



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LETICIA BRITO DE LIMA

**FREELANCERS E A PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM
EMPRESAS DE TECNOLOGIA: ANÁLISE DO CASO IFOOD E AS IMPLICAÇÕES
SOCIAIS E JURÍDICAS PARA ENTREGADORES E EMPRESA**

Fortaleza

2025

LETICIA BRITO DE LIMA

FREELANCERS E A PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM
EMPRESAS DE TECNOLOGIA: ANÁLISE DO CASO IFOOD E AS IMPLICAÇÕES
SOCIAIS E JURÍDICAS PARA ENTREGADORES E EMPRESA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador(a): Prof. Dra. Beatriz Rego Xavier.

Fortaleza - CE

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- D32f de Lima, Leticia.
FREELANCERS E A PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM EMPRESAS DE TECNOLOGIA : ANÁLISE DO CASO IFOOD E AS IMPLICAÇÕES SOCIAIS E JURÍDICAS PARA ENTREGADORES E EMPRESA / Leticia de Lima. – 2025.
104 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2025.
Orientação: Prof. Beatriz Rego Xavier.
1. Pejotização. 2. iFood. 3. Direito do Trabalho. 4. Economia Gig. 5. Subordinação Algorítmica.
I. Título.

CDD 340

LETICIA BRITO DE LIMA

FREELANCERS E A PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM
EMPRESAS DE TECNOLOGIA: ANÁLISE DO CASO IFOOD E AS IMPLICAÇÕES
SOCIAIS E JURÍDICAS PARA ENTREGADORES E EMPRESA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Aprovada em __ / __ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Beatriz Rêgo Xavier (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dra. Camilla Araújo Colares
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais, que mesmo com todas as adversidades, resolveram mudar a minha vida investindo na minha educação, sem eles, nada seria possível.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que me deu saúde e disposição que fizeram com que eu pudesse trabalhar arduamente para que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

Aos meus pais, Danielle Brito de Lima e Francisco Claudenisio Silva de Lima, que tiveram a ousadia de sonhar e acreditar em mim, que com muito esforço e estudo, seria possível mudar a realidade da nossa família, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à graduação e a realização deste trabalho.

Às minhas irmãs, Laura e Lorena, que desde o nascimento me preencheram com um novo amor e senso de responsabilidade que me motiva a ser melhor e me dedicar o triplo para que tudo dê certo.

À minha noiva, Karolynne Martins da Nóbrega, que desde o ensino médio me acompanha e incentiva a ser uma pessoa e profissional melhor, que tem a alegria para melhorar os dias ruins, a paciência para os dias mais caóticos e o cuidado para toda a minha jornada.

Aos amigos, principalmente aqueles que dividiram a Diretoria da EJUDI em 2022 e a Diretoria FEJECE 2023, Abraão, Hélio, João Pedro, Lariane, Livia e Marina, encontrar vocês na faculdade foi essencial para que a jornada fosse mais leve, feliz e próspera.

A professora Beatriz Rêgo Xavier, orientadora deste trabalho monográfico, a quem agradeço em especial, pela sua atenção e ajuda durante todo esse longo processo de pesquisa.

Às pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso, principalmente que fizeram parte de 2020 a 2023 do projeto de extensão EJUDI Soluções Jurídicas e da organização sem fins lucrativos Federação das Empresas Juniores do Ceará, que me ensinaram para além da sala de aula e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica e pessoal.

À Universidade Federal do Ceará, em especial aos professores participantes da banca examinadora Camilla Araújo Colares de Freitas e Emmanuel Teófilo Furtado Filho pela disponibilidade, pelas valiosas colaborações e sugestões.

"O precariado é a nova classe social, marcada pela insegurança e pela ausência de garantias trabalhistas."

(STANDING, 2011, 'síntese' *The Precariat: The New Dangerous Class*)

RESUMO

Este trabalho investiga o fenômeno da pejetização nas relações de trabalho, com ênfase nas empresas de tecnologia e, em especial, no caso do iFood. Partindo de uma contextualização histórica das relações laborais no Brasil, discute-se como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), concebida em um cenário industrial, enfrenta dificuldades para regular práticas de contratação intermediadas por aplicativos. A análise teórica aborda o conceito de pejetização, os elementos do vínculo empregatício e o surgimento da economia gig, destacando as implicações da chamada subordinação algorítmica. O estudo concentra-se no funcionamento do iFood, descrevendo seu modelo de negócios e a maneira como, na prática, os entregadores são classificados como “freelancers” ou pessoas jurídicas (MEIs). São examinadas decisões judiciais sobre o tema e as consequências sociais de um cenário em que trabalhadores arcam com custos e riscos, sem acesso a direitos básicos previstos na CLT. Conclui-se que a ausência de regulamentação específica para os trabalhadores de plataformas digitais acarreta precarização e insegurança jurídica, fortalecendo a discussão sobre a necessidade de uma revisão legislativa ou de novas interpretações jurisprudenciais. A pesquisa contribui, assim, para o debate sobre a adequada tutela do trabalho no contexto da era digital, buscando conciliar inovação tecnológica, competitividade empresarial e proteção social.

Palavras-chave: Pejetização; iFood; Direito do Trabalho; Economia Gig; Subordinação Algorítmica.

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of “pejotização” (the practice of hiring workers as legal entities instead of formally employed individuals) in technology companies, focusing particularly on the case of iFood. Beginning with a historical overview of labor relations in Brazil, it discusses how the Consolidation of Labor Laws (CLT), originally devised under an industrial framework, faces challenges in regulating hiring practices mediated by digital platforms. The theoretical analysis addresses the concept of “pejotização,” the key elements of employment relationships, and the emergence of the gig economy, highlighting the implications of so-called algorithmic subordination. The research centers on iFood’s operational model, explaining how, in practice, workers are categorized as freelancers or legal entities (MEIs). Judicial decisions on the subject are reviewed, along with the social consequences of a system in which workers bear most of the costs and risks without access to basic rights under the CLT. Findings indicate that the lack of specific regulations for platform workers generates precarious conditions and legal uncertainty. This underscores the need for either legislative reform or novel judicial interpretations. Consequently, this study contributes to the debate surrounding the proper protection of labor in the digital era, aiming to balance technological innovation, business competitiveness, and social welfare.

Keywords: Pejotização; iFood; Labor Law; Gig Economy; Algorithmic Subordination.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 DESENVOLVIMENTO.....	16
CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO.....	16
1.1. Contextualização Histórica.....	16
1.2. Contextualização do Tema.....	23
1.3. Problematização.....	26
CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTOS TEÓRICOS E CONCEITUAIS.....	28
2.1. Conceito de Pejotização.....	28
2.1.1. Origens e Desenvolvimento.....	28
2.1.2. Aplicações no Mercado de Trabalho.....	31
2.2. Vínculo Empregatício segundo a CLT.....	33
2.2.1. Critérios Clássicos.....	34
2.2.2. Subordinação: Expansão Conceitual.....	35
2.3. O Fenômeno da Economia Gig e o Trabalho por Aplicativos.....	41
2.3.1. Características da Gig Economy.....	41
2.3.2. Comparação entre iFood e GetNinjas.....	43
2.3.3. As Plataformas Digitais e o Caso iFood.....	44
2.3.4. Flexibilidade versus Precarização.....	47
2.3.5. O Debate Jurídico.....	48
CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DO CASO IFOOD.....	54
3.1. Histórico e Estrutura Operacional do iFood.....	54
3.1.1. Relação com os Entregadores.....	54
3.1.2. Crescimento e Pressão do Mercado.....	55
3.2. Contratação de Entregadores como Freelancers e PJs.....	59
3.2.1. A Pejotização do Entregador.....	59
3.2.2. Condições de Trabalho e Falta de Regularização.....	61
3.3. Jurisprudência e Decisões Judiciais Relacionadas ao Caso iFood.....	63
3.3.1. Ações Cíveis Públicas do Ministério Público do Trabalho (MPT).....	63
3.3.2. Reclamações Relativas a Bloqueios e Suspensões de Cadastro.....	64
3.3.3. Atuação do Ministério Público do Trabalho.....	65
3.3.4. Tentativas de Classificação Intermediária.....	66
CAPÍTULO 4 – IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS.....	68
4.1. Impacto da Pejotização sobre os Direitos Trabalhistas.....	68
4.1.1. A Fragilização das Relações de Trabalho.....	69
4.2. O Papel dos Sindicatos e da Negociação Coletiva.....	70
4.2.1. Dificuldades de Organização Sindical.....	71
4.2.2. Exemplo de Outras Classes que Superaram Barreiras.....	73
4.2.3. Papel do Sindicato na Atualidade.....	73
4.2.4. Tentativas de Negociação Coletiva e Movimentos Autônomos.....	74

4.2.4.1. Como se deu a organização do “Breque dos Apps”.....	74
4.2.4.2. Criação da “Ley Ryder” na Espanha.....	77
4.2.4.3. Outras Leis Similares ou Conexas.....	79
4.3. Lições para o Brasil.....	80
4.4. Consequências para o Mercado de Trabalho e a Sociedade.....	80
4.4.1. Pressão sobre a Seguridade Social.....	80
4.4.2. Desigualdade e Vulnerabilidade Social.....	81
4.4.3. Competitividade e Precarização.....	83
4.4.5. Reflexões sobre o Futuro do Trabalho.....	85
CAPÍTULO 5 – PROPOSTAS E RECOMENDAÇÕES.....	86
5.1. Propostas para uma Regulação Adequada do Trabalho em Plataformas Digitais.....	86
5.1.1. Criação de Um Marco Legal Específico.....	86
5.1.1.1. Reconhecimento Legal e Presunção de Vínculo Empregatício.....	86
5.1.1.2. Transparência Algorítmica e Proteção de Dados.....	87
5.1.1.3. Definição de Direitos Mínimos e Garantia de Proteção Social.....	87
5.1.1.4. Fiscalização e Participação Coletiva.....	88
5.1.1.5. Ajuste à Estrutura Social e Econômica Brasileira.....	88
5.1.1.6. Eventual Criação de Uma Categoria Intermediária.....	89
5.1.2. Categoria Intermediária ou Proteção Social Mínima.....	90
5.1.3. Transparência Algorítmica e Mecanismos de Fiscalização.....	90
5.1.4. Diálogo com a Comunidade Internacional.....	91
5.2. Diretrizes para Empresas de Tecnologia.....	91
5.2.1. Programas Internos de Compliance Trabalhista.....	91
5.2.2. Princípios de Governança e Responsabilidade Social.....	92
5.2.3. Evitar Configurações de “Subordinação Disfarçada”.....	93
5.2.4. Fomento à Negociação Coletiva ou Acordos Coletivos.....	93
3 CONCLUSÃO.....	94
REFERÊNCIAS.....	97
ANEXOS.....	100

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objeto de estudo a pejetização das relações de trabalho em empresas de tecnologia, com destaque para o caso do iFood e as respectivas implicações sociais e jurídicas para entregadores e para a própria empresa. O tema ganha relevância em um contexto de transformações profundas no mercado de trabalho, impulsionadas tanto pela globalização quanto pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação. As plataformas digitais de serviços, como Uber, Rappi, 99 e, especialmente, o iFood no segmento de delivery de alimentos, têm se consolidado como alternativas de geração de renda para milhares de pessoas, ao mesmo tempo em que suscitam debates acerca da eventual precarização do trabalho.

O fenômeno da pejetização em que o trabalhador, em vez de ser formalmente contratado como empregado, abre uma pessoa jurídica (geralmente um Microempreendedor Individual, ou MEI) para prestar serviços, insere-se nesse quadro de flexibilização das relações laborais. Embora, em determinadas atividades e contextos, a contratação por pessoa jurídica possa representar maior autonomia e liberdade, há situações em que esse modelo encobre uma relação de emprego efetiva, retirando do trabalhador a cobertura legal prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e transferindo para ele praticamente todos os riscos do negócio.

