre, entre outros, sobre o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, prestado dentro de determinadas plataformas digitais, modelo que guarda pertinência com esta pesquisa. Nas palavras do referido autor:

O núcleo do trabalho sob demanda por meio de aplicativos é a relação de trabalho de triangular, em que a plataforma viabiliza a combinação entre oferta e demanda de mão de obra por meio do software para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o tomador de serviços. Em regra, o aplicativo, um software que coordena o processamento de informações e dados para os seus usuários, é utilizado principalmente em telefone celulares e computadores. (KALIL, 2019, p. 134).

Por fim, uma noção muito importante para compreender o funcionamento das relações de trabalho mediadas por aplicativos é a definição de algoritmo, termo com frequência empregado para referir-se à lógica de funcionamento dos aplicativos e destinado a gestão dos serviços e alocação dos trabalhadores. Segundo Massimo Mazzotti:

Tradicionalmente os algoritmos foram definidos como um conjunto de instruções para a solução de problemas. Contudo, a palavra foi ressignificada e atualmente se refere a programas funcionando em máquinas físicas e aos seus efeitos em outros sistemas. Nesse sentido, os algoritmos se tornaram agentes que fazem coisas, determinam aspectos da nossa realidade social e conformam as relações sociais (MAZZOTTI, 2017, p. 33, Apud KALIL, 2020, p. 123).

Portanto, ao longo deste artigo temos já delineado respostas para o que constitui o trabalho, o trabalho digital, as plataformas digitais, o trabalho sob demanda por meio de aplicativo e os algoritmos, noções essenciais para a compreensão de nosso tema.

Srnicek¹⁰ tipifica as plataformas digitais em (I) plataformas publicitárias, (II) plataformas de nuvem, (III) plataformas industriais, (IV) plataformas de produtos e, por último e com mais afinidade com o tema deste artigo, as (V) plataformas austeras, ligadas ao setor de serviços e propondo, na linguagem delas, a aproximação entre usuários, clientes e trabalhadores.

Por sua vez, Casillis¹¹ enumera 4 ecossistemas tecnológicos de trabalho digital: (I) plataformas por demanda, (II) plataformas de microtrabalho, (III) plataformas sociais em rede e (IV) objetos conectados. Dentre esses tipos analisados pelo autor, os serviços de entrega de

10 SRNICEK. Op cit., p. 50.

11 CASILLIS, Op cit., p. 16-21.

alimentos e outros bens desenvolvidos por ciclistas e motociclistas estão contemplados dentro do tipo I.

Em De Stefano e Aloisi (2018)¹², o trabalho mediado por plataformas é abordado enfocando principalmente 3 perfis de atividades: transporte de passageiros, tarefas realizadas *on-line*, e trabalho sob demanda prestado a domicílios. Os autores abordam o trabalho por meio de plataformas digitais quanto aos aspectos de (I) acesso e registro nas plataformas, (II) processo de seleção e contratação, (III) poder de comando, (IV) Controle e avaliação e (V) remuneração pelo trabalho.

Kalil¹³ tipifica duas formas de trabalho no capitalismo de plataformas, o *crowdwork* (trabalho disponibilizado dentro de plataformas digitais e, portanto, realizado à distância, sendo ofertado à multidões de trabalhadores, tendo como modo característico microtarefas de pesquisas e controle de conteúdo em redes sociais) e o já referido trabalho sob demanda por meio de aplicativos, que se expande para diversas atividades do setor de serviços:

Os setores em que o trabalho sob demanda por meio de aplicativos é adotado com maior frequência são: transporte, limpeza, trabalho doméstico, montagem e reparos de móveis, instalação e vistoria da parte elétrica de imóveis, trabalho administrativo, consultoria, assistência jurídica, assistência médica, serviço de retirada e entrega de mercadorias e cuidados de pessoas em domicílio (especialmente idosos e crianças). (KALIL, 2019, p. 134).

Gaia¹⁴ conta-nos como o desenvolvimento tecnológico, a vontade social e o interesse do capital convergiram para empreendimentos e modelos de negócios como da empresa Uber, que exemplifica o atual momento da relação entre trabalho humano e capital econômico. Esse modelo de negócios estabelece a trama de relações e distribuição de responsabilidade entre a operadora do aplicativo digital e os trabalhadores que executam o serviço típico da referida operadora e, podemos dizer, serve como uma referência heurística para o neologismo “uberização”, que busca descrever o conjunto de práticas afins no setor de trabalhadores via aplicativos. Na transformação que a tecnologia engendra na forma de realizar determinadas atividades, como a Uber transforma o transporte de passageiros, Gaia (2019) trabalha com os conceitos de economia disruptiva e modelos de negócios disruptivos.

12 DE STEFANO V, ALOISI A., European Legal framework for digital labour platforms, European Commission, Luxembourg, 2018.

13 KALIL, Op cit., p. 122.

14 GAIA, Op cit., p. 215.

Scholz (2016)¹⁵ estabelece uma análise crítica do atual estágio dos serviços via aplicativos, tratando-os como uma economia de compartilhamento corporativo, passa a mencionar formas que assinalam a emergência de uma economia de compartilhamento cooperativa entre trabalhadores. Tomando o atual funcionamento da economia de compartilhamento, sob forma corporativa, versão piorada do capitalismo, o autor afirma que teria se constituído em um mecanismo de espoliação da multidão de trabalhadores que se sujeitam a um trabalho que os faz individualmente responsáveis pelos riscos de sua atividade mal remunerada e sem contribuição para os programas estatais de proteção social. Assim, a economia de compartilhamento pode também ser compreendida naquilo que de fato constitui sua essência, “uma economia de serviços sob demanda que foi iniciada para monetizar serviços que antes eram privados” (SCHOLZ, 2016, p. 17). Nesta linha crítica, o autor trata a economia de compartilhamento via dispositivos digitais como uma armadilha para redução de salários e geração de riqueza para poucos. A leitura crítica do autor, em suas palavras:

Mais importante, não podemos ter essa discussão sem antes reconhecer que a “economia do compartilhamento” não é uma coisa embalada a vácuo e isolada no “ciberespaço”, mas é somente outro reflexo do capitalismo e do atlas massivo de práticas de trabalho digital. Consequentemente, não podemos ter uma conversa sobre plataformas de trabalho sem antes reconhecer que elas dependem de vidas humanas exploradas em toda sua cadeia de fornecimento global. (Scholz, 2016, p. 23).

Lima e Bridi (2019)¹⁶ descrevem o atual momento da economia mundial como exigente de duas qualidades por parte dos trabalhadores, capacidade de uso dos sistemas de informática (computadores, *smartphones*, etc.) e aptidão para o empreendedorismo e flexibilidade das novas relações de trabalho. Neste sentido, ao lado da promessa de emancipação trazida pela informática, ocorre o controle das ferramentas digitais por grandes agentes econômicos. Nas palavras dos autores:

Nesse contexto de relações contratuais frágeis, uma das facetas mais contraditórias, no chamado capitalismo flexível, consiste na transferência para os trabalhadores de todo e qualquer ônus da flexibilidade e do risco. (LIMA e BRIDI, 2019, p. 327).

Em outro ponto importante, Lima e Bridi (2019) apresentam a economia relacionada ao mundo digital como estruturada em dois segmentos de trabalhadores, um altamente

15 SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de Plataforma: Contestando a economia de compartilhamento corporativa. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

16 LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho Digital e Emprego: A Reforma Trabalhista e o Aprofundamento da Precariedade. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341.

qualificado, que abrangeria os trabalhadores do conhecimento, que atuam no desenvolvimento de *softwares* e na gestão de algoritmos, e outro segmento composto por proletários dos serviços digitais, que trabalham por meio dos aplicativos.

