



**Universidade do Estado do Rio de Janeiro**

Centro de Educação e Humanidades

Vinicius Lisboa da Costa

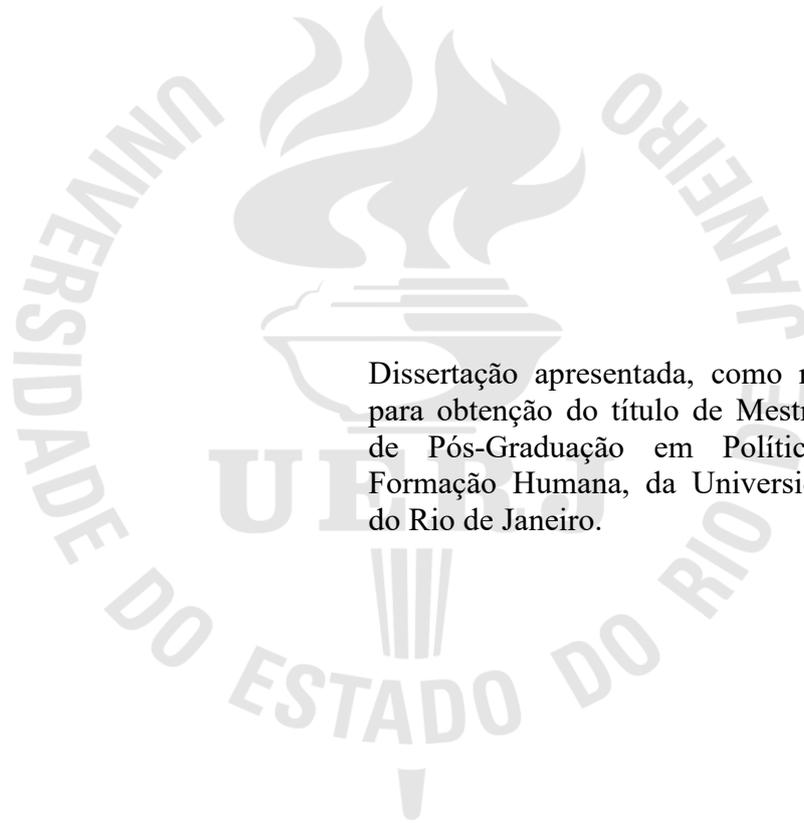
**Aparência e essência nas relações de trabalho entre entregadores, a  
plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos na Justiça do Trabalho do  
Rio de Janeiro**

Rio de Janeiro

2024

Vinícius Lisboa da Costa

**Aparência e essência nas relações de trabalho entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro**



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Soares Barbosa

Rio de Janeiro

2024

CATALOGAÇÃO NA FONTE  
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

C838 Costa, Vinícius Lisboa da  
Aparência e essência nas relações de trabalho entre entregadores, a plataforma Ifood e seus Operadores Logísticos na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro/  
Vinícius Lisboa da Costa. – 2024.  
194 f.

Orientador: Carlos Soares Barbosa.  
Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro.  
Centro de Educação e Humanidades.

1. Justiça do trabalho – Rio de Janeiro – Teses. 2. Relações trabalhistas – Teses. 3. Empresas – Teses. I. Barbosa, Carlos Soares. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Centro de Educação e Humanidades. III. Título.

br CDU 331.1

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

---

Assinatura

---

Data

Vinícius Lisboa da Costa

**Aparência e essência nas relações de trabalho entre entregadores, a plataforma Ifood e seus Operadores Logísticos na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 12 de dezembro de 2024.

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Carlos Soares Barbosa (Orientador)

Centro de Educação e Humanidades – UERJ

---

Prof. Dr. Ney Luiz Teixeira de Almeida

Centro de Educação e Humanidades – UERJ

---

Prof. Dr. Ricardo Colturato Festi

Universidade de Brasília

Rio de Janeiro

2024

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho é, antes de mais nada, fruto de uma educação pública, gratuita e de qualidade.

Por isso, agradeço ao Professor Doutor Carlos Soares Barbosa, meu orientador, pela oportunidade, paciência, dedicação e cuidado que possibilitaram a sua existência. Agradeço também aos professores membros da banca de qualificação e de defesa, Prof. Dr. Luiz Teixeira de Almeida e Prof. Dr. Ricardo Colturato Festi, pelo tempo, esforço pedagógico e cuidadosa revisão, que contribuíram para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho. Agradeço ainda aos professores e professoras do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana (PPFH/UERJ) por sua dedicação e serviços à ciência e à educação pública, gratuita e de qualidade.

Agradeço também aos meus inúmeros colegas discentes do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana (PPFH/UERJ) e integrantes do Grupo de Estudos e Pesquisa Juventudes, Trabalho, Educação e Políticas Públicas (JUVENTE), pelos diálogos e debates fundamentais para a conclusão deste trabalho.

Mas este trabalho também é, fundamentalmente, resultado de esforços do passado e do presente, de inúmeras pessoas, que, cada uma a sua maneira, tornaram este momento possível.

Agradeço minha esposa Ana Paula, que me inspira, me acolhe e me fortalece há mais de 22 anos e sem quem este trabalho e tantas outras conquistas da minha vida não teriam sido possíveis nem fariam sentido. Ela é o amor da minha vida, ela é minha querida.

Agradeço aos meus afilhados Adriano e Priscilla por todo o amor e momentos de alegria que sempre me proporcionaram, à minha sogra Alzira, por me receber como um filho e à minha cunhada Renata por me confiar os seus filhos como padrinho e me receber com alegria.

Agradeço à minha mãe Ana Cristina por toda a sua dedicação e por me fazer quem sou e estar onde estou, ao meu irmão Felipe pela amizade, confiança, carinho e por ser quem é e estar onde está, ao meu amigo Mauro, por toda a companhia, conversas e orientação e à minha família, Lucia, Adilson, Ricardo, Cristiane, Rafaela, Rafael por tudo que fizeram por mim.

Agradeço ainda a todos os meus camaradas.

## RESUMO

COSTA, Vinícius Lisboa da. Aparência e essência nas relações de trabalho entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro. 2024. 193 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Centro de Educação e Humanidades, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

A plataforma IFOOD tem mais de 200 mil entregadores cadastrados e atua em dois modelos de negócios. No modelo *marketplace*, a plataforma realiza uma intermediação entre consumidores e estabelecimentos, cabendo aos últimos contratar seus entregadores. No modelo *full service*, a IFOOD fica responsável por toda logística da entrega. Nesta modalidade, a plataforma se vale dos entregadores “nuvem”, que se cadastram diretamente no aplicativo e dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, empresas especializadas em entregas que possuem contrato com a plataforma. Estas relações são informais pois nem a plataforma nem seus intermediários reconhecem os trabalhadores como empregados, defendendo a natureza autônoma destas atividades. A controvérsia sobre esta natureza é objeto de ações judiciais. Esta dissertação, orientada a partir do materialismo histórico-dialético, tem como objetivo geral compreender a essência destas relações de trabalho a partir da análise dos elementos obtidos nos processos judiciais trabalhistas em trâmite na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro. Seus objetivos específicos são verificar como esta Justiça vem decidindo sobre a natureza destas relações e respectivas responsabilidades da plataforma e seus intermediários, identificar as condições de trabalho e dinâmicas de gestão dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos e analisar como os mecanismos do autogerenciamento e o discurso da autonomia empresarial promovem a ocultação da subordinação nas relações com a plataforma digital IFOOD nesta mesma Justiça. Para isso, a pesquisa baseou-se em revisão bibliográfica e utilizou-se de bases de dados não sigilosas disponíveis online, tais como o Sistema de Consulta Processual do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1) e o Sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe) do TRT-1. Após a seleção e análise dos processos identificamos que a expansão da judicialização destas relações decorre do aumento do número de entregadores e da pobreza a partir da crise de 2015 e da pandemia de covid19, da elevação da informalidade desta categoria e da terceirização aos Operadores Logísticos. Verificamos que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro tende a reconhecer a natureza subordinada dos vínculos entre os entregadores e os Operadores Logísticos e a responsabilidade subsidiária da plataforma, mas, inversamente, tende a não reconhecer esta natureza nas relações diretas com a IFOOD. Analisando as condições de trabalho e dinâmicas de gestão dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, identificamos estes trabalhadores como superexplorados a partir dos mecanismos da intensificação do trabalho, do prolongamento das jornadas e do rebaixamento do valor da força de trabalho aquém do mínimo necessário para uma subsistência digna de acordo com o padrão histórico-moral vigente no Brasil. Após a seleção e análise das sentenças, concluímos que os elementos das dimensões clássica, objetiva e estrutural da subordinação aparecem na superfície das relações entre os entregadores e os Operadores Logísticos, sendo facilmente visualizados pelos julgadores. Já nas relações diretas entre entregadores e a plataforma IFOOD, a subordinação é ocultada pelo autogerenciamento e pelo discurso da autonomia, a partir da identificação de aspectos da informalidade, da intermitência e da remuneração por tarefa com uma inexistente autonomia.

Palavras-chave: plataformização; entregadores da plataforma ifood; operadores logísticos; superexploração; subordinação; justiça do trabalho.

## ABSTRACT

COSTA, Vinícius Lisboa da. Appearance and Essence in Labor Relations between Delivery Personnel, the IFOOD Platform, and its Logistics Operators in the Labor Court of Rio de Janeiro. 2024. 193 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Centro de Educação e Humanidades, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

The IFOOD platform has over 200,000 registered delivery personnel and operates in two business models. In the marketplace model, the platform intermediates transactions between consumers and establishments, with the latter responsible for hiring their own delivery personnel. In the full-service model, IFOOD is responsible for the entire delivery logistics. In this modality, the platform relies on “cloud” delivery personnel, who register directly on the app, and on delivery personnel associated with Logistics Operators—companies specializing in deliveries that hold contracts with the platform. These relationships are informal, as neither the platform nor its intermediaries recognize the workers as employees, instead asserting the autonomous nature of these activities. The controversy over this characterization is the subject of judicial proceedings. This dissertation, guided by historical and dialectical materialism, aims to understand the essence of these labor relations through an analysis of elements obtained from ongoing labor lawsuits in the Labor Court of Rio de Janeiro. Its specific objectives are to assess how this Court is ruling on the nature of these relationships and the respective responsibilities of the platform and its intermediaries, identify the working conditions and management dynamics of delivery personnel linked to the Logistics Operators, and analyze how mechanisms of self-management and the rhetoric of business autonomy promote the concealment of subordination in the relationships with the IFOOD digital platform in this same Court. To this end, the research was based on a literature review and utilized publicly available non-confidential databases online, such as the Case Consultation System of the Regional Labor Court of the 1st Region (TRT-1) and the Electronic Judicial Process System (PJe) of TRT-1. After selecting and analyzing the cases, we identified that the rise in judicialization of these relationships is due to the increase in the number of delivery personnel and poverty following the 2015 economic crisis and the COVID-19 pandemic, the growth of informality within this category, and the outsourcing to Logistics Operators. We observed that the Labor Court of Rio de Janeiro tends to recognize the subordinate nature of the relationships between the delivery personnel and the Logistics Operators, along with the platform’s subsidiary liability, but conversely, it tends not to recognize such nature in direct relationships with IFOOD. Analyzing the working conditions and management dynamics of delivery personnel associated with the Logistics Operators, we identified these workers as subject to super-exploitation through mechanisms of intensified labor, prolonged working hours, and reduction of labor value below the minimum necessary for a dignified subsistence according to the prevailing historical-moral standards in Brazil. After the selection and analysis of judgments, we concluded that elements of the classic, objective, and structural dimensions of subordination appear on the surface of the relationships between the delivery personnel and the Logistics Operators, making them readily visible to judges. In the direct relationships between delivery personnel and the IFOOD platform, however, subordination is obscured by self-management and the rhetoric of autonomy, associating aspects of informality, intermittency, and task-based remuneration with a non-existent autonomy.

Keywords: platformization; ifood platform delivery personnel; logistics operators; super-exploitation; subordination; labor court.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Levantamento de teses e dissertações produzidas no período de 2019 a 2023 .....	20
Quadro 2 - Levantamento de artigos produzidos no período de 2019 a 2023.....	23
Quadro 3 – Processos distribuídos para as Varas do Trabalho do Rio de Janeiro por ano e conforme a composição do polo passivo:.....	70
Quadro 4 – Processos Ajuizados x Solucionados x Não Solucionados (por ano).....	74
Quadro 5 – Processos Solucionados por tipo de resultado – Pedido de vínculo em face da IFOOD:.....	75
Quadro 6 – Recursos Ordinários julgados, por tipo de resultado – Pedido de vínculo em face da IFOOD .....	76
Quadro 7 – Processos Solucionados por tipo de resultado – Pedido de vínculo em face do Operador Logístico e de responsabilidade subsidiária em face da IFOOD.....	76
Quadro 8 – Recursos Ordinários julgados, por tipo de resultado – Pedido de vínculo em face do Operador Logístico .....	77
Quadro 9 – Recursos Ordinários julgados, por tipo de resultado – Pedido de responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD .....	78
Quadro 10 – Formas de comunicação, controle e vigilância.....	98
Quadro 11 – Áreas de atuação .....	100
Quadro 12 – Duração da relação de emprego.....	106
Quadro 13 – Quantidade de dias trabalhados por semana (motociclistas e ciclistas) .....	108
Quadro 14 – Dias de labor .....	109
Quadro 15 – Trabalho Noturno.....	110
Quadro 16 – Horários de início e fim das jornadas .....	110
Quadro 17 – Jornada diária de trabalho sem dedução dos intervalos intrajornada .....	111
Quadro 18 – Intervalo intrajornada efetivamente usufruído .....	112
Quadro 19 – Jornada semanal (deduzidos os intervalos intrajornada reconhecidos) e horas extras (acima da 44ª hora semanal) .....	114
Quadro 20 – Remuneração bruta .....	120
Quadro 21 – Dinâmicas de pagamento (periodicidade, meio e responsabilidade).....	122
Quadro 22 – Enquadramento dos entregadores como motociclistas ou ciclistas e ônus de disponibilização da ferramenta de trabalho utilizada .....	124
Quadro 23 – Pedidos de Enquadramento Sindical por tipo de resultado .....	125

Quadro 24 – Pedidos de Adicional de Periculosidade por tipo de resultado.....	127
Quadro 25 — Tipos de subordinação na relação entre entregadores e os Operadores Logísticos e Fundamentos da Responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD .....	140
Quadro 26 — Fundamentos das improcedências dos pedidos de vínculo em face da plataforma IFOOD.....	156
Quadro 27 — Fundamentos do não reconhecimento da natureza subordinada das relações entre entregadores e plataforma IFOOD .....	1573

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Processos Distribuídos em andamento na data do levantamento (por ano de ajuizamento): .....	64
Figura 1 – Judicialização entre Entregadores Nuvem e IFOOD .....	67
Figura 2 – Judicialização entre Entregadores, IFOOD e Operadores Logísticos.....	69
Figura 3 – Modelo de Franquia - EntreGÔ .....	177

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1 FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA</b> .....	19
1.1 Estado da arte .....	19
1.2 Materialismo histórico-dialético.....	27
1.3 Procedimentos metodológicos.....	29
<b>2 NEOLIBERALISMO, CAPITALISMO DEPENDENTE E PLATAFORMIZAÇÃO</b> ..	33
2.1 Racionalidade neoliberal e precarização .....	34
2.2 O capitalismo dependente brasileiro.....	41
2.3 Plataformas digitais e plataformização do trabalho: conceitos e elementos.....	46
2.4 A plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos .....	59
<b>3 A JUDICIALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE ENTREGADORES, A PLATAFORMA IFOOD E SEUS OPERADORES LOGÍSTICOS</b> .....	64
3.1 A expansão da judicialização em face da plataforma IFOOD e dos Operadores Logísticos e seus possíveis fatores.....	64
3.2 Como a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro vem decidindo sobre a natureza das relações entre entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos e as suas respectivas responsabilidades trabalhistas .....	73
3.3 O contexto institucional em que as decisões são proferidas.....	79
<b>4 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DINÂMICAS DE GESTÃO DOS ENTREGADORES DA PLATAFORMA IFOOD VINCULADOS AOS SEUS OPERADORES LOGÍSTICOS</b> .....	88
4.1 O critério de seleção dos processos dos quais foram extraídos os dados analisados ..	89
4.2 A extração de mais-valor no trabalho plataformizado de entrega de mercadorias...	90
4.3 Os mecanismos de superexploração dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos .....	94
4.4 A intensificação do trabalho e a dinâmica de gestão da força de trabalho .....	96
4.5 O excessivo prolongamento das jornadas de trabalho .....	105
4.6 A remuneração aquém do necessário para uma subsistência digna, a remuneração por tarefa (modalidade de salário por peça) e a informalidade .....	115

<b>5 A SUBORDINAÇÃO E SUA OCULTAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE ENTREGADORES, A PLATAFORMA IFOOD E SEUS OPERADORES LOGÍSTICOS</b> .....	129
<b>5.1 A essência subordinada das relações entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos</b> .....	130
<b>5.2 Os elementos visíveis na superfície das relações entre os entregadores da plataforma IFOOD e os seus Operadores Logísticos</b> .....	140
5.2.1 <u>Subordinação clássica: controle pessoal e poder disciplinar</u> .....	141
5.2.2 <u>Subordinação objetiva-estrutural: essencialidade dos entregadores, inserção na atividade-fim da plataforma e terceirização</u> .....	144
5.2.3 <u>Responsabilidade subsidiária: a plataforma IFOOD como real tomadora dos serviços e a culpa <i>in eligendo</i> e <i>in vigilando</i></u> .....	149
<b>5.3 A ocultação direta da subordinação nas relações entre entregadores e a plataforma IFOOD</b> .....	155
<b>5.4 A desresponsabilização indireta da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos: a ocultação da subordinação através de estratégias processuais</b> .....	169
5.4.1 <u>Acordos sem reconhecimento de vínculo</u> .....	169
5.4.2 <u>As declarações de incompetência da Justiça do Trabalho e os riscos da standardização</u> .....	172
<b>5.5 EntreGÔ: o modelo de franquia como a nova estratégia de desresponsabilização da plataforma IFOOD</b> .....	175
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	181
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	187

## INTRODUÇÃO

A plataformização do trabalho vem sendo objeto de inúmeras pesquisas, levando a uma produção acadêmica relevante em torno de aspectos conceituais e factuais sobre as condições de trabalho, a natureza das relações, as dinâmicas específicas da gestão da força de trabalho, o modo particular de organização do trabalho, as estratégias de obtenção de subordinação e a difusão de discursos ideológicos em cada espécie de plataforma. Sobre tais questões, vêm sendo publicados artigos valiosos, que perpassam as formas de controle, vigilância, remuneração, bonificação, punição, extração de maisvalor absoluto e relativo, dentre outros diversos pontos obscuros ou controvertidos desta forma de organização do trabalho.

No que tange ao trabalho sob demanda por meio de aplicativos de entrega, a maioria das pesquisas se baseia em depoimentos de entregadores, pois as plataformas não dão acesso completo às suas bases de dados aos pesquisadores. Além disso, como essas relações de trabalho são mantidas na informalidade, há uma relativa escassez de dados governamentais disponíveis. Neste segmento, a plataforma IFOOD, por exemplo, vale-se do emprego de entregadores (nuvem) que se cadastram diretamente no aplicativo e dos vinculados aos Operadores Logísticos (OLs), empresas especializadas na realização de entregas e que cadastram seus entregadores na plataforma. Em ambos os casos, os entregadores não são admitidos como empregados, sendo considerado autônomos por estas empresas.

A introdução da utilização destes Operadores Logísticos pela IFOOD representa uma complexificação da forma de organização do trabalho por esta plataforma. A necessidade de manter trabalhadores disponíveis em quantidade suficiente em certos lugares, dias e horários de pico, para possibilitar a expansão do seu modelo de negócios, conduziu a plataforma a esta solução (Festi, 2023). Essa combinação de gerenciamento algorítmico via plataforma com o gerenciamento realizado pelos Operadores Logísticos produz efeitos e dinâmicas particulares que também vem sendo pesquisados.

A fim de contribuir com o conhecimento já produzido sobre o trabalho plataformizado, e levando em conta o fenômeno da expansão da judicialização destas relações de trabalho, a presente pesquisa consiste em analisar dados coletados em processos judiciais trabalhistas movidos por entregadores em face da plataforma IFOOD e de seus Operadores Logísticos (OLs) na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro.

Nestes processos são encontrados diversos elementos que possibilitam o exame da essência<sup>1</sup> destas relações, das condições de trabalho, da dinâmica da gestão e do grau de exploração desta força de trabalho. Os processos judiciais trabalhistas também podem ser fontes para análise crítica de discursos ideológicos que visam a legitimação de estratégias de empresariais de expansão da precarização do trabalho e para coletar informações sobre a percepção da Justiça do Trabalho acerca do fenômeno da plataformização.

### **Objeto, problema e objetivos da pesquisa**

O avanço das plataformas digitais no Brasil veio acompanhado de um debate acerca das condições precárias de trabalho e da natureza da relação que os trabalhadores mantêm com estes grandes grupos empresariais, isto é, se deveriam ou não ter direitos trabalhistas e quais proteções sociais deveriam ter frente às vulnerabilidades e riscos a que estão expostos no exercício do seu labor.

A grande vulnerabilidade dos plataformizados, em geral, e dos entregadores em especial, revela uma de suas faces mais cruéis quando estes trabalhadores, dependentes exclusivamente ou majoritariamente da renda obtida neste meio de trabalho precário, se veem banidos das plataformas, sem aviso prévio ou oportunidade de defesa, o que equivale a uma dispensa imotivada sem direito a qualquer indenização.

Nestas circunstâncias, ou quando não podem mais prestar serviços em função de acidentes de trabalho ou por terem sido acometidos por doenças, os plataformizados se veem sem recursos suficientes para o sustento próprio ou de sua família, carregando ainda o peso do endividamento na aquisição de ferramentas de trabalho como celulares, carros, motos ou bicicletas.

Para muitos deles, nestes casos, a busca do caminho judicial se mostra uma alternativa para obter alguma reparação econômica pelos direitos não assegurados pelas plataformas ou mesmo um acordo para reativação de seus cadastros nos aplicativos, de modo a retomarem a relação de trabalho e a obtenção de renda.

Em meio ao aumento da pobreza e da extrema pobreza no cenário pandêmico, surgiram as primeiras notícias sobre uma elevação considerável das demandas trabalhistas das relações plataformizadas. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho

---

<sup>1</sup> A ideia de essência nesta dissertação parte do entendimento de Karl Marx (2000), em sua sexta tese sobre Feuerbach: a essência de um fenômeno é obtida a partir da análise do conjunto das relações sociais.

(TST), por exemplo, a quantidade de recursos em face de plataformas digitais cresceu mais de 400% no ano de 2021 (EBC, 2021).

A partir da minha atuação profissional na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, também percebi que estava ocorrendo uma expansão da judicialização destas relações de trabalho. Em levantamento por mim realizado junto à Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro em 15/12/2022, apurei que estavam em andamento, em primeira instância, 310 processos em face da plataforma IFOOD.

Três meses depois, em novo levantamento realizado em 25/03/2023, que servirá de referência para esta dissertação, verifiquei um aumento considerável das ações em primeira instância em andamento em face da referida plataforma, que já chegavam a 393 processos, sendo 329 na Capital do Estado.

A partir destas considerações e levando em conta a expansão da judicialização em torno das relações de trabalho entre os entregadores e a plataforma digital IFOOD e seus intermediários (Operadores Logísticos), as questões gerais que norteiam esta pesquisa são:

1. Como a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro vem decidindo quanto à natureza destas relações e respectivas responsabilidades trabalhistas da plataforma IFOOD e de seus intermediários (Operadores Logísticos)?
2. Quais as condições de trabalho e dinâmicas particulares de gestão dos entregadores da plataforma digital IFOOD vinculados aos seus intermediários (Operadores Logísticos) reconhecidas pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro nos processos judiciais trabalhistas?
3. Como os mecanismos do autogerenciamento e o discurso da autonomia empresarial promovem a ocultação da subordinação nas relações entre os entregadores e a plataforma digital IFOOD na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro?

Diante destes questionamentos, o objetivo geral desta pesquisa é compreender a essência das relações de trabalho entre os entregadores, a plataforma IFOOD e os Operadores Logísticos, a partir da análise dos elementos obtidos nos processos judiciais trabalhistas em trâmite na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro.

Já os seus objetivos específicos são os seguintes:

- 1 – Verificar como a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro vem decidindo sobre a natureza das relações entre entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos e as suas respectivas responsabilidades trabalhistas.

2 - Identificar as condições de trabalho e dinâmicas particulares de gestão da força de trabalho dos entregadores da plataforma digital IFOOD vinculados aos seus intermediários (Operadores Logísticos) reconhecidas pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro nos processos judiciais trabalhistas analisados.

3 - Analisar como os mecanismos do autogerenciamento e o discurso da autonomia empresarial promovem a ocultação da subordinação nas relações entre os entregadores e a plataforma digital IFOOD na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro.

Cabe ressaltar que a pesquisa proposta visa contribuir com a construção do conhecimento quanto ao tema da precarização e desproteção social a qual estão submetidos os trabalhadores de plataformas digitais, mais especificamente dos entregadores da plataforma IFOOD e de seus Operadores Logísticos. Assim, para alcançar os objetivos traçados esta dissertação foi organizada em cinco capítulos.

No primeiro capítulo, são apresentados os fundamentos metodológicos da pesquisa. Em um primeiro momento, identificamos a produção acadêmica já elaborada em torno de questões relevantes ao objeto da pesquisa e como ela pôde auxiliar a elaboração deste trabalho. Em seguida, são expostos os aspectos do materialismo histórico-dialético que fundamentam as análises elaboradas. Na sequência, descrevemos os procedimentos metodológicos utilizados no levantamento realizado junto aos processos trabalhistas.

No segundo capítulo, é analisado o contexto neoliberal de avanço do trabalho precário em plataformas no capitalismo dependente brasileiro. Também são expostos alguns dos principais conceitos mobilizados nesta dissertação.

No terceiro capítulo são apresentados e analisados os dados coletados na pesquisa relativos à expansão da judicialização e à percepção da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro quanto à natureza dos vínculos entre os entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos e respectivas responsabilidades, a fim de verificar as tendências observadas. Primeiro, analisamos os possíveis fatores de expansão da judicialização para em seguida apurar estas tendências. Realizamos ainda, neste capítulo, uma breve análise do contexto institucional em que as decisões são proferidas.

No quarto capítulo, são apresentados os dados das condições de trabalho e dinâmicas de gestão dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos, os quais são analisados à luz da categoria superexploração. Após explicarmos o critério da seleção dos processos analisados neste capítulo, analisamos a possibilidade de extração de mais-valor no trabalho de entregas de alimentos e

mercadorias.

Na sequência, examinamos os dados das condições de trabalho e dinâmicas de gestão coletados na pesquisa, correlacionando-os com as características do trabalho plataformizado, as peculiaridades da combinação do gerenciamento realizado pela plataforma IFOOD com o dos Operadores Logísticos e os mecanismos de superexploração, a intensificação do ritmo de trabalho, o excessivo prolongamento das jornadas e a remuneração aquém do mínimo necessário para a subsistência de acordo com o padrão histórico-moral vigente no Brasil.

No quinto e último capítulo, são analisadas algumas sentenças selecionadas a fim de verificar quais os elementos da subordinação aparecem visíveis aos julgadores na superfície das relações de trabalho entre os entregadores e os Operadores Logísticos e quais elementos e discursos promovem a sua ocultação na relação entre os entregadores e a plataforma IFOOD. Também são examinadas algumas estratégias indiretas de ocultação da subordinação por meios processuais e a última tentativa da plataforma de promover a sua desresponsabilização pela criação de uma rede de franquias para absorver os Operadores Logísticos.

### **Relevância social e acadêmica e interesse pessoal no objeto da pesquisa**

Meu interesse pelo objeto desta pesquisa surgiu a partir minha atuação profissional, mas reflete também a minha experiência familiar, formação política marxista e acadêmica em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.

O somatório destas experiências sempre me levou a refletir sobre a precarização do trabalho no Brasil e, mais adiante, sobre o papel do direito e das instituições destinadas à conciliação de classes na contenção ou na legitimação deste processo. Em um país que se desindustrializa rapidamente e onde cresce a dependência do setor primário extrativista e exportador, nunca foram eliminadas mazelas como o trabalho infantil e o análogo ao de escravo e toda sorte de discriminações no mercado de trabalho. Este mercado tem como características específicas taxas normalmente elevadas de desemprego, subocupação e informalidade, baixos salários, produtividade em declínio, pouca qualificação e alta rotatividade (Abílio, 2022).

Assim, a insegurança e as péssimas condições de trabalho sempre foram a tônica para uma enorme massa de trabalhadores brasileiros. A precarização não é uma novidade e sim a regra nos países periféricos (Braga, 2012) e o avanço do trabalho

plataformizado sintetiza múltiplas formas de precarização e organização do trabalho a partir de uma intercambialidade entre mecanismos tradicionais e tecnológicos de controle e vigilância, que, na aparência, são mais sutis, mas na essência, são mais profundos.

A expansão da plataformização se combina com a do setor de serviços e passa a ser fonte de extração de mais-valor aos capitalistas, diante da expansão da informalidade, da terceirização, da remuneração por tarefa e da intermitência promovidos pelas plataformas digitais. Estes elementos, por sua vez, acionam os mecanismos de superexploração dos trabalhadores em nossa economia capitalista dependente através da intensificação do trabalho, do prolongamento das jornadas e do rebaixamento do valor da força de trabalho aquém do mínimo necessário para uma subsistência digna.

Neste contexto, a relevância social de uma pesquisa em torno da essência das relações de trabalho plataformizadas pode ser evidenciada, quando se constata a rápida expansão deste tipo de atividade no país, a dimensão já alcançada e a vulnerabilidade dos sujeitos submetidos ao trabalho plataformizado.

A expansão do trabalho dos entregadores plataformizados no Brasil é um fenômeno que vem sendo bem documentado por diversas pesquisas. Segundo o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), por exemplo, o número de entregadores por aplicativos passou de “30 mil trabalhadores em 2016 para 278 mil no segundo trimestre de 2021, uma expansão de 979,8% no período” (IPEA, 2021).

A expansão desta modalidade de trabalho, no entanto, pode ter sido ainda maior. Segundo pesquisa realizada pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), por encomenda da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), entidade que reúne plataformas como iFood, 99, Uber e Zé Delivery, o número de entregadores por aplicativos chegou a 385,7 mil em novembro de 2021 (IFOOD, 2023a). O mesmo Cebrap, em nova pesquisa realizada em 2024, identificou novo crescimento do contingente de entregadores, que teriam passado de 385 para 455 mil (Rádio e TV justiça, 2024).

Quanto ao perfil específico dos entregadores, a já mencionada pesquisa realizada pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) em 2024 apontou que 98% dos entregadores plataformizados são homens, com média de idade de 34 anos, sendo 66% negros ou pardos. A pesquisa também indicou que 63% deles possuem nível médio completo. Quanto à renda, a referida pesquisa apontou que 48% deles integram

famílias com renda de até 3 salários mínimos e apenas 19% são de famílias com renda acima de 5 salários mínimos. Desta forma, a pesquisa concluiu que 63% dos entregadores plataformizados integram a faixa de renda C. A pesquisa revelou também que 67% dos entregadores não estão buscando outras ocupações e que 54% trabalham exclusivamente através dos aplicativos de entrega. Dentre estes entregadores que trabalham exclusivamente através dos aplicativos, apenas 34% contribuem para a previdência social, sendo 31% como microempresário individual (MEI) e 3% como autônomo (Rádio e TV justiça, 2024).

Já o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) noticiou que o universo de trabalhadores de aplicativos de entrega alcançou 589 mil pessoas em 2022 (IBGE, 2023). Nesta mesma pesquisa, o IBGE apontou que 81,3% dos trabalhadores plataformizados são homens, 70,1% não contribuía para a previdência social e 61,3% possuíam nível médio ou superior incompleto. Entre os entregadores a vulnerabilidade é ainda maior pois apenas 22,3% contribuía para a previdência social. Além disso, os entregadores plataformizados recebem remunerações menores e trabalham mais horas que os entregadores não plataformizados (IBGE, 2023).

Em um quadro geral, portanto, a plataformização alcança mais homens, jovens, integrantes de famílias inseridas na faixa de renda C ou inferior, com baixa ou média escolaridade, negros e pardos, ou seja, parcela relevante de uma das camadas mais exploradas e oprimidas da população.

A relevância social em torno do tema da pesquisa também pode ser percebida pela proliferação no Congresso Nacional de projetos de lei visando uma maior regulamentação deste tipo de trabalho.<sup>2</sup>

Sem embargo, o atual Ministro do Trabalho Luiz Marinho, ao tomar posse no seu cargo em janeiro de 2023, proferiu um discurso reforçando o programa de campanha do Presidente Luiz Inacio Lula da Silva no sentido de que o trabalho em plataformas deveria ser regulamentado. Conforme o Ministro, a proposta de

---

<sup>2</sup> Em levantamento realizado em 30/04/2023 junto ao site da Câmara dos Deputados foi possível identificar ao menos 21 projetos de lei protocolados entre 2019 e 2022, que variam quanto ao grau de proteção social que conferem. Foram identificados os seguintes projetos de lei (PL) que tratam sobre o trabalho em plataformas digitais apensados ao PL 6015-2019, Autor: Deputado Mário Heringer (PDT): PL 3515/2020 , PL 3538/2020 , PL 3554/2020 , PL 3089/2022 , PL 3572/2020 , PL 3577/2020 , PL 3797/2020 , PL 4172/2020 , PL 1301/2022 , PL 2061/2021 , PL 1976/2021 , PL 773/2023 , PL 3748/2020 , PL 2355/2021, PL 3185/2021 , PL 3954/2020 , PL 3233/2021 , PL 4246/2021 , PL 4111/2020 e PL 805/2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229723> . Acesso em 30 de abr. de 2023.

regulamentação serviria “para assegurar padrões civilizados de utilização dessas novas ferramentas”, considerando especialmente “questões relativas à saúde, segurança e proteção social.” (Governo, 2023). Foi criado um grupo de trabalho, constituído por representantes do governo, das plataformas e dos trabalhadores, para debater essa regulamentação, mas este grupo ainda não apresentou seus resultados no que tange ao trabalho dos entregadores.

A percepção acerca da necessidade de regulamentação legislativa da matéria indica que existe um fenômeno social em curso que promove alterações no modo de organização do trabalho, com grandes repercussões políticas, econômicas e jurídicas.

Academicamente, o exame da dinâmica das relações de trabalho dos entregadores da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos, a partir da análise documental dos processos trabalhistas, pode colaborar para identificação das condições de trabalho alegadas e demonstradas no curso das instruções processuais, revelar minúcias de estratégias empresariais de gestão do trabalho pelas plataformas e suas intermediárias, ajudar a clarificar os debates em torno da essência dessas relações, auxiliar no entendimento sobre os mecanismos de ocultação da subordinação através do gerenciamento algorítmico e da difusão de discursos em torno da autonomia, bem como possibilitar a compreensão dos impactos destas estratégias e discursos sobre as decisões judiciais, abrindo oportunidades de ampliar o conhecimento já produzido no campo de pesquisa em diversos aspectos.

A dimensão do fenômeno da plataformização, ainda em expansão para diversas atividades, muito além dos entregadores, e toda a atualidade do tema, reforçam a relevância social e acadêmica e justificam a pertinência do estudo desta modalidade de precarização no Mestrado do Programa de Políticas Públicas e Formação Humana da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

## **CAPÍTULO 1 – FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA**

*Toda ciência seria supérflua se a forma de manifestação e a essência das coisas coincidissem imediatamente.*

Karl Marx

Neste primeiro capítulo são expostos os fundamentos metodológicos deste trabalho e detalhados os procedimentos metodológicos da pesquisa documental realizada junto aos processos trabalhistas em trâmite na cidade do Rio de Janeiro, movidos por entregadores em face da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos.

Para subsidiar nossas análises, primeiramente, recorreremos à literatura acadêmica já produzida em torno do campo desta pesquisa. Além disso, procuraremos nos orientar por um método, o materialismo histórico-dialético, e poderemos utilizar algumas ferramentas da abordagem teórico-metodológica denominada Análise Crítica do Discurso.

### **1.1 - Estado da arte**

Por ser o conhecimento científico acumulativo, compreendemos que a primeira etapa de toda pesquisa consiste em identificar o conhecimento já produzido sobre o tema a ser investigado. Sendo assim, foi realizado um breve levantamento dos trabalhos acadêmicos (dissertações, teses, artigos científicos e livros) publicados em torno da plataformização em suas diversas dimensões entre os anos de 2019 e 2023. Tal recorte temporal levou em conta a necessidade de obtenção de estudos atualizados sobre o tema tendo em vista que o fenômeno em questão é dinâmico e está em expansão e adaptação às condições particulares do mercado de trabalho brasileiro.

O levantamento das teses, dissertações e artigos foi realizado entre outubro de 2022 e julho de 2023 através de buscas no Banco de Teses e Dissertações da CAPES e no Scientific Library Online Brasil (SCIELO). Nas buscas foram utilizados os seguintes descritores: iFood, entregadores, operadores logísticos, plataformas digitais, plataformização e subordinação. Após a leitura de dezenas de títulos, índices, resumos e

introduções e partes de capítulos, foram selecionadas duas teses, quatro dissertações e oito artigos que dialogam, ao menos em parte, com o escopo deste trabalho.

Cabe ressaltar que a plataformização se configura como um modelo bastante heterogêneo de organização da atividade econômica e do trabalho, cujos resultados apontam para o aprofundamento e generalização da ~~prática~~ ~~prática~~ Como essa modalidade de gerenciamento do trabalho possui variadas formas e intensidades, é crescente o interesse de estudos no campo da sociologia e do Direito do Trabalho. Quanto às questões suscitadas nesta pesquisa, como as condições de trabalho, a natureza da relação entre entregadores e plataformas e as razões de decidir na Justiça do Trabalho podemos citar alguns exemplos.

As teses e dissertações selecionadas a partir das buscas já descritas são as do quadro 1 abaixo:

Quadro 1 - Levantamento de teses e dissertações produzidas no período de 2019 a 2023

AUTOR(A)	TÍTULO	TIPO	ENDEREÇO / URL	INSTITUIÇÃO DEPOSITÁRIA	ANO
Roberto Santana Santos	O capitalismo dependente brasileiro e a globalização neoliberal: três momentos de uma inserção subalterna (1980-2016)	Tese	<a href="https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/14720">https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/14720</a>	Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Formação Humana (PPFH) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)	2019
Renan Bernardi Kalil	Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos	Tese	<a href="https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php">https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php</a>	Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade de São Paulo (USP)	2019
Danilo Gonçalves Gaspar	A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação	Dissertação	<a href="https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378">https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378</a>	Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA)	2011

	potencial				
Ana Carolina Conceição Penha	“Fazer Justiça” no trabalho: uma análise das práticas de administração de processos na Justiça do Trabalho	Dissertação	<a href="https://app.uff.br/riuff/handle/1/21524?local-e-attribute=en">https://app.uff.br/riuff/handle/1/21524?local-e-attribute=en</a>	Programa de Pós-graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense (UFF)	2017
Elisa Maria Secco Andreoni	A subordinação dos trabalhadores em plataformas digitais	Dissertação	<a href="https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/30909">https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/30909</a>	Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)	2022
Roberta Philippsen Janz	Reexame do elemento subordinação no trabalho via plataformas digitais	Dissertação	<a href="https://lume.ufrgs.br/handle/10183/250021">https://lume.ufrgs.br/handle/10183/250021</a>	Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul	2022

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Roberto Santana Santos (2019) analisou o capitalismo dependente brasileiro entre 1980 e 2016, verificando a renovação da dependência no contexto de inserção subalterna do país na globalização neoliberal e de transformações promovidas pela nova etapa da revolução técnico-científica. Compreendemos como necessário um bom entendimento sobre os atuais contornos da dependência brasileira para uma análise crítica do fenômeno da plataformização, das efetivas condições de trabalho deste modo de organização e da natureza das relações que promove.

Já Renan Bernardi Kalil (2019) buscou investigar os efeitos concretos das inovações tecnológicas nas relações de trabalho, diferenciar diversas formas específicas de plataformização e refletir sobre os limites da proteção trabalhista e sobre a necessidade de regulação específica deste modo de organização do trabalho, contribuindo conceitualmente para esclarecer os fenômenos analisados. O autor aponta para a existência de duas formas de trabalho no capitalismo de plataforma: o *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos. O autor também indica que os trabalhadores plataformizados podem ser autônomos, dependentes ou subordinados. Assim, as regulações de cada tipo de relação atrairiam diferentes conjuntos de direitos.

Danilo Gonçalves Gaspar (2011), muito antes do ingresso das plataformas digitais no mercado de trabalho brasileiro, já apresentava estudos sobre as diversas transformações nas formas de organização do trabalho a partir dos desdobramentos do Toyotismo. Essa referência pode ser importante já que a plataformização também contém elementos de continuidade em relação ao modo de organização do trabalho.

Ana Carolina Conceição Penha (2017), por sua vez, observou o cotidiano de juízes trabalhistas para tentar compreender o que significa “fazer justiça” para eles, tendo a autora constatado que o sentido de justiça para os magistrados tem relação com uma boa gestão dos processos em tramitação em suas unidades, ou seja, uma lógica quantitativa. A pressão em torno desse modo de gestão afeta a forma como os juízes decidem porque suas práticas são submetidas a esse “contexto em que o tempo e o espaço da audiência são ajustados e moldados de acordo com a necessidade de gestão dos processos, e não à apreensão das dimensões dos conflitos.” (Penha, 2017, p. 7)

Para os fins deste estudo, que se orientará pela análise crítica dos discursos, é relevante conhecer o contexto institucional em que os juízes trabalhistas proferem suas decisões, premidos por uma lógica de atuação voltada à eficácia contábil de sua gestão frente às unidades das quais são titulares ou nas quais prestam auxílio. Metas, índices de desempenho e o estímulo à concorrência entre os magistrados por status são elementos subjetivos importantes que podem ser decisivos na adoção de razões padronizadas de decidir, mesmo diante de temáticas mais complexas, exatamente porque são elementos de uma racionalidade neoliberal introduzida na administração judiciária por meio de técnicas gerencialistas de controle burocrático.

Elisa Maria Secco Andreoni (2022, p. 7) teve como objetivo “analisar como as novas tecnologias transformaram os modelos de trabalho e se estes afetaram o conceito de subordinação inerente à tradicional forma de contrato de emprego.” A autora fez uma abordagem panorâmica sobre as mudanças em torno do conceito de subordinação até o confronto do trabalho com as novas formas de organização das tecnologias 4.0. Para a autora, o controle algorítmico possibilitado pelas novas tecnologias não afasta a natureza subordinada do trabalho em plataformas digitais pois o algoritmo “exerce forte poder de comando e gestão sobre os trabalhadores”, que “devem ser considerados empregados, tais quais aqueles protegidos pela legislação trabalhistas nos tradicionais vínculos empregatícios” (Andreoni, 2022, p. 121).

Roberta Philippsen Janz (2022, p. 07) reexaminou o elemento subordinação no trabalho via plataformas digitais, a fim de identificar se o trabalho plataformizado

encontra ou não “guarida nas relações celetistas clássicas.” Este trabalho é útil a esta dissertação devido à análise das diversas dimensões da subordinação que foram sendo formuladas conforme as transformações nas forças produtivas e nos meios de gestão da força de trabalho foram ocorrendo ao longo do seu processo histórico de desenvolvimento.

Os artigos selecionados em nossa busca são os do quadro 2 a seguir apresentado:

Quadro 2 - Levantamento de artigos produzidos no período de 2019 a 2023

AUTOR(A)	TÍTULO	ENDEREÇO / URL	REVISTA	ANO
Ludmila Costhek Abílio	Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado	<a href="https://www.scielo.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-69242019000300041">https://www.scielo.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-69242019000300041</a>	Revista Psicoperspectivas	2019
Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo	Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho	<a href="https://www.scielo.org.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPHPvF9m/?lang=pt#">https://www.scielo.org.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPHPvF9m/?lang=pt#</a>	Revista Direito e Práxis	2020
Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras	Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo	<a href="https://periodicos.ufrj.br/contracampo/article/view/38901">https://periodicos.ufrj.br/contracampo/article/view/38901</a>	Revista Contratempo	2020
Ludmila Costhek Abílio, Paula Freitas Almeida, Henrique Amorim, Ana Claudia Moreira Cardoso, Vanessa Patriota da Fonseca, Renan Bernardi Kalil e Sidnei Machado	Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. 9	<a href="https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf">https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf</a>	Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano	2020
Ana Claudia Moreira Cardoso, Karen Artur e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira	O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia,	<a href="https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657">https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657</a>	Revista Valore	2020

	subordinação, liberdade e dependência			
Ludmila Costhek Abílio, Henrique Amorim, e Rafael Grohmann	Uberização e plataformação do trabalho no Brasil - conceitos, processos e formas	<a href="https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?lang=pt">https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?lang=pt</a>	Revista Sociologias	2021
Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni	Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores	<a href="https://www.scielo.br/j/ccrh/a/9CCxCNsc6KkK7gPW7nS99pr/#">https://www.scielo.br/j/ccrh/a/9CCxCNsc6KkK7gPW7nS99pr/#</a>	Caderno CRH	2022
Laura Valle Gontijo	O trabalho em plataformas digitais e o salário por peça	<a href="https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/165/166">https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/165/166</a>	Revista Labore	2023

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo (2020) apresentam uma proposta de conceituação e algumas possibilidades de classificação para as diversas modalidades de plataformas. Para os autores, o Direito do Trabalho tem como pressuposto o desequilíbrio e a ausência de igualdade material entre os contratantes. Por isso, sua normatividade reflete lutas, resistências, mas também sua função de regulação das relações capital-trabalho no sentido da manutenção da ordem capitalista de extração de mais-valor.

Segundo os autores, o Direito do Trabalho, seus princípios e normas, possuem historicidade. Assim, a interpretação e aplicação deste direito, em cada conjuntura histórica, deve se orientar por assegurar limites à exploração em suas formas concretas. A plataformação é apresentada como o modo contemporâneo, em expansão, de organização do trabalho, cabendo ao Direito do Trabalho analisar o fenômeno segundo suas especificidades, afastando discursos falaciosos em torno do fetichismo tecnológico, que conduzem à falsa percepção de que as relações de trabalho plataformazadas são inteiramente novas e que não se amoldam a qualquer regulação.

Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras (2020), também apontam que a introdução da tecnologia e da inteligência artificial na gestão do trabalho torna ainda mais fácil caracterizar o trabalho em plataformas como subordinado e não como autônomo. Para

os autores, paradoxalmente, a dificuldade cada vez maior para compreender o fenômeno é, na realidade, de ordem político-ideológica. A visão dos autores neste artigo poderá ser útil e subsidiar a análise crítica do discurso da autonomia incorporado por alguns magistrados na medida em que:

A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição (Antunes; Filgueras, 2020, p. 29).

Ludmila Costhek Abílio, Henrique Amorim e Rafael Grohmann (2021) tratam das dificuldades de estabelecer conceitos analíticos estáveis em uma realidade muito dinâmica de transformações nas forças produtivas e nas relações sociais. Os autores identificam a plataformização como uma síntese de múltiplos processos de transformação das forças produtivas e das relações de trabalho, desde o Toyotismo, passando pela terceirização, “pejotização” e o desmonte de direitos e garantias sociais por políticas neoliberais. A plataformização seria uma tendência de generalização do modo de vida periférico para o centro do capitalismo e um novo tipo de gestão da exploração do trabalho. Os autores também constroem a noção de autogerenciamento subordinado e vislumbram no processo de informalização um fenômeno para além da informalidade contratual, alicerçando a subjetivação neoliberal.

Ludmila Costhek Abílio (2019) utiliza o conceito de autogerenciamento subordinado em uma perspectiva processual das transformações globais em curso na organização do trabalho, valendo-se de uma interessante perspectiva comparativa entre a realidade profundamente alterada do trabalho dos “motoboys” em São Paulo entre 2014 e 2019, impactada pela generalização da plataformização das atividades logísticas de entrega, não só de alimentos, e pela ampliação da concorrência com os “bikeboys”, para demonstrar as tendências de desprofissionalização promovidas pelas novas tecnologias e de cartelização ou mesmo monopolização de atividades econômicas pelas plataformas digitais.

Ludmila Costhek Abílio et al. (2020) apresentaram os resultados de uma pesquisa sobre as condições de trabalho dos entregadores plataformizados, destacando a combinação da elevação das jornadas com a queda das remunerações e a ausência de medidas de proteção da saúde em pleno cenário de elevação da demanda por esses serviços durante a pandemia de covid-19.

A pesquisa indica que os trabalhadores buscam elevar sua jornada para tentar compensar a queda no número de entregas decorrente do aumento do número de entregadores (ampliação da concorrência). Mas as plataformas, diante do aumento da oferta de mão-de-obra, rebaixam a remuneração ao retirar ou reduzir os períodos com tarifas dinâmicas (horários com valor da remuneração por tarefa mais elevado) ou reduzindo as bonificações (premiações destinadas a atrair mais entregadores em determinados locais, dias e horários, com vistas a suprir oferta de mão-de-obra).

O estudo em questão evidencia a existência de um gerenciamento algorítmico ativo na precificação do trabalho e a centralidade, para a estratégia de expansão das plataformas, da disponibilidade em massa de um enorme exército de trabalhadores na reserva, sem renda, premidos pela elevação do desemprego e perda de ocupações, ainda que informais, especialmente em períodos de crise, trazendo elementos que apontam para uma atuação conjunta das plataformas para o rebaixamento do valor da força de trabalho e nas estratégias de obtenção de subordinação.

Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni (2022) analisaram o perfil e a percepção de trabalhadores plataformizados sobre as formas e intensidade de controle do seu trabalho pelas plataformas, mecanismos de gerenciamento algorítmico, temores e expectativas de proteção social, graus de dependência e vulnerabilidades, revelando o quão heterogêneo é o trabalho plataformizado, com inúmeras dinâmicas específicas e meios mais ou menos sutis de obtenção de subordinação.

Ana Claudia Moreira Cardoso, Karen Artur e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2020) mapearam diferentes visões sobre a natureza das relações plataformizadas encontradas em manifestações dos próprios trabalhadores, mas também em doutrina jurídica e decisões judiciais, tendo verificado uma pluralidade de discursos e disputas, inclusive semânticas.

Laura Valle Gontijo (2023) apresentou alguns resultados de uma pesquisa feita entre entregadores nuvem e OLs de 19 estados brasileiros, captando semelhanças e distinções nas suas percepções sobre as condições de trabalho e controle a que estão submetidos.

A densidade dessas análises e a adoção do materialismo histórico-dialético como método embasarão as reflexões sobre a natureza e a dinâmica das relações de trabalho plataformizadas e as novas estratégias de gestão do trabalho operadas pelas plataformas e como são percebidas estas relações e os discursos hegemônicos pela Justiça do Trabalho.

## 1.2 - Materialismo histórico-dialético

O materialismo histórico-dialético será o método utilizado para compreender o objeto da pesquisa. Segundo este método, todos os elementos da realidade, inclusive os que se opõem entre si, se interconectam para formar uma unidade. Essa intercambialidade entre elementos opostos conforma uma unidade que contém contradições, ou seja, uma realidade complexa que não pode ser compreendida analisando-se suas partes isoladamente. A compreensão da totalidade exige o exame das conexões, interações, resistências e contradições entre os elementos que se interpenetram na formação da unidade (Konder, 2008).

Mas o fato da realidade ser complexa e contraditória não retira do movimento histórico o seu sentido geral. E por acompanhar o movimento histórico, as transformações são processuais, graduais e possuem ritmos distintos, que se reduzem, aceleram ou retraem, conforme múltiplas interações. Nas lentas transformações as mudanças qualitativas são pequenas, mas nos momentos de aceleração elas geram saltos históricos e alterações substanciais. A metamorfose social, portanto, não é linear (Konder, 2008).

Para o materialismo histórico-dialético, a realidade é uma totalidade com suas continuidades e descontinuidades, contradições, interações e intercâmbios, ou seja, é uma síntese de múltiplas determinações. Assim, nem o homem, nem a sociedade são o que são pelo mero acaso, por força da natureza ou de uma essência imutável revelada numa ordem espontânea. As circunstâncias são transformadas pelos seres ~~humanos~~ cuja essência não é uma mera abstração. Essa essência é resultado de um conjunto de relações sociais historicamente constituídas. O homem é um sujeito socializado, um produto social de uma determinada forma de sociedade. A vida social, em cada sociedade, é essencialmente prática e é essa prática que transforma as circunstâncias (Marx, 2000).

O materialismo histórico-dialético busca a compreensão do fenômeno em sua essência, ultrapassando sua mera aparência, ou seja, a forma como aparece imediatamente ao homem e como este o percebe a partir da sua prática ordinária e do senso comum. A superação dessa pseudoconcreticidade pressupõe o exame do

movimento interno e dinâmico do fenômeno, onde se encontra a sua essência. Não se ignora a aparência, parte-se dela, para superá-la. Não se ignora a cotidianidade, mas supera-se a sua banalização e naturalização pela compreensão da historicidade das relações sociais. (Kosik, 1995).

O materialismo histórico-dialético, justamente por não admitir a existência de leis universais e trans históricas, mas sim relações sociais, e por considerar as contradições e resistências como parte da realidade, nos permite compreender como as transformações nas forças produtivas de cada etapa da era capitalista se relacionaram dialeticamente com mudanças nas relações sociais e de produção, na subjetividade dos indivíduos, na lógica de atuação e no papel do Estado e nas estratégias de dominação política.

