

# JUSTIÇA E DEMOCRACIA

## A precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da Revolução Industrial sobre os entregadores por aplicativos no Brasil

*The precarization of Labor Rights from the influences of the Industrial Revolution on delivermen by web apps in Brazil*

**Geórgia Fernandes Lima, Esp.**

Advogada, Esp. em Direito e Processo do Trabalho (Faculdade Baiana de Direito). <https://orcid.org/0000-0001-5476-5568>

**RESUMO:** O presente artigo objetiva uma abordagem acerca da temática da precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da Revolução Industrial para com entregadores por aplicativos. Esta realidade vem ocorrendo pela falta de proteção regulamentada trabalhista a esses entregadores. Neste artigo é realizado um levantamento do histórico tratando das sucessivas Revoluções Industriais, dando-se ênfase a da “Indústria 4.0”, que se consolidou pela expansão das inovações tecnológicas. Em seguida, analisa-se a nova organização do trabalho com o surgimento das plataformas digitais, que geraram a atual terminologia do Gig Economy. Neste escopo, é abordado, também, o histórico do surgimento do conceito de “delivery” até chegar ao atual modelo, destacando-se os entregadores por aplicativos da iFood®, Rappi® e Uber Eats®. Ao mesmo tempo, o presente texto trata dos impactos nas relações de trabalho, destacando-se a precarização dos direitos trabalhistas, considerando que os entregadores por aplicativos não possuem proteção regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Finalmente, é estabelecida uma discussão sobre a necessidade de regulamentação protetiva, com o intuito de provocar uma reflexão sobre as tomadas de decisão para a regulamentação do trabalho dos entregadores por aplicativos.

**Palavras-chave:** Inovações Tecnológicas, Entregadores por Aplicativos, Precarização do Direito do Trabalho.

**ABSTRACT:** This article aims to approach the theme of the precarization of Labor Law from the influences of the Industrial Revolution on delivery agents by web apps. This reality has occurred due to the lack of regulated labor protection for these deliverymen. In this article, a survey of the history is carried out, dealing with the successive Industrial Revolutions, with emphasis on “Industry 4.0”, which was consolidated by the expansion of technological innovations. Then, the new organization of work with the emergence of digital platforms, which generated the current terminology of Gig Economy, is analyzed. In this scope, it is also discussed the history of the emergence of the concept of "delivery" until reaching the current model, highlighting the delivery of web apps from iFood®, Rappi® and Uber Eats®. At the same time, this text deals with the impacts on labor relations, highlighting the precarization of labor rights, considering that delivery agents through web applications do not have protection regulated in the Consolidation of Labor Laws (CLT). Finally, a discussion about the need for protective regulation is established, to provoke a reflection on decision-making for the regulation of the work of web app deliverers.

**Keywords:** Technological Innovations, Deliverers by Applications, Precarious Labor Law.

## 1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vive tempos sombrios e de grandes transformações, sinalizando riscos de retrocessos e desproteção aos trabalhadores, que teve início na era da primeira revolução industrial, a qual avançou a passos largos, lado a lado com a revolução tecnológica.

Inicialmente, foi realizada uma análise dessas grandes transformações, que surgiram para facilitar o processo de produção, com o auxílio de máquinas e inovações tecnológicas. O primeiro destaque foi tratar sobre as quatro grandes Revoluções Industriais, com ênfase na atual Revolução, baseada na incorporação de novas tecnologias e nas frequentes inovações que transformam a rotina de empresas e pessoas.

No entanto, será demonstrado que a atual Revolução Industrial está ocasionando uma precarização das relações de trabalho, com a expansão dos trabalhadores independentes contratados para a realização de serviços predeterminados com a utilização de plataformas digitais.

O tema dos aplicativos, plataformas, *gig economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, “uberização”, *crowdwork*, trabalho digital, entre outras denominações, tem sido muito enfatizado como a grande novidade causada a partir das transformações tecnológicas, dos mercados de trabalho em todo o mundo.

Objetiva-se tratar do surgimento da *gig economy*, no qual iniciou a possibilidade de existência de inovações nos modelos de trabalho, por meio dessa intermediação das plataformas digitais, como por exemplo a Uber®, Rappi®, iFood® e o Airbnb®.

Com isso, busca-se destacar uma das principais alterações causadas pelos avanços tecnológicos, que foi o surgimento dos aplicativos de entrega a domicílio, oferecendo comodidade e praticidade aos consumidores, tornando-se uma tendência que está se consolidando no mercado de alimentos e bebidas, em especial no de refeições prontas de restaurantes, e podem ser entregues via moto, bicicleta ou carro. Dentre esses aplicativos, os que mais se destacam são: iFood®, Rappi® e Uber Eats®.

A partir do estudo dessa nova forma de relação de trabalho, intermediada pelas plataformas iFood®, Rappi® e Uber Eats®, constata-se que essas empresas de aplicativos propagam formas mais flexíveis ao trabalhador, sem contrato, sem vínculo com a própria empresa que utiliza a plataforma do aplicativo, criando uma falsa ideia de empreendedor, com uma enorme falta de amparo, proteção e salários minimizados, tornando-se um perigo para a segurança dos trabalhadores por não estarem assegurados por garantias protecionistas.

Por isso, busca-se demonstrar que uma das grandes consequências desse trabalho por aplicativo - no qual os entregadores ficam totalmente desamparados pela legislação trabalhista e, recebendo uma baixa remuneração - é a imposição de longas jornadas, pois quanto mais trabalharem mais receberão, e a necessidade de arcar com o conjunto dos custos e contraírem dívidas, para começar o serviço, como a compra ou aluguel das motos ou bicicletas que dependem da remuneração que ainda irão receber.

Nesse sentido, o presente trabalho visa problematizar e discutir a precarização à luz do direito do trabalho, tendo em vista que essas empresas de entrega por aplicativos estão gerando uma espécie de trabalho ultraprecarizado e de hiperexploração, causando uma desconexão entre o Direito do Trabalho e as plataformas digitais, criando uma forma que a dimensão clássica da subordinação jurídica é de difícil visualização, embora seja cristalina a manifestação de um poder fiscalizatório, terceirizado ao usuário, e também um poder punitivo.

## 2. REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS: AVANÇOS TECNOLÓGICOS E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O ser humano sempre buscou diversos meios para suprir suas necessidades básicas por meio da produção de bens de consumo, aperfeiçoando com o tempo, para facilitar o processo de produção, com o auxílio de máquinas e o surgimento de novas tecnologias. Nesse sentido, uma grande modificação que destacou nos meios de produção e do trabalho foi o surgimento da máquina a vapor, acelerando o processo de industrialização da economia, culminando na chamada Revolução Industrial.