Ao discutir o que se convencionou chamar de economia de compartilhamento, Lima e Bridi chamam a atenção para o fenômeno da uberização, considerando que neste segmento de trabalho, o trabalhador é como um empreendedor de si mesmo, que se vincula e se subordina a determinados aplicativos que conectam os prestadores de serviços aos clientes. Quanto ao aspecto da relação entre a Uber e os motoristas, os autores chamam a atenção para o fato de que a ideia de mera plataforma “Trata-se de uma indeterminação estratégica para a empresa, uma vez que ela possibilita disfarçar a relação de emprego” (LIMA e BRIDI, 2019, p. 335).

Neste sentido, sobre a influência das tecnologias digitais sobre a organização e gestão do trabalho, Abílio (2017)¹⁷ esclarece com a categoria “uberização” explica a hierarquia no setor de trabalho mediado por aplicativos:

Empresas como a Uber se afirmam como mediadoras entre consumidores e estes trabalhadores que se tornam ofertadores de serviços. Só falta lembrar que nesta mediação elas definem os ganhos do trabalhador, definem e detêm os instrumentos de avaliação sobre o seu trabalho, criam regras e formas de estímulo ao trabalho que se confundem e operam como controles da produtividade do trabalhador. Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho. (ABÍLIO, 2017, p. 21)

Quanto ao resultado do processo de uberização, e os efeitos sobre o trabalhador individualizado, com toda a possibilidade de controle que as tecnologias da informação promovem, a autora considera que:

É como se a flexibilização finalmente chegasse ao resultado almejado que está em processo há décadas: o de transformar o trabalhador em trabalhador just-in-time, ou seja, um trabalhador disponível ao trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital. A empresa Uber deu visibilidade a este padrão, mas, como diz o professor Márcio Pochmann, é possível pensar que seja generalizável por todos os setores econômicos. (ABÍLIO, 2017, p. 21-22).

2.3 A DISCUSSÃO SOBRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO

Tendo já reconhecido o percurso histórico até a emergência da economia digital, bem como a diversidade e problemáticas envolvidas no trabalho digital, vejamos agora como tem

¹⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização Traz ao Debate a Relação entre Precarização do Trabalho e Tecnologia. Revista do Instituto Humanitas-Unisinos (IHU On-line). São Leopoldo/RS, edição 503, 24/abril/2017, p. 20-27.

sido entendidos os aspectos relativos à autonomia e à subordinação nas relações de trabalho mediadas por aplicativos digitais.

Importa iniciar este tópico lembrando que a dignidade do trabalhador e do trabalho estão muito além da questão de autonomia e subordinação nas relações particulares de trabalho. Por isso, em nossa Constituição são muitos os dispositivos a tratar do trabalho e dos direitos dos trabalhadores, seja como fundamento da República (artigo 1º, IV), direito fundamental de exercício de qualquer ofício ou profissão, exceto no que se contraponha à lei (artigo 5º, XII), a proteção profissional relativa ao sigilo da fonte (artigo 5º, XIV), o trabalho enquanto direito social fundamental (artigo 6º), o rol exemplificativo de direitos trabalhistas do artigo 7º da Constituição, o trabalho enquanto fundamento da ordem econômica (artigo 170), a busca do pleno emprego enquanto fundamento da ordem econômica (artigo 170, VIII), o trabalho enquanto primícia da ordem social (artigo 193, *caput*), e muitas outras disposições relativas à promoção do trabalho digno e proteção do trabalhador.

No plano infraconstitucional, de modo geral a proteção das relações de trabalho está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de onde, por sua importância para a definição de trabalho subordinado, destacamos os artigos 2º “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” e 3º “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Outro estatuto legal, agora voltado para o estabelecimento e proteção do trabalho autônomo, temos no Código Civil, de onde destacamos o artigo 593 “A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo” e o artigo 594 “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

Passando à discussão doutrinária acerca de autonomia e subordinação, Bulgueroni (2011)¹⁸ considera que o trabalho autônomo e o empreendedorismo foram formas históricas predominantes de realização do trabalho, cita como exemplos o artesanato, o comércio e a agricultura, os quais, conforme fundamenta a autora, atuaram em paralelo a regimes de escravidão e feudais, até que, com a industrialização, o trabalho subordinado adquira centralidade e o trabalho autônomo vá se marginalizando.

18 BULGUERONI, Renata Orsi. Trabalho Autônomo Dependente: Experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. Dissertação de Mestrado. USP, 2011.

Partindo da teoria tradicional, notamos que Nascimento (2011)¹⁹ ensina que a teoria da subordinação nasceu na Itália, com contribuição de Lodovico Barassi e da jurisprudência italiana, elaborando a distinção entre, de um lado, o trabalho do operário da indústria, regulado pela legislação trabalhista, e que conduziu à noção de trabalho subordinado e, de outro lado, o trabalho de locação de serviços, regulado pela lei civil e vinculado à noção de trabalho autônomo. Desta forma, consolidou-se a noção binária clássica autonomia-subordinação. Nascimento ainda nos aponta que a noção clássica antes referida entrou em crise contemporaneamente, nascendo questionamentos acerca da reconstrução civilista do contrato de trabalho, dando ensejo a conceitos de parassubordinados e quase-empregados, principalmente quando se considera a situação de dependência do suposto trabalhador autônomo frente ao tomador do serviço. Assim que, segundo Nascimento (2011), em seminário realizado em 2008 na Itália, já se discutia a necessidade de uma abordagem trinária das relações de trabalho na sociedade pós-industrial, assistindo os trabalhadores dependentes que não se encaixassem no regime autônomo versus subordinado.

De Stefano e Aloisi (2018), situados no âmbito europeu, buscam compreender a estrutura jurídica atual para o trabalho acessado por meio de plataformas digitais e os respectivos desafios e possibilidades em termos de regulação jurídica do trabalho prestado por meio delas. As conclusões do autor tem o sentido de defender a aplicação da legislação comum vigente para as relações de trabalho mediadas por plataformas, evitando a diferenciação desarrazoada entre trabalhadores e a excessiva fragmentação da legislação trabalhista. Do ponto de interesse deste artigo, os autores ressaltam que os serviços de transporte de passageiros e o serviço dos entregadores são mais controlados que outros trabalhos prestados mediante plataformas, como limpeza de residências e montagem de móveis. Naquelas atividades mais controladas, encontram-se, segundo os referidos autores, deveres relativos ao uso de uniformes, cumprimento de rotas, agilidade no serviço, maneiras de tratamento com clientes, etc. Ainda, as diversas formas das plataformas administrarem a permanência de trabalhadores à sua disposição importariam em negação do proferido discurso de liberdade e autonomia. Tudo isso, sem contar que caprichos de clientes, ao avaliar e receber os trabalhos contratados, podem impactar os níveis de aprovação, de rendimento e progressão na carreira de vários tipos de trabalhadores via aplicativos²⁰.

Kalil (2019) traz à discussão aspectos relacionados ao controle sobre os trabalhadores por meio de aplicativos e também sobre a autonomia desses trabalhadores. Quanto ao

19 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

20 DE STEFANO V, ALOISI A. Op cit., p. 24.

controle, apontando a participação dos clientes na avaliação dos serviços promovida pelas plataformas, o autor examina a bibliografia sobre gerenciamento automático e dispensa por algoritmos; traz à tona também a noção de estágio probatório permanente a que os trabalhadores via aplicativo estão expostos. No aspecto referente à autonomia dos trabalhadores, Kalil (2019) examina a noção de que os trabalhadores podem trabalhar como, quando e quanto quiserem. A tendência geral de Kalil, observando que a situação dos trabalhadores via aplicativos combina condições de trabalho subordinado e de trabalho autônomo, é a busca por uma posição intermediária, que escape do tudo ou nada que deixa os trabalhadores desprotegidos; na leitura do autor, esta busca de uma posição intermediária é a forma também de se superar as noções de regulação do trabalho típicas da sociedade industrial. São essas observações que conduzem Kalil (2019) a compor um rol de noções básicas para o fim de subsidiar uma legislação específica para regular as relações de trabalho dos trabalhadores via aplicativos.