Já a lei do desenvolvimento desigual e combinado, como desdobramento desse método, descreve de que forma o desenvolvimento econômico e social ocorre de forma de forma não linear, mas sim através de saltos e desigualdades, e que diferentes estágios do desenvolvimento coexistem simultaneamente (Novack, 1988). Isso leva a um processo de ~~continuação~~ <sup>continuação</sup> de etapas do desenvolvimento econômico, como a incorporação de tecnologias modernas em setores tradicionais ou a produção de bens sofisticados com mão-de-obra barata.

A lei do desenvolvimento desigual e combinado tem implicações importantes para a análise do capitalismo global porque sugere que o desenvolvimento não pode ser entendido isoladamente de sua história e contexto, e que é necessário levar em conta as diferenças e desigualdades entre as nações e regiões. As desigualdades e contradições geradas pelo desenvolvimento desigual e combinado em países periféricos levam a mudanças políticas, econômicas, sociais e históricas, pois, quando elementos estruturais aparentemente opostos, tidos como o “novo” e o “arcaico”, se interpenetram, surgem formações históricas específicas como o capitalismo dependente brasileiro (Fernandes, 1976).

É neste sentido que não se pode perder de vista a observação de Marx e Engels (2005) de que o capitalismo, especificamente, é um sistema que se caracteriza por depender de incessantes revoluções nas forças produtivas e que, dialeticamente, tais transformações provocam alterações profundas, aceleradas e constantes nas relações de produção e em todas as relações sociais.

É nesta esteira que Mascaro (2008) verifica uma intercambialidade entre essas mudanças estruturais nas forças produtivas e transformações nas superestruturas

jurídico-políticas, como o direito. Ellen Wood (2003) acrescenta que o direito operaria na superestrutura enquanto poder, através de seus membros e instituições, mas que é sobretudo na base da sociedade que o direito opera concretamente regulando as relações sociais, inclusive as de produção. Além disso, como ~~da~~ Mészáros (2021), o caráter totalizante da superestrutura jurídico-política, historicamente constituída, conforma a ordem capitalista como um sistema orgânico, que regula o metabolismo social descendo aos níveis mais fundamentais do intercâmbio social, para salvaguardar as relações de propriedade.

A partir deste arcabouço teórico, é possível compreender que todas as transformações qualitativas que ocorrem de forma acelerada na atual etapa da globalização neoliberal encontram no capitalismo dependente brasileiro um ambiente específico e moldam de forma singular as nossas atuais condições de vida, trabalho e contexto jurídico.

Essa robustez teórica revela esse método como adequado para as pretensões deste trabalho, na medida em que um dos seus objetivos é identificar as condições de trabalho e as dinâmicas de gestão a que estão submetidos trabalhadores geridos sob as novas formas de controle, vigilância e disciplina introduzidas pelas tecnologias recentemente incorporadas no Brasil. Estas tecnologias encontram aqui um mercado de trabalho, uma ordem política, jurídica, econômica e institucional em condições bastante distintas dos países centrais do capitalismo, alterando a morfologia do trabalho em nosso país de modo singular.

O método em questão mostra-se adequado também para compreensão das contradições na ~~ação~~ da Justiça do Trabalho em torno da essência das relações entre trabalhadores e plataformas digitais. Como parte de uma superestrutura jurídico-política, com um histórico e lógica de atuação próprias e distintivas dos demais ramos do Judiciário, esta instituição não escapa do equilíbrio instável que decorre das disputas ideológicas e de poder entre classes e frações de classe e que se condensam no interior do Estado.

### **1.3 - Procedimentos metodológicos**

Metodologicamente, a presente dissertação se vale de revisão bibliográfica e análise documental de processos judiciais trabalhistas que envolvem trabalhadores da plataforma IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A (IFOOD) e

seus Operadores Logísticos na cidade do Rio de Janeiro. São utilizadas bases de dados não sigilosas disponíveis *online*, tais como o Sistema de Consulta Processual do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1) e o Sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe) do TRT-1.

Os processos judiciais analisados envolvem trabalhadores da plataforma IFOOD, sejam os entregadores diretamente vinculados (nuvem), sejam os indiretamente associados através da intermediação dos Operadores Logísticos (OLs).

Embora os processos sejam públicos, não são expostos dados que possibilitem a identificação das partes autoras, advogados(as) ou dos(as) Magistrados(as), tais como os números dos processos, para assegurar a proteção de seus dados pessoais.

A presente pesquisa analisou processos judiciais trabalhistas ajuizados no período compreendido entre 2017 e 2023 movidos por entregadores em face da plataforma IFOOD na cidade do Rio de Janeiro, já julgados até a data do início da coleta dos dados (02/08/2023), independentemente de terem ou não transitado em julgado.

O levantamento do quantitativo de processos em face da plataforma IFOOD foi realizado em 25/03/2023 por meio da obtenção de certidão de distribuição de feitos junto ao site do TRT-1,<sup>3</sup> utilizando o CNPJ da referida plataforma (14.380.200/0001-21). Foram encontrados 393 processos judiciais ajuizados no período compreendido entre 02/05/2017 e 25/03/2023 em tramitação no TRT-1, abrangendo todo o Estado do Rio de Janeiro.

Em uma primeira etapa, realizada entre os dias 02/08/2023 e 10/08/2023, destinada a responder ao objetivo de pesquisa sobre como a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro vem decidindo sobre a natureza das relações entre entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos e as suas respectivas responsabilidades trabalhistas, foram selecionados os 329 que tramitavam nas Varas do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro, a fim de demarcar territorialmente o objeto da pesquisa. Na sequência, tais processos foram analisados e incluídos em uma planilha com os resultados.

Nesta primeira etapa foram verificados os seguintes itens: quais partes compunham o polo passivo (somente IFOOD, OL e IFOOD ou IFOOD e outros), em face de quem havia pedido de vínculo empregatício (IFOOD, OL ou outros), se havia

---

<sup>3</sup> <https://pje.trt1.jus.br/certidoes/inicio>

pedido de condenação subsidiária em face da IFOOD nos casos em que o pedido de vínculo era direcionado aos Operadores Logísticos, se os processos já haviam sido sentenciados, se já havia acórdão, se havia trânsito em julgado e se havia acordo. Em relação aos processos com sentenças e acórdãos já proferidos, foram registrados os seus respectivos resultados.

Em uma segunda etapa, realizada entre 26/09/2023 e 30/09/2023, foram analisados 13 processos nos quais houve o reconhecimento do vínculo de emprego com os Operadores Logísticos e a responsabilização subsidiária da plataforma IFOOD, tanto em primeira como em segunda instância. Este levantamento buscou satisfazer um segundo objetivo específico da pesquisa, que consiste em identificar as condições de trabalho e as dinâmicas particulares da gestão da força de trabalho dos entregadores da plataforma digital IFOOD vinculadas aos seus intermediários (Operadores Logísticos) reconhecidas nos processos judiciais trabalhistas.

Os resultados desta segunda etapa foram lançados em uma nova planilha, tendo sido verificados os seguintes itens: tipo de ferramenta de trabalho utilizada na locomoção, o período de vínculo, os dias de labor, horários de início e fim das jornadas, caracterização do trabalho noturno, jornada diária de trabalho, quantidade de dias trabalhados por semana, intervalo intrajornada, jornada semanal e horas extras, remuneração bruta reconhecida em juízo, dinâmicas de pagamento, caracterização da periculosidade, identificação das áreas de trabalho e formas de comunicação, controle e vigilância exercidas pela plataforma IFOOD e Operadores logísticos mencionadas pelos entregadores.

Em uma terceira etapa, entre os dias 01/10/2023 e 10/11/2023, estas mesmas 13 sentenças foram analisadas para extrair os elementos da subordinação que se encontram visíveis na superfície das relações entre os entregadores, a plataforma IFOOD e os Operadores Logísticos. No mesmo período, foram selecionadas 7 sentenças que baseiam a análise crítica sobre os mecanismos de ocultação da subordinação nas relações entre os entregadores da plataforma digital IFOOD na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro para delas extrair os principais fragmentos que identificam o modo de operação desta ocultação.

Espera-se que, ao final deste trabalho, tenhamos dado resposta ao problema central da pesquisa que consiste em compreender a essência das relações de trabalho entre os entregadores, a plataforma IFOOD e os Operadores Logísticos.



## CAPÍTULO 2 – NEOLIBERALISMO, CAPITALISMO DEPENDENTE E PLATAFORMIZAÇÃO

A plataformização é parte de uma realidade complexa e contraditória, que não pode ser compreendida isoladamente e que exige o exame das conexões, interações, resistências e contradições entre seus elementos. Deve ser compreendida também como parte de um movimento histórico que vem combinando transformações processuais, graduais, que implicam em micro mudanças qualitativas, com momentos de aceleração, como o atual, que podem gerar saltos históricos e alterações substanciais. Ou seja, é um fenômeno processual que se desenvolve com ritmos distintos, como parte de uma lenta metamorfose social não linear.

A atual etapa da expansão capitalista globalizada se caracteriza, dentre outros elementos, pelo enorme deslocamento de capital e de centros produtivos para países e regiões periféricas, em busca de maiores mercados consumidores, menores salários e de mercados de trabalho desregulados que permitam a elevação da produtividade e da lucratividade. Sob uma racionalidade neoliberal, este movimento do capital reforçou a sua já conhecida tendência de acumulação e de formação de oligopólios e monopólios. Somados à crescente financeirização e à nova etapa da revolução científico-tecnológica (4.0), estes elementos contribuíram para o desenvolvimento e consolidação de grandes conglomerados empresariais nos novos setores que empregam tecnologia de ponta (*Big Techs*), bem como para o nascimento das redes sociais e das plataformas digitais.

Esse conjunto de transformações encontram no capitalismo dependente brasileiro, neste primeiro quarto do século XXI, um ambiente particular de superexploração que molda de forma singular as atuais condições de vida e trabalho. Por isso, é necessário um bom entendimento sobre os atuais contornos da dependência brasileira para uma análise crítica do fenômeno da plataformização, das efetivas condições de trabalho deste modo de organização e da natureza das relações.

Também é importante compreender o contexto da precarização neoliberal e seus efeitos ideológicos sobre os trabalhadores plataformizados, que integram uma das camadas mais exploradas da classe trabalhadora. Em meio à insegurança nas relações de trabalho, medo, violência, desemprego, baixas remunerações, longas jornadas, endividamento, péssimas condições de habitação e transporte, ausência de opções de lazer e de acesso à cultura, escolas e hospitais sucateados, o trabalhador plataformizado brasileiro, como parte do “novo proletariado de serviços na era digital” (Antunes, 2020,

p. 11), se vê em situação de insuportabilidade, o que vem alimentando alternativas políticas extremamente reacionárias e autoritárias.

Apresentamos a seguir os elementos teóricos que contextualizam a chegada das plataformas digitais ao Brasil, para, em seguida, adentrar no estudo do processo de plataformização e das especificidades da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos.

## 2.1 – Racionalidade neoliberal e precarização

*Minha convicção em relação ao fenômeno da onda neoliberal e à forma avassaladora que assumiu – como um pensamento único – é de que ela representa um esforço reacionário.*

Theotônio dos Santos

A plataformização do trabalho integra o novo momento de desenvolvimento acelerado das forças produtivas que se desenrola sob uma racionalidade neoliberal. Sob esta racionalidade, a intensificação do ritmo de trabalho é obtida por meio de assédio e técnicas de avaliação, controle e vigilância que instituem um sistema de concorrência, premiação e sanção. Essa nova gestão do trabalho, ao promover a individualização das relações sociais às expensas da solidariedade coletiva, normalizar o risco e a insegurança e naturalizar um dispositivo de gozo-desempenho, “produz certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver, certas subjetividades” que definem um modo de existência ou “certa norma de vida” nas “sociedades ocidentais e, para além dela, em todas as sociedades que seguem o caminho da modernidade” (Dardot; Laval, 2016, p. 14).

A nova racionalidade neoliberal é global por não se limitar à esfera econômica, tendendo à totalização (sem ser totalitária), ou seja, tendendo a integrar todas as dimensões da existência humana. Assim, o neoliberalismo não diz respeito somente à economia, “não é definido apenas por um conjunto de receitas de política econômica, mas, longe disso, é um modo de governo dos homens que tem um caráter geral e que afeta todas as instituições” (Dardot; Laval, 2015, p. 286). O neoliberalismo “muda até o indivíduo, que é instado a conceber a si mesmo e a comportar-se como uma empresa” dando lugar ao surgimento de um novo sujeito, o homem-empresarial ou neoliberal (Dardot; Laval, 2016, p. 14).

Convencido pelo discurso do empreendedorismo ou simplesmente premido pela necessidade, o trabalhador precarizado vem sendo atraído por uma falsa perspectiva de não mais se submeter à relação de subordinação patronal, através de uma espécie de autogerência, que lhe é apresentada como um caminho para obtenção de uma colocação profissional ou de uma maior renda, ainda que isso implique em sacrifícios. Muitas vezes, ele é estimulado a acreditar em sua pretensa autonomia, quando, na realidade, apenas está trabalhando para uma empresa “como se trabalhasse para si mesmo” sem a segurança social e os direitos inerentes à formalização de um contrato de trabalho padrão (Dardot; Laval, 2016, p. 322).

Como “empreendedor de si” o trabalhador plataformizado ou microempreendedor individual “não deve mais se ver como um trabalhador, mas como uma empresa que vende um serviço em um mercado” (Dardot; Laval, 2016, p. 329). Ele deve aprender a “maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo inteira responsabilidade por eventuais fracassos” (Dardot; Laval, 2016, p. 323) e adotar uma “ética da empresa” que “exalta o combate, a força, o vigor e o sucesso” e que “transforma o trabalho no veículo privilegiado da realização pessoal: sendo bem-sucedidos profissionalmente, fazemos da nossa vida um ‘sucesso’” (Dardot; Laval, 2016, p. 327).

Ludmila Costhek Abílio (2019) ressalta o caráter ideológico por trás do discurso do empreendedorismo, que visa transferir riscos ao trabalhador e ocultar a sua subordinação:

No contexto de flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego, a definição de empreendedorismo vem adquirindo novos usos e significados políticos. Da figura do empresário-agente inovador schumpeteriano, que rompe com padrões da produção, sendo portador não só de criatividade, ousadia, ideias e disposição para assumir riscos, mas também de capital para tal ação (Schumpeter, 1985), o empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor. Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário (...). O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade. No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios (Abílio, 2019, p.4).

O empreendedorismo, desta forma, “cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário funcional ou organizativa” (Antunes, 2020, p. 80).

A educação do jovem precarizado para a normalização deste discurso a favor do empreendedorismo vem desde a escola. Conforme Barbara Bueno de Castro Silva e Carlos Soares Barbosa (2022, p. 8), o empreendedorismo “tem sido apresentado como um projeto de vida viável aos jovens brasileiros.” À medida em que organizações sociais e institutos privados avançam com “projetos sociais” e conquistam “espaço institucional junto ao processo de privatização da educação pública” (Silva; Barbosa, 2022, p. 8), promove-se uma maior difusão da “retórica neoliberal” do empreendedorismo como uma “atividade capaz de gerar empregos”, como uma “resposta estratégica para o desemprego estrutural que afeta a economia capitalista globalizada”, “como uma opção de carreira” e como “uma forma de absorver os diplomados e os que por algum motivo não conseguem se colocar no mercado de trabalho” (Silva; Barbosa, 2022, p. 6).

Como alertam os autores:

não se pode secundarizar a degradação crescente das condições de existência de parcela significativa da população na atual fase do capitalismo financeiro-rentista e improdutivo. São nessas condições objetivas, de redução dos postos de trabalho e da crescente expropriação de direitos, que a ideologia do empreendedorismo e o discurso da meritocracia têm conformado a subjetividade de frações dos trabalhadores (Silva; Barbosa, 2022, p. 8).

A plataformização, como um processo de transformação do modo de organização da força de trabalho, também impacta na formação da subjetividade dos trabalhadores e, quando as forças produtivas estão em acelerada transformação, também a consciência dos trabalhadores passa por uma espécie de crise de adaptação. Para José Eduardo de Resende Chaves Junior (2020, p. 105), a disciplina imposta ao trabalhador no ambiente de trabalho organizado no padrão taylorista de linha de produção estabelecia “um vínculo linear no trabalho, que se internaliza subjetivamente no operário, como estratégia de disciplina ética, de vigilância.” Mas com o advento da nova era digital:

o que se percebe é que a tendência da economia de plataforma faz emergir a figura do trabalho fantasma, prestado materialmente por bilhões de trabalhadores no planeta, que passam a ser arrematados de forma massiva,

com alto grau de aleatoriedade, baixíssima comutatividade e captura de sua energia de cooperação social (Junior, 2020, p. 103).

Este conjunto de trabalhadores isolados pelas novas tecnologias ajuda a conformar o contingente de trabalhadores sob demanda, remunerados pelas plataformas por cada tarefa ou projeto executado. Assim, na atual etapa da revolução científico-técnica, uma enorme massa de trabalhadores não está mais sujeita à disciplina de chão de fábrica do padrão taylorista, mas também não tem vínculos de solidariedade com os outros trabalhadores que prestam serviços para a mesma plataforma.

O avanço tecnológico contemporâneo também impacta profundamente os trabalhadores que desempenham tarefas intelectuais e os operários mais qualificados. Segundo Rômulo Soares Valentini (2020, p. 303), os chamados quadros médios, empregados “que se encontram numa faixa de remuneração intermediária, entre os quadros de gestão, que possuem maior autonomia e, em geral exercem o poder diretivo por delegação, e os operários propriamente ditos”, deverão engrossar ainda mais o já numeroso exército de desempregados e precarizados nos próximos anos, em função da automação acelerada dos processos produtivos pela introdução da inteligência artificial, robótica, etc. Muitos destes trabalhadores já passaram para o campo do trabalho em plataformas digitais nos últimos anos.

Os trabalhadores plataformizados integram este contingente que conforma o precariado. Para Guy Standing (2014), o surgimento do precariado seria um fenômeno decorrente da decomposição do fordismo e da sociedade industrial, da adoção da racionalidade neoliberal, do desmonte do Estado de Bem-Estar-Social e da globalização nos países avançados. Conforme o autor, o precariado sofreria com a perda ou frustração de status e a ausência de identidade baseada no trabalho. Sem perspectivas de futuro, seria marcado pela heterogeneidade de sua composição, um dos fatores que contribui para o isolamento de seus integrantes.

O precariado não possuiria um contrato social com o Estado ou com o capital. Assim, este setor se diferenciaria dos assalariados (trabalhadores do serviço público ou corporações com empregos estáveis e benefícios), dos profissionais (trabalhadores realmente autônomos com rendimentos médios e altos) e da parcela da classe trabalhadora que possui garantias legais e contratuais em troca da subordinação e uma identidade bem delineada construída em torno do trabalho (Standing, 2014).

O fenômeno visualizado por Standing nos países centrais do capitalismo, no entanto, não é uma novidade na periferia deste sistema, onde sempre houve alta

rotatividade, baixos salários, pouca qualificação, trocas constantes de emprego, profissão, ocupação e o denominado “bico” sempre foi a atividade principal ou complementar para as massas trabalhadoras miseráveis, levando a uma baixa organização e pouca identidade profissional ou de classe. Por isso, “no Sul não se desenvolveu nenhum tipo persistente de aristocracia operária” pelo que “nosso proletariado sempre se confundiu com a condição de precariedade” (Antunes, 2020, p. 64). Da mesma forma, a subjetividade neoliberal que Dardot e Laval (2016) apontam como advinda da internalização do modelo de empresa, na periferia do sistema, parece mais identificável com o processo de informalização que compele o sujeito a autogerenciar a sua sobrevivência (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Além disso, como aponta Ruy Braga (2012, p. 18), o precariado, em seu conjunto, não pode ser visto em oposição aos assalariados, mas sim como parte integrante da classe trabalhadora, porque a precariedade é uma dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho. Para o autor, “o precariado, isto é, o proletariado precarizado, é formado por aquilo que, excluídos tanto o lupemproletariado quanto a população pauperizada, Marx chamou de “superpopulação relativa”. Segundo o autor, essa definição permite:

localizar o precariado no coração do próprio modo de produção capitalista e não como um subproduto da crise do modo de desenvolvimento fordista (...) enfatiza a dimensão histórica e relacional desse grupo como parte integrante da classe trabalhadora, e não como um amálgama intergeracional e policlassista que assumiria progressivamente a aparência de uma nova classe (...) em vez de retirar arbitrariamente a insegurança da relação salarial, essa noção possibilita-nos tratar a precariedade como uma dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho (Braga, 2012, p. 18).

Seja como for, em escala global, não se recusa a ideia de que amplas camadas de trabalhadores são precarizadas por sua condição existencial, tais como minorias étnicas, especialmente imigrantes, negros e todos os demais grupos suscetíveis de racismo, pessoas com deficiência e pessoas criminalizadas. Na atual conjuntura “o exemplo dos imigrantes talvez seja o mais exacerbado dessa tendência estrutural à precarização do trabalho” (Antunes, 2020, p. 76).

Também ingressam no precariado massas de jovens que não conseguiram ingressar no mercado de trabalho em empregos de melhor qualidade e segurança, seja por déficit de formação ou pela elevada concorrência com outros trabalhadores. Essa juventude não possui expectativas de obter vantagens a partir de status familiar ou

futuro a partir de processos educacionais, e dependem de ocupações precárias para o próprio sustento e o de sua família (Standing, 2014).

Estes jovens integrantes das famílias do precariado também sofrem os perversos efeitos da miséria geral da sociedade neoliberal. Adolescentes que não veem perspectivas de um futuro não precarizado e não encontram nenhum tipo de apoio social, por vezes nem no ambiente escolar, param de estudar. No Brasil, por exemplo, recente pesquisa realizada pela Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica (IPEC), a pedido do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), “com pessoas de 11 a 19 anos que estudam em escolas públicas, ou que não estão na escola e não completaram a educação básica, aponta trabalho infantil e dificuldades de aprendizagem como os principais motivos da evasão escolar” (UNICEF, 2022). Entre as faixas de renda A e B a evasão escolar alcança apenas 4%, mas chega a 17% nas faixas D e E, revelando que o fenômeno é típico das camadas mais pauperizadas (UNICEF, 2022).

O diagnóstico se confirma quando se verifica que 48% dos jovens deixaram de estudar “porque tinham de trabalhar fora”, 30% por dificuldades de aprendizagem, 30% “por não conseguirem acompanhar as explicações ou atividades”, 28% para “cuidar de familiares”, 18% por falta de transporte, 14% por conta de gravidez, 9% por força de “desafios por ter alguma deficiência”, 6% por sofrer racismo, dentre outros. As principais causas de evasão escolar, assim, são decorrentes das prementes necessidades e carências da massa pauperizada na qual essa juventude se inclui. Ocorre também um estranhamento entre estes jovens e a escola, por conta dessa condição precária, levando a juventude periférica a rejeitar cada vez mais o estudo como forma de ascensão social (UNICEF, 2022).

Além dos jovens, os idosos, que não recebem pensões ou aposentadorias razoáveis e não possuem poupança ou pequeno patrimônio, se juntam ao precariado. Para muitos idosos a atividade precária não serve apenas como complemento de renda, mas é necessária para o custeio de despesas básicas. Já as mulheres, especialmente negras, as mães solteiras ou chefes de família, que encaram a tripla jornada, são maioria dentro do precariado (Standing, 2014).

As mulheres acumulam, praticamente sozinhas, o desgaste gerado pelo próprio trabalho precário com as preocupações familiares, o trabalho de cuidados domésticos relacionados à conservação domiciliar, alimentação, criação dos filhos, administração da rotina escolar e cuidados com idosos e deficientes. Segundo estudo da organização não-governamental britânica Oxfam realizado em 2019, “o valor monetário global do

trabalho do cuidado não remunerado representa US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global. A soma é mais de três vezes maior que o estimado para toda indústria de tecnologia do mundo” (ANDES, 2020). De acordo com a Oxfam:

mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas por dia ao trabalho de cuidado não remunerado. Isso compreende as atividades diárias de cuidar de outras pessoas, cozinhar, limpar, buscar água e lenha são essenciais para o bem-estar de sociedades, comunidades e para o funcionamento da economia (Andes, 2020).

Os integrantes do precariado sofrem com longas jornadas de trabalho e precisam percorrer grandes distâncias para trabalhar pois moram em periferias das grandes cidades, em regiões mal servidas pelos sistemas de transporte público. A essas condições de vida se somam as baixas remunerações e a situação financeira das famílias dos trabalhadores precarizados, altamente endividadas. Conforme pesquisa da Confederação Nacional do Comércio recentemente divulgada, 77,9% das famílias brasileiras estão endividadas, sendo que duas a cada dez famílias com as rendas mais baixas comprometem mais de metade de seus ganhos com o pagamento de dívidas. Os gastos com cartões de crédito respondem por 86,6% do endividamento das famílias (Valor Investe, 2023). Não à toa, já que os juros cobrados pelos bancos nesta modalidade contratual superam 400% ao ano no Brasil (Valor Investe, 2022).

Assim, os precarizados da era da globalização neoliberal, enquanto seguem sem perspectivas de carreira e futuro e não encontram apoio coletivo em uma experiência acumulada durante a sua vida profissional, são inseridos no mercado de trabalho em relações informais, terceirizadas, temporárias, intermitentes e agora plataformizadas, passando a integrar o “novo proletariado de serviços na era digital” (Antunes, 2020, p. 11).

É neste contexto neoliberal que o trabalho sob demanda por aplicativos vinculados a plataformas digitais vem crescendo no Brasil e chamando a atenção de institutos de pesquisa, provocando a atuação de legisladores, demandando a atuação de juízes e tribunais e instigando inúmeros pesquisadores a aprofundar o conhecimento sobre esse fenômeno específico que compõe uma nova morfologia do trabalho marcada pela crescente precarização.

## 2.2 – O capitalismo dependente brasileiro

Para Florestan Fernandes (1976) o capitalismo dependente é um modo específico de desenvolvimento desse modo de produção, em sua fase monopolista, na periferia do sistema. Segundo o autor, as burguesias locais dos países dependentes são débeis. Por isso, se aliam às burguesias dos países centrais do capitalismo, na condição de sócias minoritárias, para comandar a exploração interna em seus países.

Não obstante sua debilidade externa, as burguesias locais são fortes internamente, não permitindo o desenvolvimento das demais classes em seus países. Elas se contentam com o controle interno do processo de superexploração, visando o máximo acúmulo possível de capital, além da manutenção de privilégios, os quais transforma em direitos, além de naturalizar a exclusão dos explorados. Assim, as burguesias locais dos países dependentes não são capazes de construir um projeto nacional independente porque, por um lado, são subordinadas às burguesias dos países centrais e, por outro, são pouco pressionadas pelas classes trabalhadoras periféricas superexploradas (Fernandes, 1976).

A associação entre as burguesias dos países centrais e periféricos é explicada por Theotônio dos Santos (2020). Para o autor, essa sociedade de burguesias, cada qual com seu papel, conforma um sistema global no qual o capitalismo na periferia do sistema se inseriu de forma subalterna na divisão internacional do trabalho:

O comércio mundial não é uma totalidade horizontal e sim o resultado de uma divisão internacional do trabalho. Ele está submetido também ao movimento internacional de capitais, sejam produtivos, sejam especulativos. O comércio mundial e o intercâmbio de serviços e de capitais formam um sistema global no qual algumas nações controlavam – e ainda controlam – as tecnologias centrais de cada sistema produtivo, de distribuição de produtos e valores. Ao mesmo tempo, outras nações se especializam em tecnologias e relações socioeconômicas que ocupam um papel subordinado e local no sistema científico e tecnológico planetário. A divisão internacional do trabalho é, assim, um sistema desigual e combinado, que reforça e recria, no seu entorno, um mundo desigual e combinado. Este é implantado pela força econômica e militar, a partir dos países centrais colonizadores e imperialistas, com o apoio e a cumplicidade das classes “dominantes-dominadas” que se articulam com esse sistema global por meio de sua especialização subordinada (Dos Santos, 2020, p. 83).

Roberto Santana Santos (2019) acrescenta que a base dessas economias é primária e voltada para a exportação. A sua industrialização parcial, tardia e limitada se deu com base em tecnologias obsoletas e menos produtivas. A produção de bens de

menor valor agregado gera um constante déficit nas transações internacionais. Esses déficits são sanados através de mecanismos de endividamento, tornando os Estados periféricos dependentes do capital externo.

Os juros da dívida pública sugam os recursos que poderiam ser utilizados para o desenvolvimento interno do capitalismo nos países periféricos, retroalimentando a dependência, agora em investimentos estrangeiros para criação de infraestrutura. Esses investidores e credores internacionais resgatam seus lucros, dividendos e juros e os remetem às suas sedes nos países centrais, não reaplicando o capital nos países periféricos, senão em novos empreendimentos ou títulos da dívida com taxas ainda mais elevadas de lucro ou remuneração do capital aplicado. A própria burguesia dos países periféricos também dolariza as suas reservas, já que, na prática, a moeda nacional nos países periféricos não serve como baliza das trocas realizadas no comércio internacional (Santos, 2019).

A burguesia dos países periféricos seria desinteressada na promoção de um projeto capitalista autônomo de desenvolvimento porque realiza seus lucros no comércio internacional. Assim, ao assumir a condição de sócia menor das burguesias dos países centrais, as burguesias da periferia obteriam a acumulação de capital com base na superexploração dos trabalhadores, possibilitando a extração e repartição do lucro com as burguesias dos países centrais. A superexploração, por sua vez, se realiza através da remuneração de parte considerável da força de trabalho abaixo das condições mínimas necessárias para a subsistência do trabalhador e de sua família (Santos, 2019, p. 93).

Esse efeito é obtido a partir de inúmeros mecanismos de precarização, entre eles, longas jornadas, ritmos de trabalho intensos, eliminação de custos com segurança, higiene, seguros sociais, normas ambientais e também com a apropriação dos recursos públicos, seja na forma de renda da dívida, subsídios, renúncias fiscais, perdões de dívidas de impostos, que são possíveis graças a cortes de investimentos em saúde, educação, habitação, transporte, cultura, lazer e geração de empregos. A existência de um enorme contingente de trabalhadores na reserva também provoca um não reajuste dos salários mesmo quando são introduzidas novas maquinarias e tecnologias que demandam maior qualificação da força de trabalho e proporcionam maior produtividade para o capitalista (Santos, 2019, p. 94).

Também devemos destacar que “o proletariado no Brasil (...) efetivamente floresceu a partir da abolição do trabalho escravo (...) de modo que a sua precarização

não é a exceção, mas um traço constante de sua particularidade desde a origem” (Antunes, 2020, p. 64). Assim, ainda no terreno da superexploração operada pela burguesia brasileira, não podemos perder de vista o papel estrutural do racismo.

Florestan Fernandes (2008), ao analisar inserção do negro na sociedade de classes, destacou o legado histórico da escravidão e suas consequências na marginalização contínua da população negra no Brasil. A transição do regime escravocrata para uma sociedade capitalista de classes ocorreu sem a integração efetiva dos negros, mantendo-os em uma situação de subordinação e exclusão, lançados no mercado de trabalho sem qualquer forma de proteção ou suporte social, sendo forçados a ocupar posições de trabalho informal, subalterno e de baixa remuneração, enfrentando discriminações que dificultam sua mobilidade social. Desta forma, o racismo opera de forma a intensificar a exploração de classe, relegando a população negra aos setores mais precarizados do mercado de trabalho.

Somente a partir da década de 30 do século XX o Brasil passou a industrializar-se, inserido no contexto latino, subordinado hegemonicamente ao poder econômico e militar do bloco americano e europeu. Ainda que lentamente, chegou a ser o maior parque industrial da América Latina na década de 70. Este desenvolvimento, ainda que tardio e subalterno, elevou o Brasil a uma condição diferenciada em relação a outros países dependentes latino americanos, em função de sua economia mais complexa e diversificada, caracterizada por uma agricultura modernizada e um setor de serviços dinâmico, incluindo o setor financeiro.

Para Francisco de Oliveira (2003), o subdesenvolvimento brasileiro decorre justamente da combinação destes aspectos modernos e atrasados de sua economia, sendo uma característica intrínseca do processo de desenvolvimento capitalista no Brasil. Conforme Santos (2019), Ruy Mauro Marini identificou este fenômeno como uma espécie de “subimperialismo”:

O fenômeno do subimperialismo é verificável em países periféricos de industrialização média-alta, com forte presença do capital estrangeiro oriundos dos países centrais e que buscam novos mercados na periferia do sistema internacional. Trata-se de um fenômeno estrutural do sistema capitalista (Santos, 2019, p. 99).

O subimperialismo brasileiro, no entanto, não superou a dependência porque a expansão da economia seguiu sendo regida pela posição subalterna do capital periférico em relação ao dos países centrais. O Brasil serviu como plataforma para capitais

estrangeiros que, associados com locais, ampliaram a exportação de seus produtos, em especial para países da América Latina e alguns países africanos (Santos, 2019).

Nas décadas de 80 e 90 do século passado, sob a “intervenção doutrinária e política do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial” (Dos Santos, 2020, p. 100) o Brasil passou por um processo de desindustrialização profundo e acelerado, marcado por privatizações e reformas neoliberais que agravaram o quadro de dependência econômica, miséria e atraso tecnológico. As poucas e descapitalizadas empresas estatais remanescentes seguiram como únicas responsáveis pelo insuficiente investimento em pesquisa e desenvolvimento. Isso se mostrou desastroso justamente no momento em que uma nova revolução tecnológica já se desenhava nos países centrais do capitalismo. As empresas privatizadas deixaram de desempenhar qualquer função estratégica no desenvolvimento do país, voltando-se exclusivamente ao lucro de seus novos acionistas privados nacionais e estrangeiros. Este processo, no entanto, levou à formação de grandes conglomerados privados, que, a partir dos anos 2000, fomentados pelo capital financeiro público, passaram a expandir sua presença internacional em setores como a mineração, a agropecuária, o petróleo e a construção civil (Santos, 2019).

Sem implicar qualquer rompimento com a lógica da dependência, as políticas econômicas neoliberais foram apenas parcialmente atenuadas entre 2003 e 2016. Neste período, conforme Emir Sader (2017, p. 23), os governos do Partido dos Trabalhadores (PT) operaram “nas linhas de menor resistência e de maior debilidade do neoliberalismo”, pelo que foram implementadas algumas políticas públicas de redução da pobreza e das desigualdades sociais. Medidas de promoção de desenvolvimento industrial em setores específicos como o naval e o petrolífero, bem como o fomento da construção civil, geraram crescimento dos níveis de emprego e renda dos trabalhadores e melhoraram alguns índices de desenvolvimento humano e sociais (Sader, 2017).

Sader (2017) também aponta para as consequências dos limites de atuação dos governos deste período:

Essa ação nas linhas de menor resistência do neoliberalismo fez, paralelamente, com que não fossem transformadas as grandes estruturas de poder herdadas pelo governo Lula. A propriedade da terra continuou a ser concentrada, agora de forma modernizadora com a avalanche do agronegócio no campo. A hegemonia econômica do capital financeiro, na sua modalidade especulativa, só se acentuou, ainda mais com taxas de juros que se mantiveram muito altas na média do período. A acentuada concentração na propriedade das empresas de comunicação só aumentou (Sader, 2017, p. 24).

Para Theotônio dos Santos (2020), o neoliberalismo seguiu sendo o elemento ideológico determinante deste período, o que explica a limitação das políticas sociais adotadas e a crise dos governos que as implementaram:

A chamada “onda rosa” foi vítima dessa situação ideológica, e os governos que gerou, ficaram limitados e suas políticas econômicas, tentando conciliar uma política neoliberal na economia (...) e uma política social pretensamente socialista. Como a política social e todas as políticas públicas dependem da sua base macroeconômica, elas se mostraram muito pouco profundas. Ou se rompe a base doutrinária do pensamento único econômico (neoliberal) e se estabelece uma nova agenda de políticas públicas ou se afundam os governos, quaisquer que sejam seus signos políticos (Dos Santos, 2020, p. 103).

A crise econômica que se iniciou ainda em 2015 aprofundou-se com a implementação do programa “ponte para o futuro” a partir do golpe parlamentar aplicado contra a Presidenta Dilma Roussef em 2016. Este programa contou com amplo suporte de “grandes monopólios privados dos meios de comunicação, os partidos de direita e grandes grupos empresariais” (Sader, 2017, p. 25), além de apoio institucional do Judiciário e das Forças Armadas. Duras e impopulares reformas estruturais foram aplicadas no país, dentre as quais se destacam o chamado teto de gastos, a reforma do ensino médio, a reforma trabalhista e a reforma da previdência, esta última já na esteira do governo seguinte, liderado pela extrema direita.

Como resultado deste processo, milhões de brasileiros voltaram a passar fome. De acordo com dados da Pesquisa de Orçamento Familiar (POF) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em 2013, “22,6% dos domicílios estavam em situação de insegurança alimentar, e apenas 3,2% estavam em insegurança alimentar grave” (Terra, 2020, p. 4). Após o referido golpe parlamentar e a aplicação de profundos cortes de gastos sociais e de reformas neoliberais, “o número de pessoas que passam fome diariamente no Brasil aumentou 43,7% e mais de um terço da população brasileira teve problemas para garantir alimentos em 2017 e 2018” (Terra, 2020, p. 2). Ainda de acordo com esta pesquisa, “no biênio 2017-2018, 36,7% dos domicílios tinham algum grau de insegurança alimentar, o que representa 84,9 milhões de pessoas.... Desses, 10,9 milhões vivem em residências com restrições alimentares graves” (Terra, 2020, p. 3).

As nossas crises internas, políticas e econômicas, que se retroalimentam, também se dão em um contexto macro-político-econômico global igualmente crítico. Guerras, acirramento de disputas comerciais e tensões em torno da mais recente corrida

tecnológica entre as grandes potências acontecem simultaneamente ao novo processo de decadência das democracias liberais e do desmonte do Estado Social.

Neste contexto, o Brasil recebeu as companhias do chamado capitalismo de plataforma. Estas companhias se apresentaram como empresas de tecnologia que operam por meio de plataformas eletrônicas conectadas à internet e disponíveis em aplicativos baixados em smartphones. As plataformas alegam conectar prestadores de serviços (por elas chamados de parceiros) aos seus clientes (consumidores), cobrando pela intermediação. Desempregados e subocupados à procura de renda se cadastraram como prestadores de serviços nestas plataformas e passaram a operar como autônomos, ou seja, sem vínculo de emprego formalmente reconhecido. Passemos ao exame teórico deste processo.

### **2.3 - Plataformas digitais e plataformização do trabalho: conceitos e elementos**

Plataformas são “infraestruturas digitais” que servem, ao mesmo tempo, como “meios de produção e meios de comunicação” (Grohmann, 2020, p. 95). Elas desenvolvem modelos de negócios que demandam novas formas de organização do trabalho a partir da combinação das atuais tecnologias com os mecanismos de controle e vigilância mais avançados. As plataformas “dependem de uma imbricação de algoritmos e dados, ligados à financeirização e à racionalidade neoliberal” concretizando a extração de valor a partir das mediações algorítmicas (Grohmann, 2020, p. 96).

Uma plataforma não se confunde com o seu aplicativo. Este é apenas a sua interface. Uma plataforma é um meio complexo de produção que inclui toda a estrutura produtiva (bancos de dados, hardware, software, algoritmos, novas formas de governança corporativa, controle, vigilância, avaliação e extração de valor do trabalho).

As plataformas concentram capital, centralizam milhões de trabalhadores, microfacetam a prestação de serviços fracionando ao máximo as tarefas, o tempo dispendido e a remuneração paga, dispersando os trabalhadores, transferindo custos operacionais, desenvolvendo novas formas de terceirização. A existência de uma multidão de trabalhadores disponíveis e informais é peça chave para o lucro das plataformas. (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

As plataformas digitais representam uma mudança substantiva na organização

da produção. A tecnologia não solapa apenas empregos, mas também antigas formas de organização empresarial e métodos de gestão. Não obstante, a existência de modelos de plataformas, por si só, não é uma novidade. Feiras e shoppings centers são espaços organizados para conectar vendedores e compradores de produtos e serviços. Com o incremento das vendas pela internet o modelo *e-commerce* foi gradualmente substituído pelo modelo de plataformas digitais, na medida em que os pequenos negócios foram sendo vencidos na concorrência e eliminados ou absorvidos pelos grandes conglomerados capitalizados por investidores (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

De forma geral, as plataformas podem ser divididas entre os modelos de *marketplace*, no qual são meras intermediárias entre compradores e vendedores ou prestadores de serviço, e os modelos mistos ou híbridos nos quais elas são responsáveis não apenas pela intermediação, mas também pelo controle e execução de atividades finalísticas, valendo-se de prestadores de serviços externalizados, como no caso da plataforma IFOOD no Brasil (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

Segundo Grohmann (2020), existiriam três tipos de plataformas digitais de trabalho:

- a) Plataformas que requerem o trabalhador em uma localização específica (como iFood, Rappi, Uber, Deliveroo), as mais conhecidas do cenário do trabalho digital;
- b) Plataformas de microtrabalho ou *crowdwork*, marcadas principalmente pelo trabalho de treinar dados para a chamada inteligência artificial;
- c) Plataformas *freelance*, *cloudwork* ou macrotrabalho (como GetNinjas, We Do Logos, Freelancer.com, iPrestador, Fiverr, 99designs), que reúnem tarefas desde pintura e passeio com animais até design e programação (Grohmann, 2020, p. 102-103).

A magnitude e a heterogeneidade do trabalho nestes tipos de plataformas digitais no Brasil são apontadas por Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni (2022a). A grande maioria dos trabalhadores plataformizados são motoristas e entregadores, mas o fenômeno alcança também professores, profissionais de saúde e muitos outros trabalhadores:

A partir de amplo levantamento realizado por meio de ferramenta de análise de tráfego de dados da web foi possível estimar que o número de trabalhadores sob o controle das plataformas digitais no Brasil tem se mantido próximo a 1,5 milhão de indivíduos, tendo alcançado um total de 1.461.887 em agosto de 2021 (ver Quadro 3).<sup>1</sup> Desse montante, a grande maioria (92,6%) se encontra no ecossistema aqui denominado de locationbased (LB), portanto, em atividades necessariamente realizadas em um território geográfico determinado, frequentemente utilizando aplicativos

de celular (apps) e realizando suas tarefas por meio de ações mecânicas (deslocamentos no território, limpeza e manutenção predial, reposição de mercadorias etc.).

(...) destaca-se o grupamento dos ocupados no setor de transportes (entregadores, frentistas e motoristas de transporte de passageiros), que no trimestre móvel encerrado em agosto de 2021 totalizavam 1.306.836 trabalhadores, ou seja, representavam nove entre dez pessoas que compõem o mercado de trabalho sob controle de plataformas digitais do país.

Entre os demais grupamentos de trabalhadores que atuam sob controle das plataformas digitais – todos eles relacionados a distintas atividades do setor de serviços – destacam-se os grupamentos que compõem o ecossistema denominado on-line web-based (OWB), isto é, de trabalhadores que exercem seus trabalhos exclusivamente por meio da internet. Esse conjunto corresponde a aproximadamente 5% do total do mercado de trabalho das plataformas digitais (eram 77.474 em agosto de 2021). Por fim, um terceiro contingente a se destacar é o dos trabalhadores da saúde e da educação que exercem suas atividades por meio das plataformas digitais e que se caracterizam por alternarem-se entre atividades no ecossistema online web-based (caso de médicos ou psicólogos que realizam atendimento virtual ou de professores que, especialmente na pandemia, foram obrigados a dar aulas on-line) e atividades presenciais – portanto, também com características do ecossistema location-based (por exemplo, atendimentos ou aulas presenciais que foram conseguidas, agendadas e muitas vezes pagas por meio de plataformas dedicadas ao segmento específico) (Machado; Zanoni, 2022a, p. 116).

Não obstante esta heterogeneidade, em sua diversidade, as plataformas reúnem elementos em comum que favorecem a sua expansão. Conforme Renan Bernardi Kalil (2020) as plataformas têm quatro características principais:

A primeira é que não são empresas de internet ou tecnologia, mas entes que conseguem operar de qualquer lugar em que aconteça a interação digital. A segunda é que produzem e são dependentes dos efeitos em rede, tendo em vista que quanto mais usuários a plataforma tiver, mais valiosa será para todos. Contudo, isso gera um ciclo vicioso no qual o aumento de usuários tende naturalmente à monopolização da atividade e ao aumento da quantidade de dados que consegue acessar. A terceira é o uso do subsídio cruzado, no qual enquanto uma parte da empresa reduz o preço do serviço ou do bem, chegando a oferecê-lo gratuitamente, a outra eleva os preços para compensar eventuais perdas. O objetivo da estrutura de preços das plataformas é atrair um grande número de usuários, para que se envolvam e acessem-nas frequentemente. A quarta é que as plataformas são projetadas para serem atraentes para os seus diversos usuários. Apesar de afirmarem ser um espaço vazio que deve ser preenchido pelos usuários, as plataformas têm políticas, sendo que as regras dos produtos e do desenvolvimento de serviços e as interações de mercado são definidas pelos proprietários da plataforma (Kalil, 2020, p. 70).

A expansão das plataformas digitais corresponde a um novo modo de organização da exploração do trabalho. Conforme Kalil (2020, p. 71), são quatro as principais conceituações utilizadas para identificar este fenômeno: “economia de compartilhamento, economia de bico (*gig economy*), uberização e capitalismo de

plataforma.”

O conceito de economia de compartilhamento enfatiza um aspecto que não é central no fenômeno analisado, qual seja, o da existência de trocas eventuais sem natureza mercantil, não onerosas, que não visam o lucro. Kalil (2020) pontua justamente esta questão:

quando uma empresa faz a intermediação entre pessoas que não se conhecem, há uma relação de consumo e uma transação econômica, ou seja, há o interesse na troca de dinheiro por bens ou serviços e não o propósito de compartilhar algo. Nesse sentido, não há nada de compartilhável na economia de compartilhamento, sendo que todos os bens envolvidos nas trocas sob esse conceito ocorrem expressamente com a intenção de lucro, como se dá na locação de imóveis (como o Airbnb), nas corridas de carro (como a Uber) ou na oferta de mão de obra (como o TaskRabbit). Ainda que se identifiquem motivos altruísticos nessas transações, o central resume-se à obtenção de valores, com todas as partes interessadas em auferir ganhos financeiros e buscar a satisfação do próprio interesse (Kalil, 2020, p. 73)..

A noção de economia de bico (gig economy), por sua vez, enfatiza a instabilidade, a transitoriedade e a intermitência das relações de trabalho típicas desta nova forma de organização, mas não revela a mudança qualitativa que o fenômeno parece representar. Além disso, no capitalismo, o trabalho informal, eventual, o bico, sempre se fez presente e alcançou amplas camadas de trabalhadores, sobretudo em países periféricos como o Brasil (Grohmann, 2020).

Já o conceito de uberização tem a desvantagem de identificar um gênero com apenas uma de suas espécies. O termo, segundo Grohmann (2020, p. 100), “tem circulado em diversas esferas como metáfora”, mas “não recobre a multiplicidade de atividades de trabalho mediadas por plataformas além da própria Uber, pois há uma variedade de lógicas de extração de valor e características de trabalho.”

Kalil (2020, p. 74-75) acrescenta que, embora o modelo da Uber represente “a maior expressão da terceirização no século XXI”, existem outros modelos de trabalho via plataformas digitais, como o crowdwork, “que não são explicadas pela perspectiva da uberização, o que aponta para a incapacidade desse termo em dar conta de um fenômeno multifacetado.”

Por sua vez, o conceito de capitalismo de plataforma privilegia o seu caráter sistêmico, sua organização em redes multifacetadas, sua lógica de atuação própria, voltada para o lucro e enfatiza o seu caráter inovador, que se traduz no surgimento de uma nova forma de organização e exploração do trabalho com potencial de se tornar dominante. Sob o capitalismo de plataforma, diversos movimentos que ganharam

impulso na década de 1970 e que se desenvolviam em paralelo foram combinados com as novas tecnologias da era digital:

O capitalismo de plataforma é a potencialização de movimentos concomitantes que tiveram início na década de 1970: produção enxuta, cadeias produtivas just-in-time e terceirização. As tecnologias digitais permitem que as plataformas despontem como instrumentos de liderar e controlar setores da economia, tendo proeminência diante da manufatura, logística e design, uma vez que provê os meios que permitem o desenvolvimento das empresas. O modo de operar dos negócios nesse contexto privilegia a concentração da propriedade, em que as maiores plataformas criam grandes infraestruturas e gastam quantias significativas na compra de outras empresas e no investimento da expansão de suas capacidades. As empresas proprietárias de plataformas estão se tornando donas da infraestrutura da sociedade, em que há fortes tendências à monopolização de setores econômicos (Kalil, 2020, p. 79).

O termo plataforma, no sentido empregado nesta pesquisa, faz referência ao conceito de capitalismo de plataforma, atribuindo-lhe, além do caráter sistêmico já apontado, uma dimensão processual e dialética, decorrente de sua grande heterogeneidade, visível expansão e constante adaptação. Essa noção de plataforma permite estabelecer distinções entre as diferentes espécies de plataformas e identificar distintas dinâmicas nos seus modos de organização do trabalho (Grohmann, 2020).

Neste sentido, a plataforma é um processo gradual e dinâmico de transformação do modo dominante de organização do trabalho, em franca expansão, tendente à mundialização, à generalização e a tornar-se o modo preferencial de extração de mais-valor na atual etapa da globalização capitalista (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

A nosso ver, portanto, sua natureza é processual, constituindo uma etapa própria das formas de modificação da organização do trabalho, iniciada a partir das tecnologias da revolução científico-técnica 4.0. A plataforma, assim, integra um processo mais amplo de “reestruturação produtiva permanente” que se iniciou na década de 1970 com a introdução do “instrumental tecnológico-informacional-digital” e “fez deslançar essa processualidade” (Antunes, 2020, p. 50).

Mas, como frisam Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni (2022b), a plataforma não introduz somente novos elementos no contexto da organização do trabalho. O fenômeno carrega também elementos de continuidade e produz novas contradições:

A plataformação do trabalho, no Brasil, não funciona necessariamente como complemento de renda (gig economy ou “bico”) ou mera alternativa ao desemprego. Ela se conecta e se entrelaça a um mercado de trabalho desestruturado, em que a informalidade tem um papel marcante, e, nesse sentido, apresenta indícios de continuidade. Como já observado, nesse contexto emergem formas paradoxais de combinação entre trabalho autônomo e precarização (Machado; Zanoni, 2022b, p. 5).

A plataformação é parte de um processo impulsionado pela financeirização e formação de grandes monopólios ou oligopólios em torno de companhias de desenvolvimento tecnológico (*Big Techs* e *startups*). Kalil (2020) aponta que estas empresas adotam um modelo de negócios que se insere no setor de *venture capital*, fazendo parte do portfólio de investimentos deste tipo de fundos, o que potencializa a monopolização e a oligopolização:

A principal consequência dessa associação é a busca pela monopolização e oligopolização dos mercados com o objetivo de promover o crescimento agudo da empresa e garantir retornos financeiros elevados para os investidores no menor espaço de tempo possível, o que denota uma política de curtoprazismo em que há uma postura agressiva de corte de custos para potencializar os ganhos. Invariavelmente, a redução de custos implica a diminuição da remuneração do trabalhador (Kalil, 2020, p. 80).

A plataformação, assim, aparece como fruto de um processo de concentração de capital que reforçou o seu caráter oligo-monopolizador, sem o qual as gigantescas fusões, aquisições e eliminação de pequenos competidores não poderia ter ocorrido tão rapidamente. A plataformação também é fruto de uma etapa de rápida aceleração do desenvolvimento tecnológico e queda de custo na implementação de novas tecnologias. Essa dinâmica torna competidores que não conseguem desenvolver ou acessar as novas tecnologias rapidamente improdutivos e incapazes de concorrer no mercado mundial globalizado, levando-os à aniquilação ou à adesão na condição de sócios menores de competidores mais avançados (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

Na esteira de sucessivas desregulamentações do mercado de trabalho e de políticas neoliberais de retirada de direitos trabalhistas e proteções sociais, a plataformação representa uma sintetização de múltiplas modalidades de precarização, tais como a informalização, a terceirização e a intermitência, e eleva a especialização herdada do Toyotismo a um novo patamar no qual uma multidão de prestadores de serviços executa micro tarefas ou microprojetos para um número indeterminado de tomadores de serviço (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

A formação deste contingente multitudinário de trabalhadores informais, essenciais ao modelo das plataformas digitais, decorre de um processo histórico de implantação de políticas neoliberais na esfera das relações de trabalho. Conforme Ludmila Costhek Abílio (2022):

a possibilidade do gerenciamento centralizado de multidões de trabalhadores uberizados é resultado de décadas de processos que envolvem novas regulações do trabalho, que operam a retirada de garantias e direitos para os trabalhadores e incidem especialmente na eliminação de limites e definições sobre a jornada de trabalho, garantias e regulações sobre remuneração, assim como a legalização ou informalização da transferência de custos e riscos do trabalho (Abílio, 2022, p. 128).