A partir desse conjunto de transformações a humanidade passou por três grandes Revoluções Industriais, vivenciando atualmente a quarta. Essas mudanças ocasionaram na ruptura com uma realidade anterior, no qual ocorreu o marco da substituição do trabalho artesanal pelo assalariado, divisão de atividades, e o uso de máquinas que foram criadas para cada fase do processo de produção a partir das novas tecnologias, formando as indústrias e a operação mecânica e repetitiva dos operários no processo de produção, o que importou, como uma das consequências, na urbanização da sociedade industrial (HAYNE e WYSE, 2018).

É válido destacar, dentro desse crescimento tecnológico, que a terceira revolução industrial, conhecida também como a revolução tecnológica, estabeleceu um marco ainda maior para a sociedade, no qual o computador passou a ser considerado como a principal máquina nas atividades produtivas. Desse modo, com o aprimoramento tecnológico foram adotadas novas formas de administração para os negócios e para as pessoas, objetivando o aumento da produtividade. Nesse sentido o aspecto mais importante, que trouxe radical transformação no caráter do trabalho, foi uma separação: de um lado o capital e meios de produção, e do outro o trabalho (LUZ *et al.*, 2001).

Vale ressaltar que, a Revolução Industrial vai além do grande desenvolvimento dos mecanismos tecnológicos aplicados à produção, no qual se consolidou o capitalismo; aumentou a produtividade do trabalho; originou novos comportamentos sociais, formas de acumulação de capital, modelos políticos e uma nova visão do mundo.

Com esse grande desenvolvimento industrial, a busca pelo aumento do lucro e da riqueza, a produção, o consumo e o trabalho. E, sobretudo, com o aumento da substituição do homem pela máquina de modo a conseguir realizar o trabalho mais rápido, o trabalho deixou de ser criativo e prazeroso, servindo apenas como um modo de subsistência. (SILVA, 2012)

Destaque-se que os efeitos desses avanços tecnológicos ocasionaram altos níveis de desemprego e mudanças na forma de trabalhar, que foram sentidos a partir da segunda metade do século XVIII, dado a mecanização na quase totalidade das fábricas, marcando o apogeu da Revolução Industrial (HAYNE e WYSE, 2018).

Os regimes de trabalho da época eram os piores já experimentados desde a escravidão, em razão da inexistência de políticas públicas. Os trabalhadores laboravam em condições desumanas, eram demasiadamente perigosas e insalubres, não gozavam de qualquer proteção, encontrando-se submetidos a jornadas exaustivas, baixos salários, bem como a intensa exploração das mulheres e crianças, o que gerava a superexploração pelos empregadores.

Em face desses problemas, surgiram movimentos revolucionários, como forma de exigir mudanças a ordem vigente, inspirados na Revolução Francesa e nos ideais iluministas, em busca da garantia do emprego e contra a mecanização, para tentar melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

A partir disso foram realizadas diversas conquistas no âmbito trabalhista, como a criação de leis protetoras e sua expansão pelo mundo e de conquistas nas relações de trabalho, como as ideias de Estado liberal foram paulatinamente sendo abandonadas, nascendo, assim, o Estado Intervencionista, também conhecido como *Welfare State* ou Estado de Bem Estar Social, tornando-se um marco do Direito do Trabalho, em termos de proteção ao trabalhador no que concerne à saúde, higiene e garantias básicas, adotando-se um novo enfoque, direcionando as relações para o lado humanizado, considerando que o homem não é apenas força de trabalho.

Com isso, um dos resultados obtidos, a partir da Revolução Industrial, foi o surgimento do Direito do Trabalho, dando uma significativa importância no relacionamento entre patrão e empregado, com funções protecionistas ao trabalhador, visando um equilíbrio na relação capital e trabalho.

Partindo, ainda, como reflexo da Revolução industrial na Inglaterra - o primeiro país a regulamentar as relações trabalhistas e conceder direitos aos trabalhadores -, a atual legislação trabalhista brasileira foi fruto de diversas lutas que objetivaram coibir os abusos do empregador, tendo como eixo norteador a dignidade da pessoa humana, buscando a vedação de jornadas excessivas, salários infames, exploração de menores e mulheres e o afastamento dos riscos sociais no ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2015).

É certo que a Revolução industrial marcou a História e seus reflexos são vividos até os dias atuais, principalmente com a Quarta Revolução, na qual é vivenciado um período de grande progresso com o rápido avanço tecnológico. E que, de certa forma, estas conquistas apesar das consequências negativas, como o capitalismo desenfreado, as doenças relacionadas ao cotidiano de stress e agitação, desemprego devido à substituição do homem pelas máquinas, tiveram seu lado positivo como a harmonização nas relações trabalhistas, pelas quais os trabalhadores lutaram e conquistaram ideais e o despertar da exploração às quais eram submetidos.

## 2.1. A INDÚSTRIA 4.0 E OS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A atual Revolução Industrial estabeleceu seu marco em meados do ano de 2011, baseada na incorporação de novas tecnologias e nas frequentes inovações que transformam a rotina de empresas e pessoas.

Essa Revolução é comumente conhecida como Indústria 4.0, na qual essa terminologia surgiu a partir de um projeto de um grupo de trabalho para o governo alemão, planejando a implementação e desenvolvimento, com o uso de novas tecnologias, definindo bem a tendência do desenvolvimento de fábricas inteligentes, que integravam sistemas virtuais e físicos. (FIRJAN, 2016)

Isso porque a Indústria 4.0, significa, segundo seus formuladores, uma nova fase da automação que se diferencia da Revolução Industrial do Século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX, e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970.

Sucedendo a estas três fases anteriores, uma nova fase se consolida, na propositura empresarial, em hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando esta nova fase da *cyber*-indústria do século XXI (JUNIOR e SALTORATO, 2018).

Assinalam ainda que, a partir da Indústria 4.0 os negócios começaram a passar por profundas mudanças, reformulando os padrões atuais de oferta de produtos e serviços. Além das principais inovações tecnológicas desses campos, notam-se as mudanças ocorridas no processo produtivo a partir da incorporação de tecnologias exponenciais, fruto da otimização do processo de fabricação e prestação do serviço, promovendo substanciais ganhos de produtividade e flexibilidade, transformando a natureza do trabalho industrial.

A atual Revolução Industrial diferencia-se das demais por três fatores, que são: a velocidade, amplitude e profundidade e o impacto sistêmico (CARDOSO, 2016). E tem, como princípios básicos o *Cyber-Physical Systems (CPS)*, a *Internet of Things (IoT)*, a *Internet of Services (IoS)*, robótica avançada, inteligência artificial, *Big Data*, nanomateriais e nanosensores, englobando automação e tecnologia da informação, além das principais inovações tecnológicas desses campos, utilizado para caracterizar o que há de mais moderno para produzir bens de consumo.