Voltando à teoria tradicional, Delgado (2018)²¹ considera que o elemento subordinação é o mais relevante na caracterização da relação de emprego, e o que distingue o trabalho como empregado e o trabalhador autônomo, sendo uma situação objetiva que se refere à situação jurídica de dependência e obediência na hierarquia existente entre empregador e empregado.

Para Delgado (2018) são três as dimensões da subordinação: subordinação clássica (tradicional), subordinação objetiva e subordinação estrutural. A subordinação clássica é a mais comum e deriva do contrato de trabalho, que historicamente substituiu a condição servil do trabalhador. Por sua vez, a subordinação objetiva está relacionada à integração do trabalhador aos objetivos do empreendimento econômico do empregador. Já a terceira dimensão da subordinação, a subordinação estrutural, é a que abrange o trabalhador inserido na dinâmica empresarial, cumprindo com tarefas, independentemente de receber ordens diretas ou indiretas de parte do empregador, “o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”. (GODINHO, 2018, p. 353). A compreensão do autor de forma mais abrangente:

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora,

21 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª edição. p. 348-354. São Paulo: LTr, 2018

qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural). (GODINHO, 2018, p. 353, p. 353).

Baboin (2017)²² aborda a relação entre motoristas do aplicativo Uber e a controladora desta plataforma, o autor conclui que os principais recursos empregados são o trabalho humano e a infraestrutura de processamento de dados, na qual encontra-se o algoritmo, um bem não competitivo, não consumível, imaterial, que permite à companhia executar indefinidamente sua atividade.

Tratando a subordinação como elemento qualitativo daquele que se sujeita ao controle de outrem para a venda de sua força de trabalho, Baboin (2017) apresenta uma série de normas que a Uber estabelece para seus motoristas. O autor também discute a definição unilateral do preço dos serviços por parte da Uber e a questão da avaliação que os clientes fazem da prestação de serviço pelos motoristas, chamando a atenção para a definição dos parâmetros de avaliação pela operadora.

Nesta linha de argumentação, o autor se inclina a entender que as empresas que utilizam da estratégia de trabalho sob demanda, na verdade não abriram mão do poder diretivo e da subordinação que exercem sobre os trabalhadores, porém conseguiram, por meio de sistemas eletrônicos ampliar o controle e, juntamente com isso, transferir muitos dos riscos do empreendimento para aqueles que são chamados de seus parceiros, transferindo para os próprios trabalhadores o risco da inatividade, bem como manutenção de veículos e outros custos.

Gaia (2019) reúne longa classificação das formas de subordinação encontradas nas relações de trabalho, vindo, então, a apresentar o conceito de subordinação disruptiva, conceito direcionado à conjugação das formas subjetivas e objetivas de subordinação em um contexto de tecnologias disruptivas. Nas palavras do autor:

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).

22 BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob Demanda: O Caso Uber. Revista TST, Brasília, vol. 83, nº 1, jan-març. 2017, p. 330-362.

Uma alternativa e curiosa proposta para identificar eventual relação de subordinação no trabalho acessado por meio de aplicativos é apresentada por Rodrigues (2020)²³. Para o autor, questões como o estabelecimento do valor dos serviços, o ranqueamento dos trabalhadores, a extensão das jornadas de trabalho, a evidência de precarização das condições de trabalho, seriam todas questões, ou externas à relação entre trabalhadores e plataformas, ou afetas à autonomia de vontade no vínculo contratual. Assim, eventual subordinação somente poderia ser afirmada caso fosse ínsita aos critérios lógicos que formam os algoritmos:

Seria necessário demonstrar que a programação dos algoritmos que viabilizam a existência dessas plataformas é feita com o único intento de beneficiá-las, sem agregar nenhum valor para a atividade desempenhada pelos prestadores de serviço, bem como que por meio dela seria possível coordenar, fiscalizar e punir os que descumprem o modelo de negócio do tomador desse serviço. (Rodrigues, 2020, n.p.)

Nessa toada, afastando a possibilidade de se verificar a subordinação a partir da análise da realidade manifestada na prática do trabalho, culminando na impossibilidade de a subordinação ser verificada por meio de técnicas probatórias tradicionais, Rodrigues propõe que a subordinação seja averiguada mediante prova pericial dos próprios algoritmos:

Um ponto que seria essencial dentro de uma instrução processual trabalhista para embasar ou não no caso concreto a existência do vínculo de emprego seria entender e provar quais são os objetivos do algoritmo inserido em determinada plataforma. O que somente seria possível por meio de uma perícia tecnológica!
O perito em tecnologia da informação deve fazer os levantamentos de dados e evidências eletrônicas e provas digitais para determinar a existência de programação que possa validar a hipótese de existência de subordinação dos prestadores de serviço com as empresas e plataformas intermediárias. (Rodrigues, 2020, n.p.)

A inspiração pautada no conceito de mudança de paradigmas, leva Gaspar (2016)²⁴ a defender a ideia de que o fundamento tradicional da relação de emprego, pautado no paradigma da subordinação jurídica clássica deve dar lugar a novas formas de compreender a extensão da subordinação nas relações de trabalho, e fazer com que o direito do trabalho alcance novos segmentos de trabalhadores que estão desabrigados da tutela jurídico-trabalhista. Assim, se o conceito de subordinação jurídica, em sua acepção clássica, escorado no poder diretivo do empregador, destacava o caráter subjetivo, em que a pessoa do empregador controlava de modo direto e pessoal o modo e o tempo de realização do trabalho,

23 RODRIGUES, Maurício Pallotta. Contratação na Multidão e a Subordinação Algorítmica. Edição do Kindle. 2020.

24 GASPAR, Danilo Gonçalves. Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016.

sendo o conceito adequado, portanto, à estrutura de produção de modelo fordista-taylorista, a transição representada pela emergência de modelos flexíveis de organização e acumulação de capital, que exigem novas qualificações do trabalhador e a internalização do poder diretivo, importou em uma crise no paradigma da subordinação jurídica, de modo que, se a leitura da realidade pautar-se pelas lentes do conceito clássico de subordinação, muitos trabalhadores restarão desassistidos da tutela do direito do trabalho, pelo que urge o estabelecimento de um novo paradigma de subordinação:

Portanto, o principal efeito da crise da subordinação jurídica é justamente o fato de que esse requisito, pensando classicamente, acaba por fazer que o Direito do Trabalho proteja os trabalhadores que estão sujeitos a um controle intenso e efetivo por parte do tomador de serviços, e ignore trabalhadores, igualmente hipossuficientes, em razão de uma suposta autonomia na prestação dos serviços. (GASPAR, 2016, p. 127).

Para Gaspar, a transição entre os modelos de organização da produção, do modelo fordista para o modelo taylorista e outras formas contemporâneas, revela a elasticidade do poder diretivo do empregador, o qual pode ser exercido de um grau mínimo a um grau máximo. Desta forma, sendo o poder diretivo correlato e historicamente indicador do fenômeno da subordinação, agora que o poder diretivo mostra-se elástico e o seu exercício se atualiza conforme o interesse do empregador, a subordinação jurídica adquire um aspecto potencial, pois, sendo explícita ou não, a subordinação está sempre disponível e plausível de ser acionada.

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 desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador. (GASPAR, 2020, p. 199).