Por um lado, as empresas de plataformas digitais, incluindo o iFood, defendem que esse modelo assegura autonomia e permite que o trabalhador defina seus próprios horários e escolha quando e como se conectar. Por outro lado, diversos estudos acadêmicos, reportagens jornalísticas e relatos de entregadores apontam para a existência de subordinação algorítmica e dependência econômica, evidenciando características típicas de um vínculo trabalhista clássico, como controle de rotas, avaliações, bloqueios e definição de remuneração. Tal contradição gera questionamentos sobre fraude trabalhista e falta de proteção social.

Diante disso, o objetivo geral deste trabalho é analisar criticamente a relação entre subordinação algorítmica e pejetização nos serviços de entrega do iFood, verificando em que medida há elementos que caracterizem ou afastem o vínculo empregatício. Busca-se, ainda, compreender o impacto dessa forma de contratação nas políticas públicas de emprego, na arrecadação previdenciária e na própria dinâmica de competição no mercado de trabalho.

De forma mais específica, a pesquisa busca investigar a subordinação algorítmica através da verificação de como o iFood utiliza ferramentas de inteligência artificial e algoritmos para gerenciar entregadores e em que medida tal gerenciamento se aproxima da subordinação tradicional. Além disso, visa realizar a comparação com decisões judiciais, por meio da análise de jurisprudências nacionais acerca de motoristas e entregadores de aplicativos, identificando eventuais convergências ou divergências no entendimento sobre vínculo de emprego. Nesse sentido, também se vê a necessidade em avaliar o impacto social e político, estudando como mensurar a pejetização em massa para identificar como pode afetar políticas de emprego e renda, especialmente no que tange à contribuição previdenciária. Ademais, busco examinar a perspectiva constitucional, entendendo a relação da situação dos entregadores às garantias constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, investigando possíveis colisões entre a livre iniciativa e a proteção do trabalho. Por fim, pretendo propor uma revisão legislativa através da discussão da viabilidade de modelos de regulação inspirados em experiências internacionais (como a Lei Ryder espanhola) e sugerir adaptações para o contexto brasileiro.

Para atingir seus objetivos, o trabalho está organizado da seguinte forma:

- **Capítulo 1 – Contextualização Teórica e Delimitação do Problema:** Apresenta o panorama histórico das relações laborais no Brasil, a evolução do mercado de trabalho e o surgimento das plataformas digitais. Discute os conceitos de pejetização, subordinação algorítmica e economia gig, fundamentando a problemática em debates atuais e na legislação vigente.
- **Capítulo 2 – Fundamentos Teóricos e Conceituais:** Discorre sobre os principais conceitos que embasam o estudo, aprofundando a análise do vínculo empregatício segundo a CLT ao mesmo tempo em que discute a chamada subordinação algorítmica no contexto de plataformas digitais e dissertando sobre o fenômeno da economia gig, apontando suas características e problematizando o impacto desse modelo no Direito do Trabalho brasileiro.
- **Capítulo 3 – Estudo de Caso: Análise do iFood:** Explora o funcionamento do iFood, sua estrutura de contratação e o uso de algoritmos para gerenciamento dos entregadores, identificando os elementos que evidenciam ou afastam a existência de um vínculo empregatício.

- **Capítulo 4 – Discussão e Comparação de Jurisprudências:** Analisa decisões judiciais e estudos de caso relacionados a motoristas e entregadores de aplicativos, comparando os argumentos utilizados para o reconhecimento ou não do vínculo empregatício e destacando as implicações sociais e jurídicas.

- **Capítulo 5 – Conclusões e Propostas de Regulação:** Apresenta a síntese dos resultados obtidos, discute as implicações da pejetização para a proteção dos trabalhadores e propõe alternativas de revisão legislativa, inspiradas em modelos internacionais, visando uma regulação mais justa e eficaz.

Desse modo, a pesquisa lança mão de uma abordagem qualitativa, por meio de revisão bibliográfica e documental, análise de jurisprudência e estudo de caso. Serão utilizadas obras de referência em Direito do Trabalho, artigos acadêmicos que discutem a relação entre plataformas digitais e precarização, além de reportagens que relatam a rotina dos entregadores de aplicativos.

O interesse pelo tema se justifica diante do crescimento acelerado da economia de aplicativos e do número de trabalhadores enquadrados como MEI, situação que, na prática, pode fragilizar a rede de proteção trabalhista. Dessa forma, o estudo colabora para o debate acadêmico e jurídico acerca de possíveis caminhos de regulamentação, seja por intermédio do Poder Legislativo, seja por meio de interpretação pelos tribunais trabalhistas. Almeja-se, em última instância, contribuir para a formulação de políticas públicas e discussões doutrinárias que equilibrem inovação e flexibilidade, mas sem abrir mão da dignidade do trabalhador e do valor social do trabalho, princípios fundamentais inscritos na Constituição Federal de 1988.

Além disso, a relevância deste estudo reside na confluência de vários fatores: o cenário de crescente informalização, impulsionado pelas crises econômicas e pelo avanço tecnológico, tem estimulado a busca por renda em plataformas digitais e levado ao aumento do número de entregadores enquadrados como MEI; a CLT, concebida em um contexto industrial, revela dificuldades para abarcar as nuances do trabalho digital, como ilustra o caso iFood e seus questionamentos sobre fraude trabalhista; nesse contexto, as implicações sociais são significativas, pois a ausência de proteção expõe os entregadores a acidentes, doenças e à falta de aposentadoria, gerando sobrecarga ao sistema público e fragilizando a arrecadação previdenciária; apesar de vários trabalhos acadêmicos reconhecerem a necessidade de regulamentar essa nova forma de labor, o debate ainda carece de propostas concretas no Congresso Nacional; por fim, a Constituição Federal de 1988 e a legislação

infraconstitucional reforçam que a empresa deve cumprir função social, garantindo condições dignas de trabalho e contribuindo para o desenvolvimento do país, o que se vê comprometido quando a pejotização é utilizada de forma fraudulenta.

Com isso, torna-se essencial compreender a natureza das relações laborais mediadas por plataformas e as possíveis configurações de subordinação, mesmo quando não há um chefe direto, mas sim um algoritmo que gerencia, avalia e, eventualmente, sanciona o trabalhador. Ao final, pretende-se demonstrar que a ausência de uma regulação específica e de ações concretas para coibir abusos pode aprofundar a precarização das relações de trabalho, afetando não apenas os profissionais envolvidos, mas também toda a estrutura socioeconômica e o próprio Estado, que deixa de arrecadar tributos e enfrentar adequadamente os desafios de um mercado de trabalho em acelerada transformação.

Em resumo, a hipótese deste trabalho é que a pejotização, apesar de ser apresentada como um modelo que oferece autonomia e flexibilidade, encobre práticas de subordinação algorítmica e controle indireto que reproduzem características de um vínculo empregatício tradicional, resultando na precarização das condições de trabalho e na fragilização dos direitos dos trabalhadores. Essa suposição será verificada por meio da análise do caso do iFood e da comparação com decisões judiciais e estudos acadêmicos sobre o tema.

Dessa forma, estudar o tema pode auxiliar tanto o Poder Judiciário quanto o Poder Legislativo a criar parâmetros mais claros e justos para a regulação, bem como contribuir para a conscientização da sociedade sobre os efeitos de modelos de contratação que se distanciam das garantias mínimas estabelecidas pela ordem jurídica brasileira.

2 DESENVOLVIMENTO

CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO

Este capítulo apresenta o percurso das relações de trabalho no Brasil, evidenciando a formação do arcabouço protetivo da CLT e as transformações econômicas que culminaram no surgimento das plataformas digitais. A análise histórica permite compreender como a pejetização se desenvolveu e por que as estruturas trabalhistas tradicionais enfrentam dificuldades em abarcar novos modelos de contratação.

1.1. Contextualização Histórica

A compreensão do fenômeno da pejetização e do trabalho mediado por plataformas digitais, como no caso do iFood, requer um olhar histórico abrangente sobre a formação das relações de trabalho no Brasil, bem como um exame das transformações econômicas e sociais que culminaram na atual “era digital” do mercado de trabalho. Desde a época colonial, o país teve como alicerce produtivo a exploração da mão de obra escravizada de povos africanos, que trabalhavam em condições de completa subjugação. Esse período, caracterizado pela violência institucionalizada e pela ausência de direitos, influenciou profundamente a forma como se estruturaram as primeiras relações de trabalho, instaurando, em sua gênese, uma cultura de desigualdade.

Com a abolição da escravatura em 1888, iniciou-se um processo gradual de transição para o trabalho assalariado. No entanto, não houve políticas públicas suficientemente robustas para inserir a população negra recém-liberta em condições mínimas de dignidade ou equiparação social. Muitos continuaram à margem do mercado formal, perpetuando-se a desigualdade e a informalidade que, em maior ou menor grau, marcaram o desenvolvimento das relações laborais no país. Muitos historiadores apontam que, após a Abolição da Escravidão, o Estado brasileiro não estruturou políticas efetivas de integração dos ex-escravizados ao mercado de trabalho formal, o que perpetuou desigualdades socioeconômicas e fortaleceu a informalidade. Florestan Fernandes, por exemplo, destaca que, nos primeiros anos do século XX, boa parte da população negra recém-liberta ocupava atividades à margem do setor produtivo formal, sendo empurrada para subempregos e trabalhos informais, sem qualquer proteção legal ou previdenciária (FERNANDES, 1978). Em complemento, esse quadro histórico é corroborado por dados contemporâneos: segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de informalidade no Brasil atingiu 40,3% no quarto trimestre de 2021, com maior incidência entre a população preta ou parda. Esse cenário sugere, portanto, uma continuidade do processo excludente iniciado logo após o fim do regime escravista, evidenciando como parte expressiva dos trabalhadores brasileiros se mantém, ainda hoje, afastada das garantias típicas do emprego formal.

Já no início do século XX, a urbanização e a industrialização, fortemente impactadas pelos modelos da Revolução Industrial na Europa, impulsionaram o crescimento acelerado de cidades como São Paulo e Rio de Janeiro, que concentravam novas fábricas, ferrovias e serviços em expansão. Em São Paulo, por exemplo, o desenvolvimento cafeeiro do fim do século XIX gerou excedentes de capital que financiaram as primeiras indústrias têxteis e de transformação, atraindo fluxos significativos de imigrantes europeus (sobretudo italianos, espanhóis e portugueses) e, mais tarde, japoneses. Dados do Censo Demográfico de 1920 indicam que a população paulistana, que era de aproximadamente 239 mil habitantes em 1900, saltou para 579 mil em 1920, evidenciando a velocidade da transformação urbana (IBGE, 1920).

Enquanto isso, no Rio de Janeiro, então capital do país, recebia investimentos em infraestrutura e obras públicas, concentrando a administração central e fomentando a migração interna de regiões rurais. A chegada de novos grupos populacionais intensificou a demanda por moradias e serviços, dando origem a bairros operários e periferias marcadas por condições precárias de saneamento. Conforme observa Boris Fausto, “o binômio café-indústria estimulou a rápida urbanização de São Paulo, tornando-a o principal polo econômico do país, ao passo que o Rio de Janeiro manteve a primazia política como capital federal” (FAUSTO, 2013, p. 87). Nesse contexto, a concentração populacional nas duas metrópoles se tornou emblemática do processo mais amplo de modernização e da busca por melhores oportunidades de trabalho, ainda que, muitas vezes, com condições laborais distantes do ideal.