O termo *Big Data* é utilizado para se referir à nossa realidade tecnológica atual, em que uma quantidade imensa de dados é coletada e armazenada diariamente na rede (FIRJAN, 2016). Já a inteligência artificial, também conhecida pela sigla IoT (de *internet of things*/ internet das coisas), é considerada uma das principais tecnologias emergentes que contribuem para concretizar novos domínios de aplicação das tecnologias de informação e comunicação. É o que permite a tomada de decisão da máquina sem a interferência humana, e o conceito que trata da conexão de aparelhos físicos à rede.

Nesse seguimento, ainda segundo o autor, quando tratada como internet das coisas pode-se verificar duas vertentes implícitas, quais sejam: a vertente tecnológica que impulsiona o desenvolvimento de componentes eletrônicos e de infraestrutura necessária; e a vertente social, na qual as mudanças de comportamento estimulam o uso e consumo de produtos inteligentes, que por sua vez, geram demanda com o objetivo de produzir resultados como maior redução de custos, aumento de produtividade e ganhos em escala, melhoria de produtos e abertura de mercados.

Destaca-se ainda que, com o advento da atual revolução industrial, ocorrem mudanças no mercado de trabalho e conseqüentemente no perfil dos empregados, como também há uma preocupação muito grande porque a “Era Digital” está abrindo espaço para a automação e conseqüentemente a buscas de alternativas por parte das empresas para diminuir seus custos e aumentar os rendimentos, o que implica com o crescimento do desemprego no mundo inteiro.

Por essa razão que o impacto no número de empregos é o mais controverso e polêmico efeito da Indústria 4.0, na qual, semelhante às três primeiras revoluções industriais, a atual exige adaptação às novas tecnologias e às mudanças organizacionais que elas provocam, com vistas a manter as condições de empregabilidade (JUNIOR e SALTORATO, 2018).

Ainda, é visto que a atual Revolução Industrial, de acordo com os autores, está ocasionando uma precarização das relações de trabalho, com a expansão do número

de trabalhadores independentes contratados para a realização de serviços predeterminados através de plataformas digitais, por um curto período de tempo, e em um contexto de insegurança e ausência de benefícios.

Os debates têm sido polarizados por aqueles que acreditem em oportunidades ilimitadas de novos empregos e aqueles que preveem maciça substituição da mão de obra e o desaparecimento de postos de trabalho.

### **3. A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO POR MEIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

O século XXI é marcado por uma nova sociedade e uma nova organização de trabalho, conhecida como Revolução Digital ou *Crowdsourcing*, com a potencialidade de mudar toda a forma que é realizado o controle dos trabalhadores, a partir das influências do desenvolvimento da tecnologia da informação que foi transformando as relações sociais e também o modo de execução do labor.

Com essas transformações o mercado de trabalho em geral passa a ser permeado por um espaço virtual de compra e venda de trabalho, conhecido como *e-marketplace*, o espaço virtual onde produtos e serviços são oferecidos aos consumidores utilizando a Internet (ABÍLIO, 2017). Este se tornou um universo extremamente profícuo e lucrativo, fomentado pelas chamadas *startups*, que são novos modelos de empresa, agora com o foco na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos.

O nascimento desses modernos meios de comunicação, tais como o computador pessoal, tablets, telefones celulares, smartphones, robôs industriais, equipamentos de automação industrial, etc., influenciaram diretamente nos novos arranjos de trabalho e tecnologia, nos quais apenas um celular se tornou o elo de conexão entre uma cadeia produtiva de transporte, que são monitoradores de resultados do processo de satisfação de necessidades humanas, sociais e econômicas, assim como da redução de custos de produção, como ocorre com os aplicativos do iFood®, Rappi® e 99 POP®.

Assim sendo, como grande mudança nos últimos anos, o tema dos *aplicativos*, *plataformas*, *gig economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *uberização*, *crowdwork*, *trabalho digital*, entre outras denominações, tem sido muito enfatizado como a grande “novidade”, produzida a partir das transformações tecnológicas, dos mercados de trabalho em todo o mundo. (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020)

Essa grande novidade das plataformas digitais tornou-se a maior expressão da economia digital nos dias atuais, transformando o mundo do trabalho, haja vista a criação de novas formas de emprego e gerenciamento do trabalho. Essas plataformas propagam o discurso de economia compartilhada, transferem todos os custos da atividade para esses trabalhadores e não mantem nenhum tipo de vínculo ou obrigação com eles, dada a ausência de regulação estatal.

### **3.1. A NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO E A *GIG ECONOMY***

A *gig economy*, é uma expressão que se refere a um microssistema de negócios caracterizados, em sua quase totalidade, pela celebração de contratos temporários, representada por um mercado de trabalho marcado pela informalidade, celeridade e pela era digital, como a utilização de plataformas *online* para a negociação da prestação de serviço, que interliga direta e virtualmente o consumidor e o trabalhador ou o proprietário do bem, tratando-se de interações de indivíduo para indivíduo.

Essa expressão costuma ser denominada como ‘capitalismo de plataforma’, ‘economia do bico’, *sharing economy* e ‘economia de compartilhamento’, conectando gerando a necessidade da prestação de um serviço e, para isso, utilizam a mão de obra de um trabalhador (SALOMÃO, 2020).

Conforme o autor, esse termo *gig economy* nasceu diante de um contexto de inovações tecnológicas, no qual impacta diretamente nas relações de consumo e, especialmente, nas relações de trabalho, diante da possibilidade de que, por meio de plataformas de aplicativos de celular, os consumidores tenham acesso aos serviços, ocasionando a redução dos custos de transação na maioria dos casos.

Explica ainda que, a partir do surgimento da *gig economy*, iniciou-se a possibilidade de existência de inovações nos modelos de trabalho, através dessa intermediação das plataformas digitais, emergindo também em uma discussão de que a classificação dos trabalhadores como empregados ou autônomos é suficiente para caracterizar essas novas relações de trabalho, ocasionando uma dicotomia entre empregados e autônomos e a precariedade dos trabalhadores, emergindo uma necessidade de novas regulações e classificações no mercado de trabalho, tendo em vista que, ao mesmo tempo em que há a dúvida do vínculo empregatício, também não se verifica, em algumas situações, o trabalho autônomo.

Destaca-se que, essa nova estrutura de trabalho é marcada pela ausência de marcos legislativos claros, proporcionando a esses trabalhadores que laborem em uma condição de precariedade social, devido à ausência de garantias constitucionais ou trabalhistas que lhes assegurem uma proteção social digna.

Por isso, na maioria das vezes, esses trabalhadores são categorizados pelas plataformas como autônomos ou independentes, sendo livres para fixarem os seus horários e, além disso, assumem o risco da atividade, afastando qualquer direito de recebimento de benefícios trabalhistas.