No direito trabalhista brasileiro, Gaspar aponta que o conceito de subordinação jurídica emerge a partir da construção doutrinária sobre o termo dependência empregado no artigo 3º da CLT. Assim, observando-se que foi a interpretação operada sobre o dispositivo legal que permitiu que o direito do trabalho transitasse conforme o momento para o reconhecimento de subordinação em função da dependência técnica, econômica, social, jurídica, entre outras, não se faz necessária alteração legislativa para que novas categorias de trabalhadores sejam albergados no conceito de subordinação potencial:

(...) torna-se desnecessária uma alteração legislativa para incluir no conceito de trabalhador subordinado também aquele trabalhador que, mesmo inserido no âmbito de uma estrutura produtiva, não receba ordens diretas do tomador dos serviços. Trata-se, portanto, de uma atuação positiva do intérprete para redução da distância que há, atualmente, entre o conceito de subordinação jurídica clássica e a realidade social na qual estão inseridos os trabalhadores frutos do processo de reestruturação produtiva. (GASPAR, 2016, p. 201).

Sem entrar em choque com a narrativa histórica que demonstra a emergência do direito do trabalho no determinado momento em que se estabelece o valor da liberdade individual nas relações de trabalho, pelo que este ramo do direito não teve lugar em outros estágios do processo de produção, Gaspar vai além, ao pontuar que maior valor deve ser dado ao caráter ideológico imbricado na razão de existir do direito trabalhista, e ao fato de este direito encontrar sua matriz principiológica e ideológica no princípio da proteção, norma tutelar de uma classe pelo ordenamento jurídico, concluindo que:

Não restam dúvidas, portanto, de que o Direito do Trabalho surge ideologicamente como um instrumento estatal de proteção a uma determinada classe, qual seja: a classe trabalhadora que se encontrava em condições socioeconômicas desfavoráveis/inferiores. (Gaspar, 2020, p. 67).

Uma última observação, que se contrapõe a um ponto que muitas vezes é apontado como suposta evidência definitiva de autonomia por parte dos entregadores. Como restou observado em recente artigo²⁵, a propriedade que entregadores possam ter sobre motos, bicicletas, celulares e outros equipamentos de uso pessoal, não respaldam a conclusão de que sejam autônomos por serem proprietários dos meios de produção, pois, na leitura dos autores, esses bens são meros acessórios:

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. (OLIVEIRA, SANTOS E ROCHA, 2020, p. 79. Grifamos).

25 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tácio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos Rocha. Os Entregadores das Plataformas Digitais: Controvérsias Judiciais, Autonomia, Dependência e Controle. Revista Direito.UnB | Maio – Agosto, 2020, V. 04, N. 02

3 EXPOSIÇÃO DE DADOS

Conforme temos visto, este artigo aborda a relação entre, de um lado, entregadores que acessam o trabalho por meio de aplicativos e, de outro lado, as operadoras dos referidos aplicativos. Com isto em mente, iniciamos a apresentação dos dados fáticos de nossa pesquisa traçando um curto perfil dos 4 aplicativos que, por sua predominância no mercado, foram escolhidos para figurarem como importante marco de nossa pesquisa.

3.1 PEQUENO PERFIL DOS APLICATIVOS EM ESTUDO

Ifood: A Ifood é uma empresa brasileira, o site da companhia narra que a empresa é continuidade de uma outra surgida em 2011 e que operava uma central telefônica que recebia pedidos de consumidores interessados em ofertas constantes em um cardápio impresso que era disponibilizado ao público²⁶. No ano seguinte teve início a digitalização dos negócios, disponibilizando site e app de pedidos. Em um processo de contínuo crescimento, incorporando outros aplicativos (Restaurante Web, Spoon Rocket, Rappido, etc) a companhia chega a março de 2020 atuando em mais de 1.000 cidades no Brasil, operando 39 milhões de pedidos por mês e vinculando 150 mil entregadores ativos na plataforma, além de outros 250 mil vinculados a restaurantes. Conforme o documento Termos e Condições de Uso Ifood para Entregadores, do qual trataremos na seção seguinte, os entregadores do Ifood podem ser de várias modalidades: “nuvem”, vinculados a estabelecimento parceiro, híbrido entre “nuvem” e vinculado a estabelecimento parceiro, ou entregador intermediado por uma figura intermediária denominada “operador logístico” que dirige entregadores. A companhia define-se como “Somos uma empresa de tecnologia aplicada ao universo da alimentação”.

Loggi: Reportagem da revista Veja conta que a companhia foi fundada por Fabien Mendez, italiano radicado no Brasil, em parceria com o brasileiro Arthur Debert²⁷. Inicialmente entregando documentos, logo adentrou no setor de *e-commerce* e evoluiu para o delivery de comidas. Recebendo vultosos investimento de companhias como SoftBank, Microsoft, GGV, Fifth Wall e Velt Partners, a Loggi foi a 8º empresa brasileira a se tornar um unicórnio, título conferido à empresas que atingem o valor de mercado mínimo de 1 bilhão de dólares. Matéria de julho de 2019 informava que o aplicativo contava com 25 mil

²⁶ Sobre Ifood. Disponível em <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acessado em 16/02/2021.

²⁷ SIQUEIRA, André; BERGAMASCO, Daniel. Por dentro da Loggi, o mais novo unicórnio brasileiro. Veja, 2019. Disponível em <https://veja.abril.com.br/tecnologia/loggi-startup-unicornio-ceo-fabien/>. Acessado em 16/02/2021.

entregadores cadastrados, e que o objetivo era chegar em 2022 realizando 5 milhões de entregas diárias. Em junho de 2020, matéria do jornal Folha de São Paulo estimou cerca de 40 mil entregadores cadastrados no aplicativo Loggi no Brasil²⁸.

Rappi: A Rappi é uma companhia de origem colombiana. Antes de lançar o aplicativo de entregas, três de seus fundadores realizavam trabalhos de software para grandes redes de supermercados, a partir disso desenvolveram a ideia de aliar a tecnologia que dominavam com um sistema de logística e, aliados a outros empreendedores, lançaram o aplicativo de entregas²⁹. Oferecendo brindes, em 6 meses conquistaram 200 mil usuários em Bogotá. Na sequência foi selecionada para um processo de aceleração desenvolvido no Vale do Silício americano. O crescimento do aplicativo se baseou na estratégia de ser aberto a pedidos de qualquer serviço de entrega leve, não apenas de refeições. Em outubro de 2018, a Rappi já havia atraído investimentos que chegavam a U\$ 392 milhões e alcançava valor de mercado de U\$ 1 bilhão, também se tornando um unicórnio. Em junho de 2020, o valor de mercado chegava a U\$ 3,5 bilhões³⁰. A tendência é que o Rappi torne-se um superaplicativo, diversificando sua base de serviços para ofertas de *lives*, música, jogos, vendas, etc³¹. Em julho de 2020 reportagem afirmava que o aplicativo possui 200 mil entregadores cadastrados na América Latina³².

Uber Eats é uma ampliação da Uber original, a empresa de táxis fundada em 2009 na Califórnia (USA) e que já atua em mais de 200 países. Em 2016 foi lançado o aplicativo Uber Eats para atuar no setor de entrega de comidas³³. Em junho de 2019, a Forbes repercutia a esperança da multibilionária Uber de que o setor Eats seja a grande aliada para sustentar o resultado financeiro da companhia e a expectativa da CEO da Uber Eats de realizar, em nível

28 SOPRANA, Paula. Entregadores ameaçam entrar na justiça contra Loggi por bloqueio em app após manifestação. Folha de São Paulo, 2020. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/entregadores-ameacam-entrar-na-justica-contra-loggi-por-bloqueio-em-app-apos-passeata.shtml>. Acessado em 16/02/2021.

29 FONSECA, Mariana. Virar unicórnio foi só o começo. Agora, plano da Rappi é dominar o Brasil. Exame, 2018. Disponível em <https://exame.com/pme/virar-unicornio-foi-so-o-comeco-agora-plano-da-rappi-e-dominar-o-brasil/>. Acessado em 16/02/2021.