Diante desse cenário, emergiram as primeiras reivindicações operárias organizadas, clamando por melhores condições de trabalho e salários. A elevada concentração de mão de obra disponível, fruto da migração interna e da chegada de imigrantes, favorecia os empregadores, que se sentiam pouco pressionados a garantir condições dignas de trabalho, pois havia sempre pessoas dispostas a assumir vagas, ainda que em regime precário. Essa

realidade contribuiu para agravar a exploração e os abusos, levando a jornadas exaustivas, salários ínfimos e ambientes insalubres.

Nesse contexto, muitos trabalhadores passaram a perceber que a única forma de frear as práticas abusivas era por meio de organização coletiva. Sindicatos e associações de classe começaram a surgir, agregando às diversas categorias profissionais e buscando negociar diretamente com os empregadores. Esse movimento de sindicalização foi fortalecido pelas ideias anarquistas e socialistas trazidas, em grande parte, por imigrantes europeus, que já haviam vivenciado experiências de mobilização operária em seus países de origem.

A insatisfação crescente culminou em grandes greves gerais, das quais se destaca a de 1917, em São Paulo, considerada um marco na história do movimento operário brasileiro. Operários de fábricas têxteis, tecelagens e indústrias de alimentação paralisaram suas atividades, reivindicando aumentos salariais, redução da jornada de trabalho e o fim de punições arbitrárias impostas pelos patrões. De acordo com Michael Hall, no livro *O Movimento Operário no Brasil* (HALL, 1976), essa greve repercutiu nacionalmente e influenciou mobilizações posteriores, como as greves de 1919 e 1920, que também assumiram proporções relevantes, envolvendo setores-chave da economia, como portuários e ferroviários.

A força demonstrada pelas greves gerais impulsionou a fundação de novas entidades sindicais e ligas operárias, contribuindo para a construção de uma cultura de resistência no meio urbano-industrial. Apesar da repressão estatal e das tentativas dos empregadores de desmobilizar o movimento, essa fase de intensas mobilizações ensejou debates sobre legislação trabalhista e abriu caminho para as conquistas que seriam consolidadas, posteriormente, na década de 1930, com a criação de leis protetivas e, mais tarde, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse ínterim, a Era Vargas (1930-1945) se destaca pela consolidação das normas trabalhistas, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Inspirada em princípios intervencionistas e de valorização do trabalho, a CLT buscou mitigar conflitos entre capital e trabalho, ao mesmo tempo em que tentava estabelecer direitos mínimos aos empregados, como jornada de trabalho limitada, férias e 13º salário (posteriormente incorporado). Ao longo das décadas seguintes, essas garantias foram progressivamente ampliadas ou aprimoradas, com a inclusão de benefícios como o Fundo de Garantia do Tempo

de Serviço (FGTS), instituído em 1966, o aperfeiçoamento das normas sobre aposentadoria e pensões, a introdução de licenças específicas (como a maternidade e, mais tarde, a paternidade), além de outras proteções sociais que reforçaram a rede de segurança do trabalhador brasileiro.

Diante disso, as décadas subsequentes foram marcadas pelas oscilações nas relações de trabalho conforme o país atravessava diferentes regimes políticos, incluindo a Ditadura Militar (1964-1985), que restringiu liberdades civis e a atuação sindical, sem, contudo, revogar totalmente a CLT. Com o advento da Constituição Federal de 1988, reforçou-se o caráter protetivo do Direito do Trabalho, especialmente por meio de dispositivos que asseguram direitos fundamentais ao trabalhador e reconhecem a centralidade do trabalho na ordem econômica e social. O art. 1º, inciso III, consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, ao passo que o inciso IV destaca a valorização social do trabalho e da livre iniciativa; já o art. 6º inclui o trabalho como direito social fundamental.

De maneira mais específica, o art. 7º elenca um conjunto amplo de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como proteção contra dispensa arbitrária, seguro-desemprego, FGTS, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, licença-maternidade e licença-paternidade, entre outros benefícios que procuram garantir uma existência digna. Além disso, o art. 8º consagra a liberdade sindical, possibilitando a organização dos trabalhadores em sindicatos e o art. 9º assegura o direito de greve, reconhecendo a legitimidade das mobilizações coletivas. Dessa forma, a Constituição de 1988 consolidou princípios de dignidade, valorização do trabalho e livre associação, confirmando o caráter essencialmente protetivo do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

A partir dos anos 1990, o Brasil mergulhou em uma fase de abertura econômica que envolveu a redução de barreiras tarifárias, privatizações e estímulo à entrada de capital estrangeiro em diversos setores, incluindo telecomunicações, energia e indústria de base. Nesse movimento, planejou-se inserir o país em uma lógica de competitividade global, o que implicou, de um lado, a modernização de segmentos produtivos e, de outro, o aumento da pressão sobre os custos trabalhistas. Reformas estruturais, como o Programa Nacional de Desestatização (instituído pela Lei nº 8.031/1990), e planos de estabilização monetária, a exemplo do Plano Real (1994), alteraram significativamente as condições de emprego, pois passaram a exigir maior flexibilidade na contratação, facilitação de desligamentos e incremento na terceirização de atividades-meio.

Para Deusdedit Freitas, no livro Mercado de Trabalho e Flexibilização no Brasil (FREITAS, 2002), “a conjunção de crises econômicas recorrentes e medidas de liberalização financeira resultou em reestruturações empresariais que privilegiavam contratos atípicos, focados em reduzir o custo fixo de mão de obra, ainda que, para isso, se ampliasse a precariedade”. Ao adotar diferentes formatos de contratação, como temporários, terceirizados, autônomos e/ou cooperados, muitas empresas se eximiam dos encargos previstos pela CLT, reforçando a percepção de que seu arcabouço regulatório não acompanhava a velocidade das transformações na economia global. Nessa mesma linha, Roseline Gonzalez, em artigo publicado na Revista de Estudos do Trabalho (GONZALEZ, 2005), argumenta que “a flexibilização das relações de trabalho no Brasil, embora vendida como modernização, muitas vezes significou, na prática, a redução de direitos históricos e a crescente dificuldade de o trabalhador reivindicar proteções mínimas, dada a facilidade de substituição por formas de contratação mais baratas ou informais”. Esse fenômeno evidenciou a tensão entre a necessidade de maior competitividade e a manutenção de garantias, revelando a fragilidade de amplas parcelas da força de trabalho, que, sem o respaldo efetivo da CLT, enfrentavam, por exemplo, rotatividade elevada e escassa segurança no emprego.

No final do século XX e início do XXI, o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TICs) adicionou uma nova camada de complexidade. Plataformas digitais e aplicativos de smartphone se popularizaram rapidamente, conectando pessoas e serviços de maneira instantânea. É nesse bojo que surgem empresas como Uber, iFood, Rappi, 99 e outras, ampliando a chamada gig economy (economia de “bicos” ou “tarefas pontuais”). Porém, cabe ressaltar que antes mesmo de surgirem as plataformas digitais, o fenômeno dos “bicos” já fazia parte do cotidiano de muitos trabalhadores no Brasil, caracterizando-se, em geral, por atividades pontuais e informais que serviam de complemento de renda ou mesmo de fonte principal de subsistência. Em boa medida, esses “bicos” eram contratados sem formalização, sem assinatura da carteira de trabalho e à margem da CLT, estando sujeitos apenas a acordos verbais ou, em alguns casos, a contratos esporádicos de natureza civil. Essa modalidade de trabalho, muitas vezes chamada de “trabalho eventual” ou “trabalho de dia”, atendia a demandas específicas do mercado, como pequenas reformas, serviços domésticos eventuais, feiras de produtos, colheita sazonal e eventos pontuais de entretenimento.

Apesar de a legislação brasileira já prever, desde 1974, um regime de trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974), destinado a situações especiais, como substituição de pessoal

regular ou acréscimo extraordinário de serviços, a realidade é que a maior parte dos “bicos” não se encaixava nos critérios formais desta lei. Em vez disso, permaneciam na informalidade, sem qualquer vínculo empregatício reconhecido, o que significava a inexistência de aportes previdenciários, proteção contra acidentes ou direitos trabalhistas assegurados, como FGTS, férias remuneradas e 13º salário. Em estudo sobre o trabalho informal no Brasil, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 712) ressalta que, embora a CLT e a jurisprudência tenham tentado abarcar situações de trabalho eventual ou de curta duração, a ampla difusão de “bicos” escapa ao escopo regulatório tradicional, posto que não há habitualidade ou subordinação contínua comprovada.

Nesse sentido, a cultura de “bicos” antes da era digital era marcada pela total ausência de mecanismos tecnológicos para intermediação, o que deixava a formalização dos arranjos de trabalho ainda mais dependente de acertos diretos ou indicações pessoais. Em geral, cabia ao trabalhador buscar clientes ou empregadores em pontos específicos das cidades (por exemplo, pedreiros e pintores à procura de serviços em locais de grande circulação) ou por meio de redes de contato informais. A legislação trabalhista, concebida majoritariamente em torno do contrato por tempo indeterminado ou do trabalho temporário formalizado, não oferecia um arcabouço detalhado para essas situações episódicas. Como consequência, boa parte dos “bicos” carecia de qualquer garantia mínima de proteção, encontrando-se numa zona cinzenta quanto à aplicação das normas da CLT.

Com o avanço das tecnologias da informação no final do século XX e início do século XXI, o que era um contexto já precário em termos de proteção social ganhou novos contornos. As plataformas digitais, ao proporem a intermediação entre prestadores de serviços e consumidores, passaram a capturar essa lógica de “bicos”, porém em escala muito maior e com forte gerenciamento por algoritmos. Dessa forma, se, por um lado, houve a ampliação das oportunidades de conexão entre oferta e demanda, por outro, perpetuou-se (e muitas vezes intensificou-se) a ausência de direitos mínimos para os trabalhadores que antes já atuavam informalmente, como a ausência de proteção social e trabalhista.

Nas últimas décadas, o Brasil passou por momentos de queda nas taxas de desemprego, particularmente em meados dos anos 2000, motivados por um período de crescimento econômico e programas de incentivo ao emprego formal. Porém, a recessão que se agravou a partir de 2014 (anexo A) fez o desemprego disparar, levando grande contingente de pessoas a buscar alternativas de renda em atividades informais ou semi precarizadas. O

surgimento do Microempreendedor Individual (MEI) em 2008, por sua vez, se tornou um mecanismo simplificado para regularizar pequenos negócios, mas também passou a ser utilizado como via para pejetizar relações que, em essência, podem configurar trabalho subordinado. Essa combinação de fatores consolidou o fenômeno da pejetização não apenas em setores tradicionais, mas também em ambientes altamente tecnológicos, como as plataformas de entrega e mobilidade urbana.

Em síntese, o contexto histórico brasileiro é marcado pela tensão constante entre uma legislação trabalhista protetiva, oriunda da CLT, e as estratégias de flexibilização que visam reduzir custos ou esquivar-se de obrigações trabalhistas. Nesse caldo de disputas, a gig economy introduz elementos disruptivos, pois redefine a figura do “empregador” e do “empregado”, ao mediar as relações de trabalho por meio de algoritmos, aplicações e estruturas virtuais globalizadas.