Abílio (2022) também aponta que as plataformas digitais encontraram no capitalismo dependente brasileiro um mercado de trabalho já marcado por baixas remunerações, pouca qualificação, pela enorme informalidade e elevada precarização:

Quando aterrissamos nas especificidades do mundo do trabalho brasileiro, o lugar e o papel de plataformas de trabalho não são de fácil definição. Ao mesmo tempo que as plataformas apresentam novidades como o gerenciamento algorítmico, também se frutificam na relação com elementos historicamente estruturantes do mercado de trabalho. Termos como precarização e flexibilização do trabalho desafiam a construção analítica desde a periferia, visto que mercados de trabalho como o brasileiro se formam e permanecem assentados nos baixos índices de formalização, alta rotatividade do emprego formal, predominância dos trabalhos de baixa qualificação e rendimento, diversos tipos de informalidade. Distantes do par explicativo formal/informal, as trajetórias de vida dos trabalhadores não são lineares, envolvem diferentes ocupações, o trânsito pelo trabalho formal e informal, empreendimentos familiares, bicos, trabalhos que não são reconhecidos como trabalho (Abílio, 2022, p. 135).

Ricardo Antunes (2020) aponta para o caráter prejudicial da combinação de terceirização, informalidade, flexibilidade e intermitência, elementos típicos da plataformização, para a proteção do trabalho:

A terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram, então, partes inseparáveis do léxico e da pragmática da empresa corporativa global. E, com elas, a intermitência vem se tornando um dos elementos mais corrosivos da proteção do trabalho, que foi resultado de lutas históricas e seculares da classe trabalhadora em tantas partes do mundo (Antunes, 2020, p. 11).

No Brasil, esta combinação de elementos precarizantes, que está na raiz do trabalho sob demanda em plataformas digitais, foi possibilitada pela expansão da terceirização e pela normalização de práticas que violavam o princípio protetivo do

Direito do Trabalho e que favorecem a informalização, como a “pejotização”. Mais recentemente, a institucionalização do trabalho intermitente pela contrarreforma trabalhista acrescentou na legislação brasileira mais uma modalidade de trabalho formal precário. Assim, a precarização no Brasil não é uma exclusividade das ocupações informais:

Essa consolidação da condição de um trabalhador sob demanda hoje opera como tendência que permeia o mundo do trabalho, na eliminação bem sucedida das redes de proteção social do trabalho. No Brasil, a chamada “PJtização” e, mais recentemente, a “MEIcização” do trabalho podem ser associadas a essa tendência, assim como as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, especialmente a criação da figura do trabalho intermitente, pela qual instituiu-se um trabalhador formalizado que, entretanto, vive como um trabalhador sob demanda (Abílio, 2022, p. 128).

De todo modo, a plataformização vem reorganizando diversas atividades em torno da informalidade. Podemos dizer que alguns setores antes regulamentados pelas leis trabalhistas passaram à informalidade e foram plataformizados. O mesmo ocorreu com setores tradicionalmente autônomos. Mas setores que já eram majoritariamente informais também vem passando para o campo da plataformização:

as plataformas promovem processos de informalização de atividades antes reguladas ou parcialmente reguladas – como o trabalho dos motoboys –, mas também geram novas condições da informalidade por dentro do trabalho informal, com informais que passam a estar subordinados de novas formas – por exemplo, as diaristas da plataforma Parafuzo. Também promovem novas condições para trabalhadores que se reconhecem como autônomos e por conta própria, como trabalhadores que já atuavam como autônomos e hoje estão vinculados ao GetNinjas, Superprof, Psicologia Viva, Appen, entre outras. E para complexificar ainda mais, as plataformas também têm papel ativo na criação de novas ocupações – em geral precárias e degradadas –, como o engendramento do fenômeno mundial do exército de milhões de motoristas da Uber e os executores de microtarefas ligadas à inteligência artificial (Abílio, 2022, p. 129).

A informalização não é um fenômeno meramente associado à pobreza. Ela é uma característica típica e central da superexploração do trabalho na periferia do sistema capitalista. Nos quadros do capitalismo dependente brasileiro, a informalidade cumpre o papel de transferir custos aos trabalhadores e rebaixar o valor da força de trabalho:

No bojo das recentes transformações do trabalho e de suas regulações nos últimos quarenta anos, a definição da informalidade se desloca de sua associação histórica à pobreza, ou das margens do desenvolvimento capitalista. Essas associações nunca foram consensuais ou estáveis e já

fortemente criticadas, como pela abordagem de Francisco de Oliveira (2003), que, nos anos 70, trazia a informalidade para o centro da análise do desenvolvimento brasileiro, compreendendo-a como meio de transferência para os trabalhadores de custos de sua própria reprodução social e de rebaixamento do valor da força de trabalho. Nesse caminho analítico, a informalidade é compreendida como elemento central da exploração do trabalho e da acumulação capitalista na periferia (Abílio, 2022, p. 134).

A plataformização, portanto, combina a terceirização, a informalidade, a flexibilidade e a intermitência com a remuneração sob demanda e a gestão algorítmica. Assim, a plataformização, como síntese de um processo de reorganização do modo de gerar a exploração da força de trabalho, é composta pelas novas tecnologias introduzidas não somente como máquinas ou ferramentas, mas também como sistemas de gestão do processo laboral. Estas “novas formas de controle” são “muito mais eficazes e precisas” pois “são capazes de intervir e orientar o comportamento de seus colaboradores e clientes” razão pela qual “os algoritmos tornaram-se instrumentos de poder” (Festi, 2020, p. 157).

Ricardo Antunes (2020) também é categórico quanto à amplitude das transformações em curso na atual etapa da revolução científico-técnica 4.0:

Sem tergiversações: com a Indústria 4.0 teremos uma nova fase de hegemonia informacional-digital, sob comando do capital financeiro, na qual celulares, smartphones e assemelhados cada vez mais se converterão em importantes instrumentos de controle, supervisão e comando nesta nova etapa da ciberindústria do século XXI (Antunes, 2020, p. 15).

Até mesmo autores como Klaus Schwab (2021), que não integram uma corrente de pensamento crítico, reconhecem que este processo vem gerando efeitos deletérios sobre a desigualdade de riqueza e promovendo concentração de capital e poder por poucas plataformas:

(...) os grandes beneficiários da quarta revolução industrial são os provedores de capital intelectual ou físico – os inovadores, os investidores e os acionistas; isso explica o fosso crescente entre a riqueza daqueles que dependem do seu trabalho e aqueles que possuem capital (...). A concentração de vantagens e valores em apenas uma pequena porcentagem da população é também agravada pelo efeito plataforma, no qual as organizações digitais criam redes que emparelham compradores e vendedores de uma grande variedade de produtos e serviços e, assim, desfrutam de rendimentos crescentes de escala. A consequência do efeito plataforma é uma concentração de poucas plataformas poderosas que dominam seus mercados (Schwab, 2021, p. 21).

Schwab (2021, p. 54) também reconhece que a natureza deste processo de reorganização do trabalho é global e tende à expansão ao afirmar que “embora a nuvem humana ainda esteja em seu início, já há bastante evidência episódica indicando que ela implica uma terceirização internacional silenciosa.”

A aplicação das novas tecnologias é orientada pela busca da máxima eficiência na alocação da força de trabalho, ou seja, pela maior extração de mais-valor possível a partir da remuneração por meta, desempenho ou tarefa, eliminando ao máximo a retribuição pelo tempo colocado à disposição do tomador, mas sem a efetiva prestação de serviços. De uma só vez, as novas tecnologias logram ampliar a extração de mais-valor relativo, ao intensificar o ritmo de trabalho e extrair maior produtividade de menos força de trabalho, e também a mais-valor absoluto, ao forçar a elevação das jornadas dos trabalhadores que necessitam permanecer longos períodos à disposição para receberem os chamados para a execução das tarefas (Gontijo, 2023).

As plataformas valem-se da aplicação de uma estratégia de obtenção e processamento de dados submetidos a uma programação algorítmica guiada por inteligências artificiais, que obtêm a subordinação da multidão de trabalhadores através de mecanismos de controle, vigilância, precificação, avaliação, premiação, sanção, recrutamento e desligamento, capazes de regular a oferta de mão-de-obra à demanda em dado local, dia e hora. Esta estratégia visa obter o autogerenciamento subordinado dos trabalhadores. Este conceito é apresentado como a forma de obtenção de subordinação do trabalhador ao capitalista assumida no trabalho por meio de plataformas. Assim, a plataformização obtém a subordinação do trabalhador a partir da forma como controla, organiza, vigia, divide, remunera, recruta, dispensa e extrai valor da prestação de serviços (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Segundo os mesmos autores, a subjetivação neoliberal passaria a decorrer mais da informalização, que transfere para os trabalhadores a permanente necessidade do autogerenciamento de todos os aspectos de suas vidas. O autogerenciamento subordinado corresponderia à gestão da sobrevivência e estruturaria o modo de vida periférico. Sua gênese estaria no Toyotismo e nas políticas neoliberais que promovem a especialização e a individualização. O modo de vida periférico exigiria um engajamento de si constante para aproveitar oportunidades de trabalho e mobilizar redes de solidariedade familiar, social como a Igreja ou a intervenção do Estado através da assistência social (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

O conceito de autogerenciamento subordinado evidencia um dos elementos

centrais da plataformização, que é a transferência da gerência de parte da atividade e de custos para o próprio trabalhador, sem deixar de subordiná-lo:

Ao compreender-se a uberização como um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho, propõe-se a passagem da figura do ‘empreendedor de si’ para a do trabalhador ‘gerente de si subordinado’. Não se trata de uma disputa de termos, mas de conectar mais fortemente os modos de subjetivação às formas de subordinação e gerenciamento do trabalho. Pondo menos as fichas no processo de “valorização do eu”, como definem Laval e Dardot, passa-se a jogar luz sobre as ‘estratégias pessoais de sobrevivência’ que são incorporadas na própria gestão do trabalho. Trata-se, portanto, de uma crítica à definição de modos de subjetivação que se fariam pelo ‘reconhecimento do próprio’ sujeito enquanto “empresa de si”: o deslocamento para o autogerenciamento subordinado deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado. Suas estratégias de sobrevivência, sua administração do próprio tempo, apropriados privadamente como fatores da execução de seu trabalho e de sua produtividade (Abílio, 2019, p.5).

Antes mesmo da emergência do trabalho plataformizado, em seus termos atuais, fenômenos como o trabalho paras subordinado e o trabalho autônomo economicamente dependente já apontavam para a necessidade de revisão e ampliação da noção de subordinação jurídica para inclusão de modalidades de trabalho nas quais os trabalhadores tinham mais liberdade na forma, lugar ou tempo da prestação de serviços, mas nem por isso deixavam de estar formal e realmente subsumidos ao proprietário dos meios de produção (Gaspar, 2011).

A subordinação, assim, como elemento central da relação de emprego, é um conceito dinâmico e multidimensional, que tem também sua historicidade. Quanto ao trabalho sob demanda por meio de aplicativos de plataformas digitais, percebe-se a configuração de uma subordinação combinada em suas diversas dimensões. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2022), nestas relações há uma conjugação da subordinação clássica, com a objetiva e a estrutural.

Assim, a subordinação típica deste tipo de trabalho decorre da presença do poder diretivo e disciplinar, exercido pela plataforma, através do controle tecnológico, da essencialidade do entregador à execução da atividade-fim da empresa e de sua inserção na dinâmica da companhia. O poder diretivo e disciplinar e toda a organização dos aspectos centrais da atividade é realizada por um

sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internáuticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a

arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada (Delgado, 2022, p. 51).

É este sistema complexo de gestão máquina que subordina o trabalhador plataformizado e obtém por parte dele o autogerenciamento de alguns aspectos da atividade. A plataformização promove a expansão desta forma de obtenção de subordinação da periferia para o centro do capitalismo. Na periferia, o “bico” sempre foi a atividade principal ou complementar para uma grande parcela das massas trabalhadoras miseráveis, levando a uma baixa organização e a pouca identidade profissional ou de classe. O empreendedorismo aparece como uma ideologia que se internaliza nas práticas laborais, “um novo sedutor léxico de coerções e consensos” (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Essa ideologia promove a ideia de autogerência, auto responsabilização, auto coerção, autocontrole e autoeficiência como formas de obtenção da disciplina necessária para a docilização dos trabalhadores plataformizados (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Ricardo Antunes (2020) também é enfático quanto aos riscos que este processo representa e a natureza ideológica do discurso da autonomia e do empreendedorismo:

Assim, se essa tendência destrutiva em relação ao trabalho não for fortemente confrontada, recusada e obstada, sob todas as formas possíveis, teremos, além da ampliação exponencial da informalidade no mundo digital, a expansão dos trabalhos “autônomos”, dos “empreendedorismos” etc., configurando-se cada vez mais como uma forma oculta de assalariamento do trabalho, a qual introduz o véu ideológico para obliterar um mundo incapaz de oferecer vida digna para a humanidade. Isto ocorre porque, ao tentar sobreviver, o “empreendedor” se imagina como proprietário de si mesmo, um quase-burguês, mas frequentemente se converte em um proletário de si próprio, que autoexplora seu trabalho (Antunes, 2020, p. 15-16).

Conforme Antunes (2024, p.10), a quarta revolução industrial, que transcorre no contexto neoliberal, “busca eliminar ao máximo o trabalho humano” gerando “uma massa imensa de trabalhadores e trabalhadoras sem emprego e dispostos a aceitar qualquer labor para sobreviver em uma era de explosão tecnológica.” Segundo o autor, neste cenário, o discurso das plataformas em torno da autonomia dos trabalhadores e da suposta novidade no tipo de relações de trabalho mantidas entre estes e tais companhias vêm sendo acompanhado por diversas decisões judiciais e propostas legislativas, o que “faz evaporar a condição real de subordinação e assalariamento” existentes na realidade (Antunes, 2024, p. 09). Ainda segundo o autor, tal obliteração

só pode ser concebida abstraíndo-se a realidade efetiva das relações de trabalho existentes nas plataformas, cujas velocidade e intensidade são conduzidas por algoritmos e artefatos digitais invisíveis que controlam, comandam e impõem ritmos, tempos e movimentos de trabalho, de modo a tornar tudo nada claro e muito turvo.” (Antunes, 2024, P.10)

Antunes (2024) também enfatiza que esta abstração da realidade é operada pela ideologia neoliberal que

começou impondo a terceirização, ampliou a informalidade, forjou a acinte da intermitência, até chegar à aberração da uberização (...) para acabar de vez com o assalariamento, engendrando a falácia do pretense proprietário de si mesmo e obscurecendo a real proletarização (Antunes, 2024, p. 10).

Esta ideologia é difundida por meio de estratégias definidas pelas plataformas digitais junto a consultorias jurídicas. Assim, “inventou-se uma categoria híbrida para burlar a legislação protetora do trabalho” pois “era preciso mascarar, encobrir, obliterar a condição de assalariamento e subordinação, de modo a garantir a empulhação” (Antunes, 2024, p. 11).

Antunes (2024, p. 15) alerta, ainda que, caso o Brasil legalize a desregulamentação, admitindo a falsa figura do trabalhador plataformizado como um autônomo, “em detrimento do assalariamento” e incorpore o discurso de que as plataformas seriam apenas empresas de tecnologia, estaríamos diante da “porta de entrada para a extinção da totalidade dos direitos do trabalho” no país.

Além disso, tal caminho seria diametralmente oposto ao tomado recentemente pela União Europeia, que, após amplo debate no Parlamento Europeu, e, calcada na jurisprudência majoritária de seus tribunais superiores, aprovou uma diretiva aos seus 27 Estados membros reconhecendo a “presunção do vínculo empregatício” dos trabalhadores plataformizados em franca oposição ao discurso da autonomia difundido pelas plataformas digitais (Antunes, 2024, p. 13).

De acordo com Marco Gonsales et al (2024, p. 24-26), a diretiva aprovada pelo Parlamento Europeu, além de estabelecer as bases da presunção de vínculos dos trabalhadores com as plataformas “a partir do modo como as legislações nacionais avaliam o controle e a direção do trabalho”, também estabeleceu diversas obrigações às plataformas.

Tal diretiva impôs às plataformas digitais, por exemplo, o dever de transparência quanto à sua base de dados, suas atividades de monitoramento e seus processos de tomada de decisão automatizados. Determinou-lhes, ainda, o dever de informação e de

comunicação com os trabalhadores, especialmente sobre decisões que apliquem sanções ou modifiquem a substância das relações entre as partes. Reconheceu, também, o direito dos trabalhadores de participar e avaliar o impacto das decisões automatizadas nas condições de trabalho, o direito de representação coletiva dos trabalhadores e o dever das plataformas de fornecer dados às autoridades públicas e tribunais, bem como a proibição da utilização de dados dos trabalhadores relativos à sua vida privada, ou para fins discriminatórios, com base em critérios de sexo, etnia, raça, orientação sexual, estado de saúde, dentre outros. No Brasil, no entanto, todos estes deveres seguem sendo ignorados pelas plataformas digitais.

Por fim, também é necessário considerar que a plataformização é um fenômeno heterogêneo, que impacta de forma diversa a subjetividade de uma pluralidade de trabalhadores:

nas plataformas digitais convivem diferentes perfis de trabalhadores, ou “figuras emergentes”, de difícil identificação, que expressam a multiplicidade das formas de trabalho e refletem diferentes subjetividades e envolvimentos coletivos. Essa variedade corresponde menos às profissões, qualificações ou habilidades específicas, e mais à diversidade de direitos que caracterizam as condições de acesso às plataformas (Machado; Zanoni, 2022b, p. 5).

O próprio perfil dos trabalhadores plataformizados varia muito de acordo com o tipo de plataforma. Nas plataformas que requerem o trabalhador em uma localização específica, como a IFOOD, de forma geral, os trabalhadores são mais dependentes desta forma de trabalho e advêm de famílias de renda mais baixa do que os trabalhadores das plataformas de prestação de serviços baseadas na internet (Machado; Zanoni, 2022a).

Assim, a plataformização, como um fenômeno complexo e heterogêneo, é formado por inúmeros elementos de continuidade, descontinuidade, adaptação e superação do padrão fabril, avançando, sobretudo, mas não exclusivamente, no setor de serviços (Antunes; Filgueiras, 2020), alcançando o trabalho de profissionais mais e menos qualificados, não produzindo um único modelo de negócios, mas vários, com especificidades suficientes para que possam ser analisados em conjunto apenas em um contexto mais geral, porém, merecendo um exame mais profundo de suas dinâmicas particulares.

## **2.4 - A plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos**

A plataforma digital IFOOD, lançada como uma *startup* em 2011 (IFOOD, 2023b), tornou-se uma das principais empresas de entregas no Brasil, especialmente de refeições, detendo 80% de fatia neste mercado (Infomoney, 2023). A plataforma teria mais de 300 mil “estabelecimentos parceiros” e mais de 200 mil entregadores cadastrados e atenderia mais de 60 milhões de pedidos de entrega por mês (IFOOD, 2023d).

Conforme se verifica das informações divulgadas pela própria plataforma, a IFOOD possui dois modelos de negócios distintos: *marketplace* e *full service*. No modelo *marketplace*, que representaria 61% das vendas, a plataforma realiza uma intermediação entre consumidores e estabelecimentos, cabendo aos últimos contratar seus próprios entregadores. Nestes casos, a IFOOD é apenas a plataforma onde a encomenda é realizada pelos consumidores (cardápio digital), mas toda a logística de entrega, definição de rotas, contratação e remuneração dos entregadores (definição do valor da taxa de entrega) fica a cargo dos diversos tomadores de serviço, tais como restaurantes, mercados, farmácias, e demais lojistas e varejistas (IFOOD, 2023c).

Já no modelo *full service*, que representaria 39% das vendas, a IFOOD não funciona apenas como *marketplace*, mas também fica responsável por toda operação logística da entrega, valendo-se dos entregadores vinculados à plataforma e realizando o gerenciamento algorítmico de toda atividade. Nos termos da própria plataforma, neste modelo, a “IFOOD utiliza a sua inteligência logística para alocar os entregadores, sugerir a taxa de entrega e definir o tempo de entrega mostrado no app” (IFOOD, 2023c).

No modelo *full service*, a IFOOD organiza o trabalho dos entregadores sob duas formas distintas, nuvem e OL, conforme a relação dos trabalhadores com a plataforma seja direta ou intermediada por uma empresa contratada (IFOOD, 2023c). O entregador “nuvem” é a pessoa física que se cadastra diretamente no aplicativo. A plataforma IFOOD alega que os entregadores nuvem representam 82% do total de trabalhadores cadastrados como prestadores de serviço. A IFOOD assim define a sua relação com estes entregadores: “Os entregadores e entregadoras são autônomos e independentes, com flexibilidade para escolher quando e onde querem fazer entregas” (IFOOD, 2023c).

Existem também os chamados Operadores Logísticos (OLs), que são pessoas jurídicas contratadas para realizar a entrega dos pedidos feitos por meio da plataforma. Segundo a plataforma IFOOD, 18% dos entregadores seriam vinculados à plataforma por intermédio de tais empresas (IFOOD, 2023c).

Os Operadores Logísticos são empresas especializadas na realização de entregas e que possuem contrato de prestação de serviço com a IFOOD. Estas empresas são cadastradas na plataforma IFOOD como prestadoras de serviços remuneradas pelo número de entregas realizadas. Eles são responsáveis por organizar o trabalho dos entregadores, montar escalas por região, dia e horários, a fim de assegurar o funcionamento eficiente da rede de entregas de refeições e remunerar os trabalhadores (Festi, 2023, p. 83).

Em ambos os modelos os entregadores valem-se de motocicletas ou bicicletas próprias, arcando com todos os custos de aquisição ou aluguel, manutenção, depreciação, perda e roubo da sua ferramenta de trabalho. Os entregadores também podem alugar esses equipamentos para trabalhar.<sup>4</sup>

No modelo *marketplace*, que corresponde ao “pacote básico” oferecido pela plataforma, ela cobra uma comissão de 12% dos estabelecimentos, calculada sobre o valor de cada pedido, além de uma mensalidade de R\$ 100,00 (cem reais) por mês para estabelecimentos com faturamento acima de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) mensais. Caso o pagamento seja efetuado através da plataforma, uma taxa de 3,2% é acrescida. Já no modelo *full service*, que corresponde ao plano chamado “iFood entrega”, a comissão é de 23% e a mensalidade de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), sem prejuízo da taxa de 3,2% por intermediar o pagamento (IFOOD, 2023d).

Como se observa, a organização das entregas diretamente pela plataforma IFOOD através dos entregadores nuvem ou dos Operadores Logísticos (modelo *full service*) tem um custo muito mais elevado para os estabelecimentos “parceiros”. Em compensação, eles não precisam contratar, organizar e remunerar os entregadores. O já mencionado domínio de 80% do mercado brasileiro pela plataforma IFOOD lhe assegura a cobrança de comissões elevadas, em linha com as práticas de outras plataformas do mesmo segmento ao redor do mundo:

---

<sup>4</sup> O aluguel de bicicletas, por exemplo, pode se dar através de outras plataformas digitais como a Tembici (famosa no Rio de Janeiro pela ampla disponibilização em diversos pontos da cidade de bicicletas laranjas com o logo do Banco Itaú), com a qual o IFOOD possui um convênio chamado IFOOD PEDAL. O convênio oferece planos semanais “básicos” e “completos” de “bikes mecânicas” ou “bikes elétricas”. No plano “completo semanal”, por exemplo, uma “bike mecânica” custa R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por semana ao entregador, que pode realizar até “quatro viagens de duas horas por dia”, ou seja, para uma jornada de trabalho de 8 horas diárias. E se desejar realizar horas extras, pode pagar mais R\$ 0,99 (noventa e nove centavos) por cada retirada extra de 2 horas, sem limites diários para tais retiradas extras, o que corresponde a completa ausência de limite de jornada, em que pese todo o labor esteja sendo monitorado em tempo real pelo aplicativo da plataforma. Para maiores detalhes: <https://www.youtube.com/watch?v=huwfxNaPzpE> - <https://ifood.tembici.com.br/> - <https://www.tembici.com.br/pt/sobre-nos/>

Nas plataformas de *delivery*, a taxa de entrega aos trabalhadores é determinada pela plataforma usando algoritmos que se baseiam em uma série de fatores, como demanda e distância, entre outros, e é somente depois que os entregadores aceitam a entrega que as tarifas são disponibilizadas para eles. Plataformas de *delivery* cobram dos restaurantes, lojas e supermercados uma comissão e dos clientes uma taxa de entrega. A comissão cobrada dos restaurantes ou supermercados varia entre 12 e 35 por cento, dependendo da plataforma e país (OIT, 2021, p.88, tradução nossa).<sup>5</sup>

Como se percebe, a lucratividade da plataforma IFOOD no modelo *full service* depende profundamente da existência de uma multidão de entregadores disponíveis, sem o que a plataforma não poderia garantir as entregas dos estabelecimentos parceiros e auferir as elevadas comissões e taxas calculadas sobre os valores dos pedidos. Para isso, como já mencionado, a plataforma conta com mais de 200 mil entregadores cadastrados.

Contudo, a mera abundância de força de trabalho cadastrada (“nuvem”), sem uma efetiva distribuição espacial dessa mão-de-obra e sem a efetiva disponibilização de entregadores nos dias e horários de maior demanda, deixaria áreas de interesse da companhia a descoberto, abrindo espaço para plataformas concorrentes ou para que os estabelecimentos não utilizassem a plataforma como organizadora das entregas, permanecendo apenas no modelo *marketplace*, ou mesmo, para que deixassem de aderir à plataforma.

Por isso, a plataforma IFOOD utiliza o gerenciamento algorítmico para distribuir os entregadores para os pontos de maior movimento e assegurar um quantitativo de trabalhadores disponíveis nos dias, locais e horários de maior movimento. Através de um sistema de bonificações, a plataforma busca suprir a demanda por entregadores nuvem sempre que necessário. Não obstante, a insuficiência desta gestão algorítmica da força de trabalho, no que diz respeito à garantia da disponibilidade de entregadores, fica patente com a utilização pela plataforma dos Operadores Logísticos como responsáveis por arremeter entregadores e organizá-los em escalas por turnos e pontos de cobertura.

Esta limitação concreta do gerenciamento algorítmico nesta modalidade

---

<sup>5</sup> O texto em língua estrangeira é: “On delivery platforms, the delivery fare for the workers is determined by the platform using algorithms that are based on a number of factors, such as demand and distance, among others, and it is only once the delivery workers have accepted the delivery that the fares are made available to them. Delivery platforms charge restaurants, shops and supermarkets a commission fee and charge customers a delivery fee. The commission fee charged to restaurants or supermarkets ranges between 12 and 35 per cent depending on the platform and country.”

específica de plataformização e a ambição pela expansão do modelo de negócios *full service*, impôs à IFOOD a adoção de uma estratégia complementar de organização do trabalho por meio dos Operadores Logísticos para, através da obtenção de uma subordinação mais próxima do padrão clássico-estrutural, suprir as reais necessidades do seu negócio.

As dinâmicas peculiares deste modo específico de trabalho sob demanda e do modelo *full service* adotado pela IFOOD em particular, inclusive com a terceirização e quarteirização por meio dos Operadores Logísticos, complexificaram ainda mais estas relações que conformam uma síntese de múltiplas precarizações (como a terceirização, a informalidade e a intermitência) e de formas de gestão da força de trabalho.

Vale ressaltar que os entregadores utilizados pelos Operadores Logísticos (OLs) também não são empregados nem da plataforma, nem do operador. Nesta condição, os entregadores vinculados direta (nuvem) ou indiretamente (OLs) à IFOOD não têm acesso aos mesmos direitos e benefícios que os trabalhadores com vínculo formal reconhecido, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e seguro-desemprego.

Assim, o trabalho dos seus entregadores tem sido objeto de controvérsia em relação às suas condições de precariedade, superexploração e ausência de direitos trabalhistas mínimos. Estas controvérsias se expressam de múltiplas formas, uma das quais, representada pela expansão da judicialização destas relações.

### **CAPÍTULO 3 – A JUDICIALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE ENTREGADORES, A PLATAFORMA IFOOD E SEUS OPERADORES LOGÍSTICOS**

Este capítulo tem como finalidade analisar aspectos relacionados ao fenômeno da judicialização das relações de trabalho entre os entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos a partir de elementos coletados nos processos judiciais trabalhistas em trâmite na cidade do Rio de Janeiro.

Inicialmente, são apresentados os dados relativos à expansão da judicialização destas relações e analisados os seus possíveis fatores. Em seguida, apresentamos os dados relativos ao primeiro objetivo específico desta pesquisa a fim de verificar como a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro vem decidindo sobre a natureza das relações entre entregadores e a plataforma IFOOD, seus Operadores Logísticos e as suas respectivas responsabilidades trabalhistas. Para tanto, identificamos o quantitativo de processos distribuídos, por ano, e o quantitativo e o percentual de processos já solucionados.

Na sequência, tendo sido encontrado um quantitativo suficientemente expressivo de processos já solucionados (114), avançamos com a verificação dos resultados dos julgamentos em primeira e em segunda instância, conforme as ações tenham sido movidas exclusivamente em face da plataforma IFOOD ou em face de seus Operadores Logísticos, tendo a referida plataforma constado do polo passivo como responsável subsidiária com a finalidade de identificar as possíveis tendências da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro quanto ao mérito destas ações.

Por fim, apresentamos brevemente o contexto institucional em que estas decisões são proferidas.

#### **3.1 – A expansão da judicialização em face da plataforma IFOOD e dos Operadores Logísticos e seus possíveis fatores**

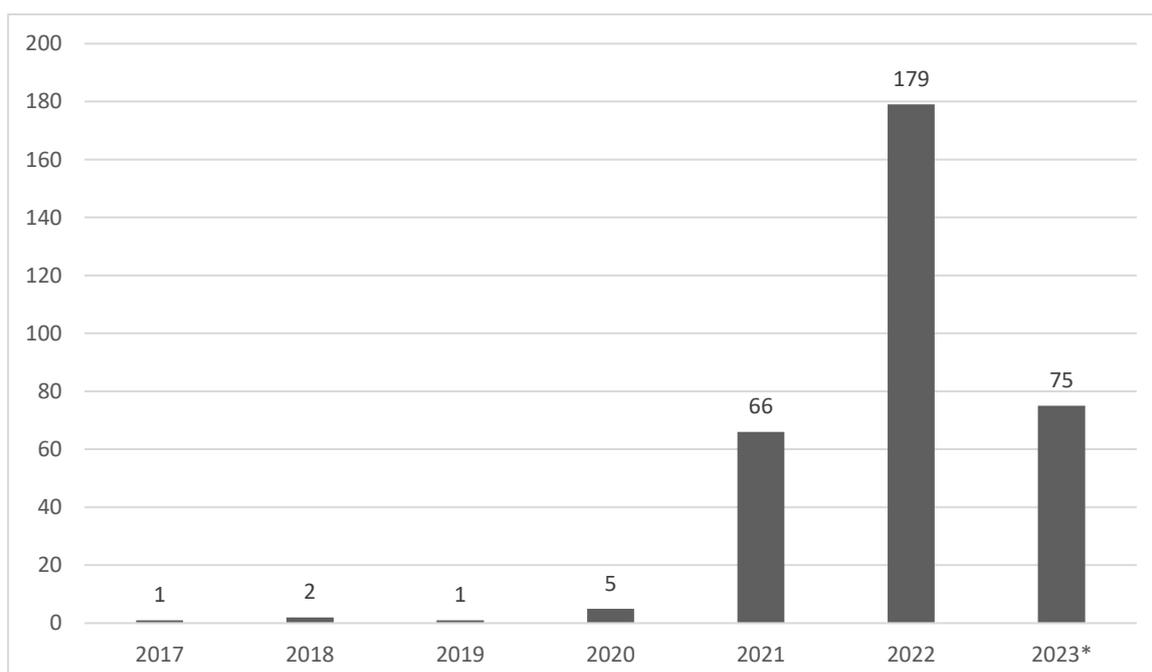
O ponto de partida desta pesquisa se deu quando, no âmbito de minha atuação profissional na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, percebi uma elevação da judicialização das relações de trabalho plataformizadas. Naquele momento, já haviam surgido as primeiras notícias sobre este fenômeno, mas elas ganharam maior destaque em meio ao aumento da pobreza e da extrema pobreza do cenário pandêmico.

Conforme informações do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, a quantidade de recursos em face de plataformas digitais cresceu mais de 400% no ano de 2021 (EBC, 2021). Sidnei Machado (2022), por sua vez, também apontou para a expansão da judicialização das relações de trabalho plataformizadas. Somente em relação à plataforma IFOOD, o autor localizou 1008 ações tramitando no ano de 2021 em toda a Justiça do Trabalho.

A expansão da judicialização das relações de trabalho plataformizadas, no entanto, não surpreende porque se insere em um contexto geral de expansão da judicialização que se intensificou nas três últimas décadas de hegemonia neoliberal. Conforme Grijalbo Fernandes Coutinho (2021) isto se deu porque a “crise estrutural do sistema capitalista” impôs “maiores sacrifícios à classe trabalhadora”, o que “amplifica a busca do Judiciário como último recurso para resolver questões prementes de sobrevivência digna dos setores explorados” (Coutinho, 2021, p. 634).

A par de se inserir neste contexto geral, buscamos identificar quais fatores poderiam ter contribuído para a elevação da judicialização especificamente em face da plataforma IFOOD. Para tanto, efetuamos, em 25/03/2023, um levantamento quantitativo de processos que estavam em andamento em face da referida plataforma nas Varas do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro, por ano de ajuizamento das ações. O resultado deste levantamento é apresentado no Gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Processos Distribuídos em andamento na data do levantamento (por ano de ajuizamento):



- Até 25/03/2023

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Como se observa do gráfico acima, o quantitativo de processos movidos em face da plataforma IFOOD em andamento nas Varas do Trabalho do Rio de Janeiro cresceu ano após ano. A elevação da judicialização entre 2020 e 2021 foi da ordem de 1320% e de 171% entre 2021 e 2022.

Em 2021, em meio ao cenário pandêmico, segundo o IBGE, a pobreza no Brasil foi elevada em 22,7% e a extrema pobreza em 48,2, alcançando, respectivamente, 62,5 e 17,9 milhões de pessoas (IBGE, 2022). Assim, os dados obtidos nesta pesquisa sugerem que a expansão da judicialização trabalhista em face da plataforma IFOOD, na cidade do Rio de Janeiro, teve impulso com o aumento da pobreza e da miséria em meio à pandemia de covid19.

Esta também foi a conclusão de Marcela Soares (2020):

Com a pandemia do novo coronavírus aqueles/as minimamente assegurados/as por direitos trabalhistas, quando não simplesmente demitidos/as, tiveram seus contratos suspensos, suas jornadas e salários reduzidos. As franjas mais depauperadas das classes trabalhadoras sem vínculo empregatício reconhecido, sem qualquer direito assegurado, se evidenciaram nas filas intermináveis para tentar receber o auxílio emergencial e alargaram o exército disponível do setor de entregas por aplicativos, como uma das poucas ocupações possíveis no cenário das políticas de isolamento durante a crise sanitária e econômica (Soares, 2020, p. 12).

Também não se pode perder de vista que o número de entregadores “plataformizáveis”, que era de 56 mil em 2015, subiu para 366 mil em 2021, conforme análise de dados da PNAD Contínua do IBGE realizada pelos pesquisadores do IPEA Sandro Sacchet de Carvalho e Mauro Oddo Nogueira (IPEA, 2024, p. 10-11). Deste modo, a partir da crise de 2015, um verdadeiro exército de trabalhadores engrossou o contingente de pessoas em situação de pobreza em todo o Brasil e reforçou a busca de sustento por meio da adesão ao trabalho sob demanda através de aplicativos.

O aumento do número de entregadores plataformizados em decorrência da crise de 2015 e da elevação da pobreza e da miséria em função da pandemia de covid19, constituem possíveis fatores de elevação da judicialização das relações de trabalho plataformizadas. Tais fatores se encontram mais visíveis na superfície do fenômeno

analisado, não excluindo a existência de outras determinações, observáveis somente a partir de uma análise crítica de camadas mais profundas do fenômeno em movimento.

A possível existência de outros fatores determinantes se revela pela tendência de expansão da judicialização que se manteve em novo levantamento realizado junto ao TRT1 em 01/11/2023. Este novo levantamento apontou a existência de 431 processos em face da plataforma IFOOD em andamento nas Varas do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro, um acréscimo de 31% em relação ao levantamento de 25/03/2023, quando tramitavam 329 processos.

A persistência da tendência de expansão da judicialização destas relações de trabalho aponta para a existência de determinantes visíveis somente nas entranhas do fenômeno da plataformização. E como já mencionamos, a plataformização é uma síntese de múltiplas formas de precarização, dentre as quais se destacam a informalidade e a terceirização. Consequentemente, há de se indagar se estas características precarizantes do trabalho plataformizado também aparecem como fatores determinantes da expansão da sua judicialização.

A plataformização teve grande impacto no nível de informalidade dos entregadores. Estes “sempre representaram uma proporção de trabalhadores formalizados em geral acima da média nacional” (IPEA, 2024, p. 06). Porém, com o avanço da plataformização, a tendência à formalização foi fortemente revertida. Enquanto “em 2012 cerca de 40% eram formalizados, em 2022 esse número cai para apenas 6,3%.” (IPEA, 2024, p. 05).

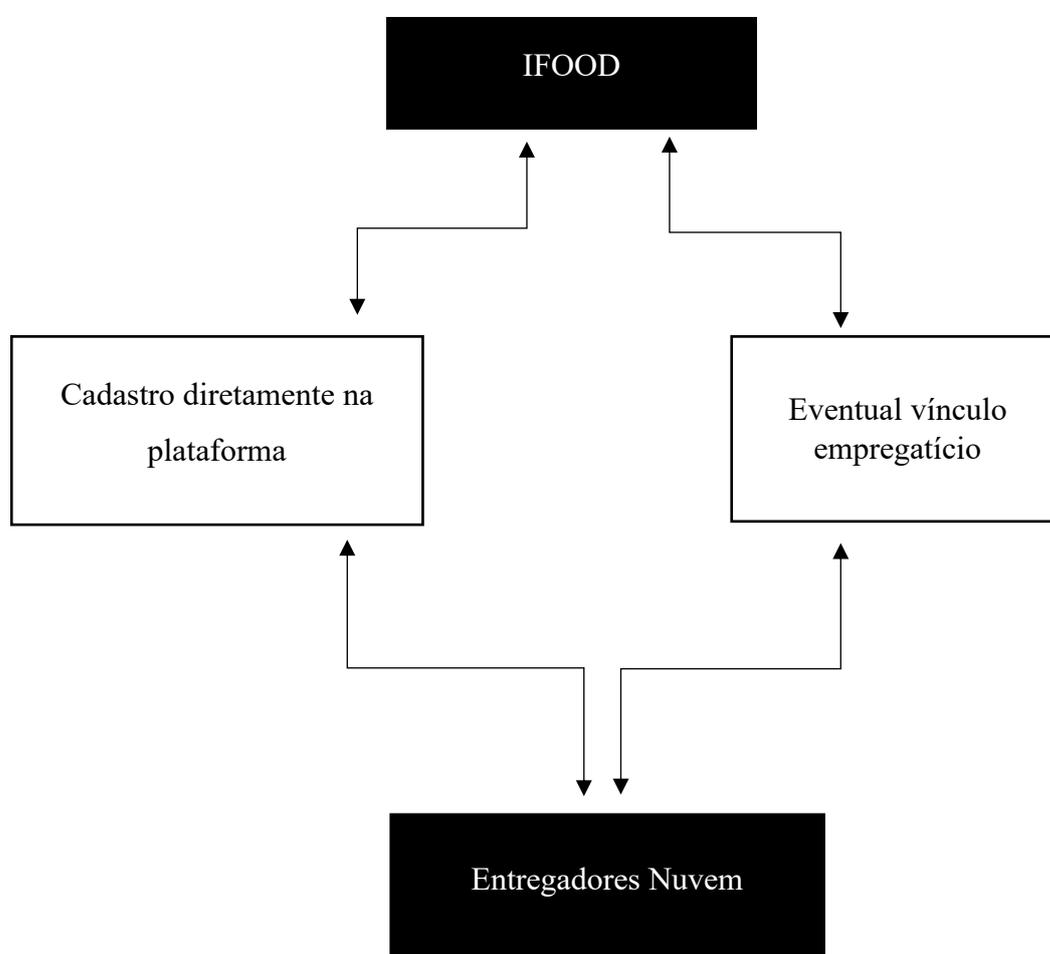
A terceirização, por sua vez, também constitui o núcleo do trabalho plataformizado. No caso da plataforma IFOOD, a terceirização e até mesmo a quarteirização das entregas pelos restaurantes e estabelecimentos parceiros aparece no modelo *full service*, que representaria 39% das vendas. Neste modelo a IFOOD não funciona apenas como *marketplace* (cardápio digital), no qual a entrega é de responsabilidade dos restaurantes e estabelecimentos parceiros. Neste modelo *full service*, a plataforma fica responsável por toda operação logística da entrega, valendo-se dos entregadores vinculados à plataforma (nuvem e OLS) e realizando o gerenciamento algorítmico de toda a atividade (IFOOD, 2023c).

Como já apontamos nesta dissertação, a plataforma IFOOD se vale de entregadores (nuvem), que se cadastram diretamente no aplicativo e representariam 82% do total de trabalhadores e dos vinculados aos Operadores Logísticos (OLS), empresas especializadas na realização de entregas e que cadastram seus entregadores na

plataforma, que responderiam por 18% da força de trabalho. Em ambos os casos, os entregadores não são admitidos como empregados, sendo considerado autônomos por estas empresas (IFOOD, 2023c).

Os entregadores (“nuvem”) prestam serviços para os estabelecimentos (tomadores) através da plataforma IFOOD (intermediadora). Trata-se de uma operação de terceirização, só que informal e realizada por meio eletrônico (aplicativo), podendo, muitas vezes, ser fracionada ao mínimo de uma única tarefa prestada. Nestes casos, a judicialização se dá entre entregadores e a plataforma, conforme o a figura 1 abaixo:

Figura 1 – Judicialização entre Entregadores Nuvem e IFOOD



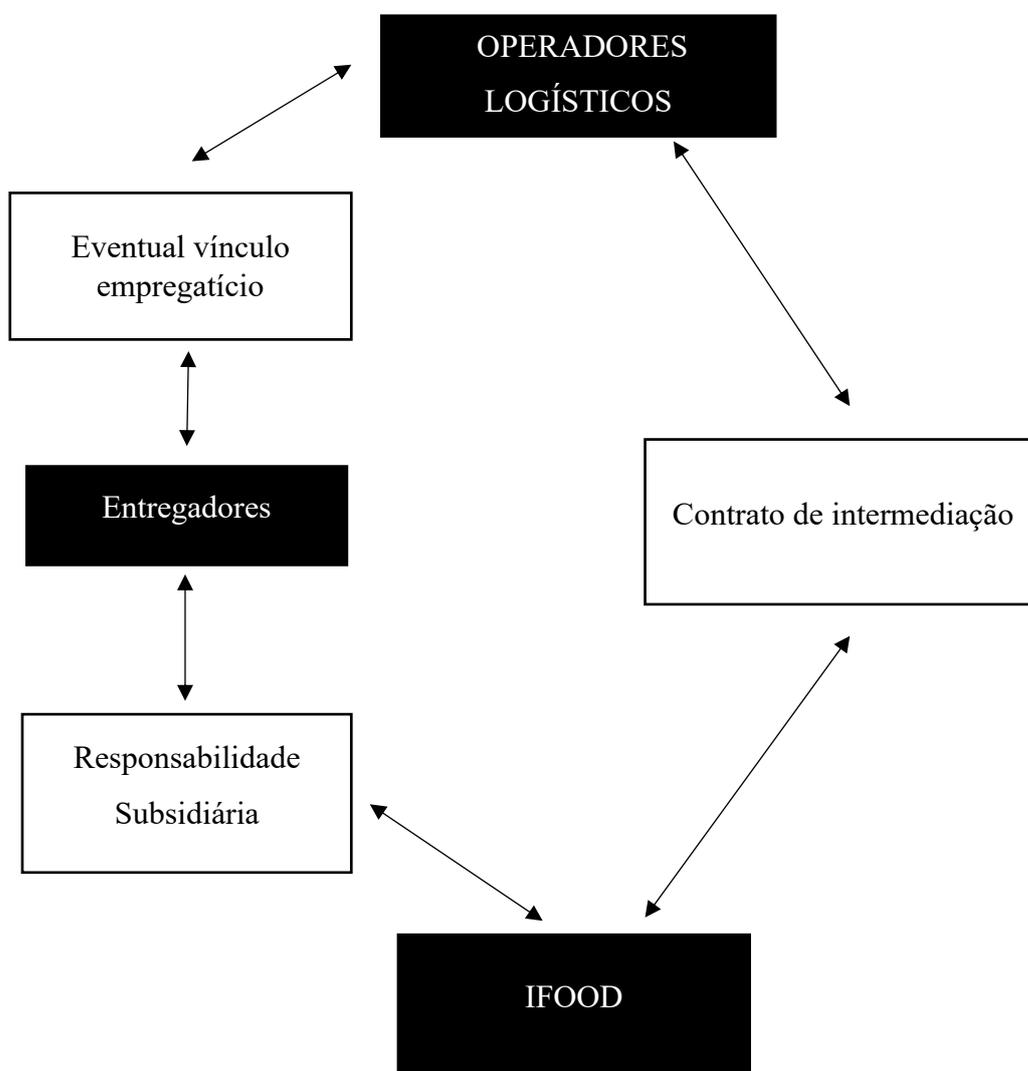
Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Quando o trabalho dos entregadores é diretamente organizado pelos Operadores Logísticos (Ols), estamos diante de uma quarteirização informal da atividade dos estabelecimentos e de uma terceirização sempre informal da atividade fim da

plataforma, na qual o entregador presta serviços a um estabelecimento (tomador), em nome da plataforma IFOOD (intermediadora), através de um Operador Logístico (OL), que, ao final, recebe da plataforma, retira seu lucro e remunera o entregador por tarefa.

Nestes casos, o pedido de vínculo é feito diretamente em face dos Operadores Logísticos, sendo a plataforma IFOOD demandada quanto à sua responsabilidade subsidiária. Os restaurantes e demais estabelecimentos parceiros não aparecem como demandados nestas ações tendo em vista que, quanto a estes, há eventualidade na prestação de serviços. O esquema deste tipo de judicialização é exposto na Figura 2 abaixo:

Figura 2 – Judicialização entre Entregadores, IFOOD e Operadores Logísticos



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

No Quadro 3 abaixo, apresentamos o quantitativo de processos movidos por entregadores, em andamento em face da plataforma IFOOD e dos Operadores

Logísticos, nas Varas do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro, conforme a composição dos polos passivos dos processos:

Quadro 3 – Processos distribuídos para as Varas do Trabalho do Rio de Janeiro por ano e conforme a composição do polo passivo:

ANO	APENAS IFOOD	OL e IFOOD	IFOOD e OUTROS	TOTAL
2017	0	1	0	1
2018	0	2	0	2
2019	0	1	0	1
2020	1	3	1	5
2021	5	60	1	66
2022	13	163	3	179
2023*	5	70	0	75
TOTAL	24	300	5	329

- Até 25/03/2023

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Como se observa da última coluna do Quadro 3, é muito pequeno o quantitativo de ações trabalhistas (5) ajuizadas em face da plataforma IFOOD em conjunto com outras empresas que não os Operadores Logísticos. Já as ações de entregadores (nuvem) somente em face da plataforma IFOOD não são desprezíveis, mas alcançam apenas 24 dos 329 processos em curso nas Varas do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro.

O grande volume de demandas judiciais em face da plataforma IFOOD advém justamente da sua associação com os Operadores Logísticos. Tais ações representam 300 dos 329 processos em tramitação na referida Capital. Assim nesta pesquisa, restou constatada uma forte correlação entre a expansão da judicialização em face da plataforma IFOOD e a utilização do trabalho, sempre informal, dos entregadores por meio da quarteirização aos Operadores Logísticos.

É possível que a combinação do gerenciamento algorítmico realizado via aplicativo com o controle pessoal levado a cabo pelos líderes dos Operadores Logísticos acarrete uma maior percepção, pelos próprios entregadores, de sua condição de subordinação e superexploração, elevando a judicialização destas relações de trabalho.

Laura Valle Gontijo (2023), por exemplo, apresentou alguns resultados de uma pesquisa feita entre entregadores nuvem e OLs de 19 estados brasileiros, captando

semelhanças e distinções nas suas percepções sobre as condições de trabalho e controle a que estão submetidos. Os dados apontados pela referida pesquisadora, em nossa análise, parecem indicar que os entregadores OLs possuem maior entendimento sobre a condição subordinada do seu próprio trabalho.

Os entregadores vinculados aos Operadores Logísticos (OLs) sentem-se mais “vigiados o tempo todo” que os nuvem (Gontijo, 2023, p. 141). Eles também compreendem melhor que os nuvem que não possuem liberdade na execução de suas tarefas. Quando colocados diante da afirmação “sinto que tenho liberdade para trabalhar quando, onde, e quanto tempo eu quiser”, 70% dos OLs discordaram ou discordaram totalmente, contra apenas 28% dos nuvem (Gontijo, 2023, p. 138). Há, assim, uma grande diferença de percepção entre os nuvem e os OLs quanto à vigilância do seu trabalho e ao seu grau de autonomia.

Ainda segundo a mesma pesquisa, 84% dos entregadores OLs trabalham de 6 a 7 dias por semana contra 69% dos nuvem. 56% dos entregadores OLs trabalham mais de 49 horas semanais, contra 35% dos nuvem. E, por fim, 20% dos entregadores OLs não souberam dizer quantas horas trabalharam na semana anterior à pesquisa, contra 29% dos nuvem (Gontijo, 2023, p. 142).

Embora os critérios de pontuação que balizam as avaliações dos entregadores pelas plataformas sejam considerados obscuros tanto pelos nuvem como pelos OLs, estes últimos os compreendem melhor. Enquanto 75% dos nuvem concordam ou concordam totalmente com a afirmação de que tais critérios não são claros, dentre os OLs, tal concordância cai para 62% (Gontijo, 2023, p. 136). Ou seja, os entregadores OLs parecem dominar um pouco melhor os mecanismos de funcionamento do gerenciamento algorítmico, mesmo sendo pessoalmente dirigidos e controlados pelos chamados líderes dos Operadores Logísticos.

Assim, os entregadores OLs trabalham mais dias na semana, por mais horas que os nuvem e possuem maior controle das horas trabalhadas do que estes, além de se sentirem mais vigiados, de compreenderem que não tem liberdade para trabalhar “quando, onde, e quanto tempo eu quiser” (Gontijo, 2023, p. 138) e de entenderem um pouco melhor os mecanismos de gerenciamento algorítmico.

Acrescente-se que o elevado número de entregadores perfazendo jornadas de trabalho demasiadamente longas, em praticamente todos os dias da semana, indica que a adesão dos entregadores OLs ao trabalho sob demanda via plataformas, intermediado

pelos Operadores Logísticos, não se trata de um “bico” e sim da atividade laboral principal para grande parte destes trabalhadores.

Mas para explicar as razões pelas quais está maior percepção da subordinação dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos tem se conformado e se ela tem conexão com a expansão da judicialização destas relações de trabalho, seriam necessárias mais pesquisas. Nelas poderiam ser investigados inúmeras questões que fogem aos limites desta dissertação, mas que acreditamos que poderiam aparecer como base do fenômeno já que ele é multifacetado.

Novas investigações poderiam ser feitas para saber se de fato há esta maior percepção da subordinação por parte dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos em relação aos nuvem e, em caso positivo, se esta percepção é uma das causas da expansão da judicialização, bem como se esta maior percepção da subordinação ocorreu à medida em que muitos entregadores se viram forçados a passar do modelo nuvem ao modelo OL como forma de obter maiores rendimentos.

Também poderiam ter por objeto saber se está maior percepção da subordinação dos entregadores OL decorre de sua experiência pretérita, já que muitos eram antes trabalhadores formais, no mesmo ramo de atividade, antes de serem plataformizados ou se os entregadores formaram novos vínculos de solidariedade a partir de sua reunião pelos Operadores Logísticos nas mesmas regiões geográficas, dias e horários, por conta das escalas organizadas por estes intermediários, levando-os a manter contatos mútuos e indicando entre si o caminho da judicialização conforme eram banidos das escalas, ou quando não suportavam mais as excessivas jornadas ou, mesmo, quando tentavam retornar ao modelo nuvem e eram, na prática, impedidos pela plataforma.

Todos estes fatores corroborariam a perspectiva de que a combinação do gerenciamento algorítmico realizado via aplicativo com o controle pessoal levado a cabo pelos líderes dos Operadores Logísticos acarreta nos próprios entregadores OLs uma maior percepção de sua condição de subordinação e superexploração em comparação com os entregadores nuvem, o que se traduz em uma maior judicialização das relações intermediadas pelos Operadores Logísticos perante a Justiça do Trabalho.

O que podemos apontar, com base em nossa pesquisa, é que a expansão da judicialização das relações de trabalho entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos é parte de um processo histórico e social complexo e em movimento, conformado por múltiplas determinações. A ampliação do número de entregadores acompanhou o aumento da pobreza e da miséria, notadamente a partir da

crise política, econômica e social iniciada em 2015. Esta dinâmica se intensificou com a pandemia de covid19 que se desenrolou em meio ao crescente autoritarismo e aprofundamento da governança neoliberal de nossa sociedade.

Concomitantemente, em meio às crises, estes trabalhadores foram sendo plataformizados, e, assim, passaram a ser majoritariamente informais. Por fim, aparentemente, à medida em que foram sendo absorvidos pelo modelo dos Operadores Logísticos, passaram a perceber melhor sua condição de subordinação e superexploração na comparação com os entregadores nuvem.