30 LOUREIRO, Rodrigo. Rappi capta mais de US\$ 300 milhões em nova rodada de investimentos. Exame, 2020. Disponível em <https://exame.com/tecnologia/rappi-capta-mais-de-us-300-milhoes-em-nova-rodada-de-investimentos/>. Acessado em 16/02/2021.

31 LAVADO, Thiago. Rumo ao super app? Rappi adiciona lives, streaming e venda de passagens. Exame, 2020. Disponível em <https://exame.com/tecnologia/rumo-ao-super-app-rappi-adiciona-lives-streaming-e-venda-de-passagens/>. Acessado em 16/02/2021.

32 EUFRÁSIO, Jéssica; GOULART, Guilherme. Entregadores por app têm entre 19 e 40 anos e ganham, em média R\$ 2,1 mil. Correio Brasiliense, 2020. Disponível em https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/07/20/interna_cidadesdf,873540/entregadores-por-app-tem-entre-19-e-40-anos-e-ganham-r-2-1-mil.shtml. Acessado em 16/02/2021.

33 Uber: conheça a história e polêmicas da empresa de transporte. Auto Esporte, 2017. Disponível em <https://autoesporte.globo.com/carros/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.ghtml>. Acessado em 16/02/2021.

mundial, entregas no valor de U\$ 10 bilhões³⁴. Não há divulgação confiável sobre número de entregadores cadastrados e número de pedidos atendidos diariamente³⁵.

3.2 ANÁLISE DOS TERMOS DE USO DOS APLICATIVOS

Agora, já superadas a revisão teórica e a exposição do setor em que se insere a situação dos trabalhadores em análise, passamos a verificar o que dizem os instrumentos contratuais que ligam trabalhadores e operadoras de aplicativos, e o que neles encontramos acerca das categorias jurídicas de autonomia e subordinação jurídica no trabalho.

Analisamos 2 tipos de documentos, em relação aos aplicativos Ifood³⁶, Rappi³⁷ e Loggi³⁸ construímos nosso estudo sobre os termos e condições de uso disponibilizados na internet; já, em relação ao aplicativo Uber Eats, constatamos que o correlato termo de uso deixou de ser facilmente acessível pela internet, então nos pautamos no Código de Conduta, instrumento aplicável a entregadores e motoristas do aplicativo.

Inicialmente, a partir da leitura dos termos e condições de uso dos aplicativos Ifood, Rappi e Loggi compusemos 2 quadros com as cláusulas que mais claramente veiculam disposições relacionadas à autonomia e subordinação. Primeiro um quadro que reúne os principais dispositivos relacionados à categoria jurídica de autonomia, conforme nossa leitura:

QUADRO 01 - DISPOSIÇÕES INDICADORAS DE AUTONOMIA

Linha	Disposição	Ifood	Rappi	Loggi
01	Assunção de todos os custos com bens e equipamentos para realização do trabalho.	Cláusula 4.1.VII	Item 16, IX	Cláusula 3.4

34 CARSON, Biz. Uber Eats é a mina de ouro secreta da Uber. Forbes, 2019. Disponível em <https://forbes.com.br/principal/2019/06/uber-eats-e-a-mina-de-ouro-secreta-do-uber/>. Acessado em 16/02/2021.

35 BRIGATTI, Fernanda; SOPRANA, Paula. Entregadores defendem preço mínimo por corrida unificado a todos os apps. Folha de São Paulo, 2020. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/entregadores-defendem-preco-minimo-por-corrída-unificado-a-todos-os-apps.shtml?origin=folha>. Acessado em 16/02/2021.

36 IFOOD. Termos e Condições de Uso para Entregadores. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>. Acessado em 05/02/2021.

37 RAPPI. Termos e Condições de Uso de Plataforma Virtual “Sou Rappi”. Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>. Versão 17/03/2020. Acessado em 05/02/2021.

38 LOGGI. Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo. Atualizado até 10/11/2020. Disponível em: <https://www.loggi.com/termos-condutor-autonomo/>. Acessado em 05/02/2021.

02	Responsabilizar-se pelo uso e devolução de bens eventualmente recebidos em comodato, ou locação, tais como baús e jaquetas.	Cláusula 5.1.1	Item 7, XIII	Cláusula 12
03	Assunção de todos os riscos pessoais que ocorrerem durante a execução da entrega.	Cláusula 2.3	Item 7, X	Cláusula 3.3
04	Responsabilizar-se perante a Operadora, Estabelecimentos e Clientes finais por danos sofridos por produtos transportados.	Cláusula 4.1.II.	Item, 7, XI	Cláusula 3.4.
05	Responsabilizar-se por multas e todas as consequências judiciais e administrativas a respeito das entregas que realizar.	Cláusula 4.1.IX.	Item 7 XI. Item 7. XII.	Cláusula 3.6 e 3.9
06	Aceitar e Recusar cada serviço de entrega.	Cláusulas 2.6 e 2.7	Item 5.2, última parte	Cláusula 3.8
07	Escolha do momento para se conectar na plataforma, tempo que ficará ativo, quantidade de acessos, local de acesso, aceitar ou recusar entregas.	Cláusula 4.3	Item 6, primeira parte	Cláusula 3.8

FONTE: O AUTOR (2.021)

Além das cláusulas elencadas no quadro 01, mencionamos ainda o direito de reopção para o caso de alteração quanto às condições de trajeto a ser percorrido e de quantidade de produtos prevista, norma prevista no Ifood, cláusula 7.1.1, e o dever de manter-se vinculado à previdência pública como autônomo, prevista pelo Rappi, item 7, IX.

Abaixo, quadro referente às principais cláusulas relacionadas à subordinação:

QUADRO 02 - DISPOSIÇÕES INDICADORAS DE SUBORDINAÇÃO

Linha	Dispositivo/Aplicativo	Ifood	Rappi	Loggi
01	Possuir toda a documentação necessária para a execução de serviços de entrega.	Cláusula 2.3 e 4.1.VIII	Item 7.2	Cláusula 3.1
02	Fornecer informações pessoais e documentos na inscrição, submetendo-se a permanente verificação dos dados fornecidos.	Cláusulas 3.1 a 3.4	Item 14, III. Item 16, IV	Cláusulas 2.1.3.1. 3.1.4; 3.1.4.1.3.4

03	Garantir a exclusividade de uso do perfil/cadastro.	Cláusulas 3.5 a 3.6	Item 16, XI.	Cláusula 3.2
04	Sujeitar-se a avaliações dos Consumidores Finais. Sujeitando-se ao julgamento da Operadora.	Cláusula 2.8; 9.3		Cláusula 2.3.1
05	Sujeitar-se a descadastramento, suspensões e bloqueios conforme critérios e julgamento da Operadora.	Cláusula 9.1 a 9.3.1	Item 16, V. Item 21	Cláusula 16.1
06	Portar-se com urbanidade em relação aos estabelecimentos parceiros e clientes finais.	Cláusula 2.9	Item 16, VII e 16, X	Cláusula 4.6
07	Ceder direitos de imagem, a título gratuito	Cláusula 6.1	Item 13	Cláusula 9

FONTE: O AUTOR (2.021)

No sentido de cláusulas que guardam afinidade com categorias subordinativas, poderíamos ainda citar o item 16.III da Rappi, que proíbe que entregadores estacionem por tempo superior a 10 minutos em frente dos estabelecimentos de retirada de entregas. Também a regra veiculada no item 16.1, que proíbe entregadores entrar em contato com os consumidores finais após a conclusão do serviço.