Essa redefinição ocorre porque, na gig economy, a relação de trabalho tradicional, um empregador que contrata diretamente um empregado para executar tarefas, é substituída por um modelo de intermediação, em que a plataforma digital funciona como uma interface tecnológica que conecta o prestador de serviço (anteriormente identificado como “empregado”) ao cliente final, ao mesmo tempo em que exerce certo grau de controle e gerência sobre a prestação do serviço. Por exemplo, em plataformas de transporte individual (como a Uber) ou de entrega de alimentos (como o iFood e a Rappi), o prestador é rotulado como “parceiro autônomo”, mas o gerenciamento de tarifas, rotas, avaliações e bloqueios fica a cargo de sistemas automatizados ou algoritmos desenvolvidos pela plataforma. Assim:

1. O empregador deixa de ser uma figura pessoal, visível e formalmente registrada, passando a ser uma entidade virtual que administra a tecnologia e decide, por meio de critérios algorítmicos, quem recebe as demandas, qual a remuneração mínima e quais penalidades se aplicam em caso de descumprimento de metas. Esse papel se afasta da definição clássica do art. 2º da CLT, pois a plataforma alega não assumir riscos diretos da atividade nem controlar os horários do prestador; no entanto, na prática, regula toda a execução do serviço.

2. O empregado (ou trabalhador subalterno) apresenta-se como “prestador de serviços” ou “parceiro”, muitas vezes cadastrado como pessoa jurídica (MEI), sem receber ordens diretas de um chefe em sentido tradicional. Mesmo assim, segue um conjunto de regras e restrições impostas pelo aplicativo, dependendo economicamente da plataforma.

Quando não atinge os padrões exigidos (por exemplo, número de corridas ou entregas, avaliações positivas), pode ser punido com redução de chamadas ou bloqueios, características que remetem à subordinação.

Em decorrência disso, a linha que separa o “empregador” do “empregado” torna-se difusa, pois o poder diretivo e o risco empresarial, elementos centrais da definição de empregador na CLT, são deslocados para um sistema algorítmico, enquanto a responsabilidade sobre custos e riscos (gasolina, veículo, acidentes, inatividade) recai quase integralmente sobre o indivíduo que, no modelo clássico, seria reconhecido como empregado. Essa reconfiguração retira das mãos do empregador a obrigação de responder diretamente pelos direitos trabalhistas, ao passo que confere aos prestadores um status de “autonomia” em tese, mas que, na prática, está condicionada às regras tecnológicas definidas pela plataforma.

1.2. Contextualização do Tema

A pejetização refere-se ao processo pelo qual profissionais são contratados como pessoas jurídicas em vez de empregados formais. Geralmente, essa contratação ocorre por meio de inscrição como MEI, EIRELI ou outro tipo de sociedade de responsabilidade limitada, e tem sido alvo de intenso debate, sobretudo quando há indícios de que se trata de uma forma de mascarar relações de subordinação e contornar os encargos trabalhistas. Em setores como comunicação e tecnologia da informação, essa prática já era comum antes mesmo da ascensão dos aplicativos de mobilidade e entrega. Entretanto, o advento das plataformas digitais expandiu consideravelmente sua incidência, gerando novas polêmicas.

Pesquisas recentes evidenciam o crescimento exponencial das contratações em regime de pessoa jurídica (PJ) no Brasil, especialmente por meio de Microempreendedores Individuais (MEI). De acordo com o Portal do Empreendedor, mantido pelo Ministério da Economia, o país ultrapassou a marca de 14 milhões de MEIs registrados ao final de 2022, o que representa mais da metade das empresas ativas (cerca de 57%) (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2022). Esse dado indica que, embora o MEI tenha sido concebido como um regime simplificado para pequenos negócios, ele passou a ser utilizado também em situações em que o trabalhador, de fato, presta serviços de maneira contínua, mas sem o vínculo formal reconhecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em setores como comunicação e tecnologia da informação, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) aponta que a modalidade de PJ responde

por grande parte das contratações, impulsionando a produtividade das empresas, mas também gerando discussões sobre a ausência de proteção trabalhista (SEBRAE, 2021). Antes mesmo da ascensão de aplicativos de mobilidade e entrega, já era recorrente encontrar jornalistas, programadores e designers contratados sob a forma de pessoa jurídica, o que evitava o pagamento de encargos sociais por parte dos contratantes.

Com o advento das plataformas digitais, esse fenômeno se intensificou. Um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) estimou que, entre 2017 e 2021, o número de trabalhadores atuando em plataformas digitais de entrega e transporte quase dobrou, especialmente em grandes centros urbanos (IPEA, 2021). Parte desse incremento vem acompanhada de exigências de cadastro como MEI, a fim de que o trabalhador seja tratado como “parceiro” ou “prestador de serviços” – o que muitos pesquisadores e operadores do Direito consideram uma forma de pejetização capaz de mascarar relações de subordinação. Assim, o modelo de negócios adotado por empresas como Uber, iFood, Rappi e 99 reforça a expansão desse tipo de contratação, trazendo novas polêmicas acerca da não concessão de direitos típicos de um empregado (férias remuneradas, 13º salário, FGTS e demais proteções).

Estudos como o de Viriato (2020), em sua dissertação intitulada “Trabalho mediado por aplicativos e precarização: uma análise das relações de emprego no setor de entregas” (disponível no Repositório da UFPB), e o de Leão (2021), em “Plataformas digitais e precarização do trabalho: um estudo sobre entregadores de aplicativos” (Repositório da UFBA), examinam a evolução do trabalho mediado por aplicativos, mostrando como as empresas classificam seus prestadores de serviços como “parceiros” ou “autônomos”. Porém, a realidade observada em aplicativos de entrega, como o iFood, aponta para um controle efetivo sobre rotas, horários e remuneração. Diversas pesquisas e relatórios, como “Subordinação algorítmica e precarização: o caso dos entregadores de aplicativos de comida” de Maria Eduarda Silva e “Economia de plataforma e a pejetização: uma análise das condições de trabalho dos entregadores de delivery” de João Augusto Souza, disponíveis em repositórios de universidades como UNESP e UFV, analisam o impacto econômico e jurídico desse arranjo, notando que muitos entregadores se veem obrigados a suportar custos operacionais (combustível, manutenção de veículo) e riscos de acidentes sem qualquer respaldo típico de um contrato de trabalho regulamentado pela CLT.

No caso do iFood, essas questões emergem com força porque a plataforma se define como mera intermediária entre restaurantes e consumidores, isentando-se da condição de

empregadora. Tal configuração suscita debates quanto à natureza jurídica da relação mantida com os entregadores. Embora exista o discurso de “liberdade” – no qual cada trabalhador pode optar por quando e como se conectar à plataforma, há relatos de que algoritmos e sistemas de pontuação penalizam quem recusa entregas ou quem não cumpre metas de rapidez, evidenciando uma espécie de subordinação algorítmica.

Essa denominação, “subordinação algorítmica”, ganhou relevância em trabalhos acadêmicos voltados a investigar como as plataformas monitoram, avaliam e disciplinam os prestadores de serviço sem a presença de um chefe direto, mas por meio de mecanismos tecnológicos que determinam o fluxo de chamadas e a renda potencial do entregador. De acordo com o art. 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Nesse sentido, a atividade desempenhada por entregadores de aplicativos pode, conceitualmente, aproximar-se dos elementos que definem a relação de emprego, sobretudo quanto à subordinação (exercida por algoritmos) e à pessoalidade (o trabalho, em regra, é intransferível e demanda a atuação direta do indivíduo).

Por outro lado, a pejetização não se limita à mera discussão sobre controle digital. Há um componente econômico crucial: quando o trabalhador, mesmo em regime de pessoa jurídica, depende quase exclusivamente de uma plataforma para obter rendimentos, revela-se uma dependência econômica, o que, tradicionalmente, é um dos indícios de relação de emprego. De acordo com o Relatório de Pesquisa Trabalho em Plataformas Digitais de Entrega e Transporte, publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2021, aproximadamente 60% dos entregadores entrevistados declararam que o iFood representa sua principal ou única fonte de renda mensal (IPEA, 2021). Esse dado reforça a ideia de dependência econômica, pois, ao basear praticamente todo o sustento na plataforma, o trabalhador se coloca em uma posição de vulnerabilidade, na qual as decisões unilaterais de bloqueio, redução de tarifa ou alterações nos termos de uso podem impactar diretamente seu modo de vida. Ao mesmo tempo, a ausência de carteira assinada retira a proteção social de direitos como férias, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego e aposentadoria, transferindo todos os riscos da atividade ao próprio entregador.

Nesse sentido, a pejetização, quando alinhada a práticas de subordinação disfarçada, não se configura simplesmente como uma “opção” de contrato comercial, mas como um fenômeno de precarização que merece análise aprofundada, sobretudo considerando o papel

crescente das plataformas digitais na economia brasileira. De acordo com estudo do IPEA, divulgado em 2021, cerca de 1,4 milhão de pessoas no país tinham na entrega ou no transporte por aplicativos sua principal atividade profissional, representando aproximadamente 2% do total de trabalhadores ocupados (IPEA, 2021). Esse volume expressivo ilustra como o modelo de trabalho mediado por plataformas está longe de ser um nicho restrito, o que reforça a urgência de discutir como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), concebida para um contexto industrial, pode ser adaptada às realidades da subordinação algorítmica, das avaliações instantâneas pelos consumidores e da geolocalização contínua.

1.3. Problematização

Com base nessa contextualização, é possível enunciar a seguinte questão central: até que ponto a contratação de entregadores por empresas como o iFood, sob a forma de pessoas jurídicas (MEIs), constitui uma violação dos princípios e normas trabalhistas vigentes no Brasil, caracterizando subordinação algorítmica e potencial fraude à legislação? Tal questionamento desdobra-se em reflexões sobre o enquadramento jurídico, a dependência econômica, os riscos assumidos pelo trabalhador e a suposta autonomia exaltada pelas plataformas.

No universo das plataformas de entrega, surgem dilemas específicos que aprofundam a problemática:

1. **Subordinação Algorítmica:** No lugar de um chefe tradicional, há algoritmos que controlam e direcionam rotas, calculam o valor das entregas e estabelecem avaliações dos profissionais. A recusa a determinadas entregas ou a frustração do tempo estimado pode implicar redução de ganhos ou até bloqueio unilateral. Esse controle remoto subverte o conceito clássico de subordinação, obrigando doutrina e jurisprudência a reinterpretar os elementos da relação de emprego.

2. **Dependência Econômica:** Muitos entregadores relatam trabalhar exclusivamente para o iFood, sem manter outras fontes de renda significativas (por vezes, mesmo atuando em diferentes aplicativos, a atividade de entrega é a principal ou única ocupação). Essa dependência reforça a tese de que, ainda que formalmente sejam autônomos, na prática, exercem um trabalho constante e subordinado a um tomador principal, ainda que mascarado pela intermediação da tecnologia.

3. **Ausência de Proteção Social:** A ausência de registro celetista elimina obrigações como recolhimento de FGTS, contribuição previdenciária por parte do empregador, férias, 13º salário e eventuais adicionais de insalubridade ou periculosidade. Em caso de acidente de trabalho, doença ou mesmo baixa demanda, o entregador fica desamparado, arcando sozinho com os custos e as consequências financeiras.

4. **Questões de Segurança e Saúde:** Diferentemente de um ambiente industrial, os riscos no trabalho de entrega incluem acidentes de trânsito, violência urbana, exposição a intempéries climáticas, entre outros fatores. Sem uma regulação clara, não há mecanismos para garantir que a plataforma ofereça suporte mínimo, como equipamentos de proteção ou seguro de saúde integral. Eventuais “seguros de acidentes pessoais” divulgados pelo iFood são, em geral, restritos e insuficientes para suprir os benefícios da seguridade social.