Concluída a análise dos possíveis fatores de expansão da judicialização das relações de trabalho entre entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos, passemos, com base nos dados obtidos nesta pesquisa junto ao TRT-1, a verificar como a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro vem decidindo sobre a natureza destas relações as suas respectivas responsabilidades trabalhistas da plataforma e de seus intermediários.

### **3.2 – Como a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro vem decidindo sobre a natureza das relações entre entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos e as suas respectivas responsabilidades trabalhistas**

Como expusemos no tópico anterior, múltiplos fatores podem ter contribuído para a expansão da judicialização das relações entre entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos e para manutenção desta tendência. Vejamos agora, com base nos dados obtidos junto ao TRT-1, como a Justiça do Trabalho na cidade do Rio de Janeiro vem percebendo a natureza destas relações.

Para verificar as tendências da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro quanto à percepção sobre a natureza das relações e das responsabilidades da plataforma IFOOD e de seus Operadores Logísticos tivemos que, primeiramente, analisar cada um dos 329 (trezentos e vinte e nove) processos que estavam tramitando na data do levantamento a fim de apurar quais já tinham sido julgados até aquele momento da verificação dos resultados.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Conforme exposto no tópico 1.3 desta dissertação, o levantamento da quantidade de processos em andamento em face da plataforma IFOOD na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi feito em 25/03/2023 por meio da obtenção de certidão de distribuição de feitos junto ao site do TRT-1. Já a análise do resultado dos julgamentos foi realizada entre 02/08/2023 e 10/08/2023.

No Quadro 4, abaixo apresentado, é possível observar o quantitativo de processos analisados conforme tenham, ou não, tido decisões terminativas proferidas em primeira instância, incluindo os processos movidos apenas em face da IFOOD, os ajuizados em face dos Operadores Logísticos e da IFOOD e em face de outros tipos de empresas e da IFOOD.

Chamamos de solucionados aqueles processos nos quais tenham sido celebrados acordos e nos quais tenha sido proferida sentença com ou sem resolução de mérito, inclusive nos casos de declaração de incompetência absoluta, de arquivamento por ausência da parte autora à audiência e de desistência.

Quadro 4 – Processos Ajuizados x Solucionados x Não Solucionados (por ano)

ANO DO PROCESSO	AJUIZADOS	SOLUCIONADOS	NÃO SOLUCIONADOS
2017	1	1	0
2018	2	2	0
2019	1	1	0
2020	5	5	0
2021	66	42	24
2022	179	49	130
2023	75	18	57
TOTAL	329	118	211

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

A análise do Quadro 4 indica que, até o período da coleta dos dados (entre 02/08/2023 e 04/08/2023), as Varas do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro julgaram 118 dos 329 processos ajuizados em face da plataforma IFOOD, existentes na data da obtenção de certidão de distribuição de feitos junto ao site do TRT-1 (levantamento realizado em 25/03/2023).

O quantitativo de processos já julgados em primeiro grau de jurisdição nos permite avançar para uma análise da tendência da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro quanto à responsabilidade da plataforma IFOOD e dos Operadores Logísticos.

Registre-se, por oportuno, que não apresentaremos um quadro dos resultados das ações movidas por trabalhadores que não sejam entregadores em face da plataforma IFOOD. Também não serão apresentados os casos em que a referida plataforma foi demandada em associação com outras empresas que não sejam Operadores Logísticos.

Ambas as circunstâncias escapam ao objeto da presente dissertação e somam apenas 4 processos solucionados no total, sendo 2 casos de processos movidos por trabalhadores que não eram entregadores e 2 casos nos quais a plataforma foi demandada em associação com empresas que não eram Operadores Logísticos, sendo, portanto, estatística e qualitativamente irrelevantes para a presente análise.

Assim, dos 118 processos solucionados mencionados na Quadro 4, focaremos a análise sobre os 114 nos quais entregadores tenham demandado a plataforma IFOOD, sozinha ou como subsidiária, quando é acompanhada por um Operador Logístico como responsável principal.

Os resultados dos processos já solucionados pelas Varas do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro, registrados nos Quadros 5 e 6 abaixo apresentadas, nos fornecem dados que permitem traçar a possível tendência atual dos julgadores trabalhistas cariocas quanto aos processos em face da plataforma IFOOD nos casos em que ela figura sozinha no polo passivo das ações sem a companhia de seus Operadores Logísticos.

O Quadro 5, abaixo inserido, discrimina o quantitativo de processos já julgados em primeira instância, por tipo de resultado, nos casos em que apenas a plataforma IFOOD compõe o polo passivo, ou seja, naqueles em que os entregadores pediram em juízo o reconhecimento de vínculo de emprego diretamente em face da plataforma, sem a participação dos Operadores Logísticos.

Quadro 5 – Processos Solucionados por tipo de resultado – Pedido de vínculo em face da IFOOD:

RESULTADO / POLO PASSIVO	VÍNCULO COM IFOOD
PROCEDENTE	1
IMPROCEDENTE	7
INCOMPETÊNCIA	1
ARQUIVAMENTO - AUSÊNCIA	1
DESISTÊNCIA	0
ACORDO	1
TOTAL	11

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Como se observa no Quadro 5, foram identificados 11 feitos que já foram solucionados em primeira instância, sendo 1 procedente, 7 improcedentes, 1 acordo, 1 arquivado por ausência e 1 com incompetência declarada. Assim, na primeira instância, velicou-se uma tendência à improcedência destas ações.

A tendência ao não reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a plataforma IFOOD também foi observada nos julgamentos dos recursos ordinários pelo TRT-1. No Quadro 6, abaixo apresentado, foram lançados os resultados dos julgamentos destes recursos nos casos em que o pedido de vínculo se dirigiu à plataforma IFOOD.

Quadro 6 – Recursos Ordinários julgados, por tipo de resultado – Pedido de vínculo em face da IFOOD

RESULTADO	TOTAL
VÍNCULO COM IFOOD MANTIDO OU RECONHECIDO	0
VÍNCULO COM IFOOD NEGADO	3
SENTENÇA ANULADA	1
TOTAL	4

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Da análise do Quadro 6 supra, verifica-se que dentre os 4 recursos ordinários apreciados nos casos em que o pedido de vínculo se dirigiu à plataforma IFOOD, em 1 a sentença de primeiro grau foi anulada por cerceio de defesa e em 3 foram mantidas as sentenças de improcedência, não sendo, portanto, reconhecido o vínculo de emprego em nenhum caso.

O Quadro 7, por sua vez, apresenta o quantitativo de processos já julgados em primeira instância, por tipo de resultado, nos casos em que o pedido de vínculo de emprego foi direcionado em face do Operador Logístico e o pedido em face da plataforma IFOOD é de reconhecimento de sua responsabilidade subsidiária.

Quadro 7 – Processos Solucionados por tipo de resultado – Pedido de vínculo em face do Operador Logístico e de responsabilidade subsidiária em face da IFOOD

RESULTADO / POLO PASSIVO	VÍNCULO COM OL	SUBSIDIARIEDADE IFOOD
PROCEDENTE	60	51
IMPROCEDENTE	22	30

INCOMPETÊNCIA	5	5
ARQUIVAMENTO - AUSÊNCIA	4	4
DESISTÊNCIA	3	3
ACORDO	9	9
TOTAL	103	103

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Podemos observar que a tendência verificada agora foi oposta, prevalecendo as decisões que reconheceram o vínculo de emprego com os Operadores Logísticos e a responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD.

Em relação aos processos nos quais o pedido de vínculo foi dirigido aos Operadores Logísticos, do total de 300 processos (vide Quadro 3), 103 já foram solucionados em primeira instância, sendo 60 procedentes e 22 improcedentes. Quanto aos pedidos de responsabilidade subsidiária em face da plataforma IFOOD, dos 103 processos solucionados, 51 foram procedentes e 30 improcedentes. Isso significa que em 85% dos casos nos quais foi reconhecido o vínculo entre o entregador e o Operador Logístico, houve a condenação da plataforma IFOOD como responsável subsidiária em primeira instância.

Tal tendência também foi verificada na segunda instância. No Quadro 8, abaixo, são apresentados os resultados dos julgamentos já proferidos em relação aos recursos nos processos em que o pedido de vínculo se dirige ao Operador Logístico.

Quadro 8 – Recursos Ordinários julgados, por tipo de resultado – Pedido de vínculo em face do Operador Logístico

RESULTADO	TOTAL
VÍNCULO COM OPERADOR LOGÍSTICO MANTIDO OU RECONHECIDO	22
VÍNCULO COM OPERADOR LOGÍSTICO NEGADO	3
SENTENÇA ANULADA	2
TOTAL	27

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Verifica-se da análise dos dados do Quadro 8 que os vínculos de emprego com os Operadores Logísticos foram reconhecidos em 22 dos 27 recursos analisados, enquanto tais vínculos não foram reconhecidos em apenas 3 dos 27 julgados.

Já no Quadro 9 são expostos os resultados dos julgamentos quanto aos pedidos de responsabilidade subsidiária em relação à plataforma IFOOD.

Quadro 9– Recursos Ordinários julgados, por tipo de resultado – Pedido de responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD

RESULTADO	TOTAL
RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA MANTIDA OU RECONHECIDA	20
RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NEGADA	5
SENTENÇA ANULADA	2
TOTAL	27

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

O Quadro 9 aponta que a responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD foi reconhecida nos julgamentos dos recursos ordinários em 20 dos 27 casos, contra apenas 5 casos de não reconhecimento. Isso significa que, no universo desta pesquisa, a responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD foi reconhecida em segunda instância em 90% dos casos nos quais o vínculo de emprego foi admitido quanto aos Operadores Logísticos.

Registre-se que houve trânsito em julgado de 18 dos 20 processos nos quais a responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD foi mantida ou reconhecida em segunda instância, ou seja, em 90% dos casos. Nos 2 processos não transitados em julgado, os prazos recursais ainda estavam em curso até a data da análise (10/08/2023). Pode-se afirmar, portanto, que no universo de processos analisados na pesquisa, não houve interposição de recurso ao TST pela plataforma, um indicativo de que sua atual estratégia processual passa por não levar a adoção da prática de quarteirização das entregas aos Operadores Logísticos ao conhecimento do referido Tribunal Superior.

Os dados obtidos em nossa pesquisa indicaram, portanto, que a tendência da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, tanto em primeira como em segunda instância, é de não reconhecer a natureza subordinada da relação de trabalho diretamente operada entre os entregadores e a plataforma IFOOD (“nuvem”), mas, ao contrário, é de reconhecê-la na relação entre tais trabalhadores e os Operadores Logísticos, com a responsabilização subsidiária da plataforma IFOOD pelos débitos trabalhistas reconhecidos em juízo.

Examinemos agora, brevemente, o contexto institucional em que estas decisões foram proferidas.

### **3.3 – O contexto institucional em que as decisões são proferidas**

Consideramos relevante apresentar, para os fins deste estudo, ainda que minimamente, o contexto institucional em que os juízes trabalhistas proferem suas decisões. Nesta dissertação não buscaremos esgotar esta temática, que mereceria aprofundamento em uma pesquisa própria, mas tão somente indicar alguns dos principais aspectos que consideramos relevantes sobre esta matéria, em especial o processo de esvaziamento institucional da Justiça do Trabalho a partir da interferência do Supremo Tribunal Federal e a administração gerencialista dos processos judiciais internalizada pela própria burocracia da instituição.

A acentuação dos conflitos de natureza trabalhista acompanhou o ritmo da expansão do modo de trabalho assalariado, a industrialização e a urbanização do Brasil, ao longo de todo o século XX. Em 1932 foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento com o objetivo de solucionar os litígios trabalhistas individuais. Essas Juntas eram unidades administrativas, submetidas ao Poder Executivo, acessíveis apenas aos trabalhadores sindicalizados. Contavam com representantes dos sindicatos patronais e dos trabalhadores, mas eram presididas por um membro escolhido pelo Presidente da República. Caso as partes não compusessem o litígio pela via da conciliação, as Juntas promoviam o julgamento administrativo das causas. Eventuais condenações precisavam ser executadas na Justiça Comum (TRT, 2021a).

A submissão dos conflitos de natureza trabalhista às Juntas de Conciliação e Julgamento prosseguiu ao longo de toda década de 1930. A Justiça do Trabalho, prevista nas Constituições de 1934 e 1937, só foi de fato estabelecida em 1939, regulamentada em 1940 e efetivamente instalada em 01 de maio de 1941, por Decreto do Presidente da República Getúlio Vargas. A Justiça do Trabalho, no entanto, nasce não como um ramo do Poder Judiciário, mas como um órgão ainda ligado ao Poder Executivo, mantendo a natureza paritária, classista e administrativa das estruturas das Juntas que lhe serviram de pilar. Esta Justiça administrativa, contudo, foi empoderada e recebeu o “poder de executar seus próprios julgados e admitir recursos extraordinários para julgamento pelo Supremo Tribunal Federal” (TRT, 2021a).

Foi somente em 1946, após o fim do Estado Novo e com a promulgação de uma nova Constituição, que a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário. Não obstante, foram novamente mantidas as estruturas herdadas do período em que era um órgão administrativo, inclusive a representação classista. Esta estrutura foi alterada apenas em 1999, através da Emenda Constitucional 24, que eliminou a presença dos Juízes classistas. A última grande reforma legislativa a que a Justiça do Trabalho foi diretamente submetida se deu em 2004, através da Emenda Constitucional 45, que fixou a sua competência (TRT, 2021b).

A Emenda Constitucional 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho ao alterar o artigo 114 da Constituição Federal. Em sua redação originária este artigo previa a sua competência para processar e julgar os “dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”. A menção ao termo “empregadores” limitava a competência da Justiça do Trabalho apenas aos casos em que as relações de trabalho fossem de um tipo específico, qual seja, a de emprego, caracterizada pela existência de uma relação de caráter oneroso, não eventual e subordinado. Já a redação dada pela referida Emenda, fixou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as “ações oriundas da relação de trabalho”, ou seja, não apenas as relações de emprego típicas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Essa ampliação de competência, contudo, jamais se concretizou, justamente a partir da atuação do Supremo Tribunal Federal (STF), que, por meio de sua jurisprudência, promoveu o esvaziamento da Justiça do Trabalho e o desmantelamento do Direito do Trabalho. O STF, a partir da mesma Emenda Constitucional 45 de 2004, teve seu poder concentrado e reforçado a partir de institutos como a súmula vinculante e a repercussão geral, que possibilitaram à Suprema Corte interferir de forma cada vez mais constante em questões de Direito do Trabalho e em decisões da Justiça do Trabalho.

O papel do STF no desmantelamento do sistema protetivo do trabalho no Brasil, especialmente entre 2007 e 2020, é destacado por Grijalbo Fernandes Coutinho (2021). Segundo o autor, “o perfil histórico do Supremo Tribunal Federal nos revela que, acirrados os conflitos de classe, as decisões proferidas, via de regra, se põem contra a classe trabalhadora e suas organizações” (Coutinho, 2021, p. 631).

Neste período, que abrange a crise estrutural de 2008 e a crise brasileira de 2015 e suas consequências políticas, econômicas e sociais, o STF alterou “substancialmente as relações laborais no Brasil” desencadeando um “fenômeno político sem precedentes

na história da judicialização dos conflitos entre o capital e o trabalho” (Coutinho, 2021, p. 201). A título de exemplo, neste período, o STF autorizou a terceirização irrestrita em todas as atividades privadas e públicas, eliminou as fontes de custeio sindical, reduziu de 30 para 5 anos o prazo prescricional para cobrança dos depósitos não recolhidos pelos empregadores ao FGTS e afastou a competência da Justiça do Trabalho em inúmeras situações de conflitos nas relações de trabalho (Coutinho, 2021, p. 202).

A chamada reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), legitimada em grande parte pelo mesmo STF, introduziu alterações extremamente prejudiciais aos trabalhadores, não apenas nas regras de Direito do Trabalho, mas também nas regras processuais trabalhistas, ampliando o movimento de esvaziamento da Justiça do Trabalho a partir da introdução de obstáculos ao ajuizamento de ações pelos trabalhadores.

A intervenção do STF sobre o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho pode ser bem compreendida no contexto de uma Teoria do Estado como a proposta por Poulantzas (1980) no livro “O Estado, o poder, o socialismo”. Nesta obra o autor compreende o Estado como uma “condensação material específica de uma determinada relação de forças entre classes e frações de classes” (Poulantzas, 1980, p. 148). Para o autor, a atuação do Estado e de seu pessoal não pode ser apresentada como fruto de pura influência da burguesia e da ideologia dominante, pelos mais diversos meios. Esta forma de perceber o Estado e a burocracia oculta a luta de classes, as divisões internas, as disputas entre as suas frações, as contradições e as continuidades e descontinuidades que se dão no seio do Estado e negligenciam o papel e a influência própria do corpo burocrático do Estado.

Neste sentido, a obra de Poulantzas tem o mérito de apresentar uma Teoria do Estado que capta a sua historicidade ao mesmo tempo em que detecta a sua constante adaptação à dinâmica correlação de forças entre as classes sociais e suas frações. O poder, em Poulantzas, não existe por si só e as resistências ao poder dominante não existem por existir. Elas se relacionam e se implicam mutuamente e se traduzem na forma de leis gerais que regem a violenta exploração capitalista e se expressam nos órgãos do Estado que a administram (Poulantzas, 1980).

Ao identificar que essa relação dinâmica se condensa nos aparelhos do Estado, de forma desigual, conforme o peso das classes, as disputas internas no bloco de poder entre suas frações, os interesses próprios das burocracias e as relações com as massas dominadas, Poulantzas revela toda a complexidade do Estado capitalista em sua face atual. O Estado capitalista em Poulantzas não aparece como um mero comitê dos

negócios da burguesia e seu pessoal não é meramente operador da ideologia dominante. Ele aparece como produto da luta de classes e se apresenta por meio de um conjunto de aparelhos com autonomia relativa em relação à burguesia e à fração que hegemoniza o bloco no poder (Polantzas, 1980).

O Estado capitalista tem como papel principal organizar a dominação burguesa no longo prazo. É justamente a autonomia relativa dos aparelhos do Estado que permite o deslocamento do centro real de poder e possibilita a manutenção da ordem capitalista mesmo quando a correlação de forças se altera em favor das classes exploradas. E é o papel de sua burocracia, que atua sobretudo para sua autopreservação, que assegura um alinhamento relativo e condicionado do pessoal do Estado à ideologia burguesa (Polantzas, 1980).

No processo de deslocamento real de poder, o neoliberalismo vem buscando, cada vez mais, esvaziar os aparelhos do Estado para onde se deslocaram as disputas políticas, econômicas, sociais e jurídicas entre classes e suas frações, nas quais setores populares conseguiram obter algum peso relativo ou influência minimamente relevantes durante o século XX por meio de seus partidos, sindicatos, associações, movimentos sociais e intelectuais orgânicos.

As correntes neoliberais têm a percepção de que a democracia tolhe os agentes públicos na tomada de decisões impopulares, a partir da pressão do sufrágio, da opinião pública e da resistência interna no seio dos aparelhos do Estado, desencadeada pela influência relativa de perspectivas não alinhadas à hegemônica ou de interesses próprios de suas burocracias. Esta percepção conduz o neoliberalismo à hostilidade em relação à democracia e às instituições conjuntamente menos alinhadas aos interesses hegemônicos imediatos, que se expressa muitas vezes em uma “revolução constitucional”, ou seja, na inversão do Estado Social de Direito pela introdução de medidas fiscalistas e regressivas (Dardot; Laval, 2016, p. 292). Por isso, o neoliberalismo é essencialmente antidemocrático.

O neoliberalismo também vem buscando esvaziar todo e qualquer aparelho de Estado no qual o peso das burocracias seja determinante, reforçando, por outro lado, os aparelhos nos quais seus próprios quadros, externos às carreiras do Estado, detenham poder de decisão sem controle pelos poderes políticos. É o caso no Brasil, por exemplo, do Banco Central, tornado autônomo recentemente, e cujo corpo técnico-burocrático de analistas não exerce qualquer influência sobre a política monetária fixada por sua diretoria, escolhida pelo Presidente da República e aprovada pelo Congresso Nacional.

Nem mesmo estes poderes eleitos podem interferir na política monetária de forma direta, na medida em que a diretoria nomeada tem mandato fixo e não revogável, salvo em situações excepcionais.

É o caso também do Supremo Tribunal Federal, cujos membros são indicados pelo Presidente da República e aprovados pelo Senado Federal. Estes membros não são necessariamente oriundos da burocracia togada, mas passam a integrá-la em posição de superioridade hierárquica dentro do aparelho Judiciário a partir de sua efetiva nomeação. Concomitantemente, em função da grande concentração de poder que advém desta posição hierárquica adquirida, tais membros são bastante autônomos entre si e em relação aos interesses corporativos da magistratura, pelo que, muitas vezes, dentro do próprio cume deste aparelho, se expressam as disputas entre as classes, suas frações e a burocracia do Estado de diversas origens. De todo modo, ao decidir, o STF arbitra estas disputas em função da necessidade última de organizar a dominação burguesa no longo prazo.

Em função desta grande concentração de poder centralizada no cume do sistema jurídico, pouco afetada pela pressão das camadas populares, observamos que, enquanto o Congresso Nacional não foi capaz de aplicar o projeto de reformas neoliberais com a velocidade e profundidade desejadas pelas frações hegemônicas da burguesia brasileira, devido ao peso relativo das forças populares no período dos governos progressistas (2003 a 2015), o centro real de poder em matéria de regulação da exploração do trabalho foi sendo transferido para o STF, já empoderado pela Emenda Constitucional 45 de 2004.

Como órgão de cúpula do Poder Judiciário, o STF se vale dos instrumentos constitucionais e legais à sua disposição para exercer o controle político interno do corpo burocrático da magistratura trabalhista por meio dos mecanismos de uniformização de jurisprudência. A Justiça do Trabalho, por sua vez, no polo oposto, passa a ser objeto de um processo de esvaziamento institucional por ser um aparelho precipuamente voltado à conciliação de classes e no qual a burocracia tem um enorme peso na tomada de decisões sobre a regulação do grau de exploração da força de trabalho no capitalismo dependente brasileiro.

Esta regulação da exploração, em um primeiro momento, se dá por meio da lei, que exerce um papel importante ao organizar um quadro de “equilíbrio permanente” e de “compromisso imposto às classes dominantes pelas classes dominadas” (Poulantzas, 1980, p. 104). Este equilíbrio, apesar de permanente, é instável, em função das

constantes alterações na correlação de forças da luta de classes e entre frações de classe (Poulantzas, 1980, p. 146).

O trabalho é um bem jurídico tutelado, possui normas regulatórias próprias, destinadas a limitar a sua exploração. É também um direito social, ou seja, um direito que é titularizado por aqueles que trabalham e podem exigir (direto subjetivo) o cumprimento das normas limitadoras desta exploração e demandar, inclusive judicialmente, a reparação das violações a este direito. Conforme Maurício Godinho Delgado (2009)

(...) o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica deste sistema (...), Porém, o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade, ele fixou controles para esse sistema (Delgado, 2009, p. 78).

Contudo, a efetiva regulação do grau de exploração da força de trabalho no Brasil é bastante influenciada pela Justiça do Trabalho, que atua no processo de interpretação e aplicação destas normas, sobretudo à medida em que a tendência à expansão da judicialização das relações de trabalho se acentuou a partir de meados do século XX e se intensificou nas três últimas décadas de hegemonia neoliberal (Coutinho, 2021).

Concretamente, o STF, como órgão de cúpula do Poder Judiciário, se move sobre a Justiça do Trabalho a fim de esvaziar sua esfera de poder. Esse movimento ocorre à medida em que surgem disputas ou conflitos entre o capital e o trabalho e conforme a mediação através das leis não regule mais de forma suficientemente satisfatória o grau de exploração da força de trabalho no patamar desejado pelas frações hegemônicas da burguesia. Isto também ocorre quando a Justiça do Trabalho destoa destes mesmos interesses ou quando o pêndulo da luta de classes aponta para uma situação defensiva dos trabalhadores.

Assim, o avanço do STF sobre a Justiça do Trabalho se dá em função da correlação de forças da luta de classes, mas também no curso de uma relação de poder interna do aparelho Judiciário. Este avanço visa centralizá-la à força a partir de posições neoliberais sobre o Direito do Trabalho. Nesta disputa interna, a burocracia da Justiça do Trabalho, como toda burocracia, terá sempre como prioridade a sua autopreservação.

Por isso, e como expressão do avanço da racionalidade neoliberal sobre o seu corpo funcional, a própria Justiça do Trabalho, na mesma linha dos demais ramos do

Judiciário e da Administração Pública brasileira em geral, passou a ser administrada a partir de uma lógica contábil, quantitativa, gerencialista e hiper burocrática, típica deste período de dominância ideológica do neoliberalismo.

Conforme pesquisa de Ana Carolina Conceição Penha (2017), o sentido de justiça para os magistrados trabalhistas tem relação com uma boa gestão dos processos em tramitação em suas unidades, ou seja, uma lógica quantitativa. A pressão em torno desse modo de gestão afeta a forma como os juízes decidem porque suas práticas são submetidas a esse “contexto em que o tempo e o espaço da audiência são ajustados e moldados de acordo com a necessidade de gestão dos processos, e não à apreensão das dimensões dos conflitos” (Penha, 2017, p. 7).

Neste sentido, é importante destacar que os Juízes trabalhistas atuam premidos por uma lógica institucional de atuação voltada à eficácia contábil de sua gestão à frente de suas unidades jurisdicionais. Metas, índices de desempenho, estímulo à concorrência por *status* entre os magistrados e magistradas, são elementos subjetivos importantes que podem ser decisivos na adoção de razões padronizadas de decidir, mesmo diante de temáticas mais complexas, exatamente porque são elementos de uma racionalidade neoliberal introduzida na administração judiciária por meio de técnicas gerencialistas de controle burocrático.

A Justiça do Trabalho, portanto, integra a superestrutura jurídico-política, com uma lógica de atuação e um histórico próprios e distintivos dos demais ramos do Judiciário, mas encontra-se em uma posição de fragilidade institucional na atual dinâmica da relação de forças entre as classes sociais e suas frações, que se condensa internamente neste aparelho. Esta fragilidade institucional decorre do avanço do neoliberalismo e de sua relação hierárquica subalterna ao STF, que se tornou o centro real de poder em matéria de regulação das relações de trabalho no Brasil.

Esta fragilidade impõe à burocracia trabalhista, na luta por sua autopreservação, a busca por adaptações às novas estratégias de regulação das relações entre o capital e o trabalho, o que passa pela própria internalização do neoliberalismo nos métodos de gestão dos processos judiciais. Este processo, contudo, é repleto de limitações, contradições e resistências que se expressam na Justiça do Trabalho.

É neste contexto institucional, marcado pela pressão cotidiana imposta pela lógica gerencialista e pelo avanço do processo de esvaziamento de suas competências e desmantelamento do Direito do Trabalho, que os Juízes do Trabalho proferem suas decisões.

Apurados os possíveis fatores de expansão da judicialização das relações de trabalho entre os entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos e as tendências ao não reconhecimento dos vínculos de emprego diretamente com a plataforma, mas de reconhecimento deste vínculo com os Operadores Logísticos, com a responsabilidade subsidiária da plataforma, bem como estabelecido o contexto institucional em que estas tendências foram construídas, faz-se necessário avançar na análise dos processos a fim de dar resposta aos demais objetivos da pesquisa.

Para tanto, primeiramente, apresentaremos no capítulo seguinte os dados obtidos nesta pesquisa quanto às condições de trabalho e dinâmicas particulares de gestão da força de trabalho dos entregadores da plataforma digital IFOOD vinculados aos seus intermediários (Operadores Logísticos) reconhecidas pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, os quais analisaremos a partir da categoria da superexploração típica das economias capitalistas dependentes como a brasileira.



## **CAPÍTULO 4 – AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DINÂMICAS DE GESTÃO DOS ENTREGADORES DA PLATAFORMA IFOOD VINCULADOS AOS SEUS OPERADORES LOGÍSTICOS**

*A situação da classe operária é a base real e o ponto de partida de todos os movimentos sociais de nosso tempo porque ela é, simultaneamente, a expressão máxima e a mais visível manifestação de nossa miséria social(...) O Conhecimento das condições de vida do proletariado é, pois, imprescindível.*

Friedrich Engels

Neste capítulo serão apresentados e analisados os dados obtidos nesta pesquisa relacionados ao seu segundo objetivo específico, que consiste em identificar as condições de trabalho e dinâmicas particulares de gestão da força de trabalho dos entregadores da plataforma digital IFOOD vinculados aos seus intermediários (Operadores Logísticos), reconhecidas judicialmente nos processos judiciais trabalhistas analisados na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro.

A pesquisa buscou levantar dados sobre o tipo de ferramenta de trabalho utilizada, o período de vínculo, os dias de labor, horários de início e fim das jornadas, caracterização do trabalho noturno, jornada diária de trabalho, quantidade de dias trabalhados por semana, intervalo intrajornada, jornada semanal e horas extras, remuneração bruta reconhecida em juízo, dinâmicas de pagamento, caracterização da periculosidade, identificação das áreas de trabalho e formas de comunicação, controle e vigilância exercidas pela plataforma IFOOD e Operadores Logísticos sobre os entregadores.

A análise destes dados é feita com base na categoria da superexploração e seus mecanismos. Assim, primeiramente, apresentamos os critérios de seleção dos processos dos quais foram extraídos os dados analisados. Em seguida, abordamos a discussão em torno da extração de mais-valor no trabalho plataformizado de entrega de mercadorias. Por fim, tecemos considerações sobre os mecanismos de superexploração, tais como a intensificação do trabalho e sua relação com a dinâmica de gestão da força de trabalho, o prolongamento das jornadas de trabalho e a remuneração aquém do necessário para uma subsistência digna, abordando questões relativas ao salário por peça e à informalidade, articulando-os com os dados obtidos na pesquisa.

#### **4.1 -O critério de seleção dos processos dos quais foram extraídos os dados analisados**

Antes de iniciarmos a exposição e análise dos dados obtidos nos processos trabalhistas sobre as condições de trabalho e dinâmicas de gestão dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos, faz-se necessário um breve esclarecimento sobre o critério de seleção dos processos analisados neste tópico.

Entendemos que não seria viável analisar as condições de trabalho e dinâmicas particulares de gestão da força de trabalho dos entregadores em todos os 114 processos movidos pelos entregadores em face da plataforma digital IFOOD e seus intermediários (Operadores Logísticos) já sentenciados, devido ao enorme volume de informações e em consideração ao curto tempo disponível para os cursos de mestrado.

Além do prejuízo ao tempo necessário para leitura da bibliografia selecionada e escrita da dissertação, também entendemos que não seria qualitativamente apropriado incluir na análise os processos nos quais os pedidos de reconhecimento de vínculo tenham sido julgados improcedentes.

Isto porque, nestes casos, os magistrados e magistradas deixaram de examinar diversos aspectos destas relações e não enfrentaram o mérito de inúmeros pedidos cuja apreciação dependia do prévio reconhecimento do vínculo empregatício. Por exemplo, quando não é reconhecido o vínculo de emprego, deixam de ser apreciadas questões relativas à jornada excessiva, às condições de trabalho perigosas, noturnas e não se aprofundam as considerações sobre as dinâmicas de gestão da força de trabalho, entre outras.

As próprias perguntas feitas aos entregadores nas audiências, seja quando são partes, seja quando são testemunhas, são limitadas a partir do momento em que um magistrado ou magistrada não vislumbra a existência de algum requisito da relação de emprego. O mesmo ocorre quando os julgadores ou julgadoras têm um entendimento pré-concebido sobre a matéria, o que, como veremos no tópico específico de análise crítica das decisões de improcedência, por vezes, pode ser detectado na própria superfície textual da decisão.

Assim, a fim de viabilizar esta análise, optamos por selecionar, dentre os 20 processos julgados em segunda instância (vide Quadro 9) de forma favorável aos trabalhadores, apenas os 13 processos nos quais as sentenças de primeira instância reconheceram o vínculo de emprego entre os entregadores e os Operadores Logísticos e

a responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD foram mantidas integralmente pelo 2º grau de jurisdição.

Nestes processos, por não terem pairado quaisquer dúvidas sobre os julgadores de ambas as instâncias quanto à natureza da relação discutida judicialmente e as responsabilidades das partes, as decisões possibilitaram uma análise mais aprofundada das condições de trabalho e dinâmicas de gestão. Além disso, neste universo de 13 processos (julgados por 11 juízes de primeiro grau e 7 órgãos de segundo grau distintos), estão abrangidos entregadores vinculados a 9 Operadores Logísticos diferentes, demonstrando a suficiência da amostra para os fins propostos.

#### **4.2 – A extração de mais-valor no trabalho plataformizado de entrega de mercadorias**

A extração de mais-valor ocorre no processo de trabalho. Até certo ponto da jornada de trabalho, tudo que é produzido pelo trabalhador equivale “apenas ao valor de sua força de trabalho, isto é, o valor dos meios necessários à sua subsistência” (Marx, 2017, p. 292). Durante esta parte da jornada, o trabalho despendido pelo trabalhador gera valor, mas este valor apenas repõe aquele que lhe foi pago pelo capitalista na forma de salário. Por isso, ele não aparece como produção e sim como reprodução. O “tempo de trabalho necessário” é “a parte da jornada de trabalho em que se dá essa reprodução” e o “trabalho necessário” é o “trabalho despendido durante esse tempo” (Marx, 2017, p. 293).

Ultrapassado o tempo de trabalho necessário, todo o trabalho despendido “não cria valor algum para o próprio trabalhador.” Ele apenas “gera mais-valor para o capitalista.” Essa parte da jornada de trabalho que gera valor tão somente ao capitalista é denominada de “tempo de trabalho excedente” e o “trabalho nela despendido” é denominado de “mais-trabalho” (Marx, 2017, p. 293). A taxa de mais-valor, por sua vez, “depende, em primeira instância, do grau de exploração da força de trabalho” (Marx, 2017, p. 675).

As formas de ampliar a extração de mais-valor e, portanto, de aumentar o grau de exploração da força de trabalho, típicas das economias dependentes, como a brasileira, constituem os mecanismos de superexploração desta força de trabalho. Mas antes de adentrarmos a este aspecto que caracteriza as relações de trabalho dos entregadores da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos, é necessário

compreender como o trabalho neste setor tornou-se um campo para ampliação da extração de mais-valor.

A compreensão deste aspecto se faz necessária porque não é qualquer trabalho assalariado que gera mais-valor para o capitalista ou serve à autovalorização do capital. Por isso, nem todo trabalho é produtivo:

A produção capitalista não é apenas a produção de mercadoria, mas essencialmente produção de mais-valor. O trabalhador não produz para si, mas para o capital (...). Só é produtivo o trabalhador que produz mais-valor para o capitalista ou serve à autovalorização do capital (Marx, 2017, p. 578).

Assim, se só é produtivo o trabalho que gera mais-valor para o capitalista ou serve à valorização do capital, não se pode limitar o conceito de trabalho produtivo exclusivamente àquele que participe do processo de produção de mercadorias. Por isso, podem ser produtivos trabalhos realizados fora da esfera de produção. A título de exemplo, Marx (2017) aduz que

Se for permitido escolher um exemplo fora da esfera da produção material, então um mestre-escola é um trabalhador produtivo se não se limita a trabalhar a cabeça das crianças, mas exige trabalho de si mesmo até o esgotamento, a fim de enriquecer o patrão. Que este último tenha investido seu capital numa fábrica de ensino, em vez de numa fábrica de salsichas, é algo que não altera em nada a relação (Marx, 2017, p. 578).

Marx (2017) vale-se deste exemplo para deixar claro que o conceito de trabalhador produtivo

não implica de modo nenhum apenas uma relação entre atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, surgida historicamente e que cola no trabalhador o rótulo de meio direto de valorização do capital. Ser trabalhador produtivo não é, portanto, uma sorte, mas um azar (Marx, 2017, p. 578).

Existe a necessidade, portanto, de analisar o conceito de trabalho produtivo e as formas de expandir a extração de mais-valor para fora da esfera de produção material, e sempre por uma perspectiva dialética e processual. Neste sentido, observamos que a plataformação é um processo que se expande e se desenvolve de forma desigual e combinada com um outro fenômeno que lhe antecede, mas que também ainda está em curso: a expansão da indústria de serviços. Este setor é caracterizado pela baixa complexidade e produtividade e por precárias condições de trabalho (Aantunes, 2020).

A expansão da indústria de serviços, especialmente a partir da década de 1970, vem conformando um “novo proletariado de serviços” (Antunes, 2020, p. 55). Os trabalhadores empregados neste setor “encontram-se cada vez mais distanciados daquelas modalidades de trabalho intelectual que particularizavam as classes médias (...) dada a tendência de assalariamento, proletarização e mercadorização” (Antunes, 2020, p. 55). Ao mesmo tempo, camadas tradicionalmente vinculadas às classes médias, “a exemplo dos trabalhadores de escritório, bancários, professores, assalariados do setor do comércio”, vêm se proletarizando (Antunes, 2020, p. 56) e, com isso, tornando-se “cada vez mais partícipes (direta ou indiretamente) do processo amplo de valorização do capital” (Antunes, 2020, p. 57).

Atividades até então improdutivas passam a ser produtivas à medida em que são inseridas na dinâmica de extração de mais-valor promovida pelos capitalistas. A título de exemplo, a terceirização, em especial no setor de serviços, e, de forma particular em funções ligadas ao serviço público, “também inseriu abertamente a geração de mais-valor (...) no interior de atividades cuja finalidade original era produzir valores socialmente úteis como saúde, educação, previdência, etc” uma vez que “as empresas de terceirização passam a extrair mais-valor de seus trabalhadores terceirizados que substituem os assalariados públicos” (Antunes, 2020, p. 55).

Mais recentemente a expansão do setor de serviços se encontrou com as novas tecnologias da etapa da revolução científico-técnica 4.0 e com novas formas de organização da força de trabalho, dentre as quais se destaca a plataformização. Estes processos se combinam, se interpenetram e, assim, produzem novas alterações na morfologia do trabalho. Neste contexto, a indústria de serviços se expande através da plataformização e vice-versa:

Se a indústria de série ou de forma necessitou do desenvolvimento da robótica e da eletrônica para se automatizar e produzir uma verdadeira revolução (regressiva) nas relações de trabalho, a indústria de serviços precisou do meio digital para seu salto de qualidade, permitindo a abertura de novos ramos na economia jamais imaginados e explorados. É nesse novo segmento que se encontram as plataformas digitais, tais como Uber, Airbnb, iFood, Deliveroo, etc (Festi, 2020, p. 156).

A extração de mais-valor nesta indústria de serviços, que inclui as atividades plataformizadas desenvolvidas pela plataforma IFOOD no ramo das entregas de mercadorias, especialmente de alimentos, pode ser verificada a partir do exame interno das relações de produção deste segmento. Marx explica que

o valor de uso das coisas só se realiza em seu consumo, o qual pode exigir o seu deslocamento espacial e, portanto, o processo adicional de produção da indústria de transporte. Assim, o capital produtivo investido nessa indústria adiciona valor aos produtos transportados, em parte por meio da transferência de valor dos meios de transporte, em parte por meio do acréscimo de valor gerado pelo trabalho de transporte. Esta última adição de valor se decompõe, como em toda produção capitalista, em reposição de salário e mais-valor (Marx, 2014, p. 229).

O ciclo de valorização do capital é constituído por produção, consumo, distribuição, circulação ou troca. A atividade de entrega, especialmente dos produtos perecíveis, participa desta valorização e, portanto, é uma atividade produtiva porque

é condição para se efetivar o consumo da mercadoria, enfeixando o ciclo de produção e consumo. Se o transporte não for efetivado em curto espaço de tempo, a mercadoria perece. Isso a torna uma indústria diferenciada e geradora de valor (Antunes, 2020, p. 44).

Assim, os entregadores vendem sua força de trabalho como mercadoria, sendo remunerados por cada tarefa realizada para que transportem os produtos produzidos pelos restaurantes, ou comercializados pelos demais estabelecimentos parceiros da plataforma, até o consumidor final, valendo-se de instrumentos de trabalho próprios (motos, bicicletas, smartphones, etc) e sendo geridos pela plataforma. Este assalariamento não pode ser percebido como mero acréscimo de custo, uma vez que sem o transporte das mercadorias até o consumidor final não seria possível encerrar o ciclo de valorização do capital empregado na operação.

Sob esta perspectiva, construída através do materialismo histórico-dialético, a atividade dos entregadores platformizados do século XXI pode ser vista como produtiva, uma vez que gera mais-valor assim como Marx (2014) já observava em sua análise sobre a indústria de transportes no século XIX:

O que a indústria de transportes vende é o próprio deslocamento de lugar. O efeito útil obtido é indissolivelmente vinculado ao processo de transporte, isto é, ao processo de produção da indústria de transportes. Homens e mercadorias viajam num meio de transporte, e sua viagem, seu movimento espacial, é justamente o processo de produção efetuado (...) o valor de troca desse efeito útil é determinado, como o de toda e qualquer mercadoria, pelo valor dos elementos de produção nele consumidos (força de trabalho e meios de produção) acrescido do mais valor criado pelo mais-trabalho dos trabalhadores ocupados na indústria de transportes. (Marx, 2014, p. 133-134).

Ao se combinar com a plataformização e seus dispositivos de controle, vigilância e sanção algorítmicos, o trabalho no setor de serviços se precariza ainda mais, e passa a ser fonte de extração de mais-valor aos capitalistas, diante da expansão da informalidade, da terceirização, da remuneração por tarefa e da intermitência promovidos pelas plataformas digitais que superexploraram os trabalhadores em nossa economia capitalista dependente através da intensificação do trabalho, do prolongamento das jornadas e do rebaixamento do valor da força de trabalho aquém do mínimo necessário para uma subsistência digna.

Vale lembrar que, segundo o IBGE, 81,3% dos trabalhadores plataformizados são homens, 70,1% não contribuíam para a previdência social e 61,3% possuíam nível médio ou superior incompleto. Entre os entregadores a vulnerabilidade é ainda maior, pois apenas 22,3% contribuíam para a previdência social. Além disso, os entregadores plataformizados recebem remunerações menores e trabalham mais horas que os entregadores não plataformizados (IBGE, 2023). Também devemos lembrar que, segundo o DIEESE, 61,6% dos entregadores de aplicativos são negros, 44% são jovens com menos de 30 anos e menos de 4% tem nível superior completo (Ikuta; Monteiro, 2021). Em um quadro geral, portanto, a plataformização alcança mais homens, jovens, negros e pardos, integrantes de famílias de baixa renda, com baixa ou média escolaridade, ou seja, parcela relevante de uma das camadas mais exploradas e oprimidas da população.

Por conta de todos estes fatores, compreendemos que uma análise crítica do fenômeno da plataformização no Brasil pode ser realizado a partir desta categoria (superexploração) e de seus mecanismos.

#### **4.3 – Os mecanismos de superexploração dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos**

O Brasil se constituiu como uma economia capitalista dependente, na qual amplas camadas da classe trabalhadora são superexploradas no processo de extração e repartição do lucro entre a burguesia local e a dos países centrais do capitalismo (Fernandes, 1976). As débeis burguesias locais buscam compensar a perda de uma parcela do mais-valor extraído na periferia do sistema, e remetido aos países centrais, através de mecanismos internos de superexploração (Marini, 2017).

Esta superexploração, característica estrutural do capitalismo dependente, é operada por três mecanismos: a intensificação do trabalho, a prolongação da jornada de trabalho e a expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para repor sua força de trabalho. Assim, concretamente, a superexploração opera no plano interno das economias dependentes por meio da ampliação da exploração física do trabalhador, submetendo-o a um ritmo de trabalho mais intenso, ampliando sua jornada e reduzindo sua capacidade de consumo a patamares inferiores ao mínimo necessário para sua subsistência, ou seja, para a produção e reprodução de sua força de trabalho (Marini, 2017).

Os mecanismos de superexploração, portanto, promovem o “uso extensivo e intensivo da força de trabalho”, o que “permite baixar a composição-valor do capital” e “aliado à intensificação do grau de exploração do trabalho, faz com que se elevem simultaneamente as taxas de mais-valor e de lucro” (Marini, 2017, p. 334). Estes mecanismos são condizentes “com o baixo nível de desenvolvimento das forças produtivas na economia latino-americana, mas também com os tipos de atividades que ali se realizam” (Marini, 2017, p. 334).

No universo dos processos analisados nesta pesquisa, todos os entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos tinham suas quantidades de dias de trabalho, dias de labor e horários de trabalho organizados por escalas e turnos, a fim de assegurar a disponibilidade de entregadores nos dias e horários de maior demanda por esta mão-de-obra. A gestão pessoal da força de trabalho pelos Operadores Logísticos, combinada com a gestão algorítmica realizada pela plataforma IFOOD, possibilita, ao mesmo tempo, organizar a intensificação do trabalho, o prolongamento das jornadas e o rebaixamento do valor da força de trabalho.

A precariedade desta ocupação plataformizada decorre da combinação da informalidade, da terceirização e da forma de remuneração por entrega, típica da intermitência, que significam, concretamente, uma baixa remuneração, jornadas excessivas e a realização de um trabalho perigoso e em geral noturno. Desta forma, os dados obtidos nesta pesquisa junto aos processos trabalhistas em andamento na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro apontam para a conjugação e entrelaçamento dos mecanismos de superexploração nas condições e dinâmicas de gestão do trabalho precarizado dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos, sejam eles motociclistas ou ciclistas.

Passemos, assim, à análise destes elementos da superexploração e dos dados extraídos desta pesquisa sobre as condições de trabalho e dinâmicas de gestão dos entregadores da plataforma digital IFOOD vinculados aos seus intermediários (Operadores Logísticos) a fim de verificar como operam estes mecanismos.

#### **4.4 – A intensificação do trabalho e a dinâmica de gestão da força de trabalho**

O primeiro mecanismo de superexploração apontado por Marini (2017) é a intensificação do trabalho. Este mecanismo aparece “como um aumento do mais-valor, obtido através de uma maior exploração do trabalhador e não do incremento de sua capacidade produtiva” (Marini, 2017, p. 333). A intensificação do trabalho “impõe ao trabalhador uma condensação do trabalho” em menos tempo (Marx, 2017, p. 482) acarretando uma ampliação da exploração física do trabalhador ao provocar “um dispêndio maior de trabalho, uma tensão maior da força de trabalho, um preenchimento mais denso dos poros do tempo de trabalho” (Marx, 2017, p. 482).

Neste caso, a superexploração opera uma acentuação da extração de mais-valor relativo. Isso significa que o trabalhador vai dispender uma “quantidade maior de trabalho” sem necessariamente ampliar a quantidade de horas de trabalho. Aqui, “ganha-se no grau de esforço realizado” (Marx, 2017, p. 483). Em geral, o mais-valor relativo está relacionado à introdução de inovações nos “processos técnicos do trabalho” para “produzir em menos tempo o equivalente do salário” (Marx, 2017, p. 578). Estas inovações podem dizer respeito aos instrumentos e ferramentas de trabalho ou aos meios de gestão da força de trabalho.

Ao intensificar seu ritmo de trabalho, o trabalhador obtém o “valor equivalente ao dos meios de subsistência para seu próprio consumo” (Marini, 2017, p. 333) com menos tempo de trabalho destinando ao capitalista, portanto, mais tempo do seu trabalho sem necessariamente prolongar a jornada. Concretamente, no caso dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos, isso implica em realizar mais entregas em menos tempo.

A obtenção deste efeito, no entanto, seria “impossível sem uma elevação da força produtiva do trabalho” e está elevação não poderia ocorrer “sem que se alterem seus meios de trabalho, ou seu método de trabalho, ou ambos” (Marx, 2017, p. 389). Por isso, a plataforma IFOOD visualizou a necessidade de combinar o gerenciamento

algorítmico com o gerenciamento clássico levado a cabo pelos Operadores Logísticos, complexificando o método de gestão da força de trabalho.

Na plataformização do trabalho, como síntese de um processo de reorganização do modo de gestar a exploração da força de trabalho, as novas tecnologias da etapa da revolução científico-técnica 4.0 não se resumem somente a máquinas ou ferramentas, como os *smartphones*, utilizadas pelos trabalhadores diretamente em seus processos de trabalho. As plataformas são meios complexos de produção que articulam bancos de dados, hardwares, softwares, algoritmos, novas formas de governança corporativa, controle, vigilância, avaliação e extração de valor do trabalho (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Assim, as novas tecnologias possibilitam às plataformas digitais o desenvolvimento de complexos sistemas de gestão algorítmica de todo o processo laboral. Elas constituem “instrumentos de controle, supervisão e comando nesta nova etapa da ciberindústria do século XXI” (Antunes, 2020, p. 15). É, portanto, pelo desenvolvimento da técnica que a intensificação do ritmo de trabalho é imposta pelas plataformas digitais. Isto se dá, especialmente, por meio desta capacidade ampliada de gestão da força de trabalho de uma multidão de trabalhadores disponíveis e informais, que se traduz, concretamente, na gestão algorítmica (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Acrescente-se que tais tecnologias de organização e gestão do trabalho plataformizado foram concebidas e desenvolvidas sob uma racionalidade neoliberal na qual “a intensificação do ritmo de trabalho é obtida por meio de técnicas de assédio, avaliação, controle e vigilância que instituem um sistema de concorrência, premiação e sanção” (Dardot; Laval, 2016, p. 14).

Desta forma, a intensificação do trabalho, como elemento da superexploração, se dá pelo emprego de novas tecnologias da indústria 4.0, que concretizam a extração de valor a partir de mediações algorítmicas (Grohmann, 2020, p. 96), em articulação com técnicas de assédio e a disseminação de discursos que visam naturalizar estes mecanismos de superexploração da era digital e obter a subordinação dos trabalhadores pela via do autogerenciamento subordinado (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Não obstante, como já salientado, o gerenciamento algorítmico e o autogerenciamento subordinado (“nuvem”), sozinhos, não foram capazes de atender às necessidades da plataforma IFOOD quanto à organização do trabalho dos entregadores. Isto porque a mera abundância de força de trabalho cadastrada, sem uma adequada

distribuição espacial e sem a efetiva disponibilização de entregadores nos dias e horários de maior demanda, deixava áreas de interesse da companhia a descoberto, abrindo espaço para que os estabelecimentos não utilizassem a plataforma como intermediária através do modelo de negócios *full service*.

Essa limitação concreta do gerenciamento algorítmico nesta modalidade específica de plataformização levou a IFOOD à adoção de uma estratégia complementar de organização do trabalho por meio dos Operadores Logísticos para, através da obtenção de uma subordinação mais próxima do padrão clássico-estrutural, suprir as reais necessidades do seu negócio.

Através dos Operadores Logísticos, a plataforma IFOOD adota uma estratégia que visa “aumentar a produtividade e o controle dos entregadores, além de tê-los disponíveis nos horários de pico das entregas”, sem, com isso, assumir qualquer responsabilidade trabalhista (Festi, 2023, p. 83). Além disso, “a percepção dos entregadores é que o sistema está organizado para que eles entrem na modalidade de maior subordinação”, tendo em vista que no sistema OL os entregadores recebem mais pedidos e obtêm uma maior remuneração.

Neste modelo, “não existe a possibilidade de entregador rejeitar um pedido”, existem escalas com horários fixos, controle de rotas, imposição de penalidades em caso de ausência, tudo controlado de forma pessoal por prepostos dos Operadores Logísticos em grupos de WhatsApp e *Telegram* (Festi, 2023, p. 84).

No âmbito dos processos analisados nesta pesquisa, levantamos diversas ferramentas tecnológicas de controle mencionadas pelos entregadores, como se observa no Quadro 10.

Quadro 10 – Formas de comunicação, controle e vigilância

FORMAS	MENÇÕES
APLICATIVO IFOOD	13
<i>TELEGRAM</i>	8
<i>WHATSAPP</i>	4
GPS	5
RECONHECIMENTO FACIAL	3
TELEFONEMAS DE COBRANÇA	5
CONTROLE DE LOGIN E SENHA AUTOMÁTICOS OU PELOS	4

## OPERADORES LOGÍSTICOS

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

O aplicativo da plataforma IFOOD era sempre utilizado porque é através dele que os entregadores recebem os chamados para realizar as entregas. Além disso, é o gerenciamento algorítmico da IFOOD que define as rotas a serem observadas, o valor das remunerações e avalia os entregadores, aplicando-lhes sanções que vão desde a suspensão até o banimento, sem possibilidade de defesa prévia e sem explicitar as razões da punição aplicada.

Outros aplicativos, como *Telegram* e WhatsApp, servem para que os líderes dos Operadores Logísticos mantenham contato com os entregadores, organizem as escalas e efetuem cobranças aos trabalhadores para que se mantenham logados, se atenham às rotas definidas pelo aplicativo e não recusem entregas. Também é através destes aplicativos que os Operadores Logísticos dão algum suporte aos entregadores em caso de dúvidas na realização das entregas e onde aplicam sanções como a supressão temporária ou permanente de turnos ou mesmo a exclusão definitiva do entregador das escalas.

A utilização destas ferramentas de comunicação para suporte e organização das escalas pode ser visualizada no trecho abaixo transcrito, extraído do depoimento de uma testemunha, ex-entregador de um Operador Logístico, ouvida em um dos processos analisados:

no aplicativo *Telegram*, serve como suporte, para que os entregadores possam tirar dúvidas, confirmar endereços, consultar as escalas (...) que as escalas eram passadas pelo aplicativo *Telegram*; que tinham que estar previamente escalados pela 1ª ré, para ficarem on e receber as entregas; que as escalas eram quinzenais, com line nome e horário pré-determinado de cada entregador; que através das escalas enviadas pelo *Telegram*, determinava-se que os entregadores estivessem no local 15min antes do horário da escala.