Sendo assim na tentativa de conciliar o modelo de negócio da *gig economy* com a proteção dos trabalhadores, alguns autores propõem algumas formas de regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*, demonstrando que a classificação dos trabalhadores como autônomos não é suficiente para abarcar algumas situações que ocorrem nessas formas de trabalho (SALOMÃO, 2020).

Nesse sentido, de acordo com a perspectiva de Oitaven, Carelli e Casagrande, a economia ‘*gig*’ ou ‘economia do bico’ compreendem, em linhas gerais, duas principais formas de trabalho: o *crowdwork*, que consiste na realização de tarefas a partir de plataformas online; e o trabalho *on-demand*, que trata da demanda dos aplicativos gerenciados por empresas.

Nesse seguimento, ressaltam os autores mencionados acima, que o *crowdwork* permite a aproximação entre consumidores e trabalhadores de todo o mundo, através da realização de tarefas por meio de plataformas online. E o trabalho *on-demand*, por meio de aplicativos, estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra.

Este novo cenário está ensejando em mudança para a vida em plataforma. Os tamanhos das empresas que atuam nessa ‘economia do bico’ variam muito, vão desde plataformas digitais como a Uber®, Rappi®, iFood® e o Airbnb® (hospedagem), com um alto número de trabalhadores ativos na ‘economia do bico’. Segundo levantamento feito por Rebecca Smith e Sarah Leberstein, tratado na obra dos autores Oitaven, Carelli e Casagrande, existem 8 milhões de trabalhadores vinculados ao *Crowdsorce*, 6,6 milhões ao Care.com, 5 milhões ao *Crowdflower*, 700 mil ao *Clickworker*, 500 mil ao Amazon® Mechanical Turk e 160 mil à Uber®. Todas as plataformas e aplicativos mencionados operam internacionalmente.

#### **4. BREVE CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE O SURGIMENTO DE ENTREGA DE POR MEIO DE *DELIVERYS***

Não é de hoje que a entrega de comida faz parte do dia a dia das pessoas. O histórico do surgimento de entrega de *delivery* passou por muitas fases até chegar ao atual estágio entrega através do uso de aplicativos de celulares. Desde a Roma antiga existem vestígios de entregas, mas foi no período das duas grandes guerras mundiais que essa prática se expandiu em todo o mundo. Que consistia em levar a comida para os soldados em regiões de combate.

A partir dos anos 50, nos Estados Unidos, o modelo de entrega desenvolveu-se em grande velocidade, ocorrendo através de ligações telefônicas. Já no Brasil, o *delivery* teve seu marco iniciado nos anos 80, e os entregadores utilizavam bicicletas ou mobiletes para trabalhar.

Após todo esse trajeto histórico, a prática do *delivery* começou a se consolidar, ainda mais nos dias atuais, tornando-se mais fácil, rápido, prático e acessível, com o uso das tecnologias.

##### **4.1. O SURGIMENTO DOS APLICATIVOS DE ENTREGA**

Uma das principais inovações causadas pelos avanços tecnológicos foi o surgimento dos aplicativos de entrega, oferecendo comodidade e praticidade aos consumidores, tornando-se uma tendência que está se consolidando no mercado de alimentos e bebidas, em especial no de refeições prontas, e podem ser entregues via moto, bicicleta e carro. Dentre esses aplicativos, os que mais se destacam são: iFood®, Rappi® e Uber Eats®.

Essas aplicativos se tornaram o maior empregador do país, com cerca de 3,8 milhões de trabalhadores utilizando-se das plataformas como uma das principais fontes de renda, e contribuíram ainda mais para essa heterogeneidade do mercado de trabalho.

O aplicativo iFood® foi o primeiro aplicativo de *delivery* a operar no Brasil, no qual surgiu inicialmente fora do mundo digital, com a “Disk Cook”, no ano de 2011. Era apenas um guia impresso de cardápios com uma central telefônica de atendimento para concretização do pedido de entrega de comida. Assim, no aprimoramento dessa ideia, no ano seguinte, houve a criação do iFood®.

Informa Ribeiro que um dos seus diferenciais é a variedade de cozinhas e estabelecimentos cadastrados, e ainda permite avaliações dos clientes, que podem dar *feedbacks* importantes como comentários sobre o que ele achou da comida, da embalagem de *delivery*, do tempo de entrega ou do serviço em geral.

De acordo com o autor, outra grande empresa de *delivery* é a Rappi®, uma empresa colombiana com o objetivo de estar presente em diferentes tipos de estabelecimentos, como farmácias, supermercados, *pet shops*, etc., e ainda permite a disponibilização do cardápio de restaurantes e criação de eventuais promoções.

Outra empresa que se expandiu com o oferecimento do *delivery* foi a Uber Eats®, inicialmente, em sua maioria utilizando os profissionais que já atuavam e atuam com a locomoção de passageiros.

#### **4.2. MODELO DE ATUAÇÃO DAS EMPRESAS DE APLICATIVO DELIVERY**

As empresas de *delivery* via apps, como a iFood®, Rappi® e Uber Eats® – as plataformas mais procuradas – adotam um novo modelo de relação trabalhista, firmada por um contrato de adesão em que os “pseudonovos” empreendedores não estão cobertos pelo direito do trabalho, ainda que estejam subordinados às ordens e direções das empresas prestadoras dos serviços e proprietárias da ferramenta digital. (SIQUEIRA; PEDREIRA; BOAS, 2020)

Por meio desses aplicativos, o entregador não é formalmente contratado como funcionário, mas sim como colaborador autônomo ou parceiro dessa nova categoria de trabalho que passa a ser chamada de “entregadores por aplicativo.

Para se tornar um entregador por aplicativo, de um modo geral, basta que seja maior de idade, possua um celular com conexão à internet, um documento pessoal com foto, além de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) para o caso dos motociclistas e dos motoristas. Também é recorrente entregas por meio de bicicletas. Destaca-se que todo custo fica à mercê do entregador, como dos *smartphones* e com a internet móvel, além da mochila de fazer entregas, cuja aquisição pode variar conforme a empresa, tendo em vista que, em algumas delas o indivíduo as compra e em outras o entregador ganha com um número determinado de entregas.

Assim, os trabalhadores acabam arcando também com as demais despesas que são geradas pela realização das entregas, tais como as despesas de combustível, impostos

sobre o veículo, o seguro por acidente, tornando-se responsáveis por todos os riscos e custos econômicos. Este último impactante, pois se remunera apenas o trabalho realizado e não o tempo de estar à disposição (OLIVEIRA, 2019).

Conforme aponta Filgueiras e Cavalcante, deste modo essas empresas de aplicativo determinam quem pode trabalhar para elas, através do cadastro, delimitando o que será feito por esse entregador, tal como uma entrega, um deslocamento, definindo, através de um algoritmo. Cada serviço que a ser realizado ou quem pode concorrer para o serviço, será influenciado, por exemplo, pelas avaliações que recebem dos clientes.