Poderia ser indagado também o que é disposto na cláusula 4 da Loggi, em vários de seus subitens, que traça um roteiro disciplinar de execução do trabalho, trata do botão “deu ruim”, e prevê um processo de “acareação” para justificação do entregador. Ainda em relação à Loggi podemos mencionar a classificação que a companhia faz entre motociclistas Loggi Start e Loggi Prime, sendo exigido para esta última categoria o documento Condumoto e outras autorizações para utilização de moto em serviços de entrega, o que leva esta categoria a ser privilegiada para alguns serviços. No item 8.5 de seus termos de uso, a Loggi trata a possibilidade de entregadores serem premiados pela indicação de novos entregadores, é o plano indique e ganhe.

Há também uma combinação curiosa de regras no termo de uso do Ifood. No item 2.4, após dizer que não fiscaliza a atividade dos entregadores, aborda as avaliações que os consumidores finais fazem sobre os serviços de entrega, e adiante estabelece que poderá regular patamares mínimos de qualidade do serviço. Na cláusula 9.3 se dá o direito de excluir da plataforma os entregadores que obtiverem frequentemente más avaliações.

3.3 A UBER (UBER EATS) E SEU CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta³⁹ divulgado pela Uber visa, pelo menos de forma declarada, estabelecer valores e comportamentos aplicáveis a todos que usam os aplicativos da Uber, alcançando consumidores finais, atendimento de restaurantes, motoristas, entregadores, etc. Supostamente todos os participantes do sistema podem vir a perder o acesso à plataforma em caso de descumprimento das normas. A instância julgadora é a própria Uber Eats.

Um aspecto bastante claro no Código trata da possibilidade de todos os participantes da rede avaliarem uns aos outros e incentivar que motoristas e entregadores mantenham uma boa média quanto às avaliações que recebem dos outros integrantes do sistema. O Código também afirma a possibilidade de entregadores ficarem *off-line* para não receberem pedidos de entrega. Há ainda o reconhecimento de que a operadora avalia aspectos referentes ao modo de dirigir, verificando relatos de direção perigosa, colisões e multas.

Sendo o documento razoavelmente longo, abrangendo aspectos como uso de capacetes, cinto de segurança, entre outros, o Código traz ainda algumas normas que merecem destaque quando se considera a aplicação delas em relação aos entregadores, como dispor que “a comunicação deve terminar quando a viagem ou a entrega for concluída” e a proibição de relações íntimas entre entregadores e clientes durante o uso do aplicativo, mesmo quando se tratar de relação consensual. Abaixo um excerto significativo retirado do Código de Conduta:

A Uber recebe comentários por vários canais, examina os relatos de violação do Código de Conduta enviados à nossa equipe de suporte e pode iniciar uma investigação com uma equipe especializada. Se formos informados sobre algum comportamento considerado problemático, poderemos entrar em contato com você para analisar o caso. Podemos, a nosso critério, desativar sua conta durante essa análise e sempre que houver indicações de possíveis violações ao nosso Código de Conduta.

3.4 A INTERPRETAÇÃO JUDICIAL SOBRE O PROBLEMA

Nesta seção pretendemos demonstrar como decisões judiciais têm compreendido a discussão entre autonomia e subordinação nas relações de trabalho daqueles setores afetados pela infiltração da tecnologia em sua forma de organização. De início, compreendemos que

39 UBER. Código de Conduta da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Atualizado até 17/04/2020. Acessado em 05/02/2021.

são significativamente relevantes as decisões proferidas em 2 processos de ações civis públicas (ACPs) propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) da 2ª região.

Em sentença proferida em dezembro de 2019⁴⁰, a juíza da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo acolheu a demanda do MPT para declarar o vínculo de emprego entre a Loggi Tecnologia Ltda. e os profissionais que realizam transporte e entregas veiculadas no aplicativo Loggi. Considerou-se que o trabalho compõe um “patamar mínimo civilizatório para a dignidade do trabalhador” e que a Constituição protege todos os trabalhadores dependentes.

Nestes autos, apesar de a Loggi defender que integra uma economia de compartilhamento, aproximando entregadores e interessados no serviço de entrega, para a magistrada, a companhia, na verdade, é o próprio realizador de uma transação, sendo o aplicativo que possui clientes, estipula preços e modo de realização do serviço de entrega:

Como se demonstrou acima, ao contrário do que menciona a defesa, a **contratação não se dá entre o condutor e o cliente final, mas entre este e a plataforma LOGGI**. No caso específico, o cliente quer o serviço independentemente de quem vá prestá-lo, se João ou José (...). O cliente pretende da própria LOGGI a prestação de serviços de entrega. E esta corresponde, na medida em que providencia tudo para o cliente (plataforma, preço, horário, motofrete, transparência de roteiro, feedback, cobrança, nota fiscal).

Nessa mesma decisão, a magistrada ainda afasta a noção de que os entregadores seriam verdadeiros empreendedores do negócio em que trabalham:

Como se vê da contestação a fl. 29 (fl. 549 dos autos), em caso de imprevisto, a defesa menciona que se o motofretista não conseguir contatar o cliente final ele aciona o "Deu Ruim", programa da plataforma, e qualquer coisa o "time" de atendimento da Loggi entra em ação, não a equipe do autônomo.

Abordando os aspectos da relação de emprego, habitualidade, personalidade, onerosidade, alteridade, a magistrada trata da questão da subordinação, concluindo que, no caso dos entregadores, é evidente a subordinação estrutural. Nota que os entregadores vinculam-se à operadora por um contrato de adesão, somente escolhendo realizar ou não uma entrega, mas não o serviço ou cliente, nem mesmo importando a possibilidade de o entregador recusar determinadas entregas, pois eventuais custos da recusa já estão calculados pelo sistema informatizado. Por fim, o preço do serviço, ou sua negociação, essencial em um trabalho autônomo, no caso dos entregadores é fixado unilateralmente pelo aplicativo.

40 Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008. Sentença sujeita a recurso.

Todavia, decisão diferente foi proferida na 37ª Vara do Trabalho de São Paulo⁴¹, o que nos mostra a complexidade da matéria. Neste processo, o Ministério Público do Trabalho demandou pela declaração da relação de emprego entre a Ifood.com Agência de Restaurantes On-line S.A. e os entregadores nela cadastrados ou intermediados por operadores logísticos.

Emblemático que, para iniciar a fundamentação da decisão que indeferiu a demanda, a magistrada recorra à célebre frase de Heráclito: “nada é permanente, exceto a mudança”. Em sua decisão, a magistrada aborda a organização do trabalho, discorrendo sobre o trabalhador empregado, regido pela CLT, e o trabalhador autônomo, majoritariamente regido pelas normas do direito civil, e pontua o modo de proteção previdenciária de cada trabalhador.

Após analisar o modelo de negócios do Ifood, contemplando a grande maioria de trabalhadores que são intermediados por operadores logísticos, bem como os trabalhadores do regime de “nuvem”, os quais usam o aplicativo sem a intermediação dos operadores logísticos, para a magistrada não se comprovou nos autos fraude às relações de emprego.

Em razão do exposto, reconheço que a atividade da requerida é na área de tecnologia, explorando um aplicativo de internet que possibilita ao restaurante receber pedidos e ao entregador/motofretista prestar serviços de entrega, ficando a requerida com um percentual do valor da operação paga integralmente pelo comprador da refeição, não sendo sua atividade primordial a oferta de transporte de mercadorias e, ainda, que a relação entre a requerida e o operador logístico é de terceirização da atividade de entregador, ou seja, a requerida, nessa forma de atuação, é tomadora do serviço de entregadores ofertado pelo operador logístico. Esse é o modelo de negócio e as exceções ou falta de cumprimento de obrigações legais não desnatura o modelo, devendo ser tutelada em sede própria individual naquilo que excedeu ou não se pautou de acordo com a legalidade, respondendo pelas obrigações tanto o empregador quanto o tomador dos serviços conforme estabelecido na lei.