Este mesmo ex-entregador, em seu depoimento como testemunha, também afirmou “que no aplicativo havia a opção de ‘desconectar’, mas quando tal acontecia, o operador da 1ª ré ligava, via *Telegram*, para o entregador, para saber o que estava acontecendo”, indicando que as ferramentas de comunicação eram utilizadas para obtenção de maior intensidade do trabalho, obrigando os entregadores a manterem-se logados para receberem mais entregas e impedindo a realização de intervalos nos quais os entregadores pudessem ficar indisponíveis.

Outra testemunha, também um ex-entregador de um Operador Logístico, em seu depoimento, confirmou o uso de tais ferramentas para comunicação de sanções e controle de frequência:

que, se não comparecesse um dia, ficava sem escala dois ou três dias na semana seguinte; que quem fazia estas punições era a líder Rafaela; que este contato com a Rafaela era feito pelo *Telegram*; que não chegou conhecer pessoalmente a Sra. Rafaela; que, se ficasse off-line, a empresa perguntava o motivo.

Em relação às áreas de atuação, nem todos os entregadores foram indagados sobre o local da prestação de serviços. Dentre os que mencionaram a questão em seus depoimentos, a grande maioria dos entregadores dos processos analisados apontou ter laborado na Zona Sul do Rio de Janeiro, seguida da Zona Norte e do Centro. No universo analisado não houve menção por parte dos entregadores à prestação de serviços na Zona Oeste da referida cidade. No Quadro 11 são apontadas as áreas de atuação mencionadas pelos entregadores em seus depoimentos.

Quadro 11 – Áreas de atuação

ÁREA	MENÇÕES
CENTRO	2
ZONA SUL	11
ZONA NORTE	5
ZONA OESTE	0

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

As razões da concentração da judicialização por entregadores que laboraram na Zona Sul da cidade do Rio de Janeiro não puderam ser apuradas a partir dos elementos da pesquisa documental realizada. É possível que alguns entregadores que trabalhavam em um mesmo território, muito embora para Operadores Logísticos diferentes, tenham criado laços de solidariedade e formas próprias de organização e comunicação. É possível que estes entregadores, inclusive, tenham indicado uns aos outros o caminho judicial nos casos de banimento.

Embora este pressuposto não possa ser checado a partir dos elementos de que dispomos, merecendo avanços por parte de futuras pesquisas que versem sobre a organização e vínculos formados entre estes trabalhadores, acreditamos que existem

elementos indicativos desta possibilidade extraídos dos processos analisados. A começar pela representação dos trabalhadores em juízo por parte dos mesmos advogados. E também porque a contratação de entregadores por parte dos Operadores Logísticos é feita com base em indicações dos próprios entregadores, conforme mencionado em depoimentos, numa espécie de *networking* estabelecida entre estes sujeitos precarizados.

Quanto à dinâmica de gestão dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos, outro aspecto relevante observado nesta pesquisa foi percebido a partir de depoimentos de empregados destes últimos. Ao mesmo tempo em que a grande maioria dos prepostos destas empresas não sabia prestar informações mínimas sobre a dinâmica de gestão do trabalho dos entregadores, as informações mais relevantes para esclarecer as peculiaridades desta mesma dinâmica vieram justamente dos poucos prepostos que se dispuseram a prestar esclarecimentos substantivos.

Primeiramente, a título de exemplo, transcrevemos o depoimento de um preposto de um Operador Logístico no qual o completo desconhecimento dos meandros da gestão do trabalho fica notoriamente caracterizado:

que não tem conhecimento de quem contratou o reclamante; que não sabe informar se o reclamante prestou serviços para a GLOBAL: que acha que o reclamante não tinha horário fixo; que na época do reclamante não sabe dizer quantos funcionários havia na empresa; que não sabe informar se o reclamante prestou serviços como autônomo; que também não tem nenhuma informação de contrato entre a GLOBAL e o IFOOD; que o reclamante recebia por entrega, mas não sabe precisar o valor nem a forma de pagamento. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

Esta incapacidade de detalhar o processo de gestão do trabalho da maioria dos prepostos dos Operadores Logísticos chamou a atenção, pois havia um entendimento inicial de que cabia a tais intermediários organizar as escalas de trabalho, definir as áreas de atuação, os horários dos turnos, a quantidade de entregadores que precisavam estar disponíveis em cada local, dia e horário. Mas, através de alguns depoimentos, foi possível identificar que a definição geográfica das áreas de cobertura, dos horários dos turnos e até da quantidade de entregadores que devem estar à disposição em cada dia, turno e região, é feita diretamente pela IFOOD.

Eis o depoimento de um ex-entregador que passou a ser empregado celetista de um Operador Logístico na função de Supervisor Logístico:

(...) que o número de vagas por praça é definido pelo Ifood considerando a demanda que é maior no almoço e jantar; que as praças foram definidas pelo

Ifood; que o Ifood disponibiliza um sistema pelo qual a Chronos pode filtrar quem está trabalhando em determinada área geográfica; que se o entregador estiver no turno é possível saber se ele está fazendo alguma entrega no momento; que se estiver envolvido em alguma entrega o sistema não direciona novos pedidos para ele; que é possível verificar no sistema o número de pedidos aceitos, recusados, o valor unitário e etc; que a taxa de entrega é definida pelo Ifood; (...) que os horários dos turnos foram definidos pelo Ifood; que na modalidade OL o entregador não tem como se logar fora do horário dos turnos definidos; que na modalidade nuvem ele pode se conectar e desconectar a qualquer momento (...).

Conforme o depoimento deste Supervisor de um Operador Logístico, é a plataforma IFOOD que gere a concepção das escalas, definindo as áreas de atuação de cada empresa, os horários dos turnos e a quantidade de entregadores que precisavam estar disponíveis em cada local, dia e horário. A leitura do contrato de intermediação entre a plataforma e os Operadores Logísticos aponta como dever destes últimos “disponibilizar o número mínimo de entregadores indicado na escala preparada mensalmente pela IFOOD.”

O depoimento de um outro preposto de um Operador Logístico complementou a dinâmica por trás da montagem das escalas e definição de áreas. Segundo este outro depoimento pessoal, a definição das áreas pela plataforma tem a participação prévia dos Operadores Logísticos que repassam informações à IFOOD sobre as dinâmicas concretas de cada região de interesse comercial:

(...) o preposto da 1ª ré, indagado se existe contrato entre primeira e segunda reclamadas disse que existe um contrato de parceria comercial; que indagado se é oneroso disse não saber informar por não ter acesso a tal contrato; que o contrato é de parceria, que hoje o ifood precisa iniciar em praça ou cidade, sendo que a reclamada fez o estudo de campos para o ifood vendo onde é melhor na praça, fazendo a ponte entre os entregadores novos e o aplicativo para a realização de entregas; que como fazem o estudo e a ponte entregador e aplicativo, disse que o que o entregador faz de entrega e dele e a reclamada, fora o que é do entregador, ganha 3% sobre cada entrega sendo tal valor quitado pelo ifood; que o que o entregador faz, é 100% dele (...).

O papel principal dos Operadores Logísticos na organização do trabalho, portanto, é o de arregimentar, escalar, dar suporte e controlar pessoalmente os entregadores conforme a prévia organização feita pela plataforma IFOOD em torno dos aspectos mais centrais da gestão do negócio de entregas, mas eles prestam um serviço relevante à plataforma também na definição das áreas de atuação da empresa pela identificação da demanda de entregas nestas regiões.

Os Operadores Logísticos também são responsáveis por ativar o cadastro dos entregadores a ela vinculados na plataforma IFOOD. Segundo uma testemunha de um dos Operadores Logísticos:

(...) o entregador faz pré cadastro no aplicativo do IFOOD e passa os documentos para o líder que inclui o entregador como parte da OL; que o entregador de OL só recebe pedido no aplicativo se tiver escalado para aquele turno; que se não estiver escalado não recebe pedido (...).

Cabe, ainda, aos Operadores Logísticos repassar os pagamentos e monitorar os entregadores arregimentados de forma mais pessoal e cotidiana, a fim de obter a intensificação do trabalho, valendo-se, para exercer este monitoramento e este efeito, de recursos tecnológicos fornecidos pela plataforma, como programas de rastreamento, por exemplo.

A combinação do gerenciamento algorítmico com o controle mais pessoal dos líderes dos Operadores Logísticos é complementada por estratégias de gamificação. A gamificação é uma técnica de obtenção de maior intensidade do trabalho utilizada desde o contexto das transformações do regime de acumulação flexível, quando o trabalho passou cada vez mais a ser remunerado por desempenho, pelo alcance de metas e as estratégias de intensificação do trabalho passaram por elevar a pressão psicológica sobre os trabalhadores. Renata Couto de Oliveira (2021) ilustra a passagem destas técnicas da era pré-digital à plataformização:

(...) placas de funcionário do mês e programas de fidelidade são exemplos de gamificação pré-digital... as estruturas, organizações ou sistemas tornam-se mais intrinsecamente motivadores, apoiando a criação geral de valor (...) a gamificação associada ao trabalho uberizado das empresas-aplicativo resulta na intensificação e na exploração do trabalho, evidenciando a nova forma que as práticas de gestão, controle e vigilância assumem no contexto tecnocultural (Oliveira, 2021, p. 3).

A gamificação é descrita pela própria plataforma IFOOD (2024) como um conjunto de estratégias baseada num sistema de “desafios” e “bonificações” que visam obter uma elevação do “engajamento” dos trabalhadores:

A gamificação nas empresas surgiu como reflexo da constante transformação tecnológica do mercado em paralelo a crescente presença de um perfil mais jovem entre os funcionários — os chamados millennials. Por conta disso, acrescentar atividades que promovam interação e engajamento, por meio de desafios saudáveis e bonificações, fazem parte das novas estratégias de empresas do mundo todo, pensadas com objetivo de fortalecer o vínculo empregatício (IFOOD, 2024).

O depoimento de um preposto de um Operador Logístico informa que a plataforma IFOOD utiliza mecanismos de gamificação também quanto aos entregadores deste modelo, não apenas para os nuvem:

(...) que indagado se havia mínimo garantido disse que o garantido o ifood dá em toda nova praça, eis que quando começam não tem muitos clientes e dão o mínimo para que o entregador permaneça na praça. Que com decorrer do tempo e quando a praça está mais aquecida, retiram esse benefício (...).

Em última análise, como o trabalho é remunerado por entrega, e a contratação dos entregadores pelos Operadores Logísticos é completamente informal, este sistema de premiações e sanções assegura a manutenção do interesse dos entregadores em efetivamente participar das escalas à medida em que controla a quantidade de entregas que cada trabalhador fará a partir da avaliação algorítmica, induzindo os entregadores ao autogerenciamento subordinado ao mesmo tempo em que estão classicamente subordinados.

Isso significa que a organização do trabalho dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, em seus aspectos mais centrais, é feita pela plataforma IFOOD através dos mecanismos do gerenciamento algorítmico, sendo complementada pelos mecanismos da subordinação clássica a cargo dos Operadores Logísticos. Assim, no modelo de negócios da plataforma IFOOD, no qual parte da gestão fica a cargo dos Operadores Logísticos, há uma combinação, com diferentes pesos, do gerenciamento algorítmico com um gerenciamento mais próximo do tradicional, visando obter uma intensificação do ritmo de trabalho dos entregadores.

Por isso, a introdução dos Operadores Logísticos como braços operacionais da plataforma IFOOD, visando uma gestão mais efetiva das entregas em certas regiões, dias e horários, introduz mais elementos precarizantes nestas relações de trabalho.

Se por um lado, o uso dos meios clássicos de subordinação revela a existência de limites concretos ao gerenciamento algorítmico no modelo de negócios *full service*, por outro, os aspectos centrais da organização da força de trabalho dos entregadores são mediados por estas novas tecnologias de gestão. A síntese produzida por tal combinação, por sua vez, se traduz em uma subordinação mais intensa dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos em relação aos nuvem, como já tratado no capítulo 3 desta dissertação.

#### 4.5 – O excessivo prolongamento das jornadas de trabalho

O segundo mecanismo de superexploração mencionado por Marini (2017), que também consome fisicamente o trabalhador, é o prolongamento das jornadas. Neste caso, estamos diante da extração de mais-valor absoluto, que configura a “base geral do sistema capitalista” e se dá através da “extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor da força de trabalho” (Marx, 2017, p. 578). Deste modo, “o mero prolongamento da jornada de trabalho, quando não há uma compensação, reduz o preço do trabalho” (Marx, 2017, p. 618).

O prolongamento das jornadas, assim como a intensificação do trabalho, são fatores de acentuação do desgaste físico do trabalhador. Assim, ao elevar o dispêndio de energia sem qualquer compensação remuneratória, seja pelo uso extensivo, seja pelo uso intensivo da força de trabalho, o capital obtém uma elevação de suas taxas de mais-valor e lucro (Marini, 2017, p. 334).

Por este mecanismo de superexploração o trabalhador se vê compelido a estender a jornada de trabalho como único meio de conseguir lograr uma remuneração mínima de sua força de trabalho. Para Marx,

quanto mais longa é a jornada de trabalho num ramo da indústria, mais baixo é o salário (...) quanto menor seja o preço do trabalho tanto maior terá de ser a quantidade de trabalho ou tanto mais longa a jornada de trabalho para que o trabalhador assegure ao menos um mísero salário médio. A exiguidade do preço do trabalho atua aqui como estímulo para o prolongamento do tempo de trabalho (Marx, 2017, p. 618).

A fim de exemplificar as condições de trabalho e dinâmicas de gestão dos entregadores no que diz respeito a este mecanismo de superexploração, transcrevemos abaixo o depoimento pessoal prestado por um dos trabalhadores em audiência realizada em um dos processos analisados nesta pesquisa:

Depoimento pessoal do reclamante: que não escolhia dias e horas de trabalho; que havia uma escala divulgada pelo *Telegram* com nome das pessoas que iam trabalhar no dia seguinte; que a escala era feita pelo Sr. Bruno, líder; que não sabe o critério usado pelo Sr. Bruno; que trabalhava em escala 6x1 com folgas nas quartas feiras; que não sabe quanto a escala dos demais; que a escala era diária pois poderia ser encaminhado para outra praça; que normalmente trabalhava em Copacabana mas poderia ir para Leblon, Laranjeiras e etc; que nunca pediu para não ser escalado; que o documento id d3d5188, exibido para o reclamante, está pequeno e não

consegue visualizar; que trabalhava de 11 as 22:30h com 1h de intervalo; que há turnos de trabalho de 11 as 14h, 14 as 18h e de 18 as 22h; que trabalhava todos os turnos, que tinha 20min de intervalo em cada turno; que já faltou por problemas com a motorista; que não podia mandar outra pessoa trabalhar no seu lugar pois havia reconhecimento facial e vinculação do CPF; que no período só trabalhou com Ifood; que não podia trabalhar com outros aplicativos; que se estivesse com outro aplicativo e recebesse um pedido do Ifood e recusasse ficaria 30min a 2h sem receber pedidos e a Chronos poderia excluí-lo da escala do dia seguinte; que não chegou a acontecer com o depoente pois só trabalhava com Ifood; que deixou de prestar serviços pois a jornada de trabalho estava excessiva e decidiu sair. Que nada mais disse nem foi perguntado.

Neste depoimento, bastante elucidativo quanto às condições de trabalho observadas nos processos analisados, o entregador relatou que trabalhava seis dias por semana, em três turnos, numa jornada que se iniciaria às 11 horas e se encerraria às 22:30, com uma hora de intervalo, ou seja, perfazendo uma jornada diária de 10, 5 horas (já com a dedução do mencionado intervalo). Tais condições de trabalho são ilustrativas da superexploração pelo prolongamento das jornadas dos entregadores e foram corroboradas pelos dados obtidos nesta pesquisa.

Um dos efeitos do prolongamento das jornadas visualizado nos processos analisados é a elevada rotatividade desta força de trabalho. No depoimento acima transcrito, relatou o entregador “que deixou de prestar serviços pois a jornada de trabalho estava excessiva e decidiu sair.” A decisão deste entregador por interromper a relação de trabalho, portanto, foi motivada pelo esgotamento de suas forças físicas em função das jornadas extenuantes a que estava submetido.

No Quadro 12 abaixo são apresentados os resultados obtidos na pesquisa quanto ao período de duração dos vínculos de emprego reconhecidos judicialmente entre os entregadores e os Operadores Logísticos. Tais dados apontam para a presença desta elevada rotatividade, que tem como uma de suas causas a excessiva elevação das jornadas e o consequente esgotamento dos trabalhadores.

Quadro 12 – Duração da relação de emprego

DURAÇÃO	QUANTITATIVO DE ENTREGADORES
ATÉ 3 MESES	0
ACIMA DE 3 E ATÉ 6 MESES	3
ACIMA DE 6 E ATÉ 9 MESES	1

ACIMA DE 9 E ATÉ 12 MESES	6
ACIMA DE 12 E ATÉ 15 MESES	3
TOTAL	13

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Os dados apresentados no Quadro 12 indicam que a manutenção de relações de emprego entre entregadores e Operadores Logísticos ocorre por períodos curtos. O vínculo de menor duração foi de 3,5 meses e o maior de 14,5 meses. A média de duração dos vínculos analisados foi de 9,77 meses, ou seja, 9 meses e 3 semanas. 10 dos 13 vínculos reconhecidos duraram até 12 meses.

Tais dados apontam para uma elevada rotatividade nas relações de trabalho entre os entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos mantidos na informalidade, o que não gera qualquer estranheza, já que esta característica é típica, mas não exclusiva, do trabalho plataformizado e atinge também alguns setores formalizados do mercado de trabalho brasileiro. É que a elevada rotatividade aparece como um elemento central deste mercado em decorrência da estrutura produtiva rebaixada do país, que, via de regra, gera mais empregos ou ocupações precárias e em setores pouco produtivos como o de serviços (DIEESE, 2016).

A própria experiência pretérita destes trabalhadores precisa ser considerada quando se analisa a sua superexploração. Abílio (2019), em pesquisa comparativa das condições de trabalho dos “motoboys” em São Paulo, entre 2014 e 2019, aponta para a realização de jornadas acima de 8 horas e mesmo acima de 10 horas diárias pelos entregadores em 2014, ou seja, antes mesmo de serem plataformizados. Àquela altura, mais de 90% desta categoria ultrapassava a oitava hora diária de labor:

Como resultado dos 50 questionários aplicados em 2014, constatou-se que 32% dos motofretistas tinham menos de 30 anos e os outros 68% estavam distribuídos entre 30 e 60 anos de idade. Quanto à jornada de trabalho, 90% trabalhavam mais do que oito horas por dia, 50% ultrapassam as dez horas e 20 % trabalhavam usualmente entre 13 e 16 horas por dia como motoboys (Abílio, 2019, p. 6)

Abílio (2019) aduz, ainda, que muitos entregadores de aplicativos trabalhavam como celetistas em empresas terceirizadas antes de aderir às plataformas. Em um primeiro momento, os entregadores buscaram nas plataformas uma via para o aumento de suas rendas. Ou simplesmente foram obrigados a migrar para as plataformas. O relato de um entregador, transcrito por Ricardo Festi (2023) confirma esta perspectiva:

Eu sempre trabalhei de motoboy. Quando as empresas de aplicativo chegaram, a gente ficou sem opções. Aí, as empresas como pizzarias, restaurantes, aderiram aos aplicativos. E a gente foi obrigado (...) automaticamente nos mandaram embora, perdemos o emprego e fomos forçados, de alguma forma, a entrar para iFood, a entrar para a Uber, o 99 (...) piorou o nosso lado totalmente (...), mas a gente continuou trabalhando para as mesmas empresas, só que não fichado (...) sem nenhum vínculo empregatício (...). Eu tinha carteira assinada (...) e a minha vida era muito mais tranquila (Festi, 2023, p. 77).

Com a expansão do setor pela entrada de mais plataformas e a crescente adesão de novos entregadores ao trabalho sob demanda via aplicativos, as rendas passaram a ser corroídas pela ampliação da concorrência, levando a um processo de “desprofissionalização” dos entregadores e à elevação das jornadas como medida compensatória, uma vez que “o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas quanto precisa ganhar por dia” (Abílio, 2019, p. 7), um processo que encontra limites na própria capacidade física do trabalhador e que, portanto, pode acarretar em maiores taxas de abandono das atividades de entrega plataformizadas.

Avançando no exame das jornadas de trabalho verificadas nos processos analisados, no que tange à quantidade de dias trabalhados por semana, foi possível apurar que nenhum entregador trabalhava menos do que seis dias, conforme exposto no Quadro 13 abaixo. Esta constatação aponta para um uso bastante extensivo da força de trabalho.

Quadro 13 – Quantidade de dias trabalhados por semana (motociclistas e ciclistas)

QUANTIDADE DE DIAS TRABALHADOS POR SEMANA	MOTOCICLISTAS	CICLISTAS	TOTAL
6 DIAS	8	3	11
7 DIAS	2	0	2
TOTAL	10	3	13

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Os dados indicam que a maioria dos entregadores, por serem organizados em escalas, usufruíam de apenas uma folga semanal. Entre os ciclistas, todos eram escalados 6 dias por semana. Entre os motociclistas 2 eram convocados para realizar entregas todos os dias da semana enquanto 8 laboravam para a plataforma IFOOD

através dos Operadores Logísticos 6 vezes na semana. No geral, 11 dos 13 entregadores laboraram 6 dias por semana enquanto 2 trabalharam todos os dias.

Quanto aos dias de labor identificados nos processos analisados, como se percebe pela leitura do Quadro 14 abaixo, apenas 1 trabalhador não era nunca escalado aos domingos. Às sextas-feiras e os sábados eram os dias de maior frequência ao trabalho, alcançando todos os 13 trabalhadores, seguidos das quintas-feiras e domingos em que 12 laboravam e das segundas, terças e quartas-feiras, dias de menor movimento, em que 10 entregadores eram escalados.

Quadro 14 – Dias de labor

	QUANTITATIVO DE ENTREGADORES
2ª feira	10
3ª feira	10
4ª feira	10
5ª feira	12
6ª feira	13
Sábado	13
Domingo	12

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Assim, o direito ao descanso semanal preferencialmente aos domingos, previsto no artigo 7º, inciso XV da Constituição Federal, na quase totalidade dos casos, não foi observado na organização das escalas, uma vez que estas são montadas para satisfazer as necessidades empresariais nos dias e horários de maior demanda para os restaurantes e, portanto, para a plataforma e suas intermediárias. Evidentemente, a remuneração do dia de descanso semanal, também assegurada constitucionalmente, não era observada.

Pelas mesmas razões, conforme os dados expostos em seguida no Quadro 15, a pesquisa apontou que apenas um trabalhador não era nunca escalado em horário noturno (entre as 22h e as 5h). Isso significa que, no universo analisado, o trabalho noturno era realizado por 12 dos 13 entregadores.

Quadro 15 – Trabalho Noturno

TRABALHO NOTURNO	TOTAL
RECONHECIDO	12
NÃO RECONHECIDO	1
TOTAL	13

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

A realização de trabalho noturno pela quase totalidade dos entregadores é uma decorrência do prolongamento das extensas jornadas além dos limites do dia, que tem relação com a necessidade específica de trabalho neste período em que há maior demanda por entregas de alimentos e outros produtos. Mas o trabalho noturno também é uma decorrência da necessidade do capitalista não deixar ociosos o capital constante e os meios de produção, eis que estes “só existem para absorver trabalho e, com cada gota de trabalho, uma quantidade proporcional de mais-trabalho” (Marx, 2017, p. 329).

A realização de trabalho noturno, sempre em situação de informalidade, implica na sonegação do direito à remuneração deste trabalho mais gravoso ao trabalhador de forma superior à diurna, tal como previsto no artigo 7º, inciso IX da Constituição Federal. Concretamente, isso implica na supressão da remuneração da hora de trabalho noturna com um adicional de 20%, conforme previsto no artigo 73 da CLT.

Além disso, a própria hora de trabalho noturna é reduzida em relação à hora diurna pelo parágrafo primeiro do mesmo dispositivo legal celetista, sendo de 52 minutos e 30 segundos e não de 60 minutos. Assim, ao realizar trabalho noturno na informalidade, sem qualquer compensação remuneratória, os entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos estão sendo indubitavelmente superexplorados através do excessivo prolongamento da jornada de trabalho.

Prosseguindo no exame desta questão, no Quadro 16, são registrados os horários iniciais e finais das jornadas de trabalho reconhecidos judicialmente.

Quadra 16 – Horários de início e fim das jornadas

INÍCIO DA JORNADA	DIAS DE SEMANA	FINAIS DE SEMANA E FERIADOS
10:00	1	1
10:30	1	1
11:00	10	10
11:30	1	1

TOTAL	13	13
FIM DA JORNADA	DIAS DE SEMANA	FINAIS DE SEMANA E FERIADOS
18:00	3	2
22:00	4	4
22:30	1	1
23:00	2	2
23:30	0	1
00:00	2	2
00:30	1	1
TOTAL	13	13

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Os dados lançados no Quadro 16 indicam que 12 dos 13 entregadores iniciavam suas jornadas de trabalho, tanto em dias de semana como em finais de semana e feriados, a partir de 11 horas. Uma maior variação é encontrada quanto ao horário final das jornadas. Em dias de semana apenas 3 entregadores encerravam seu expediente às 18 horas e 10 após às 22 horas. Já nos finais de semana e feriados somente 2 paravam de trabalhar às 18 horas e 11 encerravam suas jornadas após às 22 horas.

No Quadro 17, por sua vez, são apresentados os dados relativos à extensão total da jornada diária de trabalho sem a dedução dos intervalos intrajornada.

Quadro 17 – Jornada diária de trabalho sem dedução dos intervalos intrajornada

JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO	DIAS DE SEMANA	FINAIS DE SEMANA E FERIADOS
7 HORAS	3	2
10 HORAS	1	1
10,5 HORAS	1	0
11 HORAS	4	3
11,5 HORAS	2	3
12 HORAS	0	1
12,5 HORAS	0	1
13 HORAS	2	2
MÉDIA	10,34 HORAS	10,77 HORAS

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Os dados obtidos na pesquisa indicam que a média de horas trabalhadas em dias de semana foi de 10,34 horas, ou seja, 10 horas e 20 minutos. Já aos sábados, domingos e feriados a média de horas trabalhadas foi de 10,77 horas, ou seja, de 10 horas e 46 minutos. Verificou-se ainda que, durante a semana, 10 dos 13 entregadores ultrapassavam 10 horas diárias de tempo à disposição da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos, enquanto que, nos finais de semana e feriados, 11 entregadores laboram acima deste patamar.

Tais dados se assemelham, por exemplo, aos encontrados em pesquisa realizada em 2019 pela Aliança Bike na qual apenas de 25% dos entregadores trabalhavam menos do que 8 horas por dia. Os resultados de nossa pesquisa também são próximos de outra pesquisa realizada em 2019, na cidade de Salvador, em que “a jornada média mensurada foi de 10 horas e 23 minutos por dia, durante seis dias na semana” (Filgueiras; Cavalcante, 2020, p. 168). A proximidade dos resultados das diferentes pesquisas, com metodologias e corpus distintos, realizadas em locais e épocas diferentes, reforça a validade dos dados apurados junto aos processos trabalhistas movidos na cidade do Rio de Janeiro e demonstra que a dinâmica de superexploração dos trabalhadores através do prolongamento excessivo das jornadas é um mecanismo inerente à atividade plataformizada.

Já no Quadro 18 são expostos os dados quanto ao intervalo intrajornada reconhecido judicialmente como efetivamente usufruído pelos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos para fins de repouso e refeição.

Quadro 18 – Intervalo intrajornada efetivamente usufruído

TEMPO EM MINUTOS	0	15	20	40	60	180	TOTAL
QUANTITATIVO	1	1	7	1	2	1	13

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Os dados obtidos na pesquisa indicam que, dentro do universo analisado, apenas 1 entregador não usufruía de nenhum tempo de intervalo intrajornada. Não obstante, 9 entregadores usufruíam menos de 60 minutos de intervalo intrajornada. Apenas 3 trabalhadores podiam usufruir o tempo mínimo de 60 minutos ou mais. A média do tempo de intervalo intrajornada efetivamente usufruído, considerando-se todos os

processos analisados foi de 38 minutos. Excluindo-se o processo que fugiu ao padrão da análise (180 minutos), a média apurada foi de 26 minutos e 15 segundos de pausa para descanso e refeição.<sup>7</sup>

Tal média é inferior à prevista no artigo 71 da CLT, que estipula que em trabalhos de natureza contínua, com duração de mais de 6 horas, como no caso dos entregadores dos processos analisados, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora. A supressão do intervalo destinado ao repouso e alimentação, em todo ou em parte, constitui um meio de ampliar o mais-valor absoluto na medida em que se eleva o tempo de trabalho entregue ao capitalista sem qualquer remuneração ao trabalhador.

Finalmente, apurados os horários de início e fim das jornadas e o tempo dos intervalos usufruídos, torna-se possível apresentar os dados obtidos quanto à jornada semanal dos entregadores e o total de horas extras trabalhadas. Antes, no entanto, convém registrar que o parâmetro civilizatório firmado pelo artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal estabelece que a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Assim, todas as horas que excedem à chamada 44ª hora semanal são consideradas laboradas acima do limite máximo da jornada permitida no Brasil e devem ser remuneradas com um adicional de 50% sobre o valor da hora normal, conforme previsto no artigo 59 da CLT. Não obstante, assim como todos os demais direitos legais e constitucionais incorporados ao patrimônio histórico da classe trabalhadora, a ausência de formalização de vínculos de emprego plataformizados implica em sua sonegação ao trabalhador e apropriação ao capitalista que explora sua força de trabalho. Portanto, a realização de horas extras não remuneradas enquadra-se no caso clássico de prolongamento das jornadas visando a extração de mais-valor absoluto, configurando-se como um mecanismo de superexploração dos entregadores.

A fim de expor, com base nos dados desta pesquisa, a dimensão alcançada por tal mecanismo de superexploração, apresentamos no Quadro 19 abaixo as quantidades de horas diárias trabalhadas de segunda à domingo, para cada entregador, já com a

---

<sup>7</sup> No caso em que o tempo de intervalo intrajornada foi considerado como de 180 (cento e oitenta) minutos, o julgador entendeu que o entregador trabalhava no primeiro turno de 11 (onze) às 15 (quinze) horas e depois só retornava ao trabalho no turno que se iniciava às 18 (dezoito) horas. Assim, o magistrado considerou que o tempo entre um turno e outro seria de intervalo intrajornada e não como de tempo à disposição do empregador. Nos demais processos analisados os entregadores não intercalavam os turnos, emendavam-nos uns nos outros. Assim, as pausas para refeição e descanso eram muito inferiores. Portanto, tratamos este caso como excepcional quando calculamos a média de tempo de intervalo intrajornada efetivamente usufruído.

dedução dos intervalos intrajornada reconhecidos como efetivamente usufruídos, chegando-se à jornada semanal e ao total de horas extras laboradas por semana acima do parâmetro constitucional.

Quadro 19 – Jornada semanal (deduzidos os intervalos intrajornada reconhecidos) e horas extras (acima da 44ª hora semanal)

ENTREGADOR	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sáb	Dom	JORNADA SEMANAL	EXTRAS ACIMA DA 44ª SEMANAL
ENTREGADOR 1 (moto)	0	12h40min	12h40min	12h40min	12h40min	12h40min	12h40min	76 horas	32 horas
ENTREGADOR 2 (moto)	9h50min	0	9h50min	9h50min	10h50min	10h50min	10h50min	62 horas	18 horas
ENTREGADOR 3 (bicicleta)	0	11h10min	11h10min	11h10min	11h10min	11h10min	11h10min	67 horas	23 horas
ENTREGADOR 4 (moto)	10h	70 horas	26 horas						
ENTREGADOR 5 (moto)	6h40min	6h40min	0	6h40min	6h40min	11h40min	11h40min	50 horas	6 horas
ENTREGADOR 6 (moto)	6h40min	6h40min	6h40min	0	6h40min	6h40min	6h40min	40 horas	- 4 horas
ENTREGADOR 7 (bicicleta)	11h	0	11h	7h	11h	11h	7h	58 horas	14 horas
ENTREGADOR 8 (moto)	12h45min	12h45min	12h45min	12h45min	12h45min	12h45min	0	76,5 horas	32,5 horas
ENTREGADOR 9 (moto)	10h40min	0	10h40min	10h40min	10h40min	10h40min	10h40min	64 horas	20 horas
ENTREGADOR 10 (moto)	10h40min	74,66 horas	30,66 horas						
ENTREGADOR 11 (moto)	10h30min	10h30min	0	10h30min	10h30min	10h30min	10h30min	63 horas	19 horas
ENTREGADOR 12 (bicicleta)	0	10h40min	10h40min	10h40min	10h40min	10h40min	10h40min	64 horas	20 horas
ENTREGADOR 13 (moto)	6h	6h	0	6h	11h30min	11h30min	11h30min	52,5 horas	8,5 horas
MÉDIA								62,9 horas (62h54min)	18,9 horas (18h54min)

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

É possível observar que a jornada semanal média dos entregadores, apuradas nos processos analisados, foi de 62,9 horas, ou seja, 62 horas e 54 minutos por semana. Desta forma, a jornada média laborada acima da 44ª hora semanal foi de 18,9 horas, ou seja, de 18 horas e 54 minutos. A maior jornada reconhecida foi de 76,5 horas semanais

e a menor de 40 horas por semana, correspondente a do único entregador que não ultrapassava o limite constitucional de 44 horas semanais. Verificou-se ainda que a jornada média semanal dos ciclistas foi de 63 horas, o que implica uma média de 19 horas extras por semana, em linha com a média geral.

Assim, nesta pesquisa, não foram identificadas assimetrias quanto às jornadas de ciclistas e motociclistas. Porém, como veremos no tópico seguinte, para jornadas semelhantes, foram registradas remunerações menores para os ciclistas, revelando que sobre estes recai um grau ainda maior de exploração do que o aplicado aos motociclistas.

A magnitude da extensão da jornada semanal dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos colabora para que o preço da força de trabalho caia abaixo de seu valor. Ela aponta também para a extrapolação dos limites após os quais o desgaste físico e mental do trabalhador “aumenta em progressão geométrica,” ao mesmo tempo em que se “destroem todas as condições normais de reprodução e atuação da força de trabalho” (Marx, 2017, p. 594). Nestas circunstâncias, “o preço da força de trabalho e o grau de exploração deixam de ser grandezas reciprocamente consideradas” (Marx, 2017, p. 594), ou seja, é revelado o caráter de superexploração desta força de trabalho.

Examinado o mecanismo do prolongamento das jornadas, passemos à análise de como a plataforma IFOOD obtém este efeito e rebaixa a remuneração dos entregadores ao nível da superexploração.

#### **4.6 – A remuneração aquém do necessário para uma subsistência digna, a remuneração por tarefa (modalidade de salário por peça) e a informalidade**

O terceiro mecanismo pelo qual opera a superexploração é a expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para repor sua força de trabalho (Marini, 2017). No trabalho plataformizado, a remuneração por tarefa, uma modalidade de salário por peça, e a informalidade são exemplos de estratégias utilizadas pelos capitalistas para obtenção do rebaixamento do valor da força de trabalho. Este rebaixamento também pode ser obtido por meio da “restrição e limitação de direitos” e de “novos métodos de organização sociotécnica do trabalho” (Antunes, 2020, p. 62).

Este mecanismo de superexploração consiste em

reduzir o consumo do operário mais além do seu limite normal, pelo qual “o fundo necessário de consumo do operário se converte de fato, dentro de certos limites, em um fundo de acumulação de capital”, implicando assim em um modo específico de aumentar o tempo de trabalho excedente (Marini, 2017, p. 333).

Este fundo necessário de consumo, segundo Marx, equivale àquilo que um indivíduo necessita para se manter, ou seja, a uma “certa quantidade de meios de subsistência” (Marx, 2017, p. 245). Assim, para o autor, “o tempo de trabalho necessário à produção da força de trabalho é o valor dos meios de subsistência necessários à manutenção de seu possuidor” (Marx, 2017, p. 245). Além das condições de subsistência do próprio trabalhador (produção da força de trabalho), o valor da força de trabalho deve assegurar a subsistência de sua família, a fim de garantir a reposição contínua da força de trabalho no mercado (reprodução da força de trabalho):

O proprietário da força de trabalho é mortal (...). As forças de trabalho retiradas do mercado por estarem gastas ou mortas têm de ser constantemente substituídas, no mínimo, por uma quantidade igual de novas forças de trabalho. A quantidade dos meios de subsistência necessários à produção da força de trabalho inclui, portanto, os meios de subsistência dos substitutos dos trabalhadores, isto é, de seus filhos, de modo que essa descendência de peculiares possuidores de mercadorias possa se perpetuar no mercado (Marx, 2017, p. 246).

Ainda de acordo com Marx, “a quantidade dos meios de subsistência tem, portanto, de ser suficiente para manter o indivíduo trabalhador como tal em sua condição normal de vida” (Marx, 2017, p. 246). Evidentemente, “as próprias necessidades naturais, como alimentação, vestimenta, aquecimento, habitação, etc., são diferentes de acordo com o clima e outras peculiaridades naturais de um dado país” (Marx, 2017, p. 246). Assim, Marx aponta que o valor da força de trabalho também possui um elemento histórico-moral que compõe este padrão mínimo de subsistência da classe trabalhadora:

A extensão das assim chamadas necessidades imediatas, assim como o modo de sua satisfação, é ela própria um produto histórico e, por isso, depende em grande medida do grau de cultura de um país, mas também, entre outros fatores, de sob quais condições e, por conseguinte, com quais costumes e exigências de vida constitui-se a classe dos trabalhadores livres num determinado local. Diferentemente das outras mercadorias, a determinação do valor da força de trabalho contém um elemento histórico e moral (Marx, 2017, p. 246).

Isso significa que quando um trabalhador não obtém uma remuneração minimamente capaz de assegurar a sua subsistência de acordo com o parâmetro de seu tempo e de seu contexto local, ele está diante de um processo de superexploração, cujo limite último é a própria impossibilidade de sua produção e reprodução:

O limite último ou mínimo da força de trabalho é constituído pelo valor de uma quantidade de mercadorias cujo fornecimento diário é imprescindível para que o portador da força de trabalho, o homem, possa renovar seu processo de vida; tal limite é constituído, portanto, pelo valor dos meios de subsistência fisicamente indispensáveis. Se o preço da força de trabalho é reduzido a esse mínimo, ele cai abaixo de seu valor, pois, em tais circunstâncias, a força de trabalho só pode se manter e se desenvolver de forma precária (Marx, 2017, p. 247).

A superexploração, portanto, não ocorre apenas quando o trabalhador passa fome ou não tem casa, exemplos de condições em que os limites últimos citados por Marx (2017) são ultrapassados, mas também quando o valor de sua força de trabalho é rebaixado em relação às exigências histórico-morais de um dado país em certo contexto histórico.

Além disso, conforme Oliveira (2003), o processo de urbanização acelerada e desordenada e as condições de vida precária também afetam reprodução da força de trabalho. Assim, no Brasil, após um período de rápida urbanização e crescimento do proletariado urbano, como fruto da correlação de forças da luta de classes no período de reabertura política, o artigo 6º da Constituição de 1988 enunciou um rol de direitos sociais dos cidadãos e determinou a proteção das pessoas em situação de vulnerabilidade, estabelecendo um patamar mínimo de dignidade a ser perseguido pela sociedade. Segundo o texto constitucional, são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.<sup>8</sup>

Recentemente, em meio ao aumento da pobreza e da miséria vivenciadas na pandemia de covid19, este rol foi ampliado para inclusão da proteção de todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social, que deve ter direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda.<sup>9</sup>

Já o artigo 7º, inciso IV da Constituição de 1988 dispõe que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a um salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente

---

<sup>8</sup>Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

<sup>9</sup> Ibidem

unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.<sup>10</sup>

Esta cesta constitucional de direitos compõe o salário mínimo necessário calculado mensalmente pelo DIEESE (2024) e que tomaremos como parâmetro para analisar a remuneração dos entregadores apurada nos processos trabalhistas examinados. Historicamente, como ressalta Marcela Soares (2020), este parâmetro civilizatório mínimo estabelecido pela Constituição de 1988 jamais foi observado em virtude do caráter dependente da economia brasileira:

O percurso de construção de direitos do trabalho e de patamares mínimos de dignidade, postos na Constituição Federal de 1988, tentaram buscar alicerces amparados a uma relação de “emprego padrão” que nunca conseguiu sua predominância na realidade brasileira, devido às especificidades da dependência. Uma dignidade que aqui pensamos como determinada pelas conquistas sociais e estabelecida, juridicamente, acompanhando os elementos históricos e morais do valor da força de trabalho das classes trabalhadoras no Brasil (Soares, 2020, p. 9).

Neste sentido, com base nos dados informados pelo DIEESE (2024), tomando sempre setembro como mês de referência para fins meramente expositivos, e, comparando-se o salário mínimo nominal com o necessário calculado pelo referido Departamento, verificamos que entre 2017 e 2023<sup>11</sup> a razão entre o mínimo necessário e o mínimo nominal cresceu no período em que os governos neoliberais deixaram de aplicar a política de valorização real. A partir de 2023, com o restabelecimento desta política de recomposição de renda dos trabalhadores, a referida razão voltou a ser reduzida, mas encontra-se ainda em patamares muito elevados.

Assim, em 2017 o salário mínimo necessário era 3,91 vezes inferior ao nominal, passando esta razão a 3,83 em 2018, 3,98 em 2019, saltando para 4,68 em 2020 e 5,14 em 2021, sob os efeitos da pandemia de covid19, mas sustentando a piora em 2022 à razão de 5,20 vezes. Somente em 2023 esta razão voltou a cair para 4,75.

Atualmente, por exemplo, o salário mínimo necessário para cobrir as despesas básicas de uma família de quatro pessoas no Brasil, considerando esta cesta de direitos prevista constitucionalmente, seria de R\$ 6.657,55 em setembro de 2024, enquanto o

---

<sup>10</sup> Ibidem

<sup>11</sup> Conforme exposto no quadro 3, quando realizado o levantamento do número de processos em andamento em face da plataforma IFOOD (25/03/2023), localizamos processos distribuídos entre 2017 e 2023, razão pela qual as comparações entre os salários mínimos nominais e necessários se limitará a este período.

salário mínimo nacional fixado em lei é 4,71 vezes menor, correspondendo neste ano a apenas R\$ 1.412,00 (DIEESE, 2024). Para a aquisição de uma simples cesta básica

verifica-se que o trabalhador remunerado pelo piso nacional comprometeu em média, em setembro de 2024, 50,24% do rendimento para adquirir os produtos alimentícios básicos, e, em agosto, 50,13%. Em setembro de 2023, o percentual ficou em 53,09% (DIEESE, 2024, p. 02).

Percebe-se, portanto, que o salário mínimo fixado em lei atualmente remunera a força de trabalho muito abaixo do seu valor. Já a remuneração dos entregadores apurada nesta pesquisa também é bem inferior ao parâmetro histórico-moral consolidado na Constituição de 1988, sendo incapaz de remunerar a força de trabalho com o mínimo necessário à subsistência digna destes trabalhadores e de suas famílias, revelando, também quanto a tal aspecto, o caráter de superexploração desta mão-de-obra.

Vale ressaltar que os entregadores são remunerados pela plataforma IFOOD por entrega realizada e não pelo tempo que ficam à disposição da companhia. Trata-se de modalidade da figura “salário por peça”, que, segundo Marx (2017, p. 627), “é a forma de salário mais adequada ao modo de produção capitalista.” Na remuneração por entrega, como espécie de salário por peça, “é natural o interesse do trabalhador (...) de empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista a elevação do grau de intensidade” (Marx, 2017, p. 624). É ainda “igualmente do interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois assim aumenta o seu salário diário ou semanal” (Marx, 2017, p. 625). Além disso, “o salário por peça é rebaixado na mesma proporção em que aumenta o número de peças produzidas durante o mesmo período de tempo” (Marx, 2017, p. 628) ou se diminui “o tempo de trabalho empregado na mesma peça” (Marx, 2017, p. 629). Vale ainda ressaltar que esta modalidade remuneratória é expressamente reconhecida pelo artigo 78 da CLT, não sendo uma novidade no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

Assim, a remuneração por entrega é um elemento que funde os três mecanismos de superexploração na medida em que, concomitantemente, incentiva o entregador a intensificar seu trabalho para fazer mais entregas em menos tempo, impele o trabalhador a ampliar a sua jornada para fazer mais entregas no cômputo geral da jornada e, assim assegurar um salário nominal maior, enquanto, sem ter consciência disto, ao ampliar e intensificar sua jornada, colabora para rebaixar o valor da força de trabalho.

A remuneração por entrega, como modalidade de salário por peça, “facilita (...) a interposição de parasitas entre o capitalista e o assalariado, o subarrendamento do trabalho” (Marx, 2017, p. 624). As plataformas digitais e seus Operadores Logísticos atuam exatamente como estes parasitas intermediários entre os entregadores e os restaurantes e os consumidores por meio da terceirização e até a quarteirização das entregas.

Porém, as plataformas, como “parasitas digitais”, por seu peso econômico e pelo grau de controle tecnológico de todo o processo, constituem elas próprias o capitalista principal da operação, extraindo mais-valor do trabalho dos entregadores na medida em que estes realizam um trabalho produtivo dentro da esfera de circulação do capital. O lucro da plataforma de entrega advém do tempo de trabalho dos entregadores não remunerado pela empresa, que cobra uma elevada taxa dos restaurantes parceiros, mas paga uma pequena taxa por entrega aos trabalhadores.

No Quadro 20 são apresentados os dados obtidos na pesquisa quanto ao valor das remunerações brutas (sem dedução dos custos dos entregadores) reconhecidas judicialmente. Os resultados indicaram que os motociclistas percebem remunerações brutas superiores aos ciclistas. Enquanto os motociclistas auferem em média uma renda bruta de R\$ 3.516,90 por mês, os ciclistas obtiveram em média apenas R\$ 2.200,00.

Quadro 20 – Remuneração bruta

REMUNERAÇÃO (R\$)	MOTOCILISTAS	CICLISTAS
ATÉ 1.500,00	1	0
ACIMA DE 1.500,00 ATÉ 2.000,00	2	1
ACIMA DE 2.000,00 ATÉ 2.500,00	1	2
ACIMA DE 2.500,00 ATÉ 3.000,00	1	0
ACIMA DE 3.000,00 ATÉ 4.000,00	1	0
ACIMA DE 4.000,00 ATÉ 5.000,00	2	0
ACIMA DE 5.000,00 ATÉ 6.000,00	2	0
TOTAL	10	3
MÉDIA APURADA (R\$)	3.516,90	2.200,00

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

O salário por peça é uma “forma modificada do salário por tempo” (MARX, 2017, p. 621) porque “no salário por tempo, o trabalho se mede por sua duração imediata; no salário por peça, pela quantidade de produtos em que o trabalho se

condensa durante um tempo determinado” (Marx, 2017, p. 623). Desta forma, considerando a jornada semanal média aferida nos processos de 62,9 horas (vide Quadro 19), podemos converter o salário por peça em salário por tempo para indicar que os valores-hora médios das remunerações brutas foram de R\$ 6,99 (seis reais e noventa e nove centavos) aos ciclistas e de R\$ 11,18 (onze reais e dezoito centavos) aos motociclistas.<sup>12</sup>

Interessante registrar que o valor da hora trabalhada encontrado nesta pesquisa quanto aos motociclistas se assemelha ao divulgado pela própria plataforma IFOOD no ano de 2022, em que pese na notícia veiculada pela plataforma não haja diferenciação entre ciclistas e motociclistas. Segundo a plataforma “se considerarmos o ganho médio de maio por hora online na plataforma, o valor é de aproximadamente R\$ 11,68” (IFOOD, 2022).

Essa modalidade de remuneração, no entanto, guarda certas peculiaridades em relação ao salário por tempo, como, por exemplo, o fato dele só ser pago se o capitalista considerar que foram satisfeitas determinadas qualidades médias. Segundo Marx (2017, p. 623), “sob esse aspecto, o salário por peça se torna a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas.” Assim, os entregadores dependem de uma obscura rede de avaliação e controle algorítmicos para quantificar e receber suas taxas de entrega, não possuindo qualquer controle próprio sobre os critérios remuneratórios e sobre a integralidade dos pagamentos recebidos. A própria plataforma noticia a existência desta complexa rede de fatores que compõem o cálculo das taxas de entrega realizados pelo algorítmico:

Esse valor é calculado a partir de três critérios: retirada do pedido no restaurante + entrega para o cliente + distância rodada. Estes valores podem variar de acordo com: O número de pedidos, caso haja agrupamento; O perfil da cidade; A hora e dia da semana; O veículo (carro, moto, patinete ou bicicleta). Outros fatores podem influenciar para aumentar ou diminuir o valor da taxa de entrega iFood. Por exemplo, no caso de alguma promoção, o preço vai ser menor. Por outro lado, o valor da taxa será maior caso o entregador não esteja próximo ao restaurante (IFOOD, 2022).

A distância a ser percorrida pelos entregadores também entra na composição da taxa de entrega. Segundo a própria plataforma

---

<sup>12</sup> O cálculo do valor-hora efetivamente pago é realizado dividindo-se a remuneração mensal bruta pelo divisor de fato utilizado pela plataforma. No caso, tendo em vista uma jornada semanal de 62,9 horas, para 6 dias por semana, encontra-se o valor de 10,483333. Multiplicado por 30 (dias) tem-se o divisor real de 314,5. Assim: Ciclistas = R\$ 2.200,00 / 314,5 (62,9/6\*30) = R\$ 6,99. Motociclistas = R\$ 3.516,90 / 314,5 (62,9/6\*30) = R\$ 11,18.

para calcular adequadamente o valor da taxa a ser cobrada, deve-se levar em consideração fatores como: custos de serviço, entregador e distância percorrida. No caso da distância, o cálculo pode ser feito da seguinte maneira:

1 km até 2 km = R\$ 5,00

3 km até 5 km = R\$ 8,00

5 km até 7 km = R\$ 10,00

A partir de todos esses fatores, é possível definir um preço justo para a taxa de entrega iFood, minimizando alguns custos (IFOOD, 2022).

A fim de compreender melhor a dinâmica de pagamento dos entregadores, verificamos nesta pesquisa a sua periodicidade, o meio de pagamento utilizado e as responsabilidades pelo cálculo e pelo repasse dos valores das entregas aos trabalhadores como se observa no Quadro 21 abaixo.

Quadro 21 – Dinâmicas de pagamento (periodicidade, meio e responsabilidade)

DINÂMICA ANALISADA	RESULTADO	ALCANCE
PERIODICIDADE DO PAGAMENTO	QUINZENAL	13
MEIO DE PAGAMENTO	DEPÓSITO EM CONTA	11
MEIO DE PAGAMENTO	PARTE EM ESPÉCIE E PARTE POR DEPÓSITO EM CONTA	2
RESPONSÁVEL PELO CÁLCULO DA TAXA DE ENTREGA	IFOOD	13
RESPONSÁVEL PELO REPASSE AO ENTREGADOR	OPERADORES LOGÍSTICOS	13

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

A pesquisa apontou que as taxas de entrega são sempre calculadas pela plataforma IFOOD através de sua gestão algorítmica, sendo repassadas aos entregadores diretamente pelos Operadores Logísticos após estes serem remunerados pela plataforma. A pesquisa também identificou que todos os entregadores recebiam sua remuneração de forma quinzenal, quase sempre mediante depósito em conta (11 dos 13 trabalhadores), sendo os pagamentos em espécie excepcionais (2 dos 13 entregadores). Nos depoimentos analisados, nenhum entregador, nem mesmo os que atuavam como

prepostos das empresas, sabiam informar como estas taxas eram calculadas, mas apenas que eram repassadas pela IFOOD.

O depoimento de um preposto de um Operador Logístico resume esta dinâmica de pagamento e revela a completa dependência destes intermediários em relação à plataforma no que tange à precificação da força de trabalho, além de revelar a obscuridade dos critérios de cálculo da plataforma:

(...) que o pagamento é repassado do ifood para sis motos que passa integralmente ao entregador; que o pagamento é quinzenal; que indagado se consulta o aplicativo do ifood para passar o valor disse que no aplicativo tem o valor que o ifood vai repassar ao entregador e usando a informação repassam; que indagado se aparecem dias e horários que fez, disse que não tem acesso ao relatório mas sabe que aparecem quantidade e valores devidos e que precisam dessa informação para pagar; que indagado se tem pedidos entregues e recusados disse que apenas os entregues aparecem no relatório e não os recusados que não geram caixa para ele (...)

A remuneração por tarefa também responde pelos dados obtidos na pesquisa que apontaram um maior grau de superexploração dos ciclistas em relação aos motociclistas. A diferença remuneratória entre ciclistas e motociclistas (Quadro 20) não tem qualquer relação com a jornada diária de trabalho ou com a quantidade de dias de semana trabalhados. Também não se deve ao gozo de intervalos maiores nem a eventuais folgas aos finais de semana ou feriados. Conforme já expusemos, não foram registradas quaisquer distinções entre ciclistas e motociclistas quanto a estes itens, que foram apresentados, inclusive, de forma global nesta dissertação.

Como os entregadores recebem por tarefa, ou seja, por cada entrega concluída, a plataforma calcula a taxa de entrega levando em conta a quilometragem percorrida. Assim, além de realizarem menos entregas, por se deslocarem em menor velocidade, os ciclistas cobrem áreas de entrega menores que os motociclistas, percebendo valores inferiores mesmo realizando jornadas semelhantes e laborando sob as mesmas formas de controle e vigilância e dispendendo mais esforço físico.