Segundo esses autores, essas empresas controlam o serviço de cada trabalhador e delimitam como as atividades serão efetuadas, seja em relação ao trajeto, e até ao comportamento dos trabalhadores diante dos clientes, ocasionando em uma espécie de leilão invertido que coloca todos os trabalhadores em concorrência permanente, a cada novo serviço a ser executado.

Como não há de fato um contrato de trabalho e conseqüentemente vínculo empregatício, o trabalhador passa a ser considerado como um empreendedor, tendo liberdade sobre sua produção, arcando com os riscos e custos que o seu serviço causa, pelo fato da empresa não ser a empregadora e sim uma parceira daquele que aderiu ao fornecer seus serviços a ela. Do modo como está sendo feita essa forma de relação contratual, em teoria, não há prestação de serviços e sim subordinação.

Ressalte-se que, apesar de serem contratados como parceiros autônomos, esses trabalhadores não possuem liberdade para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro, a plataforma digital.

### **4.3. O TRABALHO INTERMEDIADO PELOS APLICATIVOS DE ENTREGA COMO NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO**

As plataformas virtuais vêm criando um novo modelo organizacional, causando o surgimento de novas formas laborais, gerando um grande impacto no Direito do Trabalho, tendo em vista a inexistência de regulamentação na legislação para essa forma de contratação do serviço.

Essas plataformas dispõem de grandes grupos prestadores de serviço, ficando à espera de uma solicitação do consumidor, no qual são as chamadas tecnologias disruptivas, que consiste em descrever um novo modo de produção intitulado como *on-demand economy*, como exemplo dessas plataformas temos o iFood®; a Rappi® e Uber Eats®.

Esse novo modelo organizacional adotado constituiu um fenômeno chamado “uberização” do trabalho, abarcando não só o aplicativo do Uber®, mas sim os contratos de trabalho provenientes dessa nova forma, ou seja, é como se fosse uma autonomização dos contratos de trabalho, para os quais o próprio trabalhador é quem negocia, de forma direta e individual, sua remuneração, tempo de serviço e até mesmo arca com os custos que essa demanda irá causar, gerando uma relação danosa ao trabalhador (POCHMANN, 2016).

Essa “uberização” dissemina na sociedade um novo modelo de organização do trabalho, que é pautado pela desvinculação de regulamentação trabalhista e ausência de vínculo empregatício. Nesse seguimento, os entregadores por aplicativos, disponibilizam seus serviços sujeitando-se a riscos por não possuírem nenhum tipo de proteção, muitas vezes em motos ou bicicletas sem os devidos equipamentos de segurança, buscando a intensificação do trabalho através de longos períodos laborais, com o intuito de alcançar um bom rendimento para a sobrevivência.

Segundo esses autores, uma das formas de estimular os entregadores a laborarem por uma maior quantidade de tempo, realizando mais entregas, é o exemplo de datas festivas, na qual a empresa concede incentivos financeiros – chamadas premiações – aos parceiros para que se mantenham ativos. Possuem também o poder de suspender da plataforma ou até mesmo dispensá-los os que se recusem a realizar entregas, tirando-os do cadastro.

Filgueiras e Cavalcante afirmam que essas plataformas utilizam a opção ‘bloqueio’ para ameaçar os trabalhadores, como ocorreu com muitos entregadores que participaram da greve dos entregadores em 01 de julho de 2020, que consistiu em impedir que eles exerçam sua atividade por tempo determinado, por inúmeras razões definidas pelas plataformas, utilizando a possibilidade de dispensa a qualquer tempo, sem necessidade de justificativa nem qualquer espécie de aviso, como um mecanismo de coerção e disciplinamento.

Por tais fatos esclarecem Oitaven, Carelli e Casagrande, que a estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os entregadores se dá na forma de ‘aliança neofeudal’, como direitos desiguais e proteções legais para pessoas comuns e para a nobreza, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’, desfazendo a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho.

Assim, todos os elementos dessa nova organização que ocorre por programação ou algoritmo estão presentes nessa aliança neofeudal, com concessão de aparente liberdade e autonomia, no entanto há o controle realizado por meio dessas premiações e punições, no qual os controladores agora são os milhões de clientes, que, pelas avaliações e comentários, realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas.

## **5. OS IMPACTOS DESSA NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DO DIREITO**

A partir do estudo dessa nova forma de relação de trabalho (VENÇO, 2018), constata-se que essas empresas de aplicativos propagam formas mais flexíveis ao trabalhador, sem contrato, sem vínculo com a própria empresa que utiliza a plataforma do aplicativo, criando uma falsa ideia de empreendedor, com uma enorme falta de amparo e proteção e salários minimizados, tornando-se um perigo para a segurança dos trabalhadores por não estarem assegurados por garantias protecionistas.

Por isso, apesar dos aplicativos de entrega como iFood®, Rappi® e Uber Eats® movimentarem a economia e proporcionarem a geração de renda, não promovem um trabalho digno, burlando a existência da própria relação de emprego, negando ao trabalhador a condição de empregado, vez que não incidem diversas regras fundamentais protecionistas, tais como a falta de regulamentação de jornada, a impossibilidade de pausas para descanso, ou até mesmo a ausência de equipamentos de proteção.

Ou seja, ao mesmo tempo em que as inovações tecnológicas permitiram o aumento da produção de mercadorias com mais qualidade e menos esforço, houve a intensificação das exclusões e discriminações que ocorrem dentro e em torno da força de trabalho segundo (PAMPLONA, 2018).

Apesar desse potencial impacto positivo da tecnologia, é essencial, abordar o seu possível impacto negativo, tendo em vista que essa nova forma de labor, dos entregadores por meio de aplicativos, remete a uma nova fase de exploração do trabalho.

Inicialmente os autores Júnior e Saltorato, destacam que a estruturação dessa relação mantida pela plataforma e o trabalhador entregador leva a uma ilusão de trabalho colaborativo desprovido de vínculo empregatício. A título de exemplo, o poder de decisão e a autonomia dos trabalhadores não vêm aumentando, diferentemente do prometido, intensificando os já conhecidos resultados concretos das transformações dos processos produtivos ocorridos sob a égide do sistema capitalista. Sabido que

consiste na redução dos direitos e garantias dos trabalhadores e aumento da concentração de capital e do monopólio das forças de produção. Em razão da evolução rápida da economia, gerando necessidades dos trabalhadores em procurar novas formas de garantir a sua subsistência, passa-se a ofertar mão de obra barata e submetida a empregos que explorem as suas forças de trabalho.