Ainda, para a magistrada, é evidente a autonomia dos trabalhadores do regime de “nuvem”, que logam no aplicativo quando querem, escolhendo quando, quanto e se querem trabalhar, sendo a motivação ou limitação como a que se impõe para qualquer outro trabalhador, segundo as necessidades que cada um entende como suas. Destaca também os entregadores como proprietários dos meios de produção, a moto, *smartphone*, mochila. Assim, não haveria subordinação, clássica, objetiva ou estrutural entre Ifood e entregadores.

Relevante também são os termos de acórdão em Recurso Ordinário, da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região⁴², proferido em ação trabalhista individual. O Tribunal acolheu o recurso para reformar a sentença de primeira instância e declarar a relação de emprego entre o trabalhador recorrente e a operadora do aplicativo Rappi. Na decisão,

41 Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037. Sentença sujeita a recurso.

42 Recurso Ordinário nº 1000963-33.2019.5.02.0005. Acórdão sujeito a recurso.

analisando os elementos da relação de emprego, os desembargadores constaram também a existência de subordinação na relação entre o trabalhador e a operadora do aplicativo, estendendo essa interpretação para a generalidade do setor de trabalho mediado por aplicativos:

Na economia 4.0, a subordinação está na estruturação do algoritmo, meio telemático (art. 6º, CLT), que impõe ao trabalhador a forma de execução do serviço. Vale dizer, a ordem não advém de pessoa natural, tal qual no passado (gerente, supervisor, encarregado), mas da telemática, que por meio de seus complexos cálculos dirige como o serviço deve ser efetuado para o resultado mais eficiente, bem como precifica tal serviço.

O caso sob análise foge à tradicional correlação sócio-econômica empregador-empregado, de origem fabril, fonte sociológica da definição jurídica do vínculo empregatício, em especial, no que se refere à subordinação. Dadas às novas características de trabalho da era digital em que o empregado não está mais no estabelecimento do empregador, a clássica subordinação exercida pela direção direta do empregador, por intermédio de seus prepostos da cadeia hierárquica, é dissolvida.

De nossa pesquisa, podemos relatar que as três decisões acima são apenas parte de questões à espera de pacificação sobre a resposta possível do Direito para as implicações do aprofundamento das tecnologias digitais na organização do trabalho. Por fim, indicariamos ainda, autos que, em primeira instância, julgou-se improcedente pedido de enquadramento como empregado de um motorista vinculado ao Uber, tal decisão foi reformada em 2º instância, sendo novamente reformada em grau de recurso de revista⁴³.

4 CONCLUSÕES E REFLEXÕES FINAIS

Abordamos como o trabalho e sua organização se transformam historicamente, e como o trabalho se relaciona com a tecnologia digital, possibilitando que o acesso ao trabalho ocorra por meio de aplicativos. Detivemo-nos sobre os entregadores, e discutimos como as categorias jurídicas de autonomia e subordinação podem ser empregadas na relação entre entregadores e operadoras de aplicativos. Agora, expomos nossas conclusões.

As empresas operadoras dos aplicativos crescem, absorvem empresas menores, atraem vultosos investimentos, diversificam o rol de serviços ofertados e se tornam superaplicativos, como as operadoras dos 4 aplicativos elencados neste artigo. Ao mesmo tempo, ampliam o número de trabalhadores cadastrados em seus sistemas.

Os trabalhadores são o outro lado do funcionamento dos aplicativos de entrega, e o trabalho acessado por meio de aplicativos tem se alastrado por muitos setores, em razão, tanto

43 Agravo de Instrumento no Recurso de Revista, nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Há embargos de declaração.

da contínua crise econômica, como de estratégias agressivas para redução de custos, ainda mais incisivas com a aplicação de tecnologias digitais na organização do trabalho. Progressivamente, revela-se o contraste entre promessas de trabalho livre, dinâmico e proativo, e a realidade de trabalho competitivo, perigoso, mal-remunerado e desprotegido.

Do quadro 01, que formamos no item 3.2, concluímos que os termos de uso trazem muitas disposições que tomam os entregadores como verdadeiros empreendedores, autônomos e capazes de atuar com responsabilidade e estratégia empresarial, assim são as cláusulas referentes à assunção de custos, responsabilização por uso e devolução de bens, assunção de riscos pessoais, responsabilização por danos ocasionados em produtos transportados, responsabilização por multas e processos judiciais, bem como suposta livre escolha para se conectar ou desconectar e aceitar ou recusar determinados serviços.

Já no quadro 02, também do item 3.2, encontramos normas que nos levam a enxergar situações contraditórias com as normas acima, pois revelam a condição de dominância que os aplicativos assumem na relação, podendo então normatizar e fiscalizar o exercício das atividades dos entregadores, assim são as normas que permitem às operadoras fiscalizar a documentação dos entregadores, controlar a exclusividade de uso do perfil, receber e processar as avaliações que os consumidores finais fazem dos entregadores e dos serviços recebidos, orientar o comportamento que os entregadores devem ter em relação aos consumidores finais, bem como a exigência de cessão de direitos de imagem. Tais normas, indicadoras de subordinação, soam mais acentuadas ao se considerar os termos de uso como contratos de adesão, escritos segundo os interesses e estratégias exclusivas das operadoras.

Ao nos servirmos do Código de Conduta da Uber, não encontramos maiores diferenças, constatando disposições como “Sabemos que é importante poder decidir quando fazer entregas ou dirigir com a Uber”, bem como “não é permitido enviar mensagens, entrar em contato por redes sociais, ligar, visitar nem tentar visitar uma pessoa depois da conclusão de uma viagem ou entrega”. Novamente podemos interpretar um misto de disposições voltadas para a unilateralização das responsabilidades e uma externalização do controle.

Interpretando o problema por meio de nossa pesquisa bibliográfica, seguimos no sentido da abordagem de Scholz, quando referido autor viu nas plataformas digitais um sistema de espoliação da multidão e transferência de custos aos trabalhadores. Outra leitura que se confirma temos em Lima e Bridi ao esclarecer que trabalhadores por aplicativos são, em regra, proletários dos serviços digitais. O conceito de subordinação jurídica disruptiva de Gaia também nos parece ser uma lente importante para compreender a organização do

trabalho comandada pelos operadores das plataformas digitais. A compreensão de Gaspar sobre mecanismos de subordinação potencial, que não tornam menos subordinado o trabalhador apto a desempenhar o trabalho sem ordens diretas e constantes do empregador, bem como suas considerações sobre a importância do princípio da proteção e da necessária aplicação interpretativa para permitir o estabelecimento de um novo paradigma acerca da subordinação jurídica e relação de emprego, também guiam nossa compreensão da matéria.

Percorrida a trajetória de pesquisa e análise apresentamos 6 reflexões finais:

Primeiro, na confluência entre a acessibilidade, flexibilidade e precisão das tecnologias digitais, com a realidade de desemprego e baixa remuneração do trabalho tradicional, o acesso ao trabalho por meio de aplicativos deve continuar a crescer indefinidamente, até porque é eficaz em reduzir o custo com o trabalho nos mais diversos empreendimentos. Um processo inexorável, em que fenômenos sociais e possibilidades tecnológicas formam uma tendência ao mesmo tempo criticável e irresistível.

Segundo, a possibilidade de regulação estatal sobre o trabalho acessado por aplicativos parece reduzir-se na medida em que, quanto mais pessoas trabalham vinculadas a aplicativos, maior é a ameaça de que eventual regulação possa gerar desemprego, na mesma lógica de que (em pleno capitalismo) há empresas grandes demais para que o Estado as deixe quebrar.

Terceiro, nos documentos os entregadores são tomados como autônomos para atribuir-lhes os custos da atividade, porém, quando se passa para o desenvolvimento das atividades, há um conjunto de normas impostas em contrato de adesão que indicam relações de subordinação, dada a ingerência normativa.