5. **Regulamentação Deficiente:** A legislação brasileira não possui, até o momento, uma categoria específica para o “trabalhador de plataforma digital”. Existem projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional que abordam algumas dessas questões, porém nenhum foi efetivamente aprovado para dar uma resposta definitiva. Tal lacuna legal possibilita interpretações díspares nos Tribunais Regionais do Trabalho e no TST, gerando insegurança jurídica tanto para os entregadores quanto para as empresas.

6. **Função Social da Empresa:** A Constituição Federal de 1988 reforça que toda empresa deve cumprir uma função social, o que inclui a valorização do trabalho e a observância de direitos fundamentais do trabalhador. Quando há pejotização fraudulenta ou subordinação algorítmica, coloca-se em xeque o compromisso constitucional de garantir trabalho digno e uma justa repartição de riscos e lucros.

7. **Impactos Sociais Ampliados:** Em um cenário em que os entregadores se tornam “PJs”, deixa-se de recolher contribuições obrigatórias ao sistema previdenciário, e o trabalhador não acumula direitos para eventual aposentadoria ou auxílio-doença. A curto prazo, isso pode parecer vantajoso às empresas, mas a longo prazo gera pressões sobre a seguridade social e o próprio sistema de saúde, dada a possibilidade de que acidentes e doenças ocupacionais recaiam sobre o sistema público.

Diante desses pontos, a problematização perpassa não apenas a discussão jurídica estrita (se há ou não vínculo de emprego), mas também envolve o debate sobre precarização, função social da empresa e dignidade do trabalho. O iFood, como caso paradigmático, expõe contradições entre o discurso de inovação e liberdade e a prática de controle e transferência de

riscos, exigindo um estudo aprofundado que avalie as implicações legais, econômicas e sociais de seu modelo de negócios.

CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTOS TEÓRICOS E CONCEITUAIS

Nesta seção, discute-se o conceito de pejetização, as definições clássicas de vínculo empregatício à luz da CLT e a evolução das teorias sobre subordinação, especialmente na era digital. Aborda-se, ainda, o fenômeno da economia gig, evidenciando seus elementos centrais e os debates atuais acerca de sua legitimidade e compatibilidade com o Direito do Trabalho.

2.1. Conceito de Pejetização

Como mencionado no capítulo anterior, a pejetização pode ser entendida como o processo pelo qual empregadores, intencionalmente ou não, substituem o contrato de trabalho celetista (regido pela CLT) pela contratação de profissionais em nome de uma pessoa jurídica, normalmente constituída de forma simplificada (Microempreendedor Individual – MEI). Nesse arranjo, o trabalhador deixa de ter a garantia dos direitos típicos de um empregado, como férias, 13º salário, FGTS e outros benefícios da seguridade social, e passa a ser tratado como prestador autônomo de serviços.

2.1.1. Origens e Desenvolvimento

A pejetização se tornou especialmente visível nas décadas de 1990 e 2000, em meio a processos de flexibilização trabalhista e a pressões por redução de custos. Conforme aponta Leão (2021), em estudo contido no Repositório da UFBA, esse fenômeno se intensificou com a globalização e a adoção de políticas neoliberais que preconizavam maior liberdade contratual e menor intervenção estatal, ao mesmo tempo em que as empresas buscavam formas de escapar dos encargos e tributos trabalhistas.

A adoção de políticas neoliberais no Brasil esteve fortemente associada ao conjunto de diretrizes que visavam a redução do papel do Estado na economia, a desregulamentação de mercados e a ênfase na livre iniciativa. Segundo Bresser-Pereira (2010), essas medidas incluíam privatizações em larga escala, cortes em gastos públicos e flexibilização de leis trabalhistas, criando um ambiente de maior liberdade contratual e menor proteção social. Em linhas gerais, essas políticas consolidaram-se a partir da década de 1990, sob influência de organismos internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial, que recomendavam a diminuição de “custos trabalhistas” como forma de competir no mercado global.

Nesse contexto, as empresas passaram a buscar formas de escapar dos encargos e tributos previstos na legislação trabalhista, recorrendo, entre outras práticas, à pejotização para reduzir passivos financeiros. Esses encargos incluem:

1. **Contribuição Previdenciária:** O empregador deve recolher percentual sobre a folha de pagamento para custear benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e pensão por morte.
2. **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS):** Equivale a 8% do salário do empregado, depositados mensalmente em conta vinculada para uso em situações como demissão sem justa causa, aquisição de imóvel ou aposentadoria.
3. **13º Salário:** Pago em duas parcelas, consiste em uma gratificação anual equivalente a um salário mensal adicional.
4. **Férias Remuneradas:** O empregado tem direito, a cada 12 meses de serviço, a 30 dias de descanso, com adicional de um terço a mais sobre o salário.
5. **Contribuições ao Sistema S (SESI, SENAI, SENAC, entre outros):** Percentuais destinados à formação profissional, bem-estar social e outras finalidades.
6. **Seguro Acidente de Trabalho (SAT):** Valor destinado a cobrir riscos de acidentes laborais, proporcional aos perigos da atividade.

Ao enquadrar os trabalhadores como pessoas jurídicas (MEI, EIRELI ou sociedades limitadas), as empresas evitam a maior parte desses custos, pois, na formalização civil ou comercial, tais obrigações deixam de ser aplicáveis no mesmo regime da CLT. Nesse cenário, a alegação de “parceria autônoma” substitui a relação de emprego, ainda que, na prática, possam subsistir elementos de subordinação, pessoalidade e não eventualidade. Essa estratégia se insere no “pacote” das reformas neoliberais, que, ao se basearem na liberalização dos mercados e na diminuição do escopo de atuação do Estado, reforçaram a lógica de precarização das relações de trabalho, segundo a qual o empregado, transformado em PJ, assumiria plenamente os riscos, encargos e responsabilidades de sua atividade, reduzindo a participação direta do empregador nos custos sociais.

Um fator significativo para a adoção desse modelo foi a criação, em 2008, do Microempreendedor Individual (MEI), que possibilitou a formalização de pequenos negócios com carga tributária reduzida e menor burocracia. O MEI é uma categoria jurídica criada pela Lei Complementar nº 128/2008, destinada a pessoas que exercem atividade econômica de forma autônoma, com receita bruta anual limitada a R\$81 mil (o que equivale a, em média,

R\$6.750 mensais). Para se formalizar como MEI, é obrigatório: (a) não participar como sócio ou titular de outra empresa; (b) exercer apenas as atividades autorizadas pela legislação (a lista de atividades permitidas está disponível no Portal do Empreendedor); e (c) ter, no máximo, um empregado.

Em termos de carga tributária, o MEI recolhe um valor fixo mensal por meio do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS), que cobre a contribuição previdenciária (INSS) e, quando aplicável, o ICMS (comércio e indústria) ou o ISS (serviços). Geralmente, esse valor gira em torno de R\$60 a R\$70, conforme a atividade exercida. Assim, diferentemente das demais empresas enquadradas no regime do Simples Nacional ou das pessoas físicas com vínculos empregatícios, o MEI está sujeito a alíquotas reduzidas e não precisa arcar diretamente com impostos como PIS, COFINS e IRPJ em separado, pois tudo está incluído nesse recolhimento simplificado.

Além disso, o MEI goza de menores burocracias em comparação a outras modalidades de pessoa jurídica. Por exemplo, está dispensado de:

1. Manter contabilidade complexa (é exigido apenas um relatório mensal de receitas);
2. Registrar ponto ou adotar procedimentos trabalhistas elaborados, no caso de contratação de até um empregado;
3. Obter alvarás e licenças em certos municípios, nos quais há regras específicas que facilitam a regularização de pequenos negócios.

Todas essas facilidades tornam o MEI particularmente atraente para trabalhadores autônomos e pequenos comerciantes, uma vez que a formalização ocorre com custos mínimos e processo simplificado, fatores que impulsionaram a adoção desse regime jurídico por milhões de brasileiros desde 2008. Contudo, o MEI também passou a ser utilizado, em alguns casos, para enquadrar trabalhadores que, na prática, prestam serviços de forma subordinada a empresas, caracterizando a chamada pejetização, especialmente em setores de serviços e em plataformas digitais.

Em contrapartida, embora o MEI tenha sido idealizado para micro e pequenos empreendedores, passou a ser utilizado também como uma forma de contratação de trabalhadores que, de fato, desempenham funções típicas de empregados. Nesse sentido,

Viriato (2020), em dissertação disponibilizada no Repositório da UFPB, destaca que a pejetização pode ocorrer sob duas vertentes principais:

1. **Pejetização espontânea:** Na primeira vertente, o trabalhador opta por formalizar-se como PJ ou MEI para prestar serviços de forma autônoma, almejando maior flexibilidade em sua rotina ou potencial de ganhos mais elevados. Esse formato é bastante comum em áreas criativas ou tecnológicas, onde profissionais podem oferecer seus serviços freelance para diferentes empresas simultaneamente. Por exemplo, desenvolvedores de software, designers gráficos ou redatores especializados em marketing digital utilizam plataformas como Upwork ou 99Freelas para buscar contratos pontuais, definindo prazos, valores e escopo do projeto de forma relativamente autônoma, sem estarem vinculados a um único tomador. Nesse cenário, a opção pela personalidade jurídica parte do próprio freelancer, que deseja, por exemplo, emitir notas fiscais a múltiplos clientes e gerir, com liberdade, seu tempo e seu fluxo de trabalho. Quando essa escolha é genuína, sem imposição de um empregador e sem subordinação, a pejetização não se traduz em fraude, pois o profissional organiza sua atividade de acordo com interesses e demandas próprias, mantendo certa independência financeira e operacional.

2. **Pejetização forçada ou simulada:** Já na segunda vertente, o que predomina é uma imposição ou “sugestão” velada por parte do tomador de serviços para que o trabalhador abra um MEI ou qualquer outro tipo de empresa, sob pena de não ser contratado. Em segmentos de tecnologia da informação, há relatos de programadores e analistas de sistemas que eram obrigados a constituir pessoa jurídica para serem incluídos em projetos, ainda que exercendo funções típicas de empregado, como trabalhar de forma fixa em horário comercial, cumprir metas diárias e receber orientações diretas de um gerente ou líder de equipe. Em reportagem da BBC News Brasil (2021), um desenvolvedor de software anônimo contou que a empresa alegava não poder arcar com os encargos trabalhistas de uma contratação formal, mas exigia que ele comparecesse ao escritório diariamente, utilizando os equipamentos e metodologias internas, sem liberdade real de recusar projetos ou negociar prazos. Essa coerção indireta ou explícita descaracteriza a autonomia, pois o trabalhador assume todos os custos (incluindo tributos, previdência e até mesmo riscos de acidente de trabalho) e não goza de direitos típicos de um empregado celetista, como férias, 13º salário ou FGTS, configurando o que Viriato (2020) define como “pejetização simulada” ou “forçada”. Nesse tipo de situação, há forte indício de fraude à legislação trabalhista, dado que a empresa se beneficia

da aparência de um contrato comercial para burlar obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1.2. Aplicações no Mercado de Trabalho

Segundo dados da Associação das Empresas de Tecnologia da Informação (ASSESPRO), divulgados em 2021, cerca de 35% dos profissionais em empresas de TI no Brasil trabalham como PJ ou MEI, o que revela uma forte incidência da pejetização no setor. Já na área de marketing e comunicação, pesquisa do Sindicato das Agências de Propaganda (SINAPRO) realizada em 2020 apontou que quase 30% dos colaboradores em agências de médio porte eram contratados nessa modalidade, enquanto, na indústria do entretenimento, relatórios da Sociedade Brasileira de Autores Teatrais (SBAT), também de 2020, mostraram que a terceirização de artistas e equipes de produção se dava frequentemente via pessoa jurídica para eventos e espetáculos. Esses números evidenciam como a pejetização se espalhou pelo mercado contemporâneo, seja para cortar custos ou flexibilizar a folha de pagamento, ainda que muitas vezes à custa de direitos trabalhistas.