Por essa razão, diante da atual situação desses entregadores, o antigo dilema trabalhista retorna, trazendo para a realidade atual, uma era sem proteções trabalhistas, a tragédia de existir milhões de trabalhadores vendendo sua força de trabalho, inclusive em extensas jornadas, em troca de uma ínfima remuneração, enquanto milhões são apropriados pelos titulares de plataformas digitais, com a forma jurídica de parceria numa relação de trabalho autônomo (OLIVEIRA, 2019)

No entendimento de Machado, essa forma jurídica passa uma ilusória ideia de liberdade por acharem que não existe um patrão, com a tendência a tornar o trabalhador um trabalhador-empresendedor *just-in-time*, ou seja, um trabalhador disponível ao trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital.

Filgueiras e Cavalcante destacam que essa ideia de autonomia é um dos maiores slogans que essas empresas de plataformas digitais propagam, com discurso de novas formas de trabalho para justificar as formas precarizantes de contratar trabalhadores, justamente para evitar a legislação trabalhista. Assim, evitar ser visto como empregador é uma das principais estratégias do capital para gerenciar o trabalho no capitalismo contemporâneo.

Neste contexto, a precarização do trabalho começa a se intensificar no momento em que há o aumento incontrolável da exploração do trabalho mediante o controle do capital, surgindo assim uma reestruturação produtiva, gerando o desemprego em massa, não existindo alternativa aos entregadores a não ser a de submeterem-se a laborar em formas de trabalhos precários para manter o seu sustento, excluídos de qualquer cobertura social, principalmente as trabalhista e previdenciária.

Os trabalhadores são induzidos a adotarem os comportamentos dirigidos pelas empresas, não lhes cabendo alternativa se querem trabalhar, a não ser aceitar todas essas condições que lhes são impostas e necessárias para alcançarem uma forma de melhorar a remuneração diariamente, precisando trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar jornadas e agir de estrito acordo com o que é determinado pela empresa. (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020)

Com essa intensificação da jornada, a qual os entregadores por aplicativo são compelidos a seguir, estes iniciam o dia sem ter ideia do quanto irão receber por aquele dia laborado, dependendo da próxima corrida, muitas vezes por 12 horas por dia, sete dias por semana pedalando para ganharem em média menos que um salário mínimo (FACHIN, 2020).

Analisando essa intensificação da jornada, foi realizada uma pesquisa inédita pela Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia (FE/UFBA), que acompanhou uma média de 103 entregadores por aplicativos, nas cinco regiões do Brasil, tanto os que entregam com motocicletas, como os trabalhadores em bicicletas, considerando todos os entrevistados. Bem como dentre estes os que laboram por aplicativo em tempo integral, tanto os que conciliam com outra forma de labor. Foi evidenciada uma jornada média semanal de 55 horas, distribuídas em 5,8 dias. Apesar disso, somente 15% conseguem tirar menos do que um salário mínimo e 85%, menos do que dois salários mínimos.

A situação analisada na pesquisa foi ainda pior quando avaliados os ciclistas entrevistados isoladamente, que ao final de um mês de trabalho, com jornada média de mais de 57 horas semanais, conseguem apenas R\$ 932,00 brutos e R\$ 701,00 líquidos.

Ainda, 33% dos entregadores informaram ter sofrido acidente no trabalho recente. Somados aos que conhecem alguém que sofreu acidente, totalizam 70% dos entrevistados. Dos acidentados, 83% criticaram a falta de apoio da empresa ou foram bloqueados após o infortúnio.

Por essas razões, as empresas de entrega por aplicativos estão gerando uma espécie de trabalho ultraprecarizado e de hiperexploração, tendo em vista que a maioria dos entregadores por aplicativos ficam em atividades de mais de 10 horas por dia, sete dias por semana para ganhar menos que um salário mínimo no mês. Considerando a jornada normal de 44 horas, é como se fizessem mais de 20 horas extras todas as semanas. (LONGO, 2020)

Em razão da inexistência de proteção na CLT, ou quaisquer direitos trabalhistas a esses entregadores, essas empresas transformam os meios de produção e instrumentos de trabalho em seu capital, controlando todo o processo de trabalho e produção, em especial instrumentalizando a transferência dos riscos do negócio ao trabalhador, tais como: arcar com a compra ou aluguel de bicicletas, motos etc. e sua manutenção.

Desse modo a persistência de práticas do trabalho indigno é vista como uma verdadeira antítese ao que é almejado pelo Direito do Trabalho, pois este instituto

surgiu sob a perspectiva de garantir direitos aos trabalhadores frente às condições precárias de labor ofertadas pelos empregadores, bem como a CLT, no Brasil, a qual abarcou como característica o dever de primar pela dignidade da pessoa humana (MARQUES *et al.*, 2012). Por essa razão, é necessário a busca para construir uma hermenêutica que acompanhe a evolução social, sem perder de vista os direitos e garantias fundamentais conquistadas ao longo do anos.

### **5.1. A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO E PROTEÇÃO**

A falsa ilusão de liberdade, trazida pela facilidade da tecnologia, em verdade nada mais é do que uma busca em incentivar a mais valia nas relações de trabalho, aumentando a produtividade e o tempo de labor, e como consequência pagamentos ínfimos a cada serviço ofertado.

Para tanto a necessidade de entender, inicialmente, que a diferenciação da natureza jurídica da relação de emprego em que se instala o vínculo empregatício com outras modalidades de trabalho, como é a do autônomo, muitas vezes se mostra nebuloso, sendo necessário analisar o cerne da existência da subordinação jurídica (SOLIMANI e SIMÃO, 2017). No entendimento dos referidos autores, o art. 3º da CLT pode ser considerado como que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Desta forma, a subordinação é considerada um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, apenas um dos cinco elencados pela doutrina e o de maior relevância, sendo os demais: a prestação de serviço realizada por pessoa física, com pessoalidade, de forma não-eventual e onerosa.

A subordinação em relação à plataforma pode ser configurada pelo controle através de sanções e premiações, onde o trabalhador é premiado por seguir as recomendações do algoritmo, ao passo que a inobservância das recomendações pode ocasionar em penalidades e mesmo exclusão da plataforma (SALOMÃO, 2020).

Salomão considera que o direcionamento por meio de algoritmo, já é suficiente para caracterizar a subordinação e que a relação entre a plataforma e o trabalhador deve ser caracterizada como empregatícia, resultando no dever das plataformas digitais de arcarem com todos os direitos trabalhistas. No entanto, o funcionamento das plataformas, além de gerar prejuízos financeiros à empresa, poderia resultar que os entregadores por aplicativo perdessem o direito de exercer as atividades de forma flexível, uma vez que as plataformas poderiam estabelecer horários de trabalho. Por outro lado, entende o autor que a classificação dos

trabalhadores como autônomos impede que qualquer direito trabalhista seja auferido, mantendo-os em situação de vulnerabilidade.