A pesquisa, portanto, corroborou a percepção de que os ciclistas são ainda mais superexplorados que os motociclistas pois, para jornadas semelhantes, foram apuradas remunerações brutas significativamente menores para os primeiros, em decorrência da modalidade de remuneração por tarefa (entrega). Pelas diferenças mecânicas dos instrumentos de trabalho, que exigem do ser humano maior ou menor esforço na realização de suas tarefas, é possível inferir que o desgaste físico dos ciclistas, para uma mesma jornada de trabalho, é maior que o dos motociclistas, acarretando para estes uma

menor capacidade de realizar entregas, o que significa uma menor remuneração e consequentemente um maior grau de exploração.

A informalidade, por sua vez, cumpre o papel de rebaixar o valor da força de trabalho ao transferir custos aos trabalhadores e suprimir seus direitos (Abílio, 2022), constituindo “um importante elemento propulsor da precarização estrutural do trabalho” (Antunes, 2020, p. 75). A transferência de custos aos entregadores plataformizados resta evidenciada quando se constata que a aquisição e a manutenção de suas ferramentas de trabalho são de responsabilidade dos próprios trabalhadores, sempre sem qualquer compensação remuneratória e jamais sendo fornecidos diretamente pela plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos. Esta transferência de custos, além de vantajosa financeiramente, é um meio de obter um maior nível de subordinação:

O que as empresas fazem é transformar os meios de produção e instrumentos de trabalho (veículos, instalações, computadores, terra, etc) em seu capital, sem a necessidade de propriedade formal sobre eles, reduzindo o investimento e o capital fixo pulverizando e transferindo ao mesmo tempo o risco dos negócios para cada trabalhador, intensificando a espiral de pressão sobre o indivíduo (...). Não possuir carros, bicicletas, computadores e terras é uma grande vantagem para as empresas, pois elas não precisam imobilizar capital e acabam, assim, transferindo os riscos comerciais para os trabalhadores, tornando-os mais inseguros e com menor probabilidade de contestar ordens (Filgueiras; Cavalcante, 2020, p. 173).

A transferência de custos aos entregadores restou bem caracterizada nesta pesquisa. No Quadro 22 abaixo são apresentados os dados obtidos quanto às ferramentas de trabalho utilizadas pelos entregadores para deslocamento na realização das entregas, o que permitiu enquadrá-los como motociclistas ou ciclistas. São apresentadas, também, as informações obtidas quanto ao ônus de disponibilização dessas ferramentas de trabalho.

Quadro 22 – Enquadramento dos entregadores como motociclistas ou ciclistas e ônus de disponibilização da ferramenta de trabalho utilizada

ENQUADRAMENTO	FERRAMENTA PROVIDENCIADA PELO ENTREGADOR	FERRAMENTA FORNECIDA PELA IFOOD OU OPERADOR LOGÍSTICO	TOTAL
MOTOCICLISTA	10	0	10
CICLISTA	3	0	3

TOTAL	13	0	13
-------	----	---	----

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Como se observa, 10 dos 13 entregadores utilizavam motos e 3 se valiam de bicicletas para trabalhar. Dentro do universo analisado, todos os entregadores eram os responsáveis por fornecer essas ferramentas de trabalho, não tendo sido registrado nenhum caso de fornecimento pela plataforma IFOOD ou pelos Operadores Logísticos.

No caso dos entregadores, a informalidade rebaixa a sua remuneração através da supressão de direitos tendo em vista a existência de uma convenção coletiva de trabalho entre o Sindicato das Empresas do Transporte Rodoviário de Cargas e Logística do Rio de Janeiro e o Sindicato dos Empregados Motociclistas do Estado do Rio de Janeiro (que também representa os empregados ciclistas) na qual há previsão de dois benefícios normativos, de natureza indenizatória, a serem pagos pelos empregadores aos empregados, como compensação pelo fornecimento pelos trabalhadores de motos e bicicletas e pelo custeio do combustível.

Por força desta convenção coletiva, os equipamentos (motos e bicicletas), quando não são fornecidos pelas empresas e sim pelos entregadores, geram o direito a estes benefícios normativos, não importando se as ferramentas foram compradas ou alugadas pelos motociclistas ou ciclistas.

Além dos auxílios acima referidos, o enquadramento sindical como motociclista ou ciclista é muito benéfico aos entregadores por lhes proporcionar, preenchidos certos requisitos específicos, outros direitos previstos em convenção coletiva, tais como piso salarial, seguro de vida e auxílios saúde e alimentação. Assim, a informalidade das relações de trabalho mantidas com a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos exclui estes trabalhadores do acesso a tais benefícios normativos, conquistados pela categoria através de suas organizações sindicais, acarretando perda remuneratória e consequentemente aumento da carga de exploração a que estão submetidos.

A existência de tal convenção coletiva de trabalho e os benefícios nela previstos conduziram os entregadores a postular em Juízo o seu enquadramento sindical. Apresentamos abaixo, no Quadro 23, o resultado destes pedidos.

Quadro 23 – Pedidos de Enquadramento Sindical por tipo de resultado

ENQUADRAMENTO	DEFERIDO	INDEFERIDO	SEM	PEDIDO NÃO	TOTAL
---------------	----------	------------	-----	------------	-------

SINDICAL			PEDIDO	APRECIADO	
MOTOCICLISTA	7	0	2	1	10
CICLISTA	2	1	0	0	3
TOTAL	9	1	2	1	13

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Como se observa no Quadro 23 supra, no caso dos ciclistas, 2 dos 3 pedidos de enquadramento sindical foram deferidos e 1 indeferido. No caso dos motociclistas, houve o deferimento do pedido em 7 dos 10 casos e não houve indeferimento em nenhum caso. Contudo, verificamos que em 2 processos este pedido não foi formulado e em 1 dos casos, mesmo tendo sido pleiteado, o pedido não foi julgado, não tendo a omissão sido sanada pela ausência de interposição dos meios recursais cabíveis.<sup>13</sup>

O que se observa, a partir desta informação, é que os entregadores que obtiveram êxito quanto ao reconhecimento de vínculo com os Operadores Logísticos, lograram também, em sua maioria, o reconhecimento judicial de seu enquadramento na categoria profissional coberta pela já referida convenção coletiva.

A partir das informações coletadas nesta pesquisa, também é possível observar que a informalidade acarreta maior desproteção aos entregadores plataformizados. Isto porque são consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador, conforme estabelecido pelo artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assegura ao trabalhador exposto à periculosidade um adicional de 30% sobre a sua remuneração.

A atividade dos motociclistas, por exemplo, é considerada perigosa por força de expressa previsão legal, contida no parágrafo 4º do mesmo artigo 193 da CLT, introduzida pela Lei 12.997/2014. Não obstante, quanto aos ciclistas, a mencionada legislação trabalhista não trouxe qualquer previsão expressa.

Como consequência, é possível observar, a partir da análise do Quadro 24, em que são apresentados os dados obtidos quanto ao reconhecimento judicial da periculosidade, que, no universo analisado, todos os motociclistas que realizaram este pedido foram contemplados judicialmente com base na expressa previsão legal acerca

<sup>13</sup> O meio processual adequado para sanar casos de omissão, contradição ou obscuridade chama-se Embargos de Declaração, previsto no artigo 1.022 do Código de Processo Civil.

da periculosidade de suas atividades enquanto nenhum ciclista postulou o direito em juízo.

Quadro 24 – Pedidos de Adicional de Periculosidade por tipo de resultado

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	DEFERIDO	INDEFERIDO	SEM PEDIDO	PEDIDO NÃO APRECIADO	TOTAL
MOTOCICLISTA	9	0	1	0	10
CICLISTA	0	0	3	0	3
TOTAL	9	0	4	0	13

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Estes resultados indicam um maior grau de desproteção legal dos ciclistas em relação aos motociclistas. Além disso, diante da omissão da lei quanto à periculosidade dos ciclistas, é possível que estes tenham deixado de postular judicialmente o reconhecimento do direito a este adicional diante da necessidade de realização de prova pericial, que passou a ser evitada na esfera do processo do trabalho a partir da “contrarreforma trabalhista” introduzida pela Lei 13.467/2017. Esta legislação neoliberal, com o intuito de reduzir o número de ações trabalhistas, previu que o trabalhador, mesmo sendo beneficiário da gratuidade de Justiça, pode vir a responder pelo pagamento dos honorários periciais e advocatícios em caso de improcedência do pedido.

Tem-se aqui, portanto, uma combinação de informalidade, desproteção legal e reformas de cunho neoliberal que acarretam na desproteção dos ciclistas quanto à periculosidade de seu trabalho e reforçam o caráter de superexploração desta força de trabalho pela plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos.

O que se conclui é que o movimento de uma multidão de entregadores em direção às plataformas digitais tão somente precarizou ainda mais as condições de trabalho dos entregadores, agora não mais celetistas empregados por uma empresa de terceirização especializada, mas informais, sem as proteções sociais e os direitos trabalhistas previstos em lei e nas convenções coletivas aplicáveis à categoria.

Passemos agora ao exame da subordinação nas relações de trabalho entre os entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos, a fim de compreender seus elementos visíveis e como os mecanismos do autogerenciamento e o discurso da autonomia empresarial promovem a sua ocultação.



## **CAPÍTULO 5 – A SUBORDINAÇÃO E SUA OCULTAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE ENTREGADORES, A PLATAFORMA IFOOD E SEUS OPERADORES LOGÍSTICOS**

Neste quinto capítulo pretendemos satisfazer o terceiro objetivo específico desta dissertação, que é analisar como os mecanismos do autogerenciamento e o discurso da autonomia promovem a ocultação da subordinação nas relações entre entregadores e a plataforma IFOOD na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, bem como de alcançar o objetivo geral deste trabalho, que é compreender a essência das relações entre os entregadores vinculados direta (“nuvem”) ou indiretamente (OLs) à plataforma IFOOD, a partir da análise dos elementos obtidos nos processos judiciais trabalhistas em trâmite na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro.

Para isso, primeiramente, analisaremos as 13 sentenças selecionadas dos processos que reconheceram a subordinação no trabalho dos entregadores com os Operadores Logísticos e a responsabilidade da plataforma IFOOD, a fim de verificar quais elementos essenciais encontram-se visíveis na superfície destas relações, sendo facilmente observados pelos julgadores e conduzindo a Justiça do Trabalho à tendência de procedência destes pedidos já verificada no capítulo 3 desta dissertação.

Na sequência, analisaremos as 7 sentenças que julgaram improcedentes os vínculos de emprego entre os entregadores e a plataforma, a fim de verificar como a subordinação foi ocultada nestas relações.

Examinaremos, ainda, algumas estratégias indiretas de ocultação da subordinação verificadas nesta pesquisa, como a realização de acordos sem reconhecimento de vínculo perante juízes que, normalmente, decidem de forma desfavorável à plataforma e seus intermediários, as decisões que declaram a incompetência da Justiça do Trabalho para examinar estas demandas, proferidas com base em precedentes inaplicáveis do STF e os planos de desresponsabilização da plataforma IFOOD pela adoção de um modelo de franquias que absorveriam os Operadores Logísticos e incluiriam camadas jurídicas de proteção à plataforma.

## **5.1 - A essência subordinada das relações entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos**

A ideia de essência nesta dissertação parte do entendimento de Karl Marx (2000) em sua sexta tese sobre Feuerbach: a essência de um fenômeno é obtida a partir da análise do conjunto das relações sociais. A busca pela essência, segundo Laís Leni Oliveira Lima (2008, p. 01), é a procura por aquilo que “constitui a natureza” de um objeto, ou “daquilo que não se dá a conhecer de imediato.” A essência só pode ser conhecida “quando se transpõe a aparência” (Oliveira Lima, 2008, p. 02). Como a realidade “não se manifesta de modo transparente (...) é necessário um esforço para, partindo dos fatos empíricos, que são as aparências dadas pela realidade, superá-las para chegar à essência (Oliveira Lima, 2008, p. 03).

Não à toa, portanto, esta dissertação primeiro apresentou a plataformização como um processo de transformação do modo de organização do trabalho que se desenrola no contexto de uma racionalidade neoliberal, em expansão, avançando especialmente sobre o setor de serviços, e que encontra no capitalismo dependente brasileiro um ambiente específico marcado pela contínua superexploração de grande parte da força de trabalho. A natureza da relação de trabalho entre os entregadores e a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos, desta forma, não poderia ser bem examinada sem esta prévia contextualização deste conjunto de determinações.

Não obstante, toda esta contextualização ainda não responde ao objetivo geral desta pesquisa, que consiste em compreender a essência das relações entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos. Na busca por essa resposta, identificamos, primeiramente, que a tendência da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro é de não reconhecer a natureza subordinada das relações de trabalho diretamente com a plataforma IFOOD, mas, ao contrário, tende ao reconhecimento desta natureza nas relações com os Operadores Logísticos e à responsabilização subsidiária da plataforma quando ela se vale destes intermediários.

Após a análise dos fatores da expansão da judicialização e do contexto institucional em que as decisões são proferidas, realizadas no capítulo 3, das condições de trabalho e dinâmicas de gestão indicativas da superexploração da força de trabalho dos entregadores expostas no capítulo 4, e do exame das sentenças feita neste capítulo 5, entendemos que a subordinação dos entregadores aos Operadores Logísticos (OL) é de fácil percepção pelos julgadores e julgadoras, por possuir diversos elementos centrais

expostos, aparentes e visíveis na própria superfície da dinâmica da gestão do trabalho terceirizado.

O mesmo não ocorre na relação direta entre os entregadores nuvem e a plataforma IFOOD, na qual a subordinação encontra-se ocultada sob as camadas do gerenciamento algorítmico e do discurso ideológico da autonomia assimilado por uma parcela do Judiciário Trabalhista.

Ambas as relações, nuvem e OL, são subordinadas em sua essência, mas somente na primeira essa essência aparece na superfície da relação. Trata-se aqui, portanto, de examinar que elementos se encontram visíveis e como a subordinação é ocultada a partir da análise das sentenças selecionadas nesta pesquisa. Por isso, antes de prosseguirmos com a análise das sentenças, é necessário complementar o que já dissemos sobre este processo e esclarecer o que é uma relação de emprego, quais seus requisitos e compreender a centralidade da categoria subordinação jurídica, sua historicidade e natureza multidimensional e seu entrelaçamento com os demais elementos da relação de emprego, considerando as especificidades da organização da força de trabalho utilizada pela plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos.

Segundo Vólia Bomfim (2017, p. 248), para que se configure uma relação de emprego é necessário o preenchimento concomitante de 5 requisitos ou elementos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, não assunção dos riscos do negócio pelo trabalhador e subordinação. Dentre todos os elementos da relação de emprego, a subordinação é o que a distingue das demais relações de trabalho. Segundo Maurício Godinho Delgado (2009, p. 81), a “subordinação é o conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo da prestação de serviços.”

O “pressuposto histórico-material” do trabalho subordinado é a existência de trabalhadores livres no mercado para vender sua força de trabalho. Por isso, as relações jurídicas entre os trabalhadores e aqueles os empregam giram em torno do trabalho assalariado realizado pelos primeiros em favor dos últimos sob a lógica capitalista de produção (Delgado, 2009, p. 81). No capitalismo o trabalho é objeto de um negócio jurídico consubstanciado em um contrato. O trabalhador vende a sua força de trabalho como uma mercadoria “peculiar” em troca de salário (Marx, 2017, p. 245). A força de trabalho corresponde ao “conjunto das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo” (Marx, 2017, p. 242).

Como a força de trabalho é uma mercadoria personalíssima, sendo “intransmissível”, daí decorre que este contrato exige pessoalidade por parte do trabalhador, que não pode transferir a execução do trabalho para terceiros. Este contrato também é oneroso porque tem como contraprestação um salário, em pecúnia ou *in natura*, ou seja, não é gratuito (Bomfim, 2017, p. 249). Esta característica atende à necessidade do trabalhador de trocar a sua força de trabalho por recursos para a sua “subsistência” (MARX, 2017, p. 245).

É esta necessidade de subsistência que define os interesses dos trabalhadores neste polo da relação de trabalho e o primeiro efeito desta necessidade é a imposição ao trabalhador da constante venda de sua força de trabalho. Ou seja, para que o trabalhador obtenha meios de subsistência, mediante um salário, ele necessita permanentemente da venda de sua força de trabalho. Esta “repetição no tempo dos serviços por um mesmo trabalhador” caracteriza justamente a pessoalidade como elemento da relação de emprego (Bomfim, 2017, p. 251).

O segundo efeito da necessidade de obter os meios de subsistência mediante salário é que o trabalhador deve enfrentar a concorrência de um enorme exército de trabalhadores na reserva, disponíveis para substituí-lo a qualquer momento. No caso dos trabalhadores plataformizados, a concorrência também é estabelecida entre os trabalhadores ativos nas plataformas. Além do rebaixamento dos salários, esta ampla concorrência dociliza o trabalhador, facilitando a internalização dos mecanismos do autogerenciamento subordinado já expostos no capítulo 2 desta dissertação.

A necessidade de sobrevivência também expõe a troca de força de trabalho por salário como uma equivalência meramente formal e não material, ou seja, como uma troca desigual, na medida em que o valor da força de trabalho equivale tão somente aos meios de subsistência do trabalhador, que, durante sua jornada, produz além desta medida para o proveito do proprietário dos meios de produção. Neste sentido, Virgínia Fontes (2018) aponta que a subordinação aparece como expressão desta troca desigual:

Essa equivalência formal não é falsa, mas unilateral. Ela oculta de maneira imediata a não equivalência entre o uso da força de trabalho – que corresponde à atividade humana fundamental, a capacidade de transformar a natureza, e de fazê-lo além das próprias necessidades imediatas de reprodução do trabalhador – e o valor de troca dessa mesma força de trabalho, que se limita aos bens capazes de reproduzir o trabalhador para manter-se apenas como... trabalhador. Enquanto o primeiro corresponde a um pressuposto ontológico do trabalho e a uma das mais formidáveis características dos seres sociais (Lukács, G. 2013: 41-158), o valor de troca expressa a subordinação dos trabalhadores a uma classe dominante

específica, e pode ser evidenciado pela ampliação da subordinação dos trabalhadores, que reproduzem de maneira ampliada a riqueza do capital, resultado da crescente massa de trabalho não pago fornecido pelos trabalhadores (Fontesd, 2018, p. 2).

Existe, portanto, um evidente entrelaçamento entre a necessidade do trabalhador de obter meios de subsistência através da venda da sua força de trabalho e os requisitos da pessoalidade, onerosidade e subordinação, que se implicam mutuamente.

A não eventualidade, por sua vez, é um elemento da relação de emprego que diz respeito à natureza dos serviços organizados pelo empregador nos quais a força de trabalho é empregada. Assim, há relação de emprego quando a força de trabalho atende a uma “necessidade permanente do serviço ou da atividade” (Bomfim, 2017, p. 267).

Desta forma, o interesse na manutenção das atividades da empresa se apresenta de um lado e a satisfação de necessidades vitais básicas dos trabalhadores e suas famílias, do outro. Essa condensação de interesses e necessidades aponta para o fenômeno da dependência econômica que resulta da troca desigual de força de trabalho por salário. O trabalhador é economicamente dependente pois busca obter uma renda de sobrevivência, sendo superexploradas quando remunerado em condições inferiores às mínimas necessárias para a produção e reprodução da força de trabalho, bem como quando colocado abaixo do padrão de vida mínimo consolidado pelo parâmetro histórico-moral de seu contexto nacional (Marini, 2017). Esta dependência e o grau de exploração condicionam o seu comportamento diante do tomador de serviços.

A dependência dos trabalhadores também é técnica, uma vez que se encontram alienados dos meios de produção. Motocicletas, bicicletas e *smartphones*, por exemplo, são ferramentas de trabalho cujos custos foram transferidos para os entregadores devido à informalidade, mas o meio de produção propriamente dito é a plataforma digital, que inclui toda a estrutura produtiva (bancos de dados, hardware, software, algoritmos, etc) necessária à realização do negócio de entregas via aplicativos e é fruto de um processo de grande concentração de elevados fluxos de capital (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Nesta pesquisa, diante das condições de trabalho e das dinâmicas de gestão abordadas no capítulo 4, restou bem estabelecida a presença da não eventualidade, do assalariamento (onerosidade) e da impossibilidade dos entregadores de se fazerem substituir por terceiros na execução de suas tarefas (pessoalidade), elementos da relação de emprego. As dependências econômica e técnica também ficaram bem evidenciadas.

Mas, em que pese a verificação destas dependências corresponda a um dos aspectos que apontam para a ausência de autonomia e presença da subordinação nestas relações, por si só, elas não significam que a relação de trabalho seja subordinada, e, portanto, caracterizada como empregatícia.

Subordinado, para Roberta Philippsen Janz (2022, p. 33) “é o trabalhador que coloca sua energia de trabalho à disposição do empregador, que irá determinar o conteúdo da prestação de serviços.” Já o autônomo “é aquele que atua determinando a própria realização de serviços, por sua conta e risco, não estando sujeitos à direção de outrem” (Janz, 2022, p. 33). Desta forma,

quando o trabalhador prestar suas atividades em organização produtiva alheia; quando os frutos de seu trabalho não lhe pertencerem; quando este não possuir uma organização empresarial própria; e quando não assumir a álea de perda e ganho inerente à atividade empresarial, não se estará diante de trabalhador autônomo, mas sim de trabalhador subordinado (Janz, 2022, p. 49).

Assim, o entregador plataformizado não pode ser considerado autônomo justamente porque não tem condições econômicas, nem técnicas, de realizar por conta própria a atividade de entrega, gerida em seus elementos centrais pela plataforma através destes complexos meios tecnológicos. É a plataforma, portanto, que assume os riscos da atividade empresarial por ela desenvolvida e gerida perante os estabelecimentos e os consumidores.

Sendo técnica e economicamente dependente, o entregador tem pouco ou nenhum poder de realizar escolhas próprias na execução do trabalho contratado, devendo ater-se às regras previamente estabelecidas pela plataforma quanto ao modo da prestação de seus serviços. Neste aspecto, a não assunção dos riscos do negócio se entrelaça com a subordinação, sendo falsa a noção de autonomia difundida a partir de discursos ideológicos que inverte a realidade.

A subordinação deve ser concebida como uma categoria multidimensional e que importa graus de intensidade e níveis de profundidade que variam de acordo com as especificidades dos diferentes modos de organização do trabalho. Sua historicidade deve ser aferida no contexto próprio do fenômeno analisado. No Direito do Trabalho, a subordinação jurídica deve ser permeável às transformações nas relações sociais de produção. Conforme as relações de trabalho se modificam, as formas de obtenção de subordinação se alteram, incorporando novos elementos, ampliando ou reduzindo

dimensões anteriores. Por isso, diversas formas de conceber a subordinação foram surgindo ao longo do tempo na ótica dos operadores do Direito do Trabalho (Delgado, 2022).

Conforme Delgado (2022), as três principais dimensões da subordinação são a clássica, a objetiva e a estrutural. A subordinação clássica consiste

na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete 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, 2022, p. 48).

A subordinação objetiva, por sua vez, é a que

se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, que detém o poder jurídico sobre a direção daquela atividade. Essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo caracteriza-se pela integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais, havendo plena harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula (Delgado, 2022, p. 48-49).

Já a subordinação estrutural é a que

se expressa pela inserção do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nessa 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, 2022, p. 49).

A concepção destas distintas dimensões guarda estreita relação com as transformações das forças produtivas e dos modos de organização do trabalho. Segundo Danilo Gonçalves Gaspar (2011), o conceito clássico de subordinação está ligado ao modelo de produção fordista-taylorista:

O Direito do Trabalho foi pensado e se concretizou como um instrumento de proteção dos trabalhadores hipossuficientes, assim entendidos como aqueles que, sem a propriedade dos meios de produção, vendem suas forças de trabalho por uma contraprestação pecuniária. A hipossuficiência, no âmbito do modelo de produção fordista/taylorista, se confundia com a submissão do trabalhador às ordens diretas do tomador de serviços, fato este que ensejou a elaboração de um conceito de subordinação jurídica atrelado ao exercício efetivo, pelo tomador dos serviços, do seu poder diretivo, sendo este o seu conceito clássico (Gaspar, 2011, p. 7).

A concepção clássica, no entanto, deixou de corresponder ao padrão das relações de trabalho típicas do Toyotismo e do contexto da acumulação flexível. Assim, o conceito de subordinação foi ampliado para abranger os trabalhadores inseridos em uma organização produtiva flexível sob uma dimensão estrutural:

Com o desenvolvimento tecnológico e o surgimento dos modelos de produção pósfordistas, dentre os quais se destaca o toyotismo, instalou-se, em paralelo ao fordismo, uma nova mentalidade produtiva. O novo modelo de produção propõe novas formas de relações de trabalho, pautadas em uma maior liberdade na prestação dos serviços. São criados, por exemplo, o trabalho parassubordinado, o trabalho autônomo economicamente dependente e o teletrabalho. Esta reestruturação produtiva deixa transparecer a insuficiência do conceito clássico de subordinação jurídica, na medida em que os novos trabalhadores guardam, em sua essência, a mesma característica que distingue o trabalhador autônomo dos demais, revelada na ausência de propriedade dos meios de produção e do resultado do trabalho prestado. O que há de novo, portanto, é somente uma maior liberdade na execução dos serviços, o que impõe, desta maneira, uma revisão e ampliação do conceito de subordinação jurídica, de modo a conceber como subordinado tanto o trabalhador que receba ordens diretas do tomador de serviços, quanto aquele que, inserido em uma organização produtiva, possui liberdade na execução dos serviços (Gaspar, 2011, p. 7).

Assim, na subordinação clássica, constituída sob o padrão fordista, a ênfase recaía sobre o rigor e a pessoalidade do exercício do poder disciplinar. Mas ao longo do processo de metamorfose das relações de trabalho, conforme o padrão fordista-taylorista foi dando lugar ao padrão da acumulação flexível, estas foram se tornando mais complexas, os trabalhadores foram ainda mais especializados e separados dos meios de produção, afastados uns dos outros, dispersados, perdendo por completo o domínio sobre a produção. Por isso, a concepção de subordinação foi sendo modificada para manter as relações de trabalho sob a proteção do Direito do Trabalho.

Neste sentido, diante da visualização do fenômeno da dispersão da força de trabalho, a Lei 12.551/2011 alterou o parágrafo único do artigo 6º da CLT para estabelecer que os “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” Esta alteração legal é equipara as ferramentas tecnológicas de gestão da força de trabalho com os meios clássicos de exercício do poder diretivo e disciplinar. Assim, a referida lei reconheceu como subordinadas as relações externas e à distância sempre que estes meios de comando, controle e supervisão tecnológicos se façam presentes e se revelem capazes de determinar o modo da prestação dos serviços.

As distintas dimensões da subordinação, no entanto, não se apresentam tão somente em um sentido histórico linear, como se uma sucedesse a outra, que deixaria de existir. Elas remanescem, coexistem e se combinam na dinâmica da manutenção de diversos modos de organização do trabalho. A dispersão da força de trabalho, levada às últimas consequências pela plataformização, por exemplo, conduziu uma multidão de trabalhadores, concorrentes entre si, a prestar serviços a um número indeterminado de tomadores, mas sempre através da plataforma digital. A dispersão dos trabalhadores, portanto, veio acompanhada de uma centralização pois houve um deslocamento do controle, da vigilância, da precificação, da avaliação e do poder punitivo da força de trabalho para o terreno do intermediador digital.

Esta centralização do poder diretivo e disciplinar, realizada à distância por máquinas projetadas para gerir a força de trabalho, reúne esta multidão de trabalhadores, cujo labor é essencial à realização do objeto social da plataforma digital, e os subordina ao comandá-los diretamente. Esta subordinação é equiparada à clássica, como previsto no artigo 6º, parágrafo único da CLT, e ao inseri-los integralmente na dinâmica da atividade-fim destas companhias, revela-se, também, em sua dimensão objetivo-estrutural.

Esta subordinação à distância já era visível no teletrabalho, mas a plataformização, através dos novos meios tecnológicos, combinou a informalidade, a terceirização e a intermitência e obteve meios de expandir o controle, a supervisão e a organização do trabalho para inúmeras atividades externas, como a dos entregadores. Estes mecanismos combinados submetem o trabalhador a uma constante incerteza sobre a obtenção ou não de trabalho e de renda, elevam o seu grau de dependência econômica e técnica e também de subordinação ao ampliar sua disposição de cumprir rigorosamente os comandos algorítmicos e dispor de sua força de trabalho conforme os ditames da plataforma.

O trabalhador plataformizado é um intermitente pois é acionado à distância pelo aplicativo apenas quando é do interesse da plataforma, sendo remunerado exclusivamente por cada tarefa realizada com base em um valor calculado por esta companhia. Para que obtenha trabalho e renda, no entanto, necessita estar à disposição, logado, aguardando o recebimento dos chamados, aos quais pode aderir ou não, resumindo-se a esta possibilidade de adesão a esfera de sua liberdade (limitada por sua dependência econômica e técnica), já que não participa da escolha da clientela, nem precifica o próprio trabalho, nem define as regras da prestação de serviço.

A plataformização, no entanto, é um fenômeno complexo e heterogêneo que alcança tanto os profissionais mais, quanto os menos qualificados, não produzindo um único modelo de negócios, mas vários, com especificidades suficientes para que possam ser analisados em conjunto apenas em um contexto mais geral, porém, merecendo um exame mais profundo de suas dinâmicas particulares. Por isso, entendemos que a subordinação no trabalho plataformizado aparece de forma mais ou menos visível na superfície das relações de trabalho de acordo com as especificidades do modo de organização da força de trabalho em cada plataforma.

O entregador vinculado ao Operador Logístico aparece como subordinado tanto sob uma perspectiva clássica como sob uma perspectiva objetiva-estrutural. Em sentido clássico, ele está sujeito a um duplo controle e um duplo sistema disciplinar, algorítmico e pessoal, sendo o primeiro conduzido pela plataforma IFOOD através do seu obscuro sistema de avaliação-sanção e o segundo pelo líder do Operador Logístico, cujo poder reside em arregimentar, escalar, monitorar, suspender e banir o entregador das escalas. Em sentido objetivo-estrutural, ele realiza a atividade-fim da plataforma e é inserido em sua dinâmica empresarial através dos Operadores Logísticos e por meio da terceirização.

Os elementos do poder diretivo e disciplinar pessoalmente exercidos pelos líderes dos Operadores Logísticos, a essencialidade dos entregadores para a consecução da atividade-fim da plataforma e sua inserção na dinâmica de uma terceirização das entregas aos Operadores Logísticos, são visíveis na superfície destas relações e percebidos pelos julgadores, que não precisam recorrer a discursos ideológicos para concluir pela natureza subordinada destas relações. O controle e a disciplina algorítmicos, em que pese presentes, não precisam necessariamente ser enfrentados pelos julgadores para que conclua pela existência de uma relação subordinada.

No caso do entregador nuvem, no entanto, não existe a figura intermediária do Operador Logístico exercendo um papel diretivo e um poder disciplinar tradicionais, típicos da esfera fabril. Este tipo de entregador se cadastra diretamente na plataforma, sem intermediários. A sua subordinação, à primeira vista, decorreria mais de sua essencialidade e de sua inserção na dinâmica da atividade-fim da plataforma, ou seja, sob uma dimensão objetiva-estrutural. Porém, a organização e o controle desta força de trabalho (nuvem) decorrem do gerenciamento algorítmico e dos mecanismos de obtenção do autogerenciamento. São estes elementos que vão fazer recair sobre o

entregador um poder diretivo e disciplinar, numa espécie de desumanização-robotização da figura do chefe, mas que mantém a essência da subordinação clássica. Assim,

(...) no trabalho prestado por aplicativos, há uma matriz tecnológica que atua como “chefe robô”, de sorte que é possível identificar a presença de “uma ‘sob ordenação’ (subordinação) desumanizada do trabalhador em sua prestação, própria de trabalhos por aplicativos e alguns casos de trabalhos remotos (‘teletrabalho’) característicos do que se vem denominando *gig economy* (Janz, 2022, p. 55).

O controle algorítmico possibilitado pelas novas tecnologias, portanto, não afasta a natureza subordinada do trabalho em plataformas digitais pois o algoritmo “exerce forte poder de comando e gestão sobre os trabalhadores”, que “devem ser considerados empregados, tais quais aqueles protegidos pela legislação trabalhista nos tradicionais vínculos empregatícios” (Andreoni, 2022, p. 121). Desta forma, a subordinação em sentido clássico também se faz presente no trabalho do entregador nuvem, com fundamento, inclusive, no artigo 6º, parágrafo único da CLT já mencionado.

A subordinação dos entregadores nuvem, portanto, também combina elementos das três dimensões já mencionadas (clássica, objetiva e estrutural), mas, em comparação com a dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, ela é menos pessoal à medida em que, neste modelo, a supremacia do gerenciamento algorítmico e do controle da plataforma sob absolutamente todos os aspectos da cadeia de serviços se revelam pela ausência de delegação de parte da gestão da força de trabalho, como ocorre no modelo em que são utilizados os Operadores Logísticos. Por outro lado, ela não é menos intensa devido à desumanização do poder diretivo e disciplinar pela lógica algorítmica.

Esta subordinação, no entanto, é ocultada pelos mecanismos do gerenciamento algorítmico e do discurso da autonomia, não estando o poder diretivo e disciplinar realizados pela gestão algorítmica visíveis na superfície das relações de trabalho. A informalidade, a intermitência e a remuneração por tarefa, são visualizadas pelos julgadores como indicativos de uma autonomia e não como características típicas do trabalho plataformizado.

Analisemos, agora, como a subordinação apareceu na superfície das relações de trabalho entre entregadores e Operadores Logísticos, levando a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro à tendência de proferir condenações reconhecendo os vínculos de emprego com estas empresas de intermediação e a responsabilidade subsidiária da

plataforma IFOOD para, em seguida, analisarmos como a subordinação foi ocultada nas relações de trabalho diretas entre entregadores nuvem e a mencionada plataforma.

## 5.2 – Os elementos visíveis na superfície das relações entre os entregadores da plataforma IFOOD e os seus Operadores Logísticos

Neste tópico, analisaremos os 13 processos nos quais as sentenças de primeira instância foram mantidas integralmente pelo 2º grau de jurisdição reconhecendo o vínculo de emprego entre os entregadores e os Operadores Logísticos, bem como a responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD. Tais processos já foram objeto de análise no capítulo 4 desta dissertação, a partir da categoria superexploração, quanto às condições de trabalho e dinâmicas de gestão da força de trabalho dos entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos. Trata-se agora de focar a análise não mais sobre estes aspectos, mas sim sobre como a subordinação e a responsabilidade da plataforma aparecem para os julgadores neste modo de gestão da força de trabalho.

As sentenças foram identificadas por números de 1 a 13, sem expor dados que possibilitem a identificação das partes autoras, prepostos(as), advogados(as) ou Magistrados(as), como os números dos processos ou as Varas em que tramitaram, a fim de resguardar eventuais informações pessoais.

Em primeiro lugar, analisamos as sentenças 1 a 13 para verificar qual o tipo de subordinação reconhecida em cada caso. Na sequência, identificamos quais os fundamentos apontados para sustentar a procedência dos pedidos de responsabilidade subsidiária em face da plataforma IFOOD. O resultado encontra-se exposto no Quadro 25 abaixo.

Quadro 25 — Tipos de subordinação na relação entre entregadores e os Operadores Logísticos e Fundamentos da Responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD

Sentenças	Tipo de Subordinação na relação entre entregadores e os Operadores Logísticos	Fundamento da Responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD
Sentença 1	Objetiva-Estrutural	Real tomadora dos serviços
Sentença 2	Clássica	Real tomadora dos serviços

Sentença 3	Objetiva-Estrutural	Real tomadora dos serviços Culpa <i>in eligendo</i> e <i>in vigilando</i>
Sentença 4	Clássica	Real tomadora dos serviços Culpa <i>in eligendo</i> e <i>in vigilando</i>
Sentença 5	Clássica	Real tomadora dos serviços Culpa <i>in eligendo</i> e <i>in vigilando</i>
Sentença 6	Objetiva-Estrutural	Real tomadora dos serviços Culpa <i>in eligendo</i> e <i>in vigilando</i>
Sentença 7	Clássica	Real tomadora dos serviços Culpa <i>in eligendo</i> e <i>in vigilando</i>
Sentença 8	Clássica	Real tomadora dos serviços
Sentença 9	Clássica	Real tomadora dos serviços
Sentença 10	Objetiva-Estrutural	Real tomadora dos serviços
Sentença 11	Clássica	Real tomadora dos serviços
Sentença 12	Objetiva-Estrutural	Real tomadora dos serviços
Sentença 13	Objetiva-Estrutural	Real tomadora dos serviços

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Como se observa no Quadro 25, a subordinação nas relações entre os entregadores e os Operadores Logísticos foi percebida pelos julgadores devido a uma maior ênfase em aspectos objetivo-estruturais destas relações em 6 dos 13 casos analisados, enquanto uma maior atenção aos elementos de uma subordinação clássica apareceu em 7 casos. Quanto aos fundamentos da responsabilização subsidiária da plataforma IFOOD, todas as sentenças apontaram como a real tomadora dos serviços dos entregadores. A chamada culpa *in eligendo* e *in vigilando* apareceu como fundamento conjunto da responsabilização subsidiária em 5 dos 13 casos.

Nos próximos subitens, serão extraídos destas sentenças os fragmentos textuais que permitem compreender quais elementos da subordinação e da responsabilidade subsidiária aparecem visíveis na superfície destas relações aos julgadores, sendo facilmente percebidos e levando à tendência da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, verificada no capítulo 3 desta dissertação, de reconhecimento de vínculo de emprego com os Operadores Logísticos e de responsabilização subsidiária da plataforma IFOOD.

### 5.2.1 – Subordinação clássica: controle pessoal e poder disciplinar

Para que haja subordinação, em sentido clássico, é preciso que o trabalhador esteja sob um poder diretivo e disciplinar que o sujeite, na execução dos serviços para os quais foi contratado, quanto ao tempo, modo e lugar da prestação de serviços. A subordinação clássica, portanto, não diz respeito a um controle da pessoa do trabalhador, mas sim do trabalho por ele realizado. Ela se manifesta pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o trabalhador (Delgado, 2009).

Por esta definição, o trabalho dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos pode ser visualizado como subordinado em sentido clássico, pois, como vimos no capítulo anterior quanto às condições de trabalho e dinâmicas de gestão desta força de trabalho, eles são arregimentados, escalados em turnos, dias, horários e áreas de interesse da plataforma IFOOD através destas empresas de intermediação, que exercem sobre o serviço prestado pelos trabalhadores um controle tradicional, valendo-se de ferramentas tecnológicas de monitoramento e comunicação para exercer, com pessoalidade, o poder diretivo e disciplinar, representado na figura do “Líder” do Operador Logístico, que organiza, orienta, auxilia, cobra e pune os entregadores.

Na sentença 2, por exemplo, a dinâmica de gestão do entregador pelos Operadores Logísticos, com a presença de um chefe e a existência de sanções e de um modelo de controle combinado dos Operadores Logísticos com a plataforma IFOOD indicam que o julgador percebeu a existência da subordinação em sua forma clássica:

Autor afirmou em seu depoimento pessoal que não podia se deslogar do aplicativo e acabar o turno quando quisesse; que faz entrega pelo i-food; que o aplicativo não tem um código para recusa de entrega; que você simplesmente não responder ao pedido de entrega, mas se fizesse isso seria punido; que tem uma área de atuação, uma zona de chamada; que se estivesse fora da área de chamada, a primeira ou a segunda reclamada entrariam em contato; (...) que se faltasse, não só perdia um dia como era descontado em dobro; que não podia realizar entrega para outro aplicativo; que nunca fez isso; (...) que o João, da OL, era seu chefe, dava ordens e ligava para o depoente; que se estivesse atuando fora da base, qualquer problema, podia receber uma ligação da i-food cobrando, não sabendo exatamente quem.

Na sentença 5 o julgador também visualizou a subordinação clássica na dinâmica de gestão da força de trabalho, transcrevendo a forma como o Operador Logístico organizava o trabalho dos entregadores com pessoalidade. A necessidade de estar na escala para receber chamados para realizar entregas também aparece no extrato do depoimento mencionado pelo julgador:

(...) em depoimento pessoal, o preposto da 1ª ré, indagado se gerencia os entregadores, disse que “o que tem de diferencial é o contato personalizado tendo um time operacional que fazem suporte para esses entregadores; que na época do reclamante não sabe, mas atualmente há cerca de 100 entregadores cadastrados na região de copacabana; que o contato com os entregadores era via telegram; que indagado se enviava escalas pelo telegram disse que sim (...) que indagado se na escala tinha nome e horário do entregador disse que sim até porque era ela que colocava ao responder a enquete; que indagado se tinha que estar escalado para passar pedidos disse que sim, eis que sem estar escalado não consegue receber pedidos; que tem acesso total ao aplicativo mas para passar a receber pedidos deve estar na escala.

Na sentença 8, por sua vez, o julgador afastou a autonomia e reconheceu a existência de uma relação subordinada a partir do controle pessoal exercido pelos Operadores Logísticos na definição dos dias e horários de trabalho e do poder diretivo representado pela aplicação de sanções pelos líderes destas empresas. O julgador estabeleceu que o modelo de gestão através destes Operadores difere do modelo em que os entregadores se cadastram diretamente na plataforma (nuvem), na qual, em sua visão, seriam autônomos:

..embora vislumbre perfeitamente possível o trabalho autônomo executado por entregadores via aplicativo, com a liberdade e juízo decisório que a novidade fornece – sem olvidar que é necessário se garantir, via legislação ou não, um mínimo de garantias sociais, à categoria, NESTE PRESENTE CASO, de se repetir, a prova dos autos estampa inequívoca subordinação jurídica exercida sobre o reclamante, justamente via controle do parceiro comercial do IFOOD, a 1ª reclamada – que invadiu o espaço autônomo do entregador (...). A prova oral (testemunha do reclamante) estampa que a 1ª reclamada exercia efetivo controle (ou efetiva POSSIBILIDADE DE CONTROLE) sobre as atividades do reclamante, seja elaborando ESCALAS, cancelando ativação (“geladeira”), condicionando folgas à pré-aviso /autorização. O autor não se relacionava unicamente com a empresa do aplicativo de entrega (2ª ré), trabalhando com a liberdade inerente - e que se espera concretamente – com este novo modo de produção – MAS ERA CONTROLADO E FISCALIZADO PELA 1ª RÉ A PONTO DE PERDER A SUA AUTONOMIA. A intermediação da 1ª reclamada ocorreu para tornar subordinados os entregadores.

Na sentença 11 a subordinação clássica também foi visualizada pelo efetivo poder diretivo e pelo exercício do poder disciplinar pelos Operadores Logísticos. O poder diretivo fica evidente a partir do controle pessoal sobre a localização dos entregadores por meio de rastreamento e até mesmo do nível da bateria dos seus celulares, realizados para garantir que os entregadores permaneçam à disposição da plataforma IFOOD nos locais e períodos de interesse comercial e de acordo com a escala montada pelos Operadores Logísticos:

(...) a testemunha conduzida pelo autor afirmou que trabalhou nas mesmas condições e pelo mesmo período que o reclamante, informou que havia controle por parte da 1ª ré dos turnos realizados, da localização do empregado, da bateria do celular, informando que havia punições caso descumprissem alguma ordem, deixando claro assim, o poder diretivo exercido pela 1ª ré (...). Corroborando com a narrativa trazida na exordial e ratificada pela prova oral, as conversas de chat acostadas pelo autor, fls. 25/29, não impugnados pelas rés, demonstram o controle quanto aos turnos realizados, além de comandos para que o empregado se mantenha online antes do turno e ordem direta para que o obreiro retorne para a praça de trabalho, demonstrando, assim, total ingerência sobre os serviços prestados pelo autor (...).

Na sentença 11, o julgador também indicou que a subordinação se iniciou quando o entregador passou do modelo nuvem para o OL, momento em que teve de cumprir horários e se submeter a um regime de controle e disciplina pessoais:

Restou claro, portanto, que a partir do momento em que o autor passou a trabalhar na modalidade “OL” este não podia mais dispor do tempo e escolher suas entregas, havendo controle e punição por parte da 1ª reclamada.

A análise deste bloco de decisões evidencia que os elementos da subordinação clássica, especialmente o controle pessoal e o exercício do poder disciplinar, por encontrarem-se visíveis na superfície das relações, são facilmente identificáveis, conduzindo os julgadores ao reconhecimento da existência de uma relação de trabalho subordinada entre entregadores e Operadores Logísticos com base em elementos fáticos, sem a necessidade de recorrer a discursos ou esforços hermenêuticos para fundamentar suas decisões.

Que alguns julgadores tenham reconhecido esta subordinação na relação dos entregadores da plataforma IFOOD com os Operadores Logísticos, justamente em contraposição a uma suposta autonomia na relação da plataforma com os entregadores nuvem, só reforça a nossa percepção de que os elementos do gerenciamento algorítmico, do autogerenciamento e os discursos em torno da autonomia são fatores de ocultação da subordinação.

### **5.2.2 – Subordinação objetiva-estrutural: essencialidade dos entregadores, inserção na atividade-fim da plataforma e terceirização**

Os entregadores da plataforma IFOOD vinculados aos Operadores Logísticos também podem ser reconhecidos como subordinados a partir de uma concepção objetiva ou estrutural. Na prática, como veremos neste capítulo, estas concepções se combinam e

se entrelaçam e podem ao menos ser agrupadas neste tópico porque não são visualizadas pelos julgadores como categorias distintas de análise da subordinação.

Sob uma ótica objetiva, a subordinação decorre da “inserção do trabalhador nos fins do empreendimento” (Janz, 2022, p. 45). Já sob um prisma estrutural, para que se configure a subordinação, basta a “execução pelo trabalhador de serviços essenciais à atividade empresarial do empregador, sendo estas tarefas integrantes da dinâmica e funcionamento da empresa” (Janz, 2022, p. 45). Esta concepção visa

ampliar a abrangência da subordinação a fim de enquadrar novas modalidades de contrato de trabalho como relações de emprego, em especial os trabalhadores eventuais e os autônomos hipossuficientes, a fim de a eles também estender a proteção jurídica do Direito do Trabalho. Assim, a mera inserção do trabalhador na dinâmica organizacional de produção da empresa é suficiente para que este seja considerado como subordinado, ainda que o obreiro não esteja envolvido diretamente na organização da empresa em si (Janz, 2022, p. 45).

Na sentença 1, por exemplo, a existência do vínculo de emprego com o Operador Logístico foi visualizada a partir de uma perspectiva mais próxima da subordinação objetiva. O julgador apontou que o entregador prestava serviços de uma determinada natureza que se enquadrava perfeitamente no objeto social do Operador Logístico, indicando que, para este sentenciante, a inserção do trabalhador na empresa é o elemento determinante para verificação da subordinação:

Destaque-se que é fato incontroverso nos autos que o Autor é entregador motoboy e, além disso, também incontroverso que, nessa qualidade, prestou serviços à Ré, que tem por objeto social “o serviço de entregas rápida via motocicleta, bicicleta e a Pé”, de acordo com a cláusula 2ª, do seu estatuto social (...). O objeto social da reclamada, portanto, engloba precisamente a atividade profissional exercida pelo reclamante.

A efetiva inserção do trabalhador no escopo do negócio de entregas também aparece fundamentando o reconhecimento da natureza subordinada da relação de trabalho entre o entregador da plataforma IFOOD e um Operador Logístico na sentença 12. A figura do Operador Logístico como uma empresa de intermediação de entregas da plataforma IFOOD, ou seja, como uma empresa de terceirização, também foi registrada como fator de identificação da natureza da relação:

A primeira reclamada é uma empresa que tem por objetivo social 'serviço de entrega rápida via terrestre, feito de motocicleta, carro, bicicleta e a pé (fls. 510). Assim, a atividade do autor se inseria no objetivo social da reclamada.

Logo, uma vez reconhecida a prestação de serviços, presume-se que seja sob subordinação, salvo prova em contrário, cujo ônus pertencia à reclamada e do qual não se desincumbiu. Note-se que restou incontroverso o fato de que a reclamada pagava pelos serviços prestados pelo autor, o que revela, inclusive, uma intermediação entre o IFOOD e o entregador.

A terceirização da área fim da plataforma IFOOD aos Operadores Logísticos aparece como elemento central na percepção da subordinação objetiva dos entregadores com estas empresas de intermediação. Na sentença 10, por exemplo, o julgador percebeu a introdução dos Operadores Logísticos como uma forma de suprir a atividade finalística da plataforma:

Como já afirmamos, a Cronos deveria manter pessoal disponível para o iFood, nos termos do contrato entre as rés. Esse pessoal - dentre os quais o reclamante - deveria ser formado por empregados já que atuariam na atividade-fim da empresa, de forma pessoal, não-eventual, onerosa e subordinada (...).

Na sentença 3 a terceirização da mão de obra da plataforma IFOOD para os Operadores Logísticos também foi o elemento visível central que levou o julgador a visualizar a subordinação na superfície da relação de trabalho. O julgador percebeu a diferença deste modelo para o que utiliza o entregador nuvem e indicou que, no caso dos Operadores Logísticos, o aplicativo “não era um mero instrumento de trabalho utilizado para viabilizar um trabalho autônomo”:

O depoimento do preposto da segunda ré deixou claro que a primeira ré foi contratada na qualidade de “operador logístico”, explicando que: “operador logístico é uma empresa que mantém uma parceria comercial com o Ifood e presta serviço por meio das pessoas por ela contratadas”. Neste contexto, o que se extrai da prova oral produzida é que caberia à primeira reclamada contratar os trabalhadores que prestariam o serviço de entrega, não se tratando de trabalho autônomo por meio da “nuvem”, o que apenas corrobora a versão do autor quanto à relação de emprego. Destaque-se que restou claro do depoimento do preposto que o aplicativo Ifood, neste caso, não era um mero instrumento de trabalho utilizado para viabilizar um trabalho autônomo.

Ainda que a visão deste julgador seja limitada quanto à essência da relação de trabalho no modelo nuvem, ela avança no sentido de visualizar que o aplicativo não serve ao entregador e, sim, o inverso, ou seja, que é o trabalhador um apêndice desta nova maquinaria digital.

A terceirização aparece mais uma vez como um elemento visível na superfície aparente das relações na sentença 6. O julgador percebeu a plataforma IFOOD como uma empresa de entregas, e não de tecnologia, ao estabelecer a essencialidade dos

entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, sem os quais a plataforma não poderia realizar a sua atividade finalística. Esta conclusão decorre da simples visualização da base fática destas relações de trabalho, observáveis em sua superfície:

a segunda reclamada poderia ter entregador cadastrados diretamente na plataforma, porém optou pela contratação da primeira reclamada, como “operador logístico”, que por sua vez contrataria entregadores para concretizar a relação restaurante X clientes iniciada por meio da plataforma por ela disponibilizada. Ou seja, a segunda reclamada celebrou contrato com a primeira reclamada para o fornecimento de entregadores (mão de obra) para realizarem a sua atividade fim – a entrega dos pedidos feitos aos restaurantes pelos clientes por meio de sua plataforma. Note-se que sem o operador logístico (OL) a plataforma da reclamada perde o sentido, impossibilitando a concretização da atividade fim que se propõe. Trata-se, portanto, de caso de terceirização, pela segunda reclamada, de prestação de serviços da primeira reclamada.

Na sentença 10, a seu turno, o julgador apontou a natureza subordinada da relação de trabalho entre os entregadores e o Operador Logístico como “evidente”. Para este julgador, a subordinação objetiva-estrutural “salta aos olhos” uma vez que o entregador presta serviços essenciais à atividade-fim da plataforma por intermédio do Operador Logístico:

no caso do iFood há duas classes de trabalhadores. Há aqueles que se vinculam diretamente à plataforma e há outros, de classe inferior, que se vinculam por meio de “empresas de logística”. Se a caracterização do vínculo dos primeiros exige maior esforço exegético, no caso dos segundos ele é evidente e salta aos olhos. O iFood contrata “empresas de logística” que devem realizar as entregas (caso da Cronos) em determinadas áreas geográficas. Para tanto, ela se vale de (oh!) trabalhadores. Estes, atuam na sua atividade-fim (entregas). Por óbvio, devem ser seus empregados. Mas não o são! (ao menos, não formalmente).

A subordinação estrutural aparece na sentença 3 quando o julgador aponta para a essencialidade do trabalho dos entregadores para o modelo de negócios da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos:

Destaque-se que o autor atuava justamente como entregador, ou seja, no cerne da parceria comercial estabelecida entre as reclamadas.

Na sentença 13 a subordinação objetiva-estrutural aparece novamente a partir da essencialidade do entregador à atividade-fim da plataforma IFOOD, mas esta subordinação estaria em um “novo patamar” decorrente do novo modo de organização do trabalho que combina o controle algorítmico e o autogerenciamento:

Se na relação de trabalho clássica havia um controle e um domínio corporal do empregador (que se caracterizava inicialmente pela presença física do empregador no ambiente de trabalho - característica do fordismo - e posteriormente pela presença virtual do empregador - como no toyotismo) na gig economy “evoluímos” para uma subordinação virtual, ao algoritmo. Se antes o empregado temia o empregador, que o vigiava e fiscalizava, podendo admoestá-lo, censurá-lo, puni-lo e, ultima ratio, demiti-lo, agora o empregado teme a si mesmo já que é envolvido num discurso de mérito, de esforço pessoal, de busca pelo êxito pessoal que, se não é atingido, é por culpa do próprio trabalhador, que não se entregou o bastante, que não deu o melhor de si, etc. É este o discurso hegemônico que passa a vigor e a ser reproduzido, não só pelos porta-vozes do capital, mas também pelos trabalhadores nele envolvidos. O controle agora é psicológico, é mental, está na cabeça do próprio trabalhador, que cobra a si mesmo mais e mais. E, nisso, é instigado pelo algoritmo, que o impele sempre a favor mais e mais, para chegar um nirvana nunca alcançado, mas que está “logo ali”. Isto não desnatura a subordinação, apenas a coloca em um novo patamar (...). Como já afirmamos, a Cronos deveria manter pessoal disponível para o iFood, nos termos do contrato entre as rés. Esse pessoal - dentre os quais o reclamante - deveria ser formado por empregados já que atuariam na atividade-fim da empresa, de forma pessoal, não-eventual, onerosa e subordinada.