Em consonância com essa realidade, a Revista TEMA, em sua edição de 2020, publicou o artigo “Precarização e aplicativos: um panorama das novas formas de trabalho no Brasil” (SILVA; ALMEIDA, 2020), no qual os autores analisam a expansão do trabalho precarizado via plataformas, associando esse fenômeno a mecanismos de pejetização e informalidade. O estudo recorreu a entrevistas com entregadores e motoristas que se formalizaram como MEI para atuar em aplicativos de delivery e transporte, constatando que cerca de 65% dos entrevistados não usufruem de qualquer benefício previdenciário ou trabalhista, devido ao fato de terem sido contratados como “parceiros” e não como empregados. Segundo os autores, “a chamada flexibilidade contratual, que em tese permitiria livre organização de horários, na prática se converte em subordinação disfarçada por algoritmos e métricas de desempenho, sem as garantias mínimas previstas pela legislação trabalhista” (SILVA; ALMEIDA, 2020, p. 45).

O relato de Bruno Lopes, designer gráfico de 29 anos que trabalhou como PJ em uma agência de publicidade em São Paulo, ilustra bem essa situação. “Eu precisava chegar todo dia às 9h, cumprir metas de produção diária e me reportar ao diretor de arte. Se eu atrasasse, podia levar uma ‘chamada’ como qualquer empregado CLT, mas, no fim do mês, não tinha férias, 13º, nem garantia de que continuaria no projeto seguinte. Se falasse em direitos, ouvia

que era ‘opção minha ter um CNPJ’ e que eu poderia sair, pois sempre tinha alguém para me substituir”, relatou Bruno em entrevista ao site Comunicação & Mercado (2021). Seu testemunho reforça o argumento de que, apesar da propaganda de autonomia e flexibilidade, a pejetização muitas vezes submete o trabalhador à mesma disciplina que teria se fosse formalmente empregado, mas sem as proteções legais da CLT e demais garantias sociais.

2.2. Vínculo Empregatício segundo a CLT

A CLT, promulgada em 1943 durante o governo Vargas, foi fundamental para suprir problemas graves enfrentados pelos trabalhadores fabris da época. Até então, não havia um limite claro para a jornada semanal, o que frequentemente resultava em jornadas exaustivas que ultrapassavam 12 ou 14 horas diárias. Além disso, a legislação trabalhista pré-CLT era dispersa, impedindo uma aplicação uniforme de direitos, e as condições de trabalho nas indústrias eram marcadas pela escassez de normas de saúde, segurança e higiene. A existência de trabalho infantil também era comum, bem como a ausência de garantias mínimas como férias remuneradas, descanso semanal, estabilidade no emprego ou qualquer tipo de seguridade social.

Diante desse cenário, a CLT surgiu para estabelecer proteções básicas, como jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias, adicional de remuneração para horas extras, férias anuais remuneradas, repouso semanal e a proibição do trabalho de menores de idade em condições insalubres ou perigosas. Ao longo das décadas seguintes, esses direitos foram ampliados, contemplando benefícios como 13º salário, licença-maternidade e garantia do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Tais medidas, concebidas em um contexto de relações industriais e contratação essencialmente presencial, consolidaram uma malha protetiva que reduziu a exploração e promoveu maior equilíbrio na relação capital-trabalho.

Contudo, esses mecanismos, pensados para a realidade fabril e o trabalho assalariado clássico, não se mostram plenamente eficazes para enfrentar os desafios atuais impostos pela era digital e pela economia de aplicativos. A CLT, por exemplo, prevê formas tradicionais de controle de jornada (cartão de ponto, controle de entrada e saída), que dificilmente se aplicam quando o trabalhador atua remotamente, tem autonomia aparente para definir horários ou é gerenciado por algoritmos. Na área de tecnologia, é comum ver programadores, designers e consultores que prestam serviço a múltiplos tomadores e que, apesar de exercerem atividade contínua para uma empresa específica, não figuram como empregados formais. Já no caso dos

freelancers, a brecha legal entre trabalho autônomo e relação de emprego facilita contratações mais flexíveis, mas também pode favorecer fraudes, ao se simular autonomia onde existe subordinação de fato.

O problema torna-se ainda mais agudo com os entregadores de aplicativos, cujas relações de trabalho são mediadas por plataformas que definem rotas, preços e avaliações, sem assumir qualquer responsabilidade trabalhista. Embora, à luz da CLT, o trabalhador subordinado devesse ter direitos como férias, 13º salário e FGTS, o enquadramento desses profissionais como “prestadores autônomos” retira a aplicação desses dispositivos. Em consequência, a precarização reina: não há proteção contra acidentes de trajeto, nem contribuição previdenciária patronal ou seguro-desemprego. Assim, a CLT, com todo seu arcabouço protetivo, vê-se insuficiente diante de uma realidade onde as inovações tecnológicas subvertem ou disfarçam os elementos de subordinação, deixando inúmeros trabalhadores sem a efetiva tutela do Direito do Trabalho.

2.2.1. Critérios Clássicos

A doutrina e a jurisprudência brasileiras têm reiterado que a subordinação é o elemento central para a caracterização do vínculo empregatício. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em diversos acórdãos, tem enfatizado que a análise conjunta dos requisitos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação é fundamental para distinguir a relação de emprego de outras modalidades contratuais (TST, RR-100-00.2019.5.03.0123). Sob essa ótica, o art. 3º da CLT, que define o empregado como aquele que presta serviços “sob a dependência” do empregador, serve de fundamento legal para o reconhecimento de direitos trabalhistas quando, na prática, se evidenciar a sujeição do trabalhador ao poder diretivo da empresa.

1. **Pessoalidade:** O trabalho deve ser prestado pela própria pessoa, sem possibilidade de substituição por outra no curso do contrato, por iniciativa do trabalhador.
2. **Onerosidade:** O empregado recebe remuneração (salário) em contraprestação ao seu trabalho.
3. **Não eventualidade (ou habitualidade):** O trabalho não pode ser esporádico ou eventual; deve ser contínuo, inserido no cotidiano da atividade econômica do empregador.
4. **Subordinação:** Elemento mais complexo, envolve a existência de um poder diretivo do empregador, que orienta, fiscaliza e controla a execução dos serviços.

Tradicionalmente, se falava na subordinação hierárquica “pessoa a pessoa”; hoje, discute-se a subordinação estrutural ou algorítmica.

Nessa linha, Maurício Godinho Delgado (2021), em seu Curso de Direito do Trabalho, elenca a subordinação como o cerne do vínculo empregatício.

“Nessa linha, pode-se afirmar que a subordinação constitui o cerne do vínculo empregatício, pois é a característica que efetivamente distingue a relação de emprego de outras formas de contratação no âmbito civil ou comercial, [...] revelando-se no poder de comando, direção e fiscalização do empregador sobre a prestação de serviços.”

Já para Alice Monteiro de Barros (2019), sem subordinação, não há contrato de emprego, pois a relação seria de natureza comercial ou civil.

“Sem a subordinação, inexistente relação de emprego, pois o vínculo trabalhista desaparece e estamos diante de uma relação de natureza civil ou comercial, na qual as partes contratam em condições de igualdade e autonomia, sem a presença de um poder diretivo que caracterize a dependência.”

2.2.2. Subordinação: Expansão Conceitual

Nos últimos anos, a doutrina passou a reconhecer que o poder de controle do empregador pode se manifestar de forma indireta ou disfarçada, especialmente no trabalho mediado por tecnologias. A chamada subordinação estrutural ocorre quando o trabalhador se insere de forma organizada e funcional na atividade-fim da empresa, ainda que não receba ordens diretas de um superior. Segundo Delgado:

“A subordinação estrutural pressupõe a inserção do trabalhador na dinâmica funcional da empresa, ainda que ausentes ordens diretas e imediatas de um superior. O poder diretivo manifesta-se de modo difuso, seja por protocolos, rotinas ou algoritmos, de maneira que o controle possa ocorrer mesmo sem a presença ostensiva do empregador.”

Já a subordinação algorítmica, segundo Rodrigo de Lacerda, implica que o controle pode ocorrer por meio de aplicativos, plataformas digitais, inteligência artificial e sistemas de pontuação e avaliação.

“A subordinação algorítmica caracteriza-se pela forma de controle exercida por ferramentas digitais, que estabelecem critérios e parâmetros de desempenho,

avaliação e punição, de maneira automatizada e contínua, ainda que não exista um supervisor humano direto.”

Nesse conceito, há uma ênfase na maneira como aplicativos, sistemas de pontuação, inteligência artificial e plataformas online gerenciam rotas, tarefas e avaliações de desempenho, assumindo uma função que, outrora, seria exercida por um chefe ou supervisor presencial. Os trabalhadores, em tais ambientes, podem ter sua autonomia restringida por mecanismos tecnológicos que impõem critérios rígidos para a execução das atividades e, ao mesmo tempo, geram impacto direto na renda, na continuidade da prestação de serviços e até na manutenção do próprio vínculo com a plataforma.

Essa evolução conceitual se faz necessária porque a CLT foi pensada num contexto industrial, em que o controle é presencial e hierarquizado. No entanto, como destaca Demetrius Almeida Leão (2021) em seu estudo sobre “uberização do trabalho”, quando um trabalhador depende economicamente de uma plataforma, segue instruções de rotas, horários e sofre penalidades por recusar demandas, há fortes indícios de subordinação, ainda que mediada por algoritmos.

A personalidade jurídica do trabalhador, sobretudo quando formalizada por meio de MEI ou EIRELI, é frequentemente invocada para afastar a configuração de vínculo empregatício em contratações mediadas por plataformas digitais ou em casos de pejetização. Apesar disso, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas reiteram que a simples formalização de um contrato de prestação de serviços não descarta a possibilidade de se reconhecer a relação de emprego se os requisitos do art. 3º da CLT, subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, estiverem presentes na realidade fática. Em reforço a essa perspectiva, o art. 9º da CLT prevê a nulidade de quaisquer atos destinados a fraudar a legislação trabalhista, enquanto a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, embora inicialmente direcionada à terceirização, serve de embasamento para invalidar contratos que, de fato, encobrem um vínculo empregatício.