Existem autores que entendem o não enquadramento dessa categoria de entregadores por aplicativo dentro dos institutos trabalhistas, pois, ao mesmo tempo em que não há vínculo empregatício, não se verifica o trabalho autônomo, havendo um limbo que dificulta a caracterização do trabalho, sendo necessária a criação de uma nova figura trabalhista. Pois se trata de uma nova espécie de trabalhadores quase independentes, possuindo características que o colocaria em uma posição entre o trabalhador autônomo e o empregado (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018)

Essa questão, também já alcançou os tribunais trabalhistas. Como exemplo, a sentença do Juiz Márcio Toledo Gonçalves na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Minas Gerais<sup>1</sup>, que se aprofundou em conceitos sociológicos, históricos e legais para decidir que há vínculo de emprego nesses casos, entendendo que existem os requisitos de empregado e empregador previstos nos artigos segundo e terceiro da CLT. Quando o caso subiu de instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão e não reconheceu o vínculo por não ver pessoalidade nem subordinação na relação.

Ainda, em seguimento, caso semelhante foi encaminhado ao Supremo Tribunal de Justiça (STJ) sob a alegação de descaracterização de vínculo empregatício. O tribunal decidiu, em julgamento realizado em um caso de motorista de Uber®, que não há vínculo empregatício entre a empresa e o condutor do veículo, caracterizando como autônomo ou eventual, criando um precedente para ser utilizado nesse sentido.

Analisa-se que essa decisão é vantajosa para a empresa, tendo em visto que não vincula a uma obrigação de cumprimento dos requisitos presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, deixando os trabalhadores à mercê da força dos empresários em meio a uma sociedade capitalista de influências neoliberais, e que retroage a uma situação similar ao cenário anterior das leis trabalhistas, no qual os trabalhadores viviam de uma forma precária, acreditando ser autônomos, laborando em jornadas superiores e exaustivas.

Em alguns julgados internacionais, tratando sobre o assunto de trabalhadores por aplicativos, houve situações em que se constatou a presença dos elementos que caracterizam a relação de emprego e tiveram reconhecida essa condição, como ocorrido nos Estados Unidos e na Espanha. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018)

---

<sup>1</sup> A sentença encontra-se disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>

No entanto, até o presente momento o poder judiciário brasileiro não se posicionou de maneira vinculante, apesar de existirem diversos processos que buscam a configuração de vínculo empregatício entre os aplicativos e os entregadores, o atual parecer do STJ e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) é que não há relação formal entre esses prestadores de serviços e aplicativos como Uber®, iFood®, Rappi® e 99™. (FILGUEIRAS; DUTRA, 2020)

Diante desses conflitos, no ano de 2020 foi criado um Projeto de Lei que assegura a proteção e evita a superexploração dos trabalhadores por parte das empresas, apresentado pelo deputado federal Henrique Fontana (PT-RS), com a ideia de criar uma legislação específica de trabalho para esses entregadores e motoristas, de forma que exista um contrato com garantias mínimas para esse tipo de serviço, instituindo uma renda mínima, a inclusão desses profissionais na Previdência, benefícios como seguro-desemprego, férias remuneradas, 13º salário e vale-alimentação, e ainda regras que impeçam as empresas de descredenciar os entregadores e motoristas sem justificativa. (LONGO, 2020)

Demonstra Salomão que a legislação existente no Brasil é insuficiente e conflitante para regular as relações de trabalho na *gig economy*. Além disso, não prevê normas para as plataformas digitais no que diz respeito à transparência, sistemas de avaliações, tempo de trabalho e assimetria de informações. Como consequência, o Direito do Trabalho vem seguindo desconectado das plataformas digitais, na qual é criada uma forma que a dimensão clássica da subordinação jurídica e de difícil visualização, embora seja cristalina a manifestação de um poder fiscalizatório, terceirizado ao usuário, e também um poder punitivo. Sendo assim, entende o autor a necessidade de se exigir uma resposta do Direito do Trabalho que seja capaz de equilibrar a necessidade de fornecer proteção social a um número crescente de trabalhadores adeptos ao novo modelo de trabalho viabilizado pela economia *Gig*, sem que isso cause prejuízos para as plataformas tecnológicas.

Tendo em vista que, a falta de vínculo entre os aplicativos e os entregadores torna mais difícil estender a eles direitos comuns a outros trabalhadores, como aqueles que possuem a carteira assinada, no qual têm jornadas com limites, descanso semanal e férias, e demais direitos protecionistas, para que esses trabalhadores sejam abarcados pelos direitos trabalhistas, e não viverem mais laborando em jornadas semelhantes às da era da primeira revolução industrial. (FILGUEIRAS; DUTRA, 2020)

Ainda, é válido ressaltar, que um dos maiores problemas para combater essa nova prática de relação de trabalho, não é só a falta de regulamentação dessa nova categoria

masquerada como se não fosse uma relação de trabalho, estando em meio a um limbo jurídico. Mas pelo fato de as pessoas aceitarem laborar nessas condições acreditando na falsa ideia de uma liberdade, tendo em vista que escolhem o tempo que irão laborar e não possuem um patrão. No entanto, não passa de uma grande ilusão.

Por essa razão que, a resposta para essas questões não cabe apenas ao Direito do Trabalho, mas ao Direito como um todo. Como também cabe ao Estado, pois elas são capazes de impactar, para imprimir a aplicação do princípio protetivo ao trabalhador, de forma a regular os serviços prestados pelas plataformas virtuais. (SOLIMANI; SIMÃO, 2017).

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise realizada, entende-se que a Indústria 4.0 influencia diretamente nas alterações através das tecnologias, transformando completamente a forma de trabalho como conhecemos atualmente, a qual é marcada pelo surgimento de modelos mais individualizados, como a dos entregadores por aplicativos.

Dessa forma, o estudo apresentado buscou analisar a precarização do direito do trabalho que vem ocorrendo nessa nova forma de laborar, tendo como ponto de partida a discussão se esses entregadores possuem direitos básicos ou não, como horas extras, adicional noturno, equipamentos de proteção, bem como sobre a existência ou não do vínculo empregatício e os direitos fundamentais que são negligenciados, em razão da desconsideração do vínculo e incidência da legislação trabalhista.

Essa questão em relação à incidência ou não do vínculo empregatício, ganhou muita relevância. É preciso entender e analisar os cinco elementos do vínculo empregatício. O entregador exerce sua atividade com pessoalidade, tendo em vista que ele possui seu *login* pessoal no aplicativo, laborando, na maioria das vezes essas atividades todos os dias, e ainda uma contraprestação pecuniária através da atividade da atividade exercida.