Sob uma concepção objetiva-estrutural de subordinação, portanto, podemos compreender que, na terceirização, a plataforma IFOOD, como real tomadora dos serviços, necessita do trabalho dos entregadores para realizar a sua atividade empresarial principal, que consiste em intermediar a entrega de mercadorias entre estabelecimentos e consumidores. Já os Operadores Logísticos necessitam dos entregadores para realizar o objeto principal do negócio da IFOOD, já que o seu próprio negócio, como toda empresa de terceirização, é viabilizar ou facilitar o empreendimento da empresa tomadora.

Assim, o trabalho dos entregadores é essencial ao fim empresarial e encontra-se completamente inserido na dinâmica destas empresas, sendo por elas geridos pelos mecanismos do gerenciamento algorítmico e da combinação deste mecanismo com o exercício do poder diretivo levado a cabo pelos Operadores Logísticos. Os entregadores estão, ainda, sujeitos ao poder disciplinar, ora exercido pela plataforma por meio do seu sistema de avaliações e sanções algorítmicas, ora pela suspensão ou exclusão de escalas, de acordo com o critério dos líderes dos Operadores Logísticos.

Segundo esta percepção, os entregadores são objetivamente ou estruturalmente subordinados, embora no caso dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos eles sejam também classicamente subordinados. Esta combinação aponta para a compreensão da subordinação nas relações plataformizadas como uma categoria dinâmica. Em que pese ela deva ser analisada sempre de acordo com as particularidades

de cada modelo, é possível afirmar que nas “novas relações de trabalho, permeadas pelas modificações sociais e pelo surgimento de novas tecnologias” ocorre uma “conjugação das três dimensões da subordinação” (Janz, 2022, p. 46).

No caso específico da operação de intermediação das entregas da plataforma IFOOD aos Operadores Logísticos, a dinâmica de gestão da força de trabalho dos entregadores combina perfeitamente elementos das concepções clássica, objetiva e estrutural de subordinação. Esta combinação aparece visível na superfície destas relações através da percepção do exercício do poder diretivo e do poder disciplinar, da essencialidade do trabalho dos entregadores e de sua completa inserção na atividade-fim da plataforma. O maior peso que um julgador atribui a uma ou outra dimensão não afasta a base fática sobre a qual repousam as sentenças analisadas neste bloco.

Por fim, ela também emerge da não assimilação automática, mansa e pacífica pelos julgadores dos processos analisados, do discurso de defesa da plataforma que a apresenta como uma empresa de desenvolvimento de tecnologias. Ao priorizarem a observação da base fática das relações, os julgadores compreenderam facilmente a plataforma IFOOD como uma empresa de entrega de mercadorias e que se vale da terceirização via Operadores Logísticos para consecução deste fim.

### **5.2.3 – Responsabilidade subsidiária: a plataforma IFOOD como real tomadora dos serviços e a culpa *in eligendo* e *in vigilando***

A plataforma IFOOD foi identificada por todos os julgadores como a real tomadora dos serviços dos entregadores, valendo-se da terceirização através dos Operadores Logísticos para realizar sua atividade finalística. A caracterização da operação como uma terceirização e a inserção dos entregadores dos Operadores Logísticos para a execução da atividade-fim da plataforma IFOOD são elementos visíveis na superfície das relações. Além disso, a chamada culpa *in eligendo* e *in vigilando* apareceu como fundamento conjunto da responsabilização subsidiária em 5 dos 13 casos

Para melhor compreender esta questão, precisamos, primeiramente, tratar brevemente de um aspecto da chamada reforma trabalhista, que pode ser denominada, por seu conteúdo antissocial, de contrarreforma trabalhista. Esta contrarreforma é comumente identificada com a Lei 13.467/2017, que modificou enormemente a

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas não se limitou a esta legislação específica. A Lei 13.429/2017<sup>14</sup>, por exemplo, também faz parte do conjunto de medidas de ampliação da precarização do trabalho adotadas no contexto do avanço mais recente do neoliberalismo.

A Lei 13.429/2017 alterou a Lei 6.019/1974, que trata do trabalho temporário, para inclusão de um dispositivo legal que visa excluir os vínculos de emprego entre as empresas de trabalho temporário e os trabalhadores temporários. Mas, ao mesmo tempo, este mesmo dispositivo assegurou a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços pelo período em que esta tenha se beneficiado da força de trabalho temporária:

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

A Lei 13.429/2017 também acrescentou um dispositivo na Lei 6.019/1974 prevendo expressamente a responsabilidade subsidiária da empresa contratante nos casos de terceirização:

Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

As alterações promovidas pela contrarreforma trabalhista visaram atingir as teses até então prevalentes na Justiça do Trabalho sobre as hipóteses de legalidade e de ilegalidade da terceirização consubstanciadas na Súmula 331 do TST<sup>15</sup>. De acordo com esta Súmula, a terceirização não poderia alcançar as atividades-fim das empresas contratantes. O STF, no entanto, através de mecanismos de uniformização de

---

<sup>14</sup> Lei 13.469/2017. Disponível em < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm)> Acesso em 06 de novembro de 2024.

<sup>15</sup> Súmula nº 331 do TST. Disponível em < [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em 09 de novembro de 2024.

jurisprudência, proferiu diversas decisões declarando a constitucionalidade da terceirização irrestrita prevista pela contrarreforma trabalhista, podendo ser utilizada nas áreas meio ou fim das empresas contratantes, retirando a Súmula 331 do TST do centro da regulação desta matéria.

Não obstante, a responsabilidade das empresas que se valem da terceirização segue sempre subsidiária, mesmo após esta contrarreforma e sua validação pelo STF. A própria Suprema Corte fixou tese expressa neste sentido no Tema de Repercussão Geral 725<sup>16</sup> abaixo transcrito:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG, Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJe 13/9/2019).

Além disso, na terceirização, a empresa contratante, como real tomadora dos serviços dos trabalhadores, tem o dever de contratar empresas de intermediação com idoneidade e capacidade econômica suficientes para execução dos serviços. O STF decidiu neste sentido na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324<sup>17</sup>.

É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (ADPF 324/DF, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, DJe 6/9/2019).

A causa da responsabilização subsidiária de uma empresa que se vale da terceirização, portanto, deve repousar na inobservância deste dever de cuidado na escolha e na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa de intermediação, o que se denomina de culpa *in eligendo* e *in vigilando*. Assim, nas sentenças analisadas neste tópico, a plataforma IFOOD aparece como real tomadora de serviços na terceirização de sua atividade-fim aos Operadores Logísticos e como

---

<sup>16</sup> STF. Tema de Repercussão Geral 725. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>>. Acesso em 06 de novembro de 2024.

<sup>17</sup> STF. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15347829230&ext=.pdf>>. Acesso em 06 de novembro de 2024.

responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas por inobservância deste dever de cuidado e fiscalização.

Na sentença 1, por exemplo, o fundamento da responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD é extraído a partir da base fática comprovada nos autos. A plataforma IFOOD aparece como real tomadora dos serviços dos entregadores a partir da confirmação da existência do contrato de intermediação, ou seja, da operação de terceirização:

O preposto da segunda Ré, em depoimento, afirmou “que o IFOOD contrata um operador logístico, que é uma empresa que gerencia os entregadores”, “que qualquer pessoa pode se cadastrar pelo aplicativo do IFOOD”, “que a GLOBAL possui contrato de intermediação de negócios com o IFOOD”, “que o IFOOD tem acesso aos entregadores”, “que não conhece o reclamante”, “que não sabe dizer se o reclamante prestou serviços através da GLOBAL para o IFOOD”, “que não sabe dizer se o reclamante já fez entregas para o IFOOD em algum momento”, e “que não sabe dizer quantos entregadores a GLOBAL tinha fazendo entregas para o IFOOD”. Percebe-se que havia efetivamente a prestação de serviços entre as Rés (...). Com efeito, estando a prestação do labor da parte Autora em favor da segunda Ré devidamente caracterizada, mediante a confissão ficta imposta à segunda Ré, conforme inteligência contida na Súmula 331, item IV, do TST, o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

A existência do contrato de intermediação entre a plataforma IFOOD e os Operadores Logísticos também aparece como fator determinante para o reconhecimento de sua condição como real tomadora dos serviços dos entregadores na sentença 3:

Neste caso, em que a plataforma digital (IFOOD) contratou uma outra empresa como “operador logístico”, em virtude da relação comercial estabelecida entre as demandadas, resta claro que a segunda ré era a beneficiária final dos serviços prestados pelo autor.

A percepção de que a plataforma é a real tomadora dos serviços aparece também na sentença 2 a partir de uma correlação da natureza dos serviços prestados pelos entregadores com a natureza da atividade empresarial desenvolvida pela IFOOD. Assim, a IFOOD é visualizada como uma empresa de entregas, e não como uma empresa de tecnologia:

A 2ª Ré é uma empresa de entrega de refeições, através de aplicativo. Portanto, é evidente que se beneficiou dos serviços prestados pelo Reclamante, um entregador.

Na sentença 12, o fundamento da responsabilização subsidiária da plataforma IFOOD também decorre de seu reconhecimento como uma empresa de entregas e como a efetiva tomadora dos serviços dos entregadores em sua atividade-fim:

É fato público e notório que o IFOOD promove a entrega de alimentos, o que potencializa o interesse por sua plataforma virtual, tanto por parte dos restaurantes e similares, como do consumidor final. Nas novas condições de vida que a sociedade atravessa, em que tempo é dinheiro e onde agilidade e praticidade são essenciais ao sucesso das compras on-line, não seria atrativo a escolha do restaurante e cardápio através de um aplicativo e o pedido de entrega por outro ou mesmo diretamente pelo fornecedor. Portanto, é razoável afirmar que a aquisição do alimento e sua entrega são elementos principais e indissociáveis do sucesso do aplicativo IFOOD (...). Sendo assim, conclui-se que o serviço de entregas faz parte da atividade do IFOOD. Portanto, o repasse deste serviço para outra empresa caracteriza a terceirização, o que torna a tomadora dos serviços responsável subsidiária pelos créditos devidos ao trabalhador que lhe prestou tais serviços.

Uma vez que a plataforma foi reconhecida como real tomadora dos serviços dos entregadores através de uma operação de terceirização de sua atividade-fim aos Operadores Logísticos, a culpa *in eligendo* e *in vigilando* aparece como fundamento da condenação da plataforma IFOOD como responsável subsidiária por não fiscalizar os Operadores Logísticos no que diz respeito às obrigações trabalhistas. Neste sentido, podemos transcrever um fragmento da sentença 3:

Quanto à efetiva prestação de serviços pelo autor, confessou o preposto da segunda ré em depoimento pessoal que não havia fiscalização sobre o operador logístico, afirmando o seguinte: “o Ifood não fiscaliza a execução dos contratos com os operadores logísticos; não sabe dizer a abrangência dos contratos; acredita que a previsão de contrato com o operador logístico é para trabalhar de forma ininterrupta, e não por turnos; (...) pelo que leu no processo, o autor trabalhou por cerca de um ano, de agosto de 2020 a agosto de 2021; acredita que o Ifood não cobre os operadores logísticos tempo online dos entregadores”.

A conexão entre o uso efetivo da força de trabalho dos entregadores pela plataforma IFOOD, em seu benefício, mas através de uma operação de terceirização, é visível também para o julgador que proferiu a sentença 4 na qual a IFOOD é apontada como a real tomadora e sua culpa *in eligendo* e *in vigilando* é firmada:

Incontroverso, portanto, que o autor foi admitido pelas 1ª e 2ª reclamadas para prestar serviços para a 3ª reclamada (que se beneficiou da força de

trabalho do obreiro), pelo que deve ser reconhecida a responsabilidade subsidiária da 3ª reclamada em relação aos pedidos deferidos nesta sentença, de ambos os vínculos, uma vez incontroverso haver figurado como tomadora da mão-de-obra do autor e em face de sua culpa e limitando-se sua responsabilidade ao período em *in eligendo in vigilando* (...).

A própria IFOOD confessa em Juízo a ausência de fiscalização dos Operadores Logísticos. Na sentença 5, por exemplo, o julgador apontou que a culpa *in eligendo e in vigilando* foi reconhecida ao transcrever um depoimento pessoal do preposto da plataforma:

(...) que a OL é empresa com expertise em entregas e é mais seguro em não dar problema e acompanhar do que ter vários entregadores separados e por isso tem essa modalidade; que é empresa com expertise; que indagado se tem fiscalização da execução do serviço da segunda para primeira reclamada disse que não (...).

A confissão da não fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas dos entregadores pela plataforma IFOOD, no entanto, não foi um lapso de seu preposto. Trata-se de uma política institucional da companhia que difunde este discurso de irresponsabilidade. A plataforma alega que possui um canal através do qual os entregadores podem apresentar queixas sobre os Operadores Logísticos, mas segundo declarações de Diego Barreto, Vice-Presidente de Estratégia e Finanças da plataforma, “o contrato que o iFood tem com a OL diz que ela tem que seguir a lei. O estado tem que fiscalizar se tem ou não CLT” (IFOOD, 2023).

A narrativa de transferência de responsabilidades quanto à fiscalização da observância das obrigações trabalhistas dos Operadores Logísticos da plataforma IFOOD para o Estado, no entanto, enfrenta até mesmo o texto legal da contrarreforma trabalhista e as decisões vinculantes do STF já transcritas, que firmaram a obrigatoriedade de contratação de empresas idôneas e com capacidade econômica para suportar o desenvolvimento da atividade terceirizada.

Além do discurso, a plataforma IFOOD também insere cláusulas contratuais visando obter a isenção de sua responsabilidade nos contratos mantidos com os Operadores Logísticos. Na sentença 13, por exemplo, o julgador aponta a existência de um “contrato de intermediação de negócios” no qual o Operador Logístico se responsabiliza por fornecer mão-de-obra à plataforma como um dos elementos de convicção sobre a terceirização e a responsabilidade da plataforma:

Também é relevante a cláusula 2.1, que impõe ao operador logístico manter a “disponibilidade de entregadores em número proporcional às entregas compartilhadas nos períodos necessários”. Em português claro, a Cronos deveria manter um certo número de trabalhadores disponíveis.

Este mesmo contrato é expresso quanto à obrigação do Operador Logístico em cumprir as obrigações trabalhistas, ao dispor que cabe à empresa de intermediação responsabilizar-se pelo registro em CTPS de todos os seus entregadores, isentando o IFOOD de qualquer responsabilidade solidária ou subsidiária.

Que a plataforma IFOOD tente obter a sua desresponsabilização através de discursos e cláusulas contratuais não nos surpreende. Porém, a menção da plataforma no contrato à sua isenção inclusive por eventual “responsabilidade solidária”, não só subsidiária, nos permite cogitar que o modelo de terceirização através dos Operadores Logísticos, dado o elevado grau de controle da plataforma sobre os aspectos centrais da organização da força de trabalho, como descrevemos no capítulo 4 desta dissertação, tenha gerado um temor de sua parte de que eventuais vínculos de emprego fossem pedidos diretamente em seu desfavor e não dos Operadores Logísticos.

Assim, em futuras pesquisas, seria possível investigar se a responsabilidade subsidiária não seria um mecanismo jurídico de ocultação da subordinação objetivo-estrutural que serve apenas para evitar o vínculo de emprego direto dos entregadores com a plataforma, real tomadora de serviços dos entregadores. Ademais, como ainda veremos em tópico próprio neste capítulo, quando tratarmos do modelo de franquia, a plataforma IFOOD busca estratégias jurídicas para substituir o modelo dos Operadores Logísticos por outro que acrescente camadas jurídicas de proteção contra a sua responsabilização.

Todos os esforços discursivos e jurídicos da plataforma IFOOD na tentativa de escapar de sua responsabilização subsidiária, a nosso sentir, com base nas sentenças analisadas neste capítulo, decorre da presença dos elementos centrais da terceirização da atividade-fim da plataforma na superfície das relações examinadas.

### **5.3 - A ocultação direta da subordinação nas relações entre entregadores e a plataforma IFOOD**

Neste tópico serão analisadas as 7 sentenças que julgaram improcedentes os pedidos de vínculo de emprego formulados pelos entregadores em face da plataforma

I FOOD (vide Quadro 5). As sentenças estão por números de 14 a 20, novamente sem expor dados que possibilitem a identificação de advogados(as) partes autoras ou dos(as) Magistrados(as) que a proferiram, como os números dos processos, tendo em vista que o intuito deste tópico do estudo é analisar criticamente os discursos que aparecem textualmente nas decisões, sem quaisquer considerações de cunho pessoal.

Conforme consta do Quadro 26, abaixo apresentado, todas as sentenças analisadas rejeitaram a existência da subordinação jurídica, elemento central da relação de emprego, como fundamento principal para a improcedência dos pedidos em face da plataforma I FOOD. Para três julgadores, os entregadores assumem os riscos de um negócio. Outros elementos de uma relação de emprego como a pessoalidade (não poder se fazer substituir nas entregas), a onerosidade (o fato das entregas serem remuneradas) e a não eventualidade (relacionada à necessidade permanente do trabalho pela plataforma, ainda que o trabalho não seja exercido de forma contínua) não foram negados.

Quadro 26 — Fundamentos das improcedências dos pedidos de vínculo em face da plataforma I FOOD

Sentenças – Fundamentos da improcedência	Sentença 14	Sentença 15	Sentença 16	Sentença 17	Sentença 18	Sentença 19	Sentença 20
Ausência de subordinação	SIM						
Ausência de pessoalidade	NÃO						
Ausência de onerosidade	NÃO						
Ausência de habitualidade	NÃO						
Assunção dos riscos do negócio	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

No Quadro 27, abaixo, são identificados os motivos que aparecem textualmente expostos nas decisões para exclusão da subordinação nestas relações. Foi possível

verificar, também, na face textual das decisões examinadas, elementos ideológicos, alinhados à visão difundida pela plataforma, apresentados como fundamentos técnicos.

Quadro 27 — Fundamentos do não reconhecimento da natureza subordinada das relações entre entregadores e plataforma IFOOD

Sentenças / Fundamentos da improcedência	Ausência de exclusividade – possibilidade de prestar serviços para outras plataformas	Ausência de jornada fixa – liberdade de escolha dos dias e horários de trabalho	Ausência de metas e/ou possibilidade de recusar tarefas	Necessidade de regulação própria
Sentença 14	SIM	SIM	SIM	SIM
Sentença 15	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Sentença 16	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Sentença 17	SIM	SIM	SIM	NÃO
Sentença 18	NÃO	SIM	SIM	NÃO
Sentença 19	NÃO	SIM	SIM	NÃO
Sentença 20	NÃO	SIM	SIM	NÃO
TOTAL	3	5	6	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

Como se pode perceber pelo exame do Quadro 27, os três fundamentos da ocultação da subordinação na relação de trabalho entre os entregadores e a plataforma IFOOD que mais aparecem nas sentenças analisadas são: a faculdade de recusar ofertas de tarefas de entrega; a liberdade do entregador decidir sobre os dias e horários em que prestará serviços e a possibilidade de prestar serviços para mais de uma plataforma. A necessidade de regulação própria aparece como fundamento em apenas uma sentença analisada.

Passemos à análise deste bloco de sentenças a fim de verificar como a essência subordinada destas relações foi ocultada pelo autogerenciamento e sua falsa autonomia afirmada.

A faculdade de recusar ofertas de tarefas de entrega, a liberdade do entregador para decidir sobre os dias e horários em que prestará serviços e a possibilidade de prestar serviços para mais de uma plataforma foram os fundamentos mais recorrentes para afastar a essência subordinada das relações entre os entregadores e a plataforma IFOOD. No entanto, estas características do trabalho platformizado não

excluem a essência subordinada destas relações, nem caracterizam uma autonomia dos entregadores. Decorrem, antes de tudo, de uma combinação de algumas das principais características desta forma de organização do trabalho: a informalidade, a intermitência e a remuneração por tarefa. Estas características do trabalho plataformizado impelem o entregador nuvem ao autogerenciamento, ou seja, transferem ao trabalhador a carga, o ônus e a responsabilidade por organizar a sua própria escala de trabalho e arcar com os custos de suas ferramentas de trabalho.

A informalidade das relações plataformizadas está por trás da não regularização das características típicas do trabalho intermitente, que, apesar de precário, é previsto como uma modalidade formal a partir da contrarreforma trabalhista de 2017. A plataforma, ao não formalizar os vínculos dos entregadores como empregados na modalidade intermitente, vale-se da informalidade para ocultar a natureza subordinada das relações de trabalho. Por remunerar seus entregadores por tarefa, e não pelo tempo à disposição, a plataforma não tem interesse na formatação do trabalho intermitente que foi incorporada à CLT pela referida contrarreforma. Os julgadores, por sua vez, interpretam as consequências da intermitência como aspectos de uma inexistente autonomia para negar a sua essência subordinada e ocultá-la.

A ausência de jornada fixa dos entregadores nuvem, marcada pela liberdade de escolha dos dias e horários de trabalho por parte dos trabalhadores, por exemplo, aparece como fator de improcedência em 5 das 7 sentenças analisadas (14, 17, 18, 19 e 20).

Na sentença 14, o julgador apontou que o entregador “escolhia seu horário e local de trabalho” e “que definia a quantidade de entregas que faria”. Já na sentença 17, ficou registrado “que ficava a critério do entregador o início e término do horário de utilização da plataforma” e “que o entregador decide os dias de folga e nos dias de folga não era necessário justificar a ausência na plataforma.” Na sentença 18, o julgador aponta que, em seu “entendimento”, os “prestadores de serviços deste tipo de plataforma, a exemplo da “Uber”, “99 Pop” ou “Rappi”, não estão sujeitos a controle de horários e não são obrigados a trabalhar todos os dias.” Na sentença 19, por sua vez, o julgador frisou que cabe ao entregador nuvem definir a “sua escala de trabalho conforme sua conveniência e disponibilidade.” No mesmo sentido, na sentença 20, o julgador mencionou em sua fundamentação que “o autor confessou que era ele mesmo quem definia os horários em que deveria estar logado.”

Como se percebe da leitura dos fragmentos acima transcritos, os julgadores atribuíram um sentido de autonomia à ausência de jornada fixa e liberdade para escolha de horários de início e fim da jornada e de dias de labor, sem se atentar para a natureza intermitente que conduz ao autogerenciamento pelo entregador nuvem destes aspectos da organização do trabalho. Além disso, ao atribuir um sentido de autonomia ao autogerenciamento provocado pela intermitência, os julgadores ignoraram que estas pequenas “liberdades”, por si só, não descaracterizam os requisitos de uma relação de emprego.

Na realidade, existem inúmeras modalidades de trabalho sem controle de jornada. O artigo 62 da CLT<sup>18</sup> traz como exemplos os casos dos “empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”, dos “gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão” e dos “empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.”

Assim, a ausência de controle de horário de trabalho ou de jornada fixa, por si só, não são fatores de exclusão do vínculo de emprego. Na realidade, a possibilidade de os entregadores nuvem escolherem os dias e horários em que vão prestar serviços, antes de revelar a sua autonomia, apenas reflete a natureza intermitente destas relações de trabalho nas quais a remuneração por tarefa aparece como modalidade típica de pagamento da força de trabalho.

No trabalho plataformizado a remuneração se dá por tarefa realizada e não pelo efetivo tempo colocado à disposição da plataforma, sendo evidente que, enquanto está realizando uma entrega, o entregador o faz subordinado às condições impostas pela plataforma, não sendo ele quem dita as condições da prestação do serviço. Trata-se, como vimos no capítulo 2 desta dissertação, de uma espécie de autogerenciamento subordinado, no qual a plataforma impõe ao trabalhador subordinado a organização de sua própria escala de trabalho e a aquisição de suas ferramentas de trabalho.

O autogerenciamento imposto ao trabalhador, no entanto, não se confunde com uma pseudoautonomia. Na realidade, o entregador nuvem é subordinado sob uma tripla combinação das dimensões clássica, objetiva e estrutural da subordinação. Ele está submetido ao poder diretivo e disciplinar exercido de forma desumanizada pelo controle algorítmico, é essencial à atividade-fim da plataforma e está completamente inserido na dinâmica da empresa.

---

<sup>18</sup> A CLT pode ser consultada em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)

Ademias, como vimos no capítulo 4 desta dissertação, a modalidade de remuneração por tarefa remonta aos primórdios da revolução industrial, não constituindo nenhuma novidade. De acordo com Karl Marx (2017, p. 621-622), “a diferença de forma no pagamento do salário não modifica em nada a sua essência”. Por isso, para o autor, considerar que os trabalhadores remunerados por tarefa são autônomos, como “seus próprios patrões, mesmo trabalhando com o capital do empregador”, consistira em uma “cloaca de todas as atividades apologéticas há muito tempo apodrecidas”, ou seja, um mero apelo a um discurso ideológico que não condiz com a realidade das relações de trabalho perfeitamente observáveis quando analisamos a sua essência.

A modalidade de remuneração por tarefa também não é novidade para o direito do trabalho brasileiro, sendo prevista expressamente no artigo 78 da CLT, que mantém a sua redação original de 1943:

Art. 78 - **Quando o salário for ajustado por** empreitada, ou convencionado por **tarefa** ou peça, **será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia** normal da região, zona ou subzona. (*grifos nossos*).

A possibilidade de remunerar um trabalhador subordinado por tarefa, portanto, é plenamente aceita legislação trabalhista brasileira, que fixa apenas o parâmetro protetivo mínimo que deve ser observado pelo empregador quanto à fixação da remuneração.

Além disso, o entregador nem precisa estar à disposição para ser acionado pela plataforma. Caso se ausente do aplicativo, não trabalha, e se não trabalha, não auferir renda, já que é remunerado por tarefa. Mas mesmo estando logado ao aplicativo, não possui garantias de que conseguirá ser acionado para executar tarefas de entrega e obter remuneração. Assim, os entregadores costumam se cadastrar em diversas plataformas. Desta maneira, no tempo em que estão logados, podem receber ofertas de entregas por diferentes aplicativos, como uma forma de otimizar o tempo colocado à disposição das plataformas e obter maior renda.

Não obstante, essa ausência de exclusividade na prestação dos serviços, ou seja, a possibilidade destes entregadores prestarem serviços para outras plataformas, aparece textualmente em 3 das 7 sentenças analisadas (sentenças 14, 15 e 17) como fatores de exclusão da subordinação e presença de uma falsa autonomia que levaram à

improcedência dos pedidos de reconhecimento de vínculos de emprego com a plataforma IFOOD.

Na sentença 14 o julgador arrolou a ausência de exclusividade como fundamento para a recusa da subordinação ao afirmar que o entregador “poderia atender também por outros aplicativos”. Na sentença 15 o julgador foi ainda mais longe e afirmou que o entregador “também tinha cadastro em outros aplicativos, o que denota autonomia, inclusive para prestar serviços em empresas concorrentes à ré.” Já na sentença 17 o julgador indicou “que é critério do entregador utilizar outras plataformas.”

Ocorre que, como ressalta Rodrigo de Lacerda Carelli, “a exclusividade nunca foi requisito da relação de emprego” e sua ausência “sempre foi algo corriqueiro em relação a várias profissões” (Carelli, 2020, p. 77). O autor relembra, ainda, que a contrarreforma trabalhista introduziu na CLT o trabalho intermitente, prevendo, expressamente, no artigo 452-A, § 5º, que “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes” (Carelli, 2020, p. 77).

Assim, a ausência de exclusividade é uma característica típica da intermitência. No entanto, o afastamento expresso do caráter intermitente do trabalho plataformizado constou da fundamentação apenas da sentença 14, mas sem qualquer análise das características próprias do trabalho sob demanda através de aplicativos vinculados a plataformas digitais, e sequer foi objeto de consideração nas demais sentenças.

A natureza intermitente do trabalho plataformizado também nos leva ao exame de outro fator considerado pelos julgadores como excludentes da subordinação dos entregadores nuvem à plataforma IFOOD. A ausência de metas fixadas pela plataforma e a possibilidade do entregador nuvem recusar ofertas para realizar tarefas de entrega foram apontadas como fundamento para improcedência em 6 das 7 sentenças analisadas.

Esta possibilidade de recusar entregas, no entanto, além de ser apenas uma decorrência típica da natureza intermitente do trabalho plataformizado, é relativizada na prática pelo gerenciamento algorítmico ativo que introduz um sistema de bonificações e sanções aos entregadores. Aqueles que não permanecem logados ou que recusam entregas sofrem punições. Aqueles que permanecem mais tempo logados e não recusam entregas, recebem mais pedidos. Vale lembrar que a maioria dos entregadores nuvem não entendem os mecanismos de gerenciamento algorítmico, apenas sabem que

precisam se manter disponíveis para não sofrerem penalidades, como fica evidente dos seus depoimentos pessoais.

Na ata de audiência do processo onde foi proferida a sentença 14, por exemplo, o entregador narrou que “se não ligar o aparelho sofre penalidade de bloqueio” e que “não sabe quanto tempo tem que ficar sem usar o aparelho para ser bloqueado, mas sabe que não é muito tempo.” Já na ata de audiência do processo relativo à sentença 15, o entregador afirmou que “até podia recusar pedidos, mas se recusasse não recebia outras entregas; que nunca aconteceu da depoente recusar entregas e receber outras no mesmo dia.”

A percepção dos entregadores acerca da existência de um sistema disciplinar, regulado pelo algoritmo, também consta da ata de audiência do processo no qual foi proferida a sentença 19, ocasião em que o entregador afirmou

que os dias e os horários de trabalho eram escolhidos pelo reclamante ; que era obrigado a trabalhar sexta, sábado e domingo, pois caso não ligasse o aplicativo ou recusasse entregas, ao longo da semana seria penalizado pelo aplicativo, uma vez que não seriam enviadas entregas para o reclamante realizar; que não podia ficar dias seguidos sem ligar o aplicativo; que conseguia no máximo tirar 1 folga por semana; mas observava que a ao permanecer 1 dias com o aplicativo desligado, nos dias seguintes o aplicativo não tocava com a mesma frequência; que poderia recusar chamadas direcionadas a ele no aplicativo, porém sofreria penalidades, por exemplo, não recebendo corridas ou até mesmo gerando o bloqueio de acesso ao aplicativo; que não parava para repousar ou se alimentar, pois poderia receber penalidade; que o excesso de entregas rejeitadas poderia gerar o seu bloqueio no aplicativo; que já fez o cancelamento de entregas que estavam em curso; que quando acontecia este fato, o aplicativo deixava de tocar; que, às vezes, o reclamante recebia um bloqueio de 2h e, em outras, o aplicativo apenas deixava de tocar por um determinado período, sem qualquer informação;

De acordo com os depoimentos dos entregadores, a “liberdade” de recusar as ofertas de entrega da plataforma IFOOD significava, na prática, assumir a possibilidade de banimento, de não poder mais trabalhar por algum tempo ou de não receber as ofertas promocionais que proporcionavam melhores remunerações, por aplicação de uma sanção algorítmica, não comunicada claramente aos entregadores, apenas percebida através da prática diária, no exercício da atividade laboral. Diante de seu grau de dependência econômica e técnica, trata-se de uma não liberdade, ou seja, de uma subordinação.

A existência de um regime disciplinar, repleto de mecanismos de controle e vigilância, organizado por um complexo gerenciamento algorítmico, que vai desde a

seleção até a dispensa do entregador, passando por ativos processos internos, não é negada em juízo pela plataforma IFOOD. Ao contrário. Na ata de audiência do processo relativo à sentença 19 o preposto da plataforma informou o seguinte:

que o reclamante foi bloqueado no aplicativo pelo descumprimento dos termos de uso; que antes do desligamento a ré não entrou em contato com o reclamante para oportunizar o diálogo; que o aplicativo indica os locais em que há maior incidência de pedidos; que o reclamante não poderia enviar outra pessoa para trabalhar com o seu cadastro, pois fere os termos de uso; que para realizar o cadastro é necessário apenas informar nome, RG, CPF, endereço completo, email e fotografia pessoal; que após o cadastro o reclamante passa por um setor de análise para verificação da validade dos documentos; que em seguida é feita a liberação para uso do aplicativo; que é possível a reclamada negar o cadastro na plataforma que a plataforma fiscaliza o cumprimento desta determinação de trabalho com pessoalidade por meio de reconhecimento facial feito pelo aplicativo; que a parte ré solicita acesso à câmera e GPS do celular do reclamante; que o GPS é necessário, pois a ré tem vinculação com aplicativos waze e google maps; que o acesso à câmera é feito para poder ter acesso a documentos fotografados; que a parte ré tem acesso aos horários de retirada de mercadoria e da entrega ao destino final;

Como se nota do depoimento do próprio preposto da IFOOD, há um rigoroso sistema de gestão da força de trabalho por parte da plataforma. Este sistema, gerido por inteligências artificiais e por uma lógica algorítmica, é, como já vimos neste capítulo, um meio tecnológico de comando, controle e supervisão que foi equiparado, para fins de subordinação jurídica, através da Lei 12.551/2011, que alterou o parágrafo único do artigo 6º da CLT, aos meios pessoais e diretos típicos da dimensão clássica da subordinação. Assim, a referida lei reconheceu como subordinadas as relações externas e à distância sempre que estes meios de comando, controle e supervisão tecnológicos se façam presentes e se revelem capazes de determinar o modo da prestação dos serviços.

Mas este tipo de exercício do poder diretivo e disciplinar pela plataforma e a referida alteração legislativa, que não é nova, foram ignorados pelos julgadores que não reconhecem a natureza subordinada destas relações. Na sentença 17, por exemplo, o julgador revela sua visão pré-concebida sobre a natureza falsamente-autônoma destas relações ao afirmar que é “pública e notória ausência de subordinação jurídica envolvendo as atividades dos entregadores de aplicativos.” Assim, a subordinação nestas relações encontra-se debaixo de uma espessa neblina. Para atravessá-la e enxergar o fenômeno em sua essência é necessário remover a camada ideológica que o reveste.

Virgínia Fontes (2017, p. 52) vai apontar que a informalidade das relações de trabalho coloca em marcha um “processo de subordinação direta”, sem mediações, a partir da introdução de múltiplas modalidades de precarização:

Na atualidade, explorando intensamente as contradições experimentadas pelos trabalhadores nas suas relações de emprego, está em curso um processo de subordinação direta – sem a mediação de emprego ou contrato – dos trabalhadores às mais variadas formas de capital. Multiplicaram-se as modalidades jurídicas para enquadrar tais situações, seccionando desigualmente direitos das relações concretas (efetivas) de trabalho. Assim, ao lado da permanência de empregos com contratos regulares (e direitos), multiplicam-se formas paralelas, com contratos parciais (tempo determinado, jornada parcial ou alongada), terceirizações em vários níveis (subcontratações), subordinação sem contrato (bolsistas, estagiários etc.), salário por peças, trabalho a domicílio, pessoa jurídica (quando o trabalhador cria uma empresa cujo objetivo é vender sua força de trabalho, uma das modalidades do empreendedorismo, na qual o próprio trabalhador torna-se “empresa”, para a qual não estão previstos direitos trabalhistas, ou ainda “trabalho voluntário”, quando trabalhadores aceitam realizar tarefas “sociais” com a expectativa de posteriormente conseguirem empregos) (Fontes, 2017, pp. 52-53).

Segundo a autora, valendo-se das lições de Francisco Oliveira, a informalidade organiza a exploração dos trabalhadores através da desorganização das formas de trabalho:

Francisco de Oliveira cunhou uma curiosa expressão, o “trabalho sem-formas”: “[...] entre o desemprego aberto e o trabalho sem-formas transita 60% da força de trabalho brasileira [...] É o mesmo mecanismo do trabalho abstrato molecular-digital que extrai valor ao operar sobre formas desorganizadas do trabalho.” (Oliveira, 2007, pp.34-35) (Fontes, 2017, p. 53).

Essa subordinação direta, sem mediações, obtida a partir da informalidade nas relações de trabalho plataformizadas, é ocultada pelos mecanismos do gerenciamento algorítmico. Mas essa ocultação também só é possível quando se recorre à ideologia. Utilizamos este conceito nesta dissertação a partir de uma concepção fundada no materialismo histórico-dialético. Segundo Michael Lowy (2008, p. 11), a ideologia “aparece como equivalente à ilusão, falsa consciência (...) na qual a realidade é invertida.”

Esta inversão da realidade ocorre porque “o pensamento ideológico esconde a realidade material” e “capta a realidade pela sua representação, pela sua imediatez” e assim, “a opacidade se põe e repõe, produz e reproduz, cria e recria reiteradamente a realidade” (Oliveira Lima, 2008, p. 08). Isso significa que a ideologia “oculta as

contradições”, “naturaliza as diferenças” e “não capta a essência, mas a aparência” dos fenômenos (Oliveira Lima, 2008, p. 09). Assim, “não é o sujeito que se engana, mas a realidade que está invertida” pelo “véu místico que encobre a realidade” e por isso a ideologia “é constitutiva do real” e “pode (re)dimensionar esse real” (Oliveira Lima, 2008, p. 09).

Nesta acepção do termo e neste mesmo sentido, a introdução da tecnologia e da inteligência artificial na gestão do trabalho deveria tornar ainda mais fácil caracterizar o trabalho em plataformas como subordinado, e não como autônomo. Mas, paradoxalmente, a dificuldade cada vez maior para compreender o fenômeno é, na realidade, de ordem político-ideológica e reflete a estratégia destes conglomerados empresariais (Antunes; Filgueiras, 2020).

O uso de discursos ideológicos, de natureza neoliberal, apresentados como neutros e técnicos, são encontrados na superfície de algumas decisões analisadas e instrumentalizados para legitimar o raciocínio que levou os julgadores à exclusão da subordinação nas relações entre os entregadores e a plataforma IFOOD. A adesão ao discurso da autonomia empresarial, por exemplo, é verificada na superfície textual das sentenças 14, 17 e 18, quando estabelecem que os entregadores assumiriam “os riscos do negócio”.

Tal entendimento indica uma adesão explícita ao discurso que vê o trabalhador plataformizado como um “empreendedor de si”, autogerenciado, em linha com uma racionalidade neoliberal como descrita por Dardot e Laval (2016). Sob esta racionalidade, o trabalhador “não deve mais se ver como um trabalhador, mas como uma empresa que vende um serviço em um mercado” (Dardot; Laval, 2016, p. 329) Deve aprender a “maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo inteira responsabilidade por eventuais fracassos” (Dardot; Laval, p. 323) e adotar uma “ética da empresa” (Dardot; Laval, p. 327).

A caracterização do entregador de aplicativos como autônomo, no entanto, não obedece às duas dimensões centrais da autonomia apontadas por Rodrigo de Lacerda Carelli. Conforme o autor, para a caracterização de um trabalhador como autônomo, deve restar evidenciado que ele “organiza e gerencia o seu próprio negócio” e que “ele organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio” (Carelli, 2020, p. 75). A liberdade de organização do próprio negócio implica no poder de desenvolver uma atividade econômica (e não um trabalho) em proveito próprio, ter sua própria clientela, fixar o preço de seu serviço e determinar as condições, prazos e “meios pelos quais o

serviço será prestado” (Carelli, 2020, p. 75). Além disso, a autonomia pressupõe “a possibilidade de se fazer substituir por outros trabalhadores para a consecução do seu negócio” (Carelli, 2020, p. 76).

Os entregadores nuvem da plataforma IFOOD não desenvolvem nenhuma atividade econômica. Eles trabalham e são remunerados pela plataforma exclusivamente pelas tarefas realizadas. Não cumprem tais tarefas nem em nome próprio, nem por conta própria, mas sim em nome e por conta da plataforma, que é quem efetivamente desenvolve e gerencia o negócio de entrega. Os entregadores nuvem não são os responsáveis diante dos consumidores pela qualidade do produto ou por falhas na prestação do serviço contratado através do aplicativo. Eles também não são escolhidos pelos consumidores, e sim pela plataforma, por meio do gerenciamento algorítmico. Além disso, não podem se fazer substituir, não fixam o preço dos seus serviços, não têm clientela própria e não elaboram as regras do negócio, apenas aderem a elas ao se cadastrarem na plataforma.

Os entregadores nuvem, portanto, não gerenciam absolutamente nenhum elemento do negócio de entregas. Este é realizado pela plataforma IFOOD. Os entregadores nuvem são apenas aqueles que vendem sua força de trabalho para a consecução do negócio por ela administrado e desenvolvido. Assim, a assunção dos riscos do negócio pelo entregador plataformizado existe apenas no campo de um discurso ideológico que inverte a realidade e não tem qualquer respaldo nos fatos. Este discurso difunde um falso empreendedorismo onde há, em verdade, pura e simples relação de trabalho clássica, objetiva e estruturalmente subordinada, além de superexploração.

Já a adesão ao discurso da flexibilização e da mínima proteção aparece explicitamente na sentença 14:

A proteção em face da precarização que se deve atribuir ao trabalhador que atua com base em plataformas não passa necessariamente pelo enquadramento como empregado, devendo, sim, partir da cobertura de seguridade social em face de afastamentos de saúde, acidentes e aposentadoria, bem como de discussão ampla entre os diversos setores sociais para que haja remuneração justa e digna a estes trabalhadores, cuja mão de obra tornou-se imprescindível na vida cotidiana.

A única função do trecho da sentença 14, supra transcrito, é promover a difusão de um discurso segundo o qual os entregadores nuvem da plataforma IFOOD não

devem ter os mesmos direitos dos demais trabalhadores com vínculos formalmente reconhecidos. Este discurso emana de uma visão pré-estabelecida pelo julgador.

Assim, para este julgador, não há vínculo de emprego, nem mesmo deveria existir, já que “a proteção em face da precarização que se deve atribuir ao trabalhador que atua com base em plataformas não passa necessariamente pelo enquadramento como empregado.” A presença deste discurso estampado de forma explícita na sentença visa racionalizar a cadeia de pensamentos que levou o julgador a concluir pela inexistência do vínculo. O recurso à racionalização caracteriza um modo de operação de ideologia por “legitimação” (Colares, 2014, p. 135).

Verifica-se, ainda, que as sentenças, ao adentrarem no exame do mérito dos pedidos formulados pelos entregadores, buscaram nas palavras dos próprios trabalhadores, registradas no processo em seus depoimentos pessoais tomados em audiências, os primeiros fundamentos das improcedências do pedido. Alguns trechos dos depoimentos pessoais foram selecionados e transcritos de forma resumida, para ilustrar os posicionamentos adotados pelos julgadores(as) a favor caracterização da autonomia, e, conseqüentemente, pela ausência de subordinação.

O recorte de partes dos depoimentos pessoais dos entregadores, apenas naquilo que, no entender dos produtores das decisões, poderia reforçar os seus argumentos pela negação dos vínculos de emprego, enquadra-se em uma típica estratégia de operação de ideologia por ocultação denominada “nominalização ou passivação”, na qual há “concentração da atenção em certos temas em detrimento de outros” (Colares, 2014, p. 130) por parte do órgão decisor. Com isso, os produtores do texto evitaram enfrentar fatos expostos nos depoimentos que não correspondiam às suas convicções previamente formadas.

Assim, por exemplo, na sentença 14, o julgador, ao conceituar o elemento subordinação, aduziu que esta corresponderia “ao controle exercido pelo empregador sob a atividade do empregado, ditando o modo de exercício do labor e sujeitando-o ao seu poder diretivo e disciplinar.” A subordinação, no entanto, não foi reconhecida na sentença, mesmo tendo constado da decisão a efetiva existência do controle da atividade e do poder disciplinar. A própria sentença 14 consignou que se “o Autor não ligar o aparelho sofre penalidade de bloqueio,” “que o aplicativo determinava a rota de entrega” e que “o reclamante utilizava uniforme da Ré.”

Para o julgador que proferiu a sentença 14, alguém que usa uniforme de uma empresa de entregas, que não define sequer o caminho a percorrer para realizar suas

tarefas, menos ainda o valor da sua força de trabalho, que é desligado caso não fique disponível para realizá-los, que não tem clientela própria, nem meios de obtê-la, é autônomo e assume os riscos de um negócio próprio? Ou o julgador simplesmente optou por não enfrentar questões tais fáticas e jurídicas para afirmar a ausência de subordinação com base na adesão ao discurso ideológico da autonomia empresarial?

Além disso, este e os demais julgadores que não reconheceram a natureza subordinada destas relações de trabalho ignoraram o teor da lei 12.009/2009 que regulamenta o exercício das atividades dos profissionais de entrega de mercadorias e prevê, no parágrafo único do seu artigo 7º, tanto a figura do “empregador” como a do contratante de moto-frete, admitindo-se, portanto, que o entregador seja empregado.

Desta forma, não se pode pressupor como civil ou comercial a relação entre entregadores e a plataforma de entrega, fazendo-se necessário o exame das condições reais de prestação do serviço a fim de apurar a presença ou não dos elementos da relação de emprego ou da autonomia. Estes julgadores ignoraram, ainda, que, admitida a prestação de serviços, o ônus da prova quanto à natureza autônoma destas relações era da plataforma IFOOD, ante o disposto no artigo 818, II da CLT,<sup>19</sup> e não dos entregadores.

Assim, a necessidade de observar as circunstâncias fáticas e as regras processuais foi eliminada em função de uma visão pré-concebida dos julgadores, formada a partir da adesão a discursos de matriz neoliberal. A ocultação da subordinação ocorre a partir da supressão da análise da base factual, pela seletividade na visualização dos elementos da relação sob exame e pela aderência a tais discursos.

A partir da análise deste bloco de sentenças, portanto, podemos concluir que o gerenciamento algorítmico, por meio da gestão da intermitência e da remuneração por tarefa, essenciais à obtenção do autogerenciamento, e, valendo-se da informalidade, promove a ocultação da natureza subordinada das relações entre entregadores e a plataforma IFOOD, camuflando os poderes diretivo e disciplinar direta e verticalmente exercidos pela plataforma sobre os entregadores nuvem.

A remuneração por tarefa, a ausência de exclusividade, de jornadas fixas, de metas pré-estabelecidas e a possibilidade de recusa de tarefas são apenas decorrências da natureza intermitente do trabalho plataformizado, e não elementos de uma suposta autonomia, que pressuporia uma organização própria da atividade econômica pelos

---

<sup>19</sup> Art. 818. O ônus da prova incumbe: II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

entregadores, um elevado grau de influência sobre o modo de realização dos serviços contratados e um controle real sobre os meios de produção utilizados. Apesar da contrarreforma trabalhista ter previsto a figura do trabalho intermitente, introduzindo mais uma modalidade precária de trabalho formal no mercado brasileiro, a informalidade do trabalho plataformizado ocultou esta intermitência, percebida como elemento da autonomia pelos julgadores.

Os discursos de matriz neoliberal, aparecem para reforçar esta ocultação, invertendo a realidade ao suprimir os elementos clássicos, objetivos e estruturais da subordinação e atribuindo aos entregadores um perfil autônomo e empresarial.

O quanto a adesão a estes discursos decorre do próprio contexto institucional detalhado no capítulo 3 desta dissertação ou de aspetos subjetivos relacionados à formação ou origem de classe dos julgadores, no entanto, é uma questão que mereceria melhor investigação em futuras pesquisas.

#### **5.4 - A desresponsabilização indireta da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos: a ocultação da subordinação através de estratégias processuais**

Neste tópico analisaremos como estratégias processuais, ainda que residuais, promovem a ocultação da subordinação nas relações entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos, de forma indireta, ou seja, sem enfrentar o mérito da existência ou não de uma relação subordinada.

Quanto às formas indiretas de desresponsabilização, destacaremos a realização de acordos sem reconhecimento de vínculo, especialmente perante juízes que já haviam proferido decisões desfavoráveis às empresas, e as declarações de incompetência da Justiça do Trabalho com base em precedentes inaplicáveis e não vinculantes do STF.

Estes mecanismos de ocultação indireta da subordinação dialogam com o contexto institucional de administração gerencialista e o esvaziamento da Justiça do Trabalho.

##### **5.4.1 - Acordos sem reconhecimento de vínculo**

Os dados obtidos na pesquisa indicam que a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos adotam junto às Varas do Trabalho do Rio de Janeiro, como estratégia processual principal, a não realização de acordos judiciais. Estes, portanto,

quando realizados, se inserem em uma estratégia residual que visa promover a ocultação da essência subordinada destas relações de trabalho evitando o recolhimento judicial dos vínculos de emprego. Assim, nos poucos casos nos quais foram celebrados acordos, não houve reconhecimento de vínculo de emprego nem com a plataforma nem com os Operadores Logísticos em nenhum processo analisado.

Conforme registrado no Quadro 5, do total de 11 processos já solucionados movidos apenas em face da plataforma IFOOD, houve acordo em apenas 1. Já nas ações que visam o reconhecimento de vínculo com os Operadores Logísticos, de acordo com a Quadro 7, foram realizados acordos em apenas 9 dos 103 processos já solucionados.

No único processo solucionado por acordo, movido exclusivamente em face da plataforma IFOOD, esta fez constar cláusula de quitação apenas quanto aos “serviços eventualmente prestados, sem indagação de vínculo”, ou seja, não se reconheceu a existência de uma relação de trabalho com subordinação. O acordo envolveu tão somente um pagamento de pequeno valor ao entregador e a sua reativação na plataforma. Já nos 9 processos nos quais os Operadores Logísticos celebraram acordo também não houve o reconhecimento de vínculo de emprego, mas tão somente indenização por serviços prestados ou por dano moral.<sup>20</sup>

Curioso notar que todos os acordos entre entregadores e Operadores Logísticos não previram a aplicação de multa e execução dos valores reconhecidos como devidos em caso de descumprimento, mas uma condição suspensiva pela qual, caso os pagamentos não fossem efetuados, os processos retornariam à fase de conhecimento, ou seja, seriam retomados os julgamentos do mérito dos pedidos, inclusive em face da plataforma IFOOD. Tal circunstância revela a existência de um receio dos entregadores em aceitar acordos apenas com os Operadores Logísticos, sem a responsabilização da plataforma IFOOD, indicando um temor com relação à capacidade financeira destas empresas.

Após uma análise comparativa entre o teor dos acordos celebrados e os dados registrados em nossas planilhas quanto às tendências de julgamento das unidades jurisdicionais nas quais eles foram firmados, verificamos que a realização de acordos pela referida plataforma e seus intermediários pode se inserir em uma estratégia

---

<sup>20</sup> Na prática judiciária trabalhista tornou-se comum lançar nos acordos judiciais cláusulas estipulando que a natureza das parcelas quitadas diz respeito à indenização por danos morais, como forma de isentar o valor do acordo da incidência de contribuições previdenciárias e de imposto de renda. A prática é aceita, especialmente em acordos de pequeno valor, como uma forma de estimular as soluções por conciliação na medida em que a exigência do reconhecimento de verbas passíveis de descontos fiscais e previdenciários, ao onerar o acordo, acarreta um empecilho para a sua finalização e cumprimento integral.

processual de desresponsabilização, bastante residual, que visa evitar o reconhecimento dos vínculos empregatícios e a formação de jurisprudência contrária aos interesses empresariais.

Esta estratégia residual consiste em direcionar a realização de acordos sem reconhecimento de vínculo de emprego aos juízes e juízas já identificados pela plataforma e seus Operadores Logísticos como potencialmente desfavoráveis às suas teses defensivas. Nestes casos, uma indenização é paga em troca do não reconhecimento do vínculo de emprego, sendo uma solução duplamente vantajosa do ponto de vista empresarial.

Por um lado, esta estratégia pacifica o conflito social de modo menos oneroso possível ao capitalista, uma vez que o não reconhecimento do vínculo de emprego sonega diversos direitos que possuem expressão pecuniária como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, dentre outros. Por outro lado, tal estratégia evita a formação de jurisprudência contrária aos interesses das teses defensivas que negam a natureza subordinada das relações de trabalho plataformizadas.

Tal prática, justamente por afetar a formação de jurisprudência, vem sendo denominada de litigância manipulativa e já foi detectada, por exemplo, no âmbito de pesquisa realizada junto ao Tribunal Regional da 3ª Região (Minas Gerais), em que foram analisados acordos celebrados pelas plataformas de transporte individual de passageiros Uber do Brasil Ltda e 99 Tecnologia Ltda (Leme, 2018). Conforme a autora:

Ao conciliar apenas nos processos em que há risco de reconhecimento de vínculo, não pela prova dos autos, mas sim, pela unidade jurisdicional ou pelo magistrado Relator em 2º grau, a empresa dirige a jurisprudência em um único sentido, que não corresponde à realidade científica do tema central (existência ou não de relação de emprego), consoante a literatura jurídica e acadêmica tem demonstrado. Há, portanto, um acesso desigual à justiça e um problema na própria estrutura da formação da jurisprudência como arena democrática de formação dos direitos. (Leme, 2018, p. 43)

Em que pese a pequena quantidade de acordos celebrados, das 9 composições realizadas pelos Operadores Logísticos, 7 foram em Varas do Trabalho que já haviam proferido sentenças reconhecendo vínculos empregatícios dos entregadores com tais intermediárias. Destas, 6 já haviam também reconhecido a responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD. No único caso em que a IFOOD realizou acordo quando

demandada diretamente, também o fez em uma Vara na qual já havia precedente em seu desfavor.