No contexto das plataformas digitais, o trabalhador pode aparentar ser “autônomo” ao constituir uma empresa individual, mas, na prática, submete-se a controle por algoritmos, regras de execução e metas de desempenho, elementos típicos de uma relação subordinada. O iFood, por exemplo, disponibiliza em seu site e em comunicados internos alguns “Termos de Uso” ou “Políticas de Entrega” para os entregadores. Segundo relatos de entregadores e informações da própria plataforma, essas regras incluem:

- **Cadastro e Verificação:** O entregador deve fornecer dados pessoais, documentos do veículo e, por vezes, comprovação de MEI. O iFood também verifica periodicamente CNH e outros documentos.
- **Aceitação e Recusa de Pedidos:** A plataforma distribui entregas por meio de algoritmos que consideram localização, avaliações e índice de aceitação. Recusar muitas solicitações pode reduzir as oportunidades de corrida ou ocasionar bloqueios. Há quem relate “penalizações” informais, como pausas forçadas quando o entregador recusa vários pedidos em sequência.
- **Controle de Tempo e Performance:** O iFood estabelece prazos estimados de retirada e entrega, monitorando possíveis atrasos. Alguns locais adotam métricas de desempenho, como taxa de entrega no prazo, que podem influenciar a quantidade de pedidos recebidos ou o acesso a promoções.
- **Avaliação por Clientes e Restaurantes:** Clientes e, em certos casos, restaurantes avaliam o entregador, atribuindo notas ou feedbacks que podem aumentar ou diminuir suas oportunidades futuras. Muitos entregadores relatam não ter acesso total às avaliações, mas percebem queda no número de chamadas quando recebem pontuações baixas.
- **Zonas e Áreas de Atuação:** Em cada região, a plataforma delimita zonas de operação, usando geolocalização para mostrar pedidos próximos. Alterar essas zonas nem sempre é simples ou livre, podendo exigir procedimentos internos.
- **Bloqueios e Suspensões:** O iFood pode bloquear ou desativar entregadores em caso de suspeitas de fraude, descumprimento de políticas ou avaliações negativas. Em alguns casos, são enviadas notificações prévias, mas há relatos de bloqueios súbitos sem possibilidade de defesa imediata.
- **Manutenção e Custos Operacionais:** Todos os custos de manutenção de veículos, compra de equipamentos e combustível recaem sobre o entregador. Embora haja parcerias eventuais, a plataforma não assume encargos diretamente.
- **Seguros e Proteção:** Já foram anunciadas parcerias com seguradoras para acidentes pessoais, mas com cobertura limitada. Isso não substitui o amparo previdenciário nem garante estabilidade em caso de incapacidade prolongada.
- **Promoções e Incentivos:** A plataforma ocasionalmente oferece bônus atrelados a metas de desempenho ou horários de pico, reforçando a lógica de produtividade.
- **Código de Conduta e Boas Práticas:** O iFood define regras sobre o comportamento do entregador ao lidar com clientes e restaurantes, e pode desligá-lo em caso de comportamentos julgados inadequados.

Ao mesmo tempo, a empresa transfere custos e riscos ao prestador, sem conceder direitos trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS ou proteção em caso de acidente, típicos de um contrato regido pela CLT. Em compensação, o discurso empresarial enfatiza os “benefícios” de atuar como Pessoa Jurídica (PJ), tais como:

1. **Maior flexibilidade:** Supostamente, o profissional escolhe seus horários, recusa projetos e, em tese, gerencia seu trabalho de forma autônoma.
2. **Possibilidade de ganhos mais elevados:** Sem descontos de INSS, FGTS ou impostos retidos na fonte, o valor líquido recebido pode ser maior. Algumas empresas também oferecem remunerações brutas superiores às de um empregado formal.
3. **Menor burocracia:** Especialmente no caso do MEI, a emissão de notas fiscais é simplificada, e não há formalidades próprias do regime celetista.
4. **Discurso de empreendedorismo e liberdade:** Defende-se que o trabalhador assume postura empreendedora, criando seu “próprio negócio”, o que lhe daria mais independência e iniciativa.

Contudo, dependendo do grau de controle que a plataforma exerce e da dependência econômica do trabalhador, a abertura de uma pessoa jurídica não passa de um artifício para sonegar encargos. Essa estratégia, quando descola das características reais da prestação de serviços, pode configurar fraude trabalhista, já que, na prática, mantém-se uma subordinação típica do vínculo de emprego, apenas encoberta pela formalização PJ.

A prevalência do princípio da primazia da realidade impõe que o julgador, ao analisar a existência ou não de vínculo, verifique se o trabalhador efetivamente desfruta de liberdade para negociar valores, escolher clientes e assumir riscos próprios de uma empresa independente. Quando há indícios claros de controle (seja presencial, estrutural ou algorítmico) e de obrigatoriedade na execução de tarefas segundo as determinações ou algoritmos de quem contrata, a formalização como PJ torna-se irrelevante. Nesse cenário, em vez de representar um empreendedor autônomo, o trabalhador exerce atividades alinhadas à atividade-fim da plataforma, sofre sanções ou bloqueios no caso de descumprimento de metas e, muitas vezes, depende exclusivamente do serviço para a própria subsistência.

Em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), por exemplo, já se reconheceu que o uso de algoritmos, avaliações de clientes e controle de jornadas podem configurar a subordinação jurídica típica da relação de emprego (Processo nº

0011071-68.2020.5.03.0185). Embora cada caso seja analisado conforme a prova dos autos, a jurisprudência tem sinalizado que o controle algorítmico pode equivaler a um poder diretivo, ainda que disfarçado sob a aparência de autonomia.

No caso específico do iFood, que se define em seu site e em materiais institucionais como uma plataforma de tecnologia focada em “intermediar a relação entre restaurantes e consumidores para entrega de refeições”, a atividade-fim consiste essencialmente em coordenar a logística de entrega de alimentos e produtos, servindo como ponte entre os estabelecimentos e o cliente final. Dessa forma, o entregador, que muitas vezes se formaliza como MEI, acaba exercendo parte crucial desse processo, atuando no cerne do modelo de negócio.

Além disso, existem relatos de sanções impostas pelo iFood aos entregadores que não cumprem determinadas metas ou que recebem avaliações negativas. Em reportagem do G1 (01/07/2020) sobre protestos de entregadores, profissionais entrevistados mencionaram bloqueios temporários e a diminuição no repasse de corridas após recusarem entregas consideradas inviáveis ou que não cobriam custos básicos, como combustível. Tais penalizações, na prática, aproximam o prestador de serviço da figura de empregado, já que a plataforma exerce um controle efetivo sobre a forma de execução das entregas e regula aspectos fundamentais da remuneração, minando a suposta liberdade que caracterizaria a relação autônoma.

Esses elementos, como controle algorítmico, delimitação de horários e zonas de atuação, possibilidade de bloqueio unilateral e dependência econômica contribuem para a caracterização da subordinação, independentemente da formalização como pessoa jurídica. Nesse sentido, o discurso de “liberdade e empreendedorismo” pode encobrir uma dinâmica real de subordinação, enquadrando o trabalhador na atividade-fim da plataforma e expondo-o a riscos e custos que, em um contrato celetista, deveriam recair sobre o empregador.

A situação torna-se ainda mais preocupante quando se consideram os riscos de acidentes e a falta de proteção social para os entregadores de aplicativos. De acordo com um estudo divulgado em 2021 pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), cerca de 30% dos entregadores entrevistados relataram ter sofrido algum tipo de acidente (frequentemente envolvendo motocicletas ou bicicletas), mas não dispunham de cobertura formal além de seguros pontuais, muitas vezes com franquias ou valores insuficientes para custear despesas

médicas e afastamento do trabalho (MPT, 2021). Em contraste, os funcionários regulares do iFood, aqueles contratados diretamente pela plataforma em áreas administrativas, por exemplo, gozam de direitos próprios do regime celetista, como 13º salário, férias remuneradas, FGTS e contribuições previdenciárias regulares (iFood Carreiras, 2022).

Para os entregadores, contudo, a empresa não assume obrigações como recolhimento de INSS ou contribuição ao FGTS, argumentando que se trata de trabalhadores autônomos ou microempreendedores (MEIs). Esse descompasso evidencia que, enquanto empregados internos do iFood (como desenvolvedores de sistemas, profissionais de marketing ou suporte) contam com a proteção legal plena, os entregadores que executam a atividade essencial de entrega, parte fundamental do modelo de negócio, permanecem à margem de qualquer sistema de garantia trabalhista (Câmara dos Deputados, 2021). Tal assimetria cria uma competição desleal entre empresas que cumprem a legislação, arcando com encargos trabalhistas, e aquelas que recorrem à pejotização para reduzir custos.

No plano coletivo, a ausência de recolhimento previdenciário dos entregadores impacta o sistema público de assistência e previdência, pois a massa de trabalhadores que deveria contribuir para a Seguridade Social fica parcialmente descoberta. Segundo um relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2020), a persistência de trabalhadores em atividades precarizadas e não contribuintes afeta a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e pressiona gastos em saúde e assistência, já que muitos desses profissionais acabam recorrendo ao SUS e a auxílios eventuais sem ter contribuído de forma constante. Esse cenário ameaça ampliar o déficit público no longo prazo, ao mesmo tempo em que fragiliza o trabalhador, que não constrói uma rede formal de proteção para casos de doença, invalidez ou mesmo aposentadoria.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 170, preceitua que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, reforçando o dever constitucional de as empresas cumprirem sua função social e respeitarem a dignidade do trabalhador. Esse compromisso implica não apenas buscar lucro, mas também observar a legislação trabalhista, assegurando condições mínimas e evitando fraudes contratuais que retirem direitos fundamentais do empregado.

A jurisprudência brasileira já registrou alguns precedentes no sentido de reconhecer o vínculo de emprego em situações em que, a despeito da formalização como PJ, os trabalhadores demonstraram subordinação real. Um exemplo é o caso de um motorista de aplicativo de transporte, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) no Processo nº 0011071-68.2020.5.03.0185, em que o juízo de primeiro grau, confirmando a presença de elementos fáticos de subordinação e dependência econômica, entendeu pelo reconhecimento da relação de emprego. Embora o caso tratasse de transporte de passageiros e não de entregas, a decisão evidencia que, independentemente da roupagem contratual ou da categoria de aplicativo, a análise fática, e não apenas a forma jurídica deve prevalecer.

Assim, quando a personalidade jurídica do trabalhador é utilizada de modo a escapar das obrigações trabalhistas e previdenciárias, viola-se não apenas a regra geral de proteção ao trabalho prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas também o princípio constitucional que considera a função social da empresa e a dignidade do trabalhador (art. 170 da CF). Em tais hipóteses, uma vez constatada a subordinação, a onerosidade, a habitualidade e a pessoalidade, o julgador poderá desconsiderar o contrato de prestação de serviços firmado como PJ e reconhecer o vínculo de emprego, restituindo ao trabalhador direitos mínimos, como férias, 13º salário, FGTS, e demais garantias constitucionais.

2.3. O Fenômeno da Economia Gig e o Trabalho por Aplicativos

A chamada economia gig (ou gig economy) é caracterizada pela prestação de serviços pontuais, frequentemente negociados em aplicativos e plataformas virtuais. O termo “gig” tem origem na indústria musical norte-americana, referindo-se a “bicos” ou apresentações esporádicas; no contexto atual, traduz-se em trabalhos intermediados por tecnologia, com alta rotatividade e, supostamente, maior “liberdade” do trabalhador. Exemplos comuns incluem motoristas do Uber, entregadores de iFood ou Rappi, freelancers em plataformas de design, programação, entre outros.

2.3.1. Características da Gig Economy

Estudos divulgados em artigos como “Trabalho mediado por plataformas digitais na perspectiva dos entregadores”, publicado pelo Departamento de Ciências Sociais da UFV (SOUZA; ALMEIDA, 2020), apontam para quatro características centrais no modelo de “gig economy” (ou economia de “bicos”), essencialmente relacionadas ao formato de trabalho mediado por aplicativos. Tais características, embora apresentadas de maneira geral, refletem

especialmente a realidade de plataformas de entrega e transporte de passageiros, mas podem abranger outros tipos de serviços digitais:

1. Conexão via Aplicativos

Nesse formato de trabalho, a plataforma digital atua como intermediária entre trabalhador (prestador de serviço) e consumidor final. Ela controla toda a interface, incluindo o fluxo de solicitações (corridas ou entregas), a forma de pagamento e a avaliação do serviço. Esse elemento torna o trabalhador dependente dos critérios e algoritmos da plataforma para obter demandas, e o consumidor, por sua vez, recorre exclusivamente ao aplicativo para contatar o prestador.

Exemplo prático: Em serviços de entrega (como iFood ou Rappi), o entregador só sabe que existe uma entrega quando o app lhe envia uma notificação. Já o cliente não possui meios de contato direto com o entregador fora do ambiente controlado pela plataforma.