O grande elemento de polemica, para a configuração do vínculo empregatício, é a subordinação jurídica, causando a divisão de correntes. Uma das maiores preocupações é de que se não houver a configuração do vínculo empregatício, conseqüentemente não se aplica a CLT, não aplicando as garantias protecionistas a ele. E essa é a questão que causa revolta, manifestações desses indivíduos pleiteando direitos, e uma condição digna de trabalho, tendo em vista que eles estão desemparados, sem uma legislação específica protecionista.

Na medida do exposto, é visto que a ilusão passada pela facilidade da tecnologia está incentivando a mais valia nas relações de trabalho, aumentando a produtividade e o tempo de labor, e como consequência pagamentos ínfimos por cada serviço ofertado. Existindo a necessidade de atenção e busca pela proteção dessa nova forma de labor, de forma a regular os serviços prestados pelas plataformas virtuais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARDOSO, Marcelo De Oliveira. **Indústria 4.0: A Quarta Revolução Industrial**. 2016. Disponível em: <[http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/13156/1/CT\\_CEAUT\\_2015\\_08.pdf](http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/13156/1/CT_CEAUT_2015_08.pdf)>. Acesso em 20/01/2021.

FACHIN, Patrícia. **Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho**. Entrevista especial com Ludmila Abílio. 2020. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>>. Acesso em 02/02/2021.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. **O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora**. 2020. Disponível em: <<https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/view/19/12>>. Acesso em 22/01/2021.

FILGUEIRAS, Vitor; DUTRA, Renata. **Entregadores de app têm jornada de 64,5h semanais na pandemia, diz pesquisa**. 2020. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/08/06/entregadores-de-app-tem-jornada-de-645h-semanais-na-pandemia-diz-pesquisa.htm>>. Acesso em: 01/02/2021.

FIRJAN. **Indústria 4.0: Internet Das Coisas**. 2016. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VI1bjk1wshAJ:https://www.firjan.com.br/publicacoes/publicacoes-de-inovacao/industria-4-0.htm+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em 15/01/2021.

HAYNE, Luiz Augusto; WYSE, Angela Terezinha de Souza. **Revoluções Industriais: Avanços Tecnológicos E Os Impactos Nas Relações De Trabalho-Análise da evolução da tecnologia: uma contribuição para o ensino da ciência e tecnologia**. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbect/article/view/5947/pdf>>. Acesso em 20/11/2020.

IFOOD. **INSTITUCIONAL IFOOD**. 2019. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/ifood/>>. Acesso em 01/02/2021.

LONGO, Ivan. **Projeto na Câmara prevê renda mínima e direitos trabalhistas básicos a entregadores de aplicativos**. 2020. Disponível em: <<https://revistaforum.com.br/direitos/projeto-na-camara-preve-renda-minima-e-direitos-trabalhistas-basicos-a-entregadores-de-aplicativos/>>. Acesso em 02/02/2021.

LUZ, Marcelo L.R. L. *et alli*. **Consequências Advindas das Revoluções Industrial, Tecnológica e da Informação na Atividade Produtiva do Homem**. 2001. Disponível em: <<http://www.abenge.org.br/cobenge/arquivos/18/trabalhos/EQC002.pdf>>. Acesso em 02/12/2020.

MACHADO, Ricardo. **Uberização Traz ao Debate a Relação Entre Precarização do Trabalho e Tecnologia**. 2017. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>>. Acesso em 12/02/2021.

MARQUES, Aline Fernandes *et al*. **O trabalho análogo às condições de escravo no Brasil do século XXI**. 2012. Disponível em: <<http://periodicos.unesc.net/amicus/article/viewFile/881/835>>. Acesso em 02 de out.2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40ª Ed. São Paulo: LTr,2015.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Plataformas Digitais e a Relação de Emprego: Um Estudo do Trabalho Subordinado Sob Aplicativos**. 2018. Disponível em: <[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Egzle80a7vIJ:https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET\\_WEB-compressed.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Egzle80a7vIJ:https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br)>. Acesso em 01/02/2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Assalariados Digitais e Proteção Trabalhista: Perspectivas para o Direito do Trabalho**. 2019. Disponível em: <[http://www.ppgd.direito.ufba.br/sites/ppgd.direito.ufba.br/files/5\\_-\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_ppgd\\_2021\\_a\\_2022.pdf](http://www.ppgd.direito.ufba.br/sites/ppgd.direito.ufba.br/files/5_-_projeto_de_pesquisa_ppgd_2021_a_2022.pdf)>. Acesso em 12/12/2020.

PAMPLONA, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. 2018. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/Os%20contornos%20conceituais%20do%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional.24.02.2018.pdf>>. Acesso em 25/01/2021.

RIBEIRO, Dimas. **Saiba Qual é o Aplicativo de Delivery Preferido dos Brasileiros.** 2019. Disponível em:

<<https://www.consumidormoderno.com.br/2019/06/24/apps-delivery-brasil-2019/>>.

Acesso em 01/02/2021.

SALOMÃO, Levy. **Gig Economy e a Regulação das Novas Relações de Trabalho.** 2020. Disponível em:

<[https://www.levysalomao.com.br/files/noticia/anexo/20201207175044\\_gig-economy-e-a-regulacao-das-novas-relacoes-de-trabalho.pdf](https://www.levysalomao.com.br/files/noticia/anexo/20201207175044_gig-economy-e-a-regulacao-das-novas-relacoes-de-trabalho.pdf)>. Acesso em 02/02/2021.

SILVA, Gabriela Rangel. **As Novas Tecnologias no Direito do Trabalho: Direito À Desconexão.** 2012. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=41b0db49fd10d959>>. Acesso em 05/12/2020.

SIQUEIRA Leonardo Moura; PEDREIRA, Sara; VILAS BOAS, Victoria. **Tempos de Pandemias no Capitalismo contemporâneo: Gig Economy, Direito do trabalho e Covid-19.** Disponível em:

<<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:96oMkN6P7OgJ:https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/download/17/10/+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em 01/02/2021.

SOLIMANI, Carlos Henrique; SIMÃO, Adalberto Simão. **As tecnologias disruptivas: os impactos no direito coletivo e individual do trabalho.** Disponível em:

<<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DF5W7oQgy9oJ:https://revistas.unaerp.br/index.php/cbpcc/article/view/979+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em 25/01/2021.

TESSARINI JUNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. **Impactos Da Indústria 4.0 Na Organização Do Trabalho: Uma Revisão Sistemática Da Literatura.** Disponível em:

<<https://producaoonline.org.br/tpo/article/view/2967/0>>. Acesso em 20/01/2021.

VENCO, Selma. **Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?** 2018. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2019000503003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2019000503003)>. Acesso em 03/11/2020.

**Recebido: 14/04/2021**

**Revisado: 19/05/2021**

**Aprovado: 20/05/2021**