Quarto, o conjunto de aplicativos é diversificado, havendo, aparentemente, operadoras que se destacam na ingerência sobre o trabalho dos entregadores, como poderíamos citar o caso da Rappi que determina que não se estacione por mais de 10 minutos no estacionamento de comércios e outras normas tão específicas quanto esta.

Quinto, é possível novas formas de participação de aplicativos na organização do trabalho. Por exemplo, em termos de trabalho autônomo, aplicativos que divulgassem *on-line* e conforme o critério de cada entregador, sua localização, preço, avaliação e outros dados, sendo remunerados de forma fixa pelo entregador, afastariam a discussão sobre subordinação.

Sexto, a tecnologia não é vilã e, qualquer que seja o arranjo para interação entre trabalho e tecnologia, não devemos abrir mão de um processo social, político e civilizatório que propiciou a emergência de direitos sociais nas relações de trabalho, como previdência, limitação de jornada, férias, minimização de riscos e promoção da saúde do trabalhador.

5 REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização Traz ao Debate a Relação entre Precarização do Trabalho e Tecnologia. **Revista do Instituto Humanitas-Unisinos (IHU On-line)**, São Leopoldo/RS, edição 503, 24/abril/2017, p. 20-27.

Disponível em <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acessado em 16/02/2021.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob Demanda: O Caso Uber. **Revista TST**, Brasília, vol. 83, nº 1, jan-març. 2017, p. 330-362.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2012.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho Autônomo Dependente: Experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira**. Dissertação de Mestrado. USP, 2011.

BERNARDI, Carolina. **3,8 milhões de brasileiros têm nos apps a sua principal fonte de renda**. Tecmundo, 2019. Disponível em <https://www.tecmundo.com.br/mercado/140858-3-8-milhoes-brasileiros-tem-apps-principal-fonte-renda.htm>. Acessado em 16/02/2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18/02/2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei 5.452/1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em 18/02/2021.

BRASIL. Código Civil. **Lei 10.406/2002** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acessado em: 18/02/2021.

BRASIL. Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. IPEA. **Carta de Conjuntura nº 46**, disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200312_cc_46_mercado_de_trabalho.pdf. Acessado em 16/02/2021.

COM PANDEMIA, ENTREGADORES DE APP TÊM MAIS TRABALHO, MENOS RENDA E MAIOR RISCO À SAÚDE. BBC, 2020. Disponível em <https://bbc.in/2YRO2NF>. Acessado em 16/02/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 8º Vara do Trabalho de São Paulo. **Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Loggi Tecnologia Ltda e L4B logística Ltda. Juíza Látia Lacerda Menendez Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10010588820185020008>. Acessado em 18/02/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 37º Vara do Trabalho de São Paulo. **Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Rappido Agência de Serviços de Entrega Rápida S.A. e Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Juíza Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001007820195020037>. Acessado em 18/02/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 14º Turma. **Recurso Ordinário nº 1000963-33.2019.5.02.0005**. Recorrente: Tercio Dercule Raposo. Recorrido: Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda. Relator: Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10009633320195020005>. Acessado em 18/02/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5º Turma. **Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Márcio Vieira Jacob. Relator: Ministro 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>. Acessado em 18/02/2021.

BRIGATTI, Fernanda; SOPRANA, Paula. **Entregadores defendem preço mínimo por corrida unificado a todos os apps**. Folha de São Paulo, 2020. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/entregadores-defendem-preco-minimo-por-corrída-unificado-a-todos-os-apps.shtml?origin=folha>. Acessado em 16/02/2021.

CARSON, Biz. **Uber Eats é a mina de ouro secreta da Uber**. Forbes, 2019. Disponível em <https://forbes.com.br/principal/2019/06/uber-eats-e-a-mina-de-ouro-secreta-do-uber/>. Acessado em 16/02/2021.

CASILLIS, Antonio. ¿Existe una cultura laboral digital global? Marginación del trabajo, desigualdades globales y colonialidad. In. **Trabajo, conocimiento y vigilancia: 5 ensayos sobre tecnología**. La Paz – Bolívia, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17º edição. p. 348-354. São Paulo: LTr, 2018.

DE STEFANO V, ALOISI A., European Legal framework for digital labour platforms. **European Commission**, Luxembourg, 2018.

EUFRÁSIO, Jéssica; GOULART, Guilherme. **Entregadores por app têm entre 19 e 40 anos e ganham, em média R\$ 2,1 mil**. Correio Brasiliense, 2020. Disponível em https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/07/20/interna_cidadesdf,873540/entregadores-por-app-tem-entre-19-e-40-anos-e-ganham-r-2-1-mil.shtml. Acessado em 16/02/2021.

FONSECA, Mariana. **Virar unicórnio foi só o começo. Agora, plano da Rappi é dominar o Brasil**. Exame, 2018. Disponível em <https://exame.com/pme/virar-unicornio-foi-so-o-comeco-agora-plano-da-rappi-e-dominar-o-brasil/>. Acessado em 16/02/2021

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho: Aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Belo Horizonte: Lumen Juris, 2020.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2016.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

IFOOD. **Termos e Condições de Uso para Entregadores**. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>. Versão 17/03/2020. Acessado em 05/02/2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: Crowdworck e Trabalho sob Demanda por Meio De Aplicativos**. USP, Tese de Doutorado, 2019.

LAVADO, Thiago. **Rumo ao super app? Rappi adiciona lives, streaming e venda de passagens**. Exame, 2020. Disponível <https://exame.com/tecnologia/rumo-ao-super-app-rappi-adiciona-lives-streaming-e-venda-de-passagens/>. Acessado em 16/02/2021.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho Digital e Emprego: A Reforma Trabalhista e o Aprofundamento da Precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio-ago. 2019.

LOGGI. **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo**. Disponível em: <https://www.loggi.com/termos-condutor-autonomo/>. Atualizado até 10/11/2020. Acessado em 05/02/2021.

MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. **The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration**. Los Angeles: Los Angeles Review of Books, 2017

LOUREIRO, Rodrigo. **Rappi capta mais de US\$ 300 milhões em nova rodada de investimentos**. Exame, 2020. Disponível em <https://exame.com/tecnologia/rappi-capta-mais-de-us-300-milhoes-em-nova-rodada-de-investimentos/>. Acessado em 16/02/2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tácio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos Rocha. Os Entregadores das Plataformas Digitais: Controvérsias Judiciais, Autonomia, Dependência e Controle. **Revista Direito UnB** | Maio – Agosto, 2020, V. 04, N. 02.

RAPPI. **Termos e Condições de Uso de Plataforma Virtual “Sou Rappi”**. Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>. Acessado em 05/02/2021.

RODRIGUES, Maurício Pallotta. **Contratação na Multidão e a Subordinação Algorítmica**. Edição do Kindle. 2020.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma: Contestando a economia de compartilhamento corporativa**. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SIQUEIRA, André; BERGAMASCO, Daniel. **Por dentro da Loggi, o mais novo unicórnio brasileiro**. Veja, 2019. Disponível em <https://veja.abril.com.br/tecnologia/loggi-startup-unicornio-ceo-fabien/>. Acessado em 16/02/2021.

SOBRE IFOOD. Disponível em <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acessado em 16/02/2021.

SOPRANA, Paula. **Entregadores ameaçam entrar na justiça contra Loggi por bloqueio em app após manifestação**. Folha de São Paulo, 2020. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/entregadores-ameacam-entrar-na-justica-contra-loggi-por-bloqueio-em-app-apos-passeata.shtml>. Acessado em 16/02/2021.

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

UBER: **Conheça a história e polêmicas da empresa de transporte**. Auto Esporte, 2017. Disponível em <https://autoesporte.globo.com/carros/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.ghtml>. Acessado em 16/02/2021.

UBER. **Código de Conduta da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Atualizado até 17/04/2020. Acessado em 05/02/2021.