2. Flexibilidade de Horários

Em tese, o prestador de serviço pode escolher quando se conectar e realizar as atividades, o que costuma ser invocado para afastar a noção de subordinação. As plataformas alegam que o trabalhador pode se “logar” em horários que desejar e recusar solicitações que considere inconvenientes. Contudo, diversos relatos (SANTOS, 2021; SILVA; ALMEIDA, 2020) demonstram que a plataforma aplica sanções ou reduz a oferta de chamadas para aqueles que, mesmo com a suposta autonomia, deixam de corresponder ao volume de trabalho desejado pelo aplicativo.

Tensões: Se, por um lado, existe a ideia de “liberdade”, por outro, as métricas de desempenho (como taxa de aceitação e avaliações de clientes) acabam restringindo a real independência do trabalhador.

3. Ausência de Proteção Social

A maioria dos trabalhadores na gig economy não é formalmente registrada, ficando a cargo do indivíduo o custeio de tributos, manutenções (quando usam veículo próprio) e eventuais seguros. Consequentemente, não há cobertura legal em casos de acidentes, doenças ou desemprego, garantias que a CLT atribui ao empregado celetista. Isso acarreta precarização

(GONZALEZ, 2019), pois, em caso de infortúnios, o trabalhador não dispõe de amparo previdenciário ou trabalhista suficiente.

Impacto coletivo: Estudos do IPEA (2020) assinalam que essa ausência de vínculo formal afeta a arrecadação previdenciária, reduzindo a sustentabilidade de longo prazo do sistema de seguridade social.

4. Gestão Algorítmica

Os critérios de distribuição de tarefas, definição de preços e avaliação do trabalhador são, em grande medida, opacos e regidos por algoritmos desenvolvidos pela própria plataforma (NASSER, 2020). Esse sistema pode considerar localização geográfica, histórico de avaliações, taxa de aceitação e outros indicadores, resultando em uma espécie de subordinação invisível, ou seja, sem um chefe direto, mas com uma inteligência artificial que gerencia “quem faz o quê e em que momento”.

Implicações: A falta de transparência nos algoritmos gera insegurança para o trabalhador, que não sabe por que recebe menos chamadas ou qual critério realmente determina seu desempenho. A gestão algorítmica tende a se assemelhar a uma cadeia de comando, ainda que seja digital e não necessariamente humana.

2.3.2. Comparação entre iFood e GetNinjas

Apesar de ambos pertencerem à lógica de plataformas digitais, iFood e GetNinjas ilustram modelos diferenciados quanto ao controle do trabalhador e o papel da plataforma no processo:

- **iFood**
 - Foco: Entrega de refeições e produtos.
 - Nível de Intermediação: Altamente ativo, pois a plataforma organiza todo o fluxo de entrega, define (ou sugere) rotas, tarifa mínima e conecta entregador–restaurante–cliente em tempo real.
 - Gestão Algorítmica Intensiva: A distribuição de pedidos, os prazos de entrega e as avaliações são diretamente controlados pela empresa. O entregador depende das métricas de desempenho e está sujeito a bloqueios se recusar muitas entregas.

- Pressuposta Subordinação: Muitos estudos (como o de SILVA; ALMEIDA, 2020) defendem que há forte indício de subordinação, dada a rigidez do sistema e a dependência do entregador quanto ao aplicativo para obter renda.

- **GetNinjas**

- Foco: Conecta profissionais autônomos de diversas áreas (como encanadores, eletricitas, professores particulares, designers etc.) a clientes que demandam serviços pontuais.

- Nível de Intermediação: Pauta-se por um “anúncio de serviço”, o cliente posta a necessidade, e o profissional interessado envia proposta ou orçamento. Há menor envolvimento da plataforma na execução direta do trabalho e nos critérios de distribuição.

- Gestão Algorítmica Moderada: Embora exista um sistema de reputação e pontuação, o controle sobre a execução do serviço e os prazos costuma ser ajustado diretamente entre o profissional e o cliente. A plataforma não define rotas nem parâmetros de tempo tão estritos quanto um serviço de delivery imediato.

- Possível Autonomia Maior: Aqui, os profissionais podem negociar valores, prazos e condições específicas com cada cliente, refletindo uma dinâmica mais próxima de uma “vitrine de serviços”. Se, por um lado, ainda pode haver discussões sobre pejotização e ausência de proteção, por outro, a subordinação tende a ser menos clara que em plataformas de entrega ou transporte, pois o profissional tem maior capacidade de estabelecer seus próprios padrões de serviço.

Portanto, ao comparar iFood e GetNinjas, observa-se que o controle exercido pela plataforma varia em intensidade e profundidade. Enquanto no iFood a lógica de subordinação algorítmica aparece de forma mais evidente (monitoramento contínuo de rotas, avaliação, bloqueios e metas de entrega), no GetNinjas, o trabalhador desfruta de relativa liberdade para negociar diretamente com o cliente. Em ambos os casos, persiste a ausência de proteção social se o profissional atuar unicamente como PJ, mas o grau de coordenação e desigualdade entre a plataforma e o trabalhador revela-se mais agudo em setores como delivery imediato, onde o sistema define quase todos os parâmetros do trabalho.

2.3.3. As Plataformas Digitais e o Caso iFood

No Brasil, o iFood tornou-se uma das maiores referências em entrega de refeições. A plataforma conecta restaurantes, entregadores (“parceiros de entrega”) e consumidores, cobrando taxas de serviço sobre cada transação. Em seu discurso institucional, o iFood se

apresenta como simples intermediadora e enfatiza a autonomia dos entregadores, que podem desligar o aplicativo a qualquer momento ou até mesmo trabalhar simultaneamente em outras plataformas.

No entanto, conforme ressaltam estudos de Kleyton César Viriato (Dissertação na UFPB, 2020) e artigos coletados no Repositório UNILA, há indícios, já mencionados anteriormente, de que o iFood exerce considerável controle sobre a forma de execução do serviço: define rotas, estabelece prazos de entrega e aplica bloqueios ou suspensão de conta em caso de avaliações negativas ou baixa taxa de aceitação de pedidos. Desse modo, questiona-se se haveria subordinação algorítmica e dependência econômica.

Ainda, muitos entregadores formalizam-se como MEI para acessar a plataforma, a “pejotização”, mas relatam ter de trabalhar longas jornadas, sem qualquer estabilidade ou segurança no trabalho, assumindo sozinhos todos os riscos, como acidentes de trânsito e desgaste do veículo. Em casos extremos, quando adoecem ou sofrem um acidente, ficam sem renda, pois não há previdência ou seguro-desemprego. Isso sugere, segundo diversos autores, uma precarização análoga ao que já se debateu em outras plataformas, como Uber e Rappi.

Esse debate acerca da precarização de entregadores e motoristas, já passou por várias fases de discussão, abrangendo tanto a esfera judicial quanto a mobilização social:

1. Controvérsias com a Uber

- **Judicialização:** Diversas ações foram movidas por motoristas que pleitearam o reconhecimento do vínculo de emprego, alegando subordinação algorítmica, obrigatoriedade de seguir determinadas rotas e ausência de liberdade real na execução das corridas. Em algumas decisões, como no TRT da 3ª Região (Processo nº 0011071-68.2020.5.03.0185), a Justiça do Trabalho chegou a reconhecer elementos que apontariam para subordinação, embora o debate ainda careça de uniformização no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

- **Debate público:** A Uber defende a tese de que os motoristas são parceiros independentes, com liberdade de escolha de horários e rotas. No entanto, relatos de motoristas mostram que recusar muitas chamadas ou desligar-se do aplicativo em horários de alta demanda pode diminuir o “score” e resultar em bloqueio, o que evidencia um controle velado.

2. Polêmicas envolvendo a Rappi

- **Fiscalização e ações do MPT:** A Rappi, assim como outras plataformas, foi alvo de investigações do Ministério Público do Trabalho (MPT), que promoveu audiências

públicas e tentou firmar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) para garantir ao menos condições mínimas de saúde e segurança aos entregadores.

- **Mobilização dos Entregadores:** Em 2020, os entregadores de Rappi integraram o movimento “Breque dos Apps”, protestando contra a baixa remuneração por corrida e os sucessivos bloqueios sem justificativa clara. Muitos reclamaram da cobrança de taxas variadas pela plataforma e da ausência de qualquer seguro de acidentes ou auxílio em caso de roubo, ampliando a sensação de insegurança típica de quem trabalha sem vínculo reconhecido.

3. Comparações e similaridades

- **Natureza do serviço:** Embora Uber foque no transporte de passageiros e Rappi na entrega de itens (sobretudo alimentos e compras de conveniência), ambas se deparam com reclamações semelhantes sobre gestão algorítmica, bloqueios punitivos e inexistência de direitos trabalhistas.

- **Disputa quanto à subordinação:** Ambas alegam que seu papel é estritamente intermediador; porém, os reclamantes e movimentos sindicais sustentam que há subordinação de fato, uma vez que a plataforma determina não apenas tarifas, mas também punições por recusa de demandas e um controle minucioso via geolocalização.

4. Desfechos em construção

- **Falta de uniformidade:** Até o momento, não existe um entendimento definitivo do TST que enquadre todos os entregadores ou motoristas de aplicativo como empregados. Cada caso é analisado conforme a prova dos autos, mas há decisões pontuais reconhecendo elementos de subordinação e condenando as empresas a regularizar a contratação.

- **Tentativas de regulação:** No plano legislativo, há projetos de lei no Congresso Nacional discutindo direitos mínimos a trabalhadores de plataformas (como seguro de acidentes e piso de remuneração). Ao mesmo tempo, o MPT continua a promover audiências para debater condições de trabalho e mecanismos de proteção.

Esse cenário geral indica que a precarização flagrada no iFood ecoa um processo maior de desproteção social e trabalhista vivenciada também por motoristas da Uber e entregadores da Rappi. Embora cada plataforma tenha especificidades (diferentes políticas internas, modalidades de serviço etc.), todas compartilham o cerne do debate em torno da subordinação algorítmica, ausência de vínculo formal e transferência de riscos ao trabalhador. À medida que as ações judiciais se multiplicam e a sociedade civil pressiona por maior

transparência, o desenrolar desses casos pode consolidar entendimentos jurisprudenciais e provocar mudanças legislativas que atinjam, de forma uniforme, todo o setor de aplicativos.

2.3.4. Flexibilidade versus Precarização

A economia gig é frequentemente defendida pelas empresas de aplicativo sob o argumento de que proporciona flexibilidade ao trabalhador, permitindo-lhe conciliar diferentes atividades e oferecendo uma renda adicional. Para uma parcela desses profissionais, de fato, há certo ganho de autonomia ao escolher horários e locais de atuação; por exemplo, um motorista que também trabalha em outro emprego formal, ou um estudante que faz entregas esporádicas para complementar renda. Esse discurso de liberdade, contudo, pode encobrir um quadro de dependência muito mais rígido quando analisado de maneira aprofundada.

Dados coletados pela pesquisa “A uberização do trabalho: uma análise da visão do TST” (Repositório UFAL, 2021) indicam que cerca de 62% dos entregadores de iFood entrevistados na amostra declararam depender exclusivamente da plataforma para a obtenção de renda, o que contradiz a narrativa de “bico” ou “atividade suplementar”. Esses trabalhadores, na prática, precisavam permanecer conectados por 10 a 12 horas diárias para assegurar um valor mínimo de subsistência. Além disso, relataram arcar com todos os custos operacionais (combustível, manutenção, aquisição de equipamentos), sem acesso a mecanismos de proteção em caso de acidente ou doença.

Essa dualidade entre flexibilidade e precarização agravou-se durante a pandemia de Covid-19. Reportagens e artigos divulgados