Restou caracterizada, portanto, uma prática residual de direcionamento dos acordos sem reconhecimento de vínculo às unidades jurisdicionais que tendiam a formar jurisprudência contrária aos interesses da plataforma e seus intermediários. O pequeno número de processos nos quais foram celebrados estes acordos, porém, não nos permite afirmar que a plataforma IFOOD ou os Operadores Logísticos façam uso da litigância manipulativa.

Salientamos, no entanto, que a questão mereceria acompanhamento em futuras pesquisas. Isto porque, ao mesmo tempo em que se expande a judicialização destas relações, a tendência que vem se consolidando na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro é de reconhecimento de vínculo em face dos Operadores Logísticos e de responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD. Ademais, como já registrado no capítulo 3 desta dissertação, a plataforma evita recorrer ao TST para não permitir a formação de jurisprudência contrária no que tange a esta operação associada aos Operadores Logísticos. Assim, este cenário poderia estimular as empresas a aumentar o número de acordos judiciais sem reconhecimento de vínculo de emprego para evitar condenações e manter a ocultação da natureza subordinada destas relações.

Por fim, quanto aos juízes que normalmente condenam os Operadores Logísticos e a plataforma IFOOD, mas homologam estes acordos sem reconhecimento de vínculo, como já expusemos no capítulo 3, entendemos que estão premidos por uma lógica institucional de atuação voltada à eficácia contábil de sua gestão à frente de suas unidades jurisdicionais e submetidos a um rigoroso sistema de controle de metas e índices de desempenho, típicos deste período de dominância ideológica do neoliberalismo. Por isso, passam a ter um sentido de justiça voltado à boa gestão dos processos em tramitação, e não à “apreensão das dimensões dos conflitos” (Penha, 2017, p. 7).

Estes elementos subjetivos são importantes e podem ser decisivos na adoção de razões padronizadas de decidir. Por isso, também mereceriam ser objeto de futuras pesquisas para melhor compreensão do fenômeno.

#### **5.4.2 – As declarações de incompetência da Justiça do Trabalho e os riscos da estandardização**

Os dados dos quadros 5 e 7 indicam que houve o reconhecimento da incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações envolvendo a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos em apenas 6 dos 116 processos já solucionados pelas Varas do Trabalho da cidade do Rio de Janeiro.

Este quantitativo pequeno de declarações de incompetência não nos permite afirmar a existência de uma tendência. Mas merece registro o fato de que todas estas decisões foram lançadas aos respectivos autos após a decisão do Ministro do STF Alexandre de Moraes nos autos da Reclamação 59.795/MG,<sup>21</sup> decisão esta que data de 19/05/2023. Ou seja, no universo dos processos analisados, nenhum havia sido extinto por declaração de incompetência antes desta decisão.

Através de decisão monocrática, nos autos da referida Reclamação ajuizada pela plataforma *Cabify*, o Ministro Alexandre de Moraes afastou a competência da Justiça do Trabalho, declarou a competência da Justiça Comum e cassou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que havia reconhecido o vínculo de emprego entre um motorista e a referida plataforma. O fundamento da decisão consiste na violação da autoridade do julgamento do STF na Ação Direta de Constitucionalidade nº 48 (ADC 48). Segundo o Ministro:

(...) a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial (...)

A decisão do Ministro Alexandre de Moares recorreu a uma analogia entre uma situação regulada em lei e já pacificada pelo STF, relativa ao transportador autônomo de cargas, e a situação não regulamentada e não pacificada dos motoristas de aplicativos que transportam passageiros. E o fez embora existam dezenas de projetos de lei visando a regulamentação destas relações de trabalho plataformizadas em trâmite no Congresso Nacional.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> A decisão pode ser consultada em

[https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao\\_monocratica21.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf)

<sup>22</sup> Em levantamento realizado em 30/04/2023 junto ao site da Câmara dos Deputados foi possível identificar ao menos 21 projetos de lei protocolados entre 2019 e 2022, que variam quanto ao grau de proteção social que conferem. Foram identificados os seguintes projetos de lei (PL) que tratam sobre o trabalho em plataformas digitais apensados ao PL 6015-2019, Autor: Deputado Mário Heringer (PDT): PL 3515/2020, PL 3538/2020, PL 3554/2020, PL 3089/2022, PL 3572/2020, PL 3577/2020, PL 3797/2020, PL 4172/2020, PL 1301/2022, PL 2061/2021, PL 1976/2021, PL 773/2023, PL 3748/2020, PL 2355/2021, PL 3185/2021, PL 3954/2020, PL 3233/2021, PL 4246/2021, PL 4111/2020 e PL 805/2022. Disponível em:

O Ministro optou por proferir uma decisão que transfere a competência das ações dos motoristas em face das plataformas da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum, entendendo, por analogia, que a sua natureza é civil ou comercial e não trabalhista, citando ainda diversos precedentes do Supremo Tribunal Federal que flexibilizaram as relações de trabalho, como o que reconheceu a constitucionalidade da terceirização irrestrita e da “pejotização”. Para o Ministro:

A interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT, como na própria terceirização ou em casos específicos, como a previsão da natureza civil da relação decorrente de contratos firmados nos termos da Lei 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3.961), ou a previsão da natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, Red. para o Acórdão Min. Nunes Marques).

A decisão do Ministro Alexandre de Moraes, nos autos da Reclamação 59.795/MG, que sequer é vinculante e se aplicaria somente aos processos movidos por motoristas de aplicativo nos casos de pedido de reconhecimento de vínculo com as plataformas, foi acriticamente transcrita, ou simplesmente mencionada, nas poucas sentenças trabalhistas que, até o momento, reconheceram a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os pedidos de reconhecimento de vínculo de entregadores em face da plataforma IFOOD ou de seus Operadores Logísticos.

A mera transcrição ou menção acrítica da referida decisão indica o recurso à estandardização como forma de solução de processos, com base em uma estratégia discursiva que visa legitimar a decisão escorando-a em outras, mesmo sem a pertinente verificação da sua correlação com os paradigmas apontados. O recurso à estandardização consiste em uma estratégia de construção de um discurso jurídico supostamente neutro e técnico, mas que está carregado de ideologia. Virgínia Colares (2014) explica que o recurso à estandardização visa construir um referencial padrão, um sentido de unidade, uma ideia de que uma decisão é racional por se legitimar em decisões análogas proferidas por outros Juízes ou Tribunais.

Nenhuma das sentenças analisadas enfrentou ao menos três questões minimamente necessárias para se transplantar a solução aplicada ao STF para os casos dos motoristas de aplicativos aos entregadores. Por que afastar a competência da Justiça

do Trabalho, de ofício, com base em apenas um precedente não vinculante do STF? Por que pressupor a natureza civil ou comercial da relação entre entregadores e a plataforma IFOOD ou seus Operadores Logísticos, sendo que estes últimos nem sequer são plataformas digitais? Se a lei 12.009/2009, que regulamenta o exercício das atividades dos profissionais de entrega de mercadorias (“motoboys”) prevê, no parágrafo único do seu artigo 7º, tanto a figura do “empregador” como a do contratante de moto-frete, admitindo-se, portanto, que o motoboy seja empregado, por que pressupor como civil ou comercial a relação entre entregadores e empresas de logística?

A transcrição acrítica da decisão não vinculante do STF na Reclamação às declarações de incompetência analisadas, se não indica ainda uma tendência, expõe os riscos de avanço da utilização da estandardização como forma de solucionar processos sem examinar a fundo as questões fáticas e jurídicas realmente postas em debate, revelando uma possível extinção de processos para fins estatísticos com pouca ou nenhuma atenção ao caso concreto em análise.

Além disso, fortalece o movimento de esvaziamento institucional da Justiça do Trabalho na esteira do deslocamento do centro real de poder em matéria de regulação do grau de exploração do trabalho no Brasil para o Supremo Tribunal Federal, mais alinhado com a ideologia neoliberal.

### **5.5 – EntreGÔ: o modelo de franquia como a nova estratégia de desresponsabilização da plataforma IFOOD**

Como já mencionado nesta pesquisa, a plataforma IFOOD foi condenada subsidiariamente, na maioria dos processos analisados, a satisfazer os créditos trabalhistas nas ações em face dos Operadores Logísticos. Assim, quando os discursos não bastam para ocultar a essência dos fenômenos, é preciso mudar as estratégias. Portanto, não nos surpreende que a plataforma IFOOD esteja buscando alternativas jurídicas ao modelo dos Operadores Logísticos para reformular sua estratégia de não responsabilização por quaisquer direitos trabalhistas dos entregadores.

Na busca de segurança jurídica para manter-se isenta de quaisquer responsabilidades trabalhistas nas suas relações com os entregadores, a plataforma IFOOD vem testando um novo modelo de gestão desta força de trabalho através de uma

empresa de franquias denominada EntreGÔ. A introdução deste modelo é justificada pela plataforma como uma mera melhoria no sistema de gestão das entregas:

Franquia: novo modelo para gestão logística

Em 2022, a empresa EntreGÔ foi criada para aprimorar a gestão logística e padronizar as melhores práticas com os operadores logísticos para aumentar a eficiência e o potencial de ganhar escala desses negócios.

Vamos testar o piloto desse modelo em Maringá (PR), Salvador (BA) e Sorocaba (SP). Em 2023, o formato chega a São Paulo. Para operar nesse modelo, as empresas interessadas assinarão um contrato de franquia.

Assim, os futuros franqueados vão atuar em um modelo único com gestão padronizada de sistemas, ferramentas, processos e fluxos, seguindo o conceito de uma franquia.

O que muda para os entregadores?

A empresa interessada em virar franqueada da EntreGÔ será responsável por definir com os entregadores seu formato de atuação. Nesse novo modelo, ficarão mais claros para os entregadores os processos de trabalho, e eles contarão com apoio das bases, onde poderão utilizar banheiros, espaços para descanso e recarga de celulares. Quem não quiser atuar nesse modelo poderá optar por migrar para a modalidade de nuvem (IFOOD, 2023e)

A EntreGÔ, no entanto, como uma empresa franqueadora, estaria legalmente protegida contra decisões judiciais que pretendessem reconhecer vínculos empregatícios com os franqueados ou seus empregados. Eis o disposto no artigo 1º da Lei 13.966/2019:<sup>23</sup>

Art. 1º Esta Lei disciplina o sistema de franquia empresarial, pelo qual um franqueador autoriza por meio de contrato um franqueado a usar marcas e outros objetos de propriedade intelectual, sempre associados ao direito de produção ou distribuição exclusiva ou não exclusiva de produtos ou serviços e também ao direito de uso de métodos e sistemas de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvido ou detido pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta, sem caracterizar relação de consumo ou vínculo empregatício em relação ao franqueado ou a seus empregados, ainda que durante o período de treinamento.

Na operação desenhada pela plataforma IFOOD, as entregas seriam realizadas por entregadores vinculados às empresas franqueadas pela EntreGÔ. Assim, os Operadores Logísticos seriam transformados ou substituídos por estas empresas franqueadas. Eventual reconhecimento de vínculo empregatício em favor dos entregadores se daria com tais empresas franqueadas. A EntreGÔ, como franqueadora, estaria livre desta responsabilidade diante dos termos do artigo 1º da Lei 13.966/2019.

A EntreGÔ também se veria livre da responsabilidade subsidiária nos casos em que os entregadores das empresas franqueadas viessem a obter êxito judicial quanto ao

---

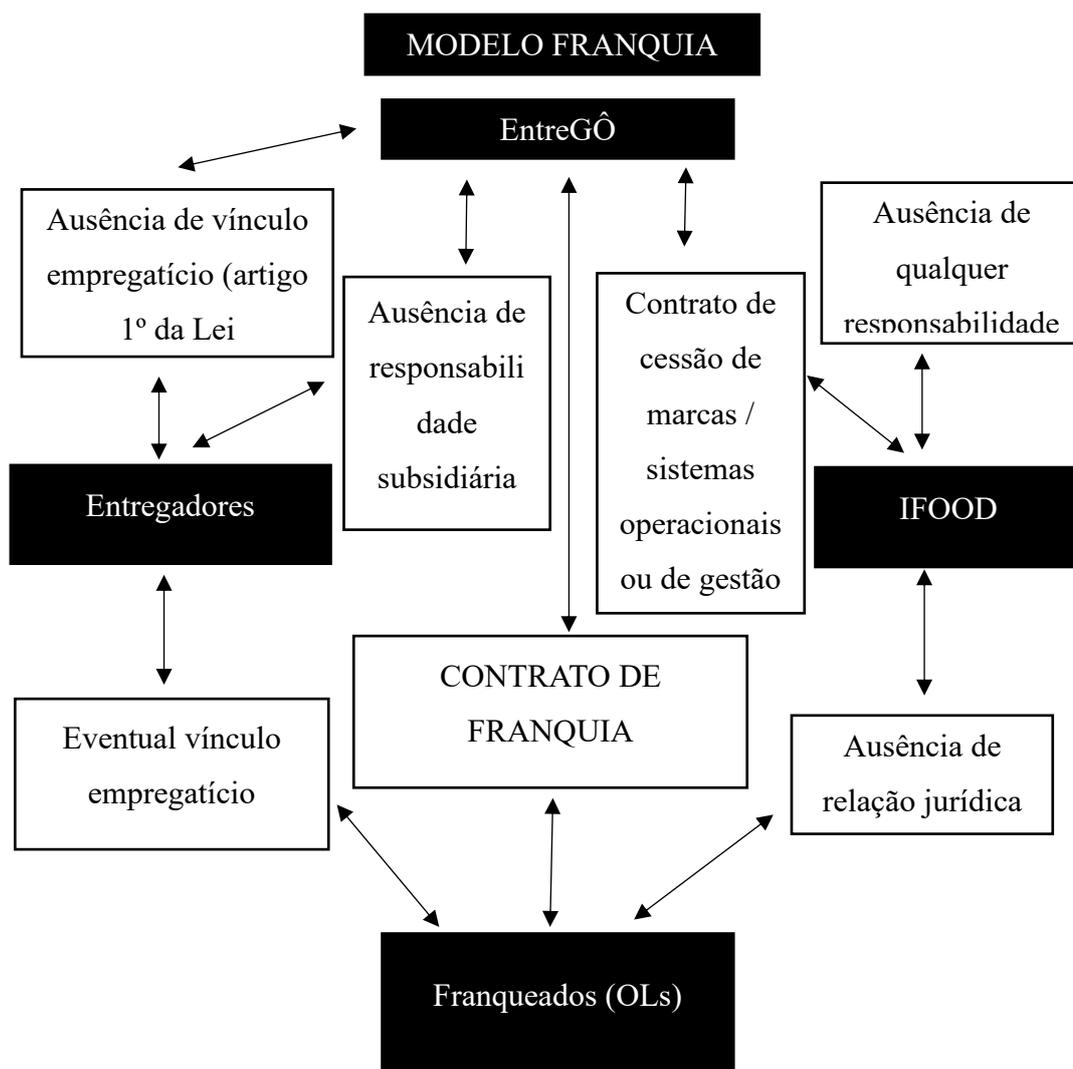
<sup>23</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Lei/L13966.htm#art9](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13966.htm#art9)

reconhecimento de vínculos de emprego. Isto porque, a responsabilidade subsidiária é fruto da evolução da Jurisprudência do TST, consubstanciada na Súmula 331 do referido Tribunal, que visa estabelecer as circunstâncias nas quais empresas que se valem da terceirização podem ser chamadas a responder pelos débitos trabalhistas das empresas de intermediação. Para que se configure esta responsabilidade subsidiária, é necessário que haja uma relação de intermediação de mão-de-obra, ou seja, é necessário que o empregado preste serviços para uma empresa intermediadora e que a efetiva tomadora dos serviços seja a destinatária final do serviço prestado.

A EntreGÔ, no entanto, como uma empresa franqueadora, não apareceria como tomadora dos serviços dos entregadores e sim como uma mera detentora do direito de distribuição exclusiva ou não exclusiva de produtos ou serviços da plataforma IFOOD. A EntreGÔ, nos termos do já transcrito artigo 1º da Lei 13.966/2019, apenas emprestaria sua marca, métodos e sistemas de implantação e administração de negócios às empresas franqueadas.

A título de ilustração, apresentamos abaixo um quadro com o esquema de desresponsabilização montado pela plataforma IFOOD a partir da concepção da EntreGÔ como franqueadora e dos Operadores Logísticos como franqueados.

Figura 3 – Modelo de Franquia - EntreGÔ



Observa-se que nos contratos de franquia há uma ficção jurídica na qual a empresa franqueadora não se beneficia da mão de obra dos trabalhadores das empresas franqueadas. Tal ocultação vem sendo acolhida pela Jurisprudência do TST que, de forma reiterada, tem afastado a responsabilidade subsidiária das empresas franqueadoras. Esse entendimento pode ser exemplificado pelo julgado a seguir:

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA – LEI Nº 13.467/2017 – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FRANQUIA – INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 331 DO TST. A Súmula 331 do TST aplica-se a situações em que uma empresa contrata trabalhadores para outra, que se beneficia diretamente dessa mão de obra. No entanto, a relação de franquia, objeto deste processo, difere desse modelo. Contratos de franquia, assim como outros acordos comerciais como revenda de produtos, não configuram terceirização. A Lei nº 13.966/2019 define a franquia como um sistema que permite ao franqueado usar marcas e outros bens do franqueador, sem gerar vínculo empregatício entre os empregados do franqueado e o franqueador, mesmo durante o treinamento. No caso dos autos, não há elementos que permitam concluir que a segunda reclamada tenha exercido

controle direto sobre a prestação de serviços ou a relação de emprego mantida com a agravante, afastando, assim, a sua responsabilidade subsidiária. Não merece reparos a decisão monocrática que deu provimento ao recurso de revista da segunda reclamada para afastar-lhe a responsabilidade subsidiária pelos créditos trabalhistas. Agravo a que se nega provimento (Ag-RR-20009-33.2021.5.04.0382, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 30/09/2024).<sup>24</sup>

Ainda nos casos em que as empresas franqueadas, substitutas dos Operadores Logísticos, fossem simples empresas individuais constituídas direta e exclusivamente pelos entregadores, ou seja, mesmo que estivéssemos diante do fenômeno da “pejotização”, a desresponsabilização da EntreGÔ, e, por consequência, da plataforma IFOOD, estariam asseguradas por força da validade atribuída pelo STF a este tipo de manobra de ocultação da subordinação nas relações de trabalho que visa burlar direitos trabalhistas e previdenciários.

O julgado do TST abaixo estampa a impossibilidade de se decidir de forma diversa à do STF na questão da “pejotização”, diante dos efeitos vinculantes da decisão da Suprema Corte:

RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. CONTRATO DE FRANQUIA. "PEJOTIZAÇÃO". VALIDADE. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS NA LEI 13.966/2019. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA (ADPF 324, ADC 48, ADI 3.961, ADI 5.625 E TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF). 1. Discute-se no caso presente a validade do contrato de franquia firmado entre as partes. O Tribunal Regional, com amparo nas provas dos autos, considerou ilegal o contrato de franquia estabelecido entre o Reclamante e a Reclamada, declarando o vínculo de emprego e determinando o pagamento das verbas trabalhistas correlatas. Ressaltou que " a prova documental é farta em demonstrar que havia uma forte cobrança de resultados dos Life Planners, de forma verticalizada, em situação incompatível com a autonomia conferida aos reais corretores de seguros, bem como com a mera supervisão e orientação dos serviços esperadas dos franqueadores ". Concluiu que não " se configurou o contrato de franquia, pois ausentes os requisitos previstos na Lei nº 8.955/94, caracterizando-se o 'suporte' e 'supervisão' esperados do franqueadora como verdadeira subordinação jurídica ". 2. Na forma do artigo 1º da Lei 13.966 de 2019, o processo de produção ou o sistema de administração do negócio, incluídas as diferentes formas de gestão da execução dos serviços, compõem o contrato de franquia e podem ser alvo de parametrização pela empresa franqueadora, sem que isso se possa cogitar da configuração de vínculo de emprego (CF, art. 5º, II). Sem embargo da relevância histórica, econômica, política e social da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), importante instrumento jurídico comprometido com a realização da Justiça Social, cujas normas são imperativas e irrenunciáveis (CLT, art. 9º), não há negar a possibilidade de o legislador ordinário introduzir modelos normativos destinados à regência de situações específicas, a exemplo dos transportadores autônomos de cargas, dos trabalhadores eventuais, dos representantes comerciais, dos profissionais parceiros em

<sup>24</sup> Disponível em < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8c816858834486b634f40164d50a9a01> >

salões de beleza, dos temporários, dos imigrantes, dos cooperados e dos voluntários. Nesse sentido, inclusive, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem reafirmado a constitucionalidade das relações de trabalho estabelecidas de forma distinta das relações de emprego firmadas nos moldes da CLT (ADPF 324, ADC 48, ADI 5.625 e Tema 725 da tabela de Repercussão Geral). 3. No caso, resta claro que as premissas fáticas nas quais o TRT amparou o reconhecimento do vínculo de emprego traduzem a perfeita observância das condições estabelecidas para validade dos contratos de franquia. O Tribunal Regional, ao declarar a nulidade do contrato de franquia, sustentando a presença dos elementos configuradores do vínculo de emprego, sem anotar o descumprimento dos requisitos estabelecidos no artigo 1º da Lei 13.966/2019, proferiu acórdão contrário ao entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, da ADC 48, da ADI 3.961, da ADI 5.625 e do Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral, razão pela qual resta caracterizada a transcendência política do debate e a ofensa ao artigo 1º da Lei 13.966/2019. Recurso de revista conhecido e provido (RRAg-10428-73.2020.5.03.0182, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 18/10/2024).<sup>25</sup>

Assim, estando a franqueadora EntreGÔ imune às ações judiciais trabalhistas, seja diante dos pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício, seja diante dos pedidos de responsabilidade subsidiária, por consequência, a plataforma IFOOD ver-se-ia também livre de qualquer responsabilidade. Isto porque seu liame jurídico se daria diretamente com a EntreGÔ e não com as empresas franqueadas que ocupariam a posição na cadeia de serviços ora ocupada pelos Operadores Logísticos. Dito de outra forma, a plataforma IFOOD quer acrescentar uma camada jurídica extra para promover a sua desresponsabilização trabalhista ao introduzir a EntreGÔ como franqueadora.

---

<sup>25</sup> Disponível em < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8c816858834486b634f40164d50a9a01> >

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caminho para a manutenção do trabalho plataformizado na informalidade segue aberto no Brasil por vias diretas e indiretas de ocultação da natureza subordinada destas relações. A informalidade, um dos elementos principais da plataformização, transfere custos ao trabalhador, rebaixa o valor da força de trabalho, sonega direitos constitucionais, legais e convencionais e ajuda a ocultar a natureza subordinada destas relações. Assim, ela aparece como um elemento de conexão entre a expansão da judicialização das relações entre entregadores, a plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos e a superexploração desta força de trabalho.

A expansão da judicialização em face da plataforma IFOOD tem como possíveis fatores o aumento do número de entregadores plataformizados, da pobreza e da miséria no Brasil, primeiro a partir da crise de 2015 e depois pela eclosão da pandemia de covid19, processo este marcado por uma passagem para a informalidade de uma categoria que possuía representação sindical, convenções coletivas prevendo diversos benefícios normativos e dispositivos legais específicos de proteção, como aquele que prevê o adicional de periculosidade aos motociclistas.

Também observamos, a partir dos dados obtidos nesta pesquisa, uma forte correlação entre a expansão da judicialização em face da plataforma IFOOD com a utilização dos Operadores Logísticos na cadeia de serviços de entrega por meio da terceirização. Essa correlação superou 93% dos casos analisados. Podemos levantar diversas hipóteses sobre os motivos desta associação entre expansão da judicialização e a terceirização das entregas da plataforma aos Operadores Logísticos. Nesta dissertação formulamos uma delas, segundo a qual está associação pode decorrer da maior sensação de subordinação dos entregadores vinculados a estes intermediários, mas indicamos a necessidade de realização de mais pesquisas a fim de investigar esta questão.

Ao examinarmos as condições de trabalho e dinâmicas de gestão dos entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, enquadrámos estes trabalhadores como superexplorados. A intensificação do ritmo de trabalho a partir da combinação do gerenciamento algorítmico com o controle pessoal dos líderes dos Operadores Logísticos, o excessivo prolongamento de suas jornadas e a remuneração aquém do mínimo necessário para uma subsistência digna, de acordo com o padrão histórico-moral vigente no Brasil, ficaram bem estabelecidas pelos dados levantados junto aos processos analisados.

Jornadas diárias superiores a 10 horas, jornadas semanais superiores a 60 horas, supressão de intervalos de repouso e alimentação, trabalho noturno e perigoso, desproteção legal e sonegação de direitos constitucionais, legais e normativos são os efeitos da conjugação de informalidade, terceirização, intermitência, remuneração por tarefa e dos demais mecanismos típicos do trabalho precário realizado para plataformas digitais com as especificidades do setor de serviços e as particularidades da economia capitalista dependente brasileira.

Em nossa pesquisa também apuramos que a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro tem a tendência de reconhecer a subordinação das relações dos entregadores com os Operadores Logísticos e a responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD. O inverso ocorre nas relações diretas entre a plataforma e os entregadores, em que a tendência apurada é a de recusa ao reconhecimento da natureza subordinada.

Enquanto a subordinação dos entregadores aos Operadores Logísticos é de fácil percepção pelos julgadores e julgadoras, por se encontrar exposta, aparente e visível na própria superfície da dinâmica da gestão do trabalho, o mesmo não ocorre na relação direta entre os entregadores nuvem e a plataforma IFOOD, na qual a subordinação encontra-se ocultada sob as camadas do autogerenciamento e do discurso da autonomia assimilado por uma parcela do Judiciário Trabalhista. Ambas as relações são subordinadas em sua essência, mas somente na primeira essa essência aparece na superfície da relação.

A utilização dos Operadores Logísticos constitui uma operação de terceirização da atividade-fim da plataforma e a natureza da relação dos entregadores com os operadores é essencialmente subordinada através da conjugação de suas dimensões clássica, objetiva e estrutural. Há uma combinação do exercício do poder diretivo e disciplinar tradicional, exercido pelos Operadores Logísticos, com o controle algorítmico realizado pela plataforma, que, por meio da terceirização, aparece como real tomadora dos serviços e responsável subsidiária. A natureza destas relações e desta operação é visível na superfície do fenômeno analisado e, por isso, é facilmente percebida pelos Juízes do Trabalho, acarretando em um maior número de condenações da plataforma quando este modelo é exposto judicialmente.

Por outro lado, a tendência da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro de não reconhecimento de vínculo de emprego diretamente entre os entregadores e a plataforma IFOOD decorre da ocultação da subordinação na operação realizada

diretamente entre a plataforma e os entregadores através dos mecanismos do autogerenciamento e do discurso da autonomia.

A imposição do autogerenciamento pelo controle algorítmico, a intermitência, a informalidade e a remuneração por tarefa são percebidas como elementos de uma suposta autonomia e não como características típicas do trabalho subordinado através da nova maquinaria digital. A atribuição da assunção dos riscos do negócio ao entregador para classificá-lo como autônomo decorre de uma visão ideológica, ou seja, de uma inversão da realidade para a afirmação de uma ideia reacionária e pré-concebida. A apreensão da essência triplamente subordinada destas relações seria passível de verificação pela análise da sua base fática constante das provas produzidas nos processos e pela aplicação do Direito do Trabalho vigente, mas os julgadores que assimilam o discurso da autonomia são obrigados a ignorar ou distorcer estes fatos e, assim recorrer a discursos ideológicos para camuflar ou ocultar a subordinação.

Ao introduzir os Operadores Logísticos em sua operação, movimento que visava ampliar seus lucros a partir da intensificação do controle do trabalho dos entregadores por meio da adição de mecanismos tradicionais de obtenção da subordinação, a plataforma retirou a terceirização das camadas mais profundas da relação subordinada, obscurecida pelo gerenciamento algorítmico e pelos discursos em torno da autonomia dos entregadores, colocando-a mais próxima da superfície observável dos pelos Juízes, revelando a sua essência que se mantém, contudo, camuflada ou ocultada pelos mesmos mecanismos no que tange à utilização dos entregadores diretamente vinculados à plataforma (nuvem).

A subordinação nestas relações também pode ser ocultada de forma indireta, a partir de estratégias processuais. Apontamos a realização de acordos sem reconhecimento de vínculo, justamente perante julgadores que costumam condenar a plataforma e os Operadores Logísticos, como um pequeno indício de litigância manipulativa. Embora a base de nossa amostra não nos permita apresentar uma conclusão sobre esta possibilidade, registramos este indicativo para investigações futuras.

Pelas mesmas razões, não podemos afirmar uma tendência à standardização. Mas não pudemos deixar de expor que, em todas as sentenças que declararam a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar as ações dos entregadores em face da plataforma IFOOD e seus Operadores Logísticos, foi utilizado um precedente do STF não aplicável e não vinculante, revelando uma possível extinção de processos para fins

meramente estatísticos, com pouca ou nenhuma atenção ao caso concreto em análise, fenômeno que pode ser uma prática gerencialista adotada por força do contexto institucional em que os julgadores estão inseridos. Diante deste contexto, não menos importante seria a realização de futuras pesquisas que aprofundassem os questionamentos sobre as razões de decidir dos magistrados nele inseridos.

Constatamos também nesta pesquisa que a plataforma IFOOD não interpôs recursos ao Tribunal Superior do Trabalho nos casos em que foi condenada como responsável subsidiária pelos direitos trabalhistas reconhecidos em favor dos entregadores nas ações contra os Operadores Logísticos, a fim de evitar a formação de jurisprudência contrária aos seus interesses.

Este dado não é irrelevante. Sobretudo quando, recentemente, percebemos que nem mesmo o Supremo Tribunal Federal, que vem se transformando no centro real de poder em matéria de regulação do grau de exploração da força de trabalho no Brasil, diante das circunstâncias fáticas da operação da plataforma IFOOD com a intermediação dos Operadores Logísticos, pôde deixar de reconhecer a subordinação visível na superfície das relações de trabalho com estes operadores em recente decisão proferida na Reclamação 66.341<sup>26</sup> interposta em face de decisão da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro:

Por maioria, a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), com sede no Rio de Janeiro, que reconheceu o vínculo de emprego entre um entregador e a RSCH Entregas, que prestava serviços terceirizados para a plataforma IFood. O caso foi discutido na sessão desta terça-feira (6), no julgamento da Reclamação (RCL) 66341.

Para o TRT-1, ficou comprovada a subordinação hierárquica, pois a RSCH estabelecia jornada de trabalho regular e exigia exclusividade do entregador, que usava sua bicicleta para fazer as entregas. Esses fatos, de acordo com a decisão, descaracterizam a prestação de serviços de forma eventual. Na Reclamação, a empresa alegava que o TRT-1 teria descumprido a decisão do STF que admite a contratação de trabalhadores em outros formatos além do regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O relator, ministro Cristiano Zanin, observou que o STF tem afastado decisões trabalhistas que reconhecem vínculo de emprego entre entregadores e plataformas. Mas, a seu ver, esse caso é diferente. Ele destacou que o trabalhador não era cadastrado diretamente no IFood, mas recebia comandos por meio RSCH, que exigia horário fixo, estabelecia salário fixo e descanso semanal e proibia o entregador de se cadastrar em outras plataformas.

O TRT-1 também reconheceu a responsabilidade subsidiária da plataforma pelo pagamento dos créditos trabalhistas, ou seja, a obrigação de pagar as parcelas caso a prestadora de serviços não o faça. Sobre esse ponto, Zanin destacou que a RSCH tinha contrato de exclusividade com o IFood, que não recorreu da decisão.

---

<sup>26</sup> STF. RECLAMAÇÃO 66.341. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15370869533&ext=.pdf>> Acesso em 06 de novembro de 2024.

Ficou vencido o ministro Luiz Fux (STF, 2024).

A análise dos votos proferidos nesta Reclamação pelos Ministros do STF Flavio Dino e Cristiano Zanin pode apontar para a introdução de uma pequena resistência interna no STF quanto à atual tendência da Suprema Corte, analisada no capítulo 3 desta dissertação, de ampliar o grau de exploração da força de trabalho no Brasil.

A possível introdução de pequenas resistências no seio do aparelho mais elevado do Poder Judiciário, pelo campo progressista, a partir de sua atual posição de comando no Poder Executivo, reforça a análise feita no mencionado capítulo 3 desta dissertação que aponta, a partir da obra de Poulantzas (1980, p. 146), a forma com que o exercício da dominação burguesa se dá no longo prazo através de um “equilíbrio instável” e uma “unidade conflitual” que decorrem da constante modificação da correlação de forças entre as classes e as frações de classe que incidem sobre os aparelhos de Estado. O STF, como órgão de cúpula do Judiciário brasileiro, não é alheio a estas flutuações.

A par desta questão, a análise dos votos proferidos nesta Reclamação pelos Ministros do STF Flavio Dino e Cristiano Zanin indica também que, embora estes Ministros tenham ressaltado que não estavam julgando a plataforma IFOOD, a decisão da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro quanto à responsabilidade subsidiária da plataforma estaria de acordo com a contrarreforma trabalhista e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

A propósito desta responsabilidade subsidiária da plataforma IFOOD, também indicamos para futuras pesquisas uma análise sobre a sua verdadeira essência. Diante do grande peso do gerenciamento algorítmico levado a cabo pela plataforma, que controla os aspectos centrais da relação de trabalho, a inserção de cláusula em contrato com os Operadores Logísticos visando escapar da responsabilidade solidária nos chamou a atenção. A nosso sentir, isto demonstra que a IFOOD temeu o reconhecimento judicial de vínculo empregatício diretamente com a referida plataforma e não com os seus Operadores Logísticos.

Este indicativo nos conduz às novas estratégias de desresponsabilização que a plataforma IFOOD vem gestando, em especial o desenvolvimento de um modelo de franquia, através de uma empresa franqueadora chamada EntreGÔ. Tal modelo visa acrescentar camadas de proteção jurídica para que a plataforma possa transmutar os Operadores Logísticos em franqueados da EntreGÔ. Como franqueadora, de acordo com a lei e pela jurisprudência atual, a EntreGÔ poderia ser isentada tanto quanto ao

reconhecimento de vínculo de emprego quanto à responsabilidade subsidiária. Assim, a plataforma visa se desresponsabilizar pelos créditos trabalhistas dos Operadores Logísticos já que, no momento, vem sendo condenada na maioria dos processos em que esta questão é levada ao Judiciário.

Por fim, os entregadores, direta ou indiretamente vinculados à plataforma IFOOD, são superexplorados e essencialmente subordinados. Sejam quais forem as estratégias jurídicas de desresponsabilização gestadas pela plataforma, elas não poderão camuflar a superexploração desta força de trabalho ou ocultar a real natureza destas relações, se ultrapassarmos as aparências e buscarmos a sua essência.

## REFERÊNCIAS

ANDES: *Trabalho não remunerado realizado por mulheres representa US\$ 10,8 tri por ano no mundo*. 2020. Disponível em:

<<https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/trabalho-nao-remunerado-realizado-por-mulheres-representa-uS-10-8-tri-por-ano-no-mundo1>> Acessado em 13 de fevereiro de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Perfis e trajetórias ocupacionais*. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em 10 de março de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*. Psicoperspectivas, Valparaíso, v.18, n.3, 2019. Disponível em: <[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041)>. Acesso em 14 de maio de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. *Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19*. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>>. Acesso em 07 de maio de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. *Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas*. Sociologias, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxxwB/?lang=pt>>. Acesso em 14 de maio de 2023.

ANDREONI, Elisa Maria Secco. *A subordinação dos trabalhadores em plataformas digitais*. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, 2022.

ANTUNES, Ricardo. In: *Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação? O exemplo da Europa*. São Paulo: Boitempo, 2024.

ANTUNES, Ricardo L. C. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo L. C. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo L. C. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo L. C.; FILGUEIRAS, Vitor. *Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo*. Revista Contracampo. Edição 39. Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>>. Acesso em 29 de abr. de 2023.

APENAS 23% dos que trabalham em transporte por aplicativo pagam INSS. Ipea estima em 1,7 milhão número de profissionais da categoria. Agência Brasil, 2022.

Disponível em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-02/apenas-23-dos-que-trabalham-em-transporte-por-aplicativo-pagam-inss>>. Acesso em 30 de abr. de 2023.

BRAGA, Ruy. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2012

BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no sul global*. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2017

BUENO DE CASTRO SILVA, Barbara; BARBOSA, Carlos Soares.

*Empreendedorismo e o novo ensino médio: a atuação da ONG Junior Achievement na rede estadual de educação do Rio de Janeiro*. Tear: Revista de Educação, Ciência e Tecnologia, v. 11, p. 1-19, 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei*. Em *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVIEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência*. Revista *Valore, Volta Redonda*, 5 (edição especial): 206-230., 2020. Disponível em: <

<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657>>. Acesso em 29 de abr. de 2023.

CNN. *Governo inicia discussões sobre regulamentação do trabalho por aplicativo*.

Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/governo-inicia-discussoes-sobre-regulamentacao-do-trabalho-por-aplicativo/>>. Acesso em 05/06/2023.

COLARES, Virgínia. *Análise Crítica do Discurso Jurídico (ACDJ): o caso Genelva e a (im)procedência da mudança de nome*. *ReVEL*, vol. 12, n. 23, 2014. Disponível em <<http://revel.inf.br/files/f525d6e5fc06a7b03d654d92f278ae97.pdf>>. Acesso em 29 de abr. de 2023.

COLEGIADO do TST mantém vínculo de emprego de motorista do Rio de Janeiro com a Uber – InfoMoney, 2022. Disponível em:

<<https://www.infomoney.com.br/carreira/collegiado-do-tst-mantem-vinculo-de-emprego-de-motorista-do-rio-de-janeiro-com-a-uber/>>. Acesso em 29 de abr. de 2023.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Justiça Política do Capital: a desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais*. 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *Uma alternativa ao neoliberalismo*. Entrevista realizada por Daniel Pereira Andrade e Nilton Ken Ota. *Tempo Social*, revista de sociologia da USP, v. 27, n. 1. São Paulo, 2015. Acessível em

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-20702015000100275](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702015000100275)> Acesso em 05 de maio de 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1ª edição - São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª edição. São Paulo: LTR, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. *TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066*. Disponível em <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=288384&anoInt=2019>>. Acesso em 12 de novembro de 2024.

- DIEESE. *Setembro: custo da cesta básica aumenta em 10 cidades*. São Paulo, 2024. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2024/202409cestabasica.pdf>>. Acesso em 26 de outubro de 2024.
- DIEESE. *Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro: 2002 a 2014*. São Paulo, 2016. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/livro/2016/rotatividade2016.pdf>>. Acesso em 23 de outubro de 2024.
- DOS SANTOS, Theotônio. *Desenvolvimento e civilização: homenagem a Celso Furtado*. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2020.
- EBC. *Na pandemia cresce 400% processos de trabalhadores contra aplicativos*. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/justica/audio/2021-10/na-pandemia-cresce-400-processos-de-trabalhadores-contra-aplicativos>>. Acesso em 05 de agosto de 2023.
- ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2010.
- FERNANDES, Florestan. *A inserção do negro na sociedade de classes*. 5ª edição. São Paulo: Globo, 2008.
- FERNANDES, Florestan. *A revolução Burguesa no Brasil*. Ensaio de Interpretação Sociológica. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1976.
- FESTI, Ricardo. *Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação*. In: *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.
- FESTI, Ricardo. *O controle algorítmico e a corrosão do trabalho: o caso dos entregadores por aplicativos do Distrito Federal*. In: *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2023.
- FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *Um novo adeus à classe trabalhadora?* In: *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.
- FONTES, Virginia. *A transformação dos meios de existência em capital – expropriações, mercado e propriedade*. in: Boschetti, Ivanete (Org). *Expropriação e direitos no capitalismo*. São Paulo, Cortez Editora, 2018, pp. 17-61. Disponível em <[http://grupodetrabalhoeorientacao.com.br/Virginia\\_Fontes/capitulos-livros/Expropriacao-e-direitos-no-capitalismo.pdf](http://grupodetrabalhoeorientacao.com.br/Virginia_Fontes/capitulos-livros/Expropriacao-e-direitos-no-capitalismo.pdf)>. Acesso em 04 de novembro de 2024.
- FONTES, Virginia. *Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho*. Marx e o Marxismo – Revista do NIEP-Marx, v. 5, n. 8, p. 45–67, 2017. Disponível em: <<https://www.niepmarx.com.br/index.php/MM/article/view/220>>. Acesso em 10 de agosto de 2023.
- FRANKIN, Rodrigo Straessli Pinto. *O que é superexploração?* Economia e Sociedade, Campinas, v. 28, n. 3 (67), p. 689-715, setembro-dezembro 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ecos/a/8wdy7bjZF9RXBQsXYDFXNDb/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 21/10/2024
- GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahiaábilio. Salvador, 2011.
- GONTIJO, Laura Valle. *O trabalho em plataformas digitais e o salário por peça*. Laborare. Ano VI, Número 10, Jan-Jun/2023, pp. 128-149. Disponível em: <<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/165/166>>. Acesso em 14 de maio de 2023.
- GOVERNO promete regras trabalhistas para aplicativos e assusta empresas. Consulta pública, 2023. Disponível em:

<https://canalconsultapublica.com.br/2023/01/03/noticias/governo-promete-regras-trabalhistas-para-aplicativos-e-assusta-empresas/>. Acesso em 29 de abr. de 2023.

GROHMANN, Rafael. *Plataformização do trabalho: características e alternativas*. In: ANTUNES, Ricardo L. C. (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 93-109

HISSL, Christina; GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; LAAN, Murilo van der. *Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação? O exemplo da Europa*. São Paulo: Boitempo, 2024

IBGE. *Em 2021, pobreza tem aumento recorde e atinge 62,5 milhões de pessoas, maior nível desde 2012*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35687-em-2021-pobreza-tem-aumento-recorde-e-atinge-62-5-milhoes-de-pessoas-maior-nivel-desde-2012>>. Acesso em 05 de agosto de 2023.

IBGE. *Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>> Acesso em 01 de novembro de 2023

IFOOD(a). *Pesquisa traça o perfil dos entregadores de aplicativo*. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/pesquisa-traca-o-perfil-dos-entregadores-de-aplicativo/>>. Acesso em 05 de agosto de 2023.

IFOOD(b). *O iFood é uma empresa brasileira?* Disponível em: <https://news.ifood.com.br/ifood-e-uma-empresa-brasileira/> Acesso em 30 de abril de 2023.

IFOOD(c). *Como é o modelo de negócio do iFood*. Disponível em <https://www.news.ifood.com.br/como-e-o-modelo-de-negocio-do-ifood/>. Acesso em 18 de maio de 2023.

IFOOD(d). *Cadastre Seu Restaurante no iFood*. Disponível em <[https://parceiros.ifood.com.br/restaurante?network=g&utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=ifood\\_br\\_b2b\\_g-search-brand\\_%E2%80%A6](https://parceiros.ifood.com.br/restaurante?network=g&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ifood_br_b2b_g-search-brand_%E2%80%A6)>. Acesso em 18 de maio de 2023.

IFOOD(e). *OL e nuvem: como entregadores trabalham no app do iFood?* Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ol-e-nuvem-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>>. Acesso em 27 de outubro de 2024.

IFOOD(2022). *Taxa de entrega iFood: entenda seu cálculo e como ela funciona*. Disponível em <<https://institucional.ifood.com.br/entregadores/taxa-de-entrega-ifood/>>. Acesso em 26 de outubro de 2024.

IFOOD(2023). Diego Barreto, vice-presidente de estratégias e finanças do iFood, fala sobre Operação Logística e EntreGÔ com Ralf MT. Disponível em <<https://www.entregolog.com/noticias/diego-barreto-vice-presidente-de-estrategias-e-financas-do-ifood-fala-sobre-operacao-logistica-e-entrego-com-ralf-mt/>> . Acesso em 09 de novembro de 2024.

IFOOD(2024). A tendência da gamificação chega às empresas. Disponível em <<https://beneficios.ifood.com.br/acrescenta/artigos/gamificacao>>. Acesso em 07 de novembro de 2024.

INFOMONEY. *iFood assina acordo com Cade para limitar exclusividade com restaurantes*. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/negocios/ifood-assina-acordo-com-cade-para-limitar-exclusividade-com-restaurantes/>> Acesso em 05 de agosto de 2023.

IPEA: *Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos*. Maioria é de homens pretos ou pardos e tem menos de 50 anos. Agência Brasil, 2022. Disponível em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-1-5-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos>>. Acesso em 30 de abr. de 2023.

IPEA. *1,4 milhão de entregadores e motoristas no Brasil estão na Gig economy*. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/10680-1-4-milhao-de-entregadores-e-motoristas-no-brasil-estao-na-gig-economy?>>. Acesso em 05 de agosto de 2023.

IKUTA, Camila Yuri Santana. MONTEIRO, Gustavo Plínio Paranhos. *Perfil dos Motoboys e Entregadores de Mercadorias*. Revista Ciências do Trabalho n. 20, Out, 2021. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/283/pdf>>. Acesso em 29 de abr. de 2023.

JANZ, Roberta Philippsen. *Reexame do elemento subordinação no trabalho via plataformas digitais*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRS), Porto Alegre, 2022.

JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados*. Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 101-116

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2019.

KONDER, Leandro. *O que é dialética*. São Paulo: Brasiliense, 2008.

KOSIK, Karel. *Dialética do concreto*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

LAVAL, Christian. *Precariedade como estilo de vida na era neoliberal*. Revista Parágrafo, v. 5 n. 1: Janeiro-Junho de 2017. Acessível em:

<<https://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/download/566/500>> Acesso em 05 de abril de 2023.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. 2018.

OLIVEIRA, Francisco de. *Crítica à razão dualista/O ornitorrinco*. São Paulo, Boitempo, 2003.

OLIVEIRA LIMA, Laís Leni. *Aparência e essência: da alienação ao fetiche*. Itinerarius Reflectionis, Jataí-GO., v. 4, n. 2, 2008. Disponível em:

<<https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/view/20416>> . Acesso em 14 de novembro de 2024.

LOWY, Michael. *Ideologias e Ciência Social: elementos para uma análise marxista*. São Paulo: Cortez, 2008.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. Disponível em: <[https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf)> Acesso em 10 de março de 2023.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. *Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores*. Caderno CRH, Salvador, v.35, p. 1-15, 2022. Disponível em:

- <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/9CCxCNSc6KkK7gPW7nS99pr/#>> Acesso em 29 de abr. de 2023.
- MACHADO, Sidnei. Direitos. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. Disponível em: < [https://cdufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro\\_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais\\_eBook.pdf](https://cdufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf) > Acesso em 10 de março de 2023.
- MARINI, R. M. *Dialética da dependência*. Germinal: Marxismo e Educação em Debate, v. 9, n. 3, p. 325-356, Salvador, dez. 2017. Disponível em: < <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/24648/15300> > Acesso em 22 de outubro de 2024.
- MARX, Karl. *Teses sobre Feuerbach*. Arquivo Marxista na Internet Seção em Português, 2000. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/marx/1845/tesfeuer.htm>> Acesso em 29 de abr. de 2023.
- MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital*. 2ª edição – São Paulo: Boitempo, 2017
- MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política: livro II: o processo de circulação do capital*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2014
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto Comunista*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- MASCARO, Alysson Leandro. *Utopia e Direito: Ernst Bloch e a Ontologia Jurídica da Utopia*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.
- MÉSZAROS, István. *Para além do Leviatã: crítica do Estado*. 1ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2021.
- MOBILIDADE urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. Cebrap, 2023. Disponível em: <<https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/04/Pocket-Report-AMOBITEC.pdf> >. Acesso em 30 de abr. de 2023.
- NOVACK, George. *A lei do desenvolvimento desigual e combinado da sociedade*. “Brasil”: Rabisco Criação e Propaganda Ltda, 1988.
- OIT. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. Disponível em < [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm) > Acesso em 15 de março de 2023.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?lang=pt#>>. Acesso em 30 de abr. de 2023.
- PENHA, Ana Carolina Conceição. *“Fazer justiça” no trabalho: uma análise das práticas de administração dos processos na Justiça do Trabalho*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense (UFF), Niterói, 2017.
- RADIO E TV JUSTIÇA. *Audiência Pública - Relação de emprego Uber - 3ª parte*. YouTube, 12 de dez. de 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=r7tedE2nlvE>>, Acesso em 12 de dez. de 2024.
- SADER, Emir. *Do Brasil que temos ao Brasil que queremos*. In: *O Brasil que queremos*. SADER, Emir. 2. edição - Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2017.

SANTOS, Roberto Santana. *O Capitalismo dependente brasileiro e a globalização neoliberal: três momentos de uma inserção subalterna (1980-2016)*. Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro, 2019.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. 1ª edição – São Paulo: Edipro, 2016.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. 1ª edição – Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

SOARES, Marcela. *Precariedade e mistificação da precarização: superexploração da força de trabalho*. Campos dos Goitacazes. Vértices, volume 22, 2020. Disponível em <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=625764793005>>. Acesso em 03 de novembro de 2024.

STF. *STF mantém decisão que reconheceu vínculo de emprego de entregador de comida*. Disponível em <<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-mantem-decisao-que-reconheceu-vinculo-de-emprego-de-entregador-de-comida/#:~:text=STF%20mant%C3%A9m%20decis%C3%A3o%20que%20reconheceu,sal%C3%A1rios%20fixos%20caracterizam%20rela%C3%A7%C3%A3o%20trabalhist>a.> Acesso em 06 de novembro de 2024.

TEIAS: Rio de Janeiro, ano 7, nº 13-14, jan/dez 2006. *Análise de discurso: conversa com Eni Orlandi*. Disponível em:

<https://www.icict.fiocruz.br/sites/www.icict.fiocruz.br/files/Analise%20do%20Discurso%20-%20Eni%20Orlandi.pdf>. Acesso em 30 de abr. de 2023.

TERRA. *Fome aumenta 43,7% em 5 anos e segurança alimentar piora pela primeira vez em 2018, mostra IBGE*. Disponível em: <[https://www.terra.com.br/noticias/brasil/fome-aumenta-437-em-5-anos-e-seguranca-alimentar-piora-pela-primeira-vez-em-2018-mostra-ibge.05509746c533f54d7e1da62cdb9182efj1ba0bg.html?utm\\_source=clipboard](https://www.terra.com.br/noticias/brasil/fome-aumenta-437-em-5-anos-e-seguranca-alimentar-piora-pela-primeira-vez-em-2018-mostra-ibge.05509746c533f54d7e1da62cdb9182efj1ba0bg.html?utm_source=clipboard)>

Acesso em 20/08/2023.

TRT1. *Criação das Juntas de Conciliação e Julgamento e Varas do Trabalho do TRT da 1ª Região: Síntese Histórico-Legal*. 2021. Disponível em:

<[https://www.trt1.jus.br/web/guest/historico/-/asset\\_publisher/FDAB9VTH7UeS/content/criacao-das-juntas-de-conciliacao-e-julgamento-e-varas-do-trabalho-do-trt-da-1-regiao-sintese-historico-legal/8892392#p\\_p\\_id\\_101\\_INSTANCE\\_FDAB9VTH7UeS\\_](https://www.trt1.jus.br/web/guest/historico/-/asset_publisher/FDAB9VTH7UeS/content/criacao-das-juntas-de-conciliacao-e-julgamento-e-varas-do-trabalho-do-trt-da-1-regiao-sintese-historico-legal/8892392#p_p_id_101_INSTANCE_FDAB9VTH7UeS_)>. Acesso em 20/08/2023.

TRT1. *Síntese Histórica da Justiça do Trabalho e do TRT da 1ª Região*. 2021.

Disponível em: <[https://www.trt1.jus.br/web/guest/historico/-/asset\\_publisher/FDAB9VTH7UeS/content/historico/8892392#p\\_p\\_id\\_101\\_INSTANCE\\_FDAB9VTH7UeS\\_](https://www.trt1.jus.br/web/guest/historico/-/asset_publisher/FDAB9VTH7UeS/content/historico/8892392#p_p_id_101_INSTANCE_FDAB9VTH7UeS_)>. Acesso em 20/08/2023.

UNICEF BRASIL. *Dois milhões de crianças e adolescentes de 11 a 19 anos não estão frequentando a escola no Brasil, alerta UNICEF*. 2022. Disponível em:

<<https://www.unicef.org/brasil/comunicados-de-imprensa/dois-milhoes-de-criancas-e-adolescentes-de-11-a-19-anos-nao-estao-frequentando-a-escola-no-brasil>> Acesso em 15 de março de 2023.

VALENTINI, Rômulo Soares. *A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 301-311.

VALOR INVESTE. *Taxa de juros do cartão de crédito ultrapassa os 400%*. Disponível em: <<https://valor.globo.com/financas/noticia/2023/01/27/taxa-de-juros-do-cartao-de-credito-ultrapassa-os-400percent-para-cliente-rotativo.ghtml>> Acesso em 10 de junho de 2023.

VALOR INVESTE. *Endividamento das famílias brasileiras bate recorde em 2022, aponta CNC*. Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e->

politica/noticia/2023/01/19/endividamento-das-familias-brasileiras-bate-recorde-em-2022-aponta-cnc.ghml> Acesso em 10 de junho de 2023.

WOOD, Ellen. *Democracia contra capitalismo*. A renovação do materialismo histórico. São Paulo: Boitempo, 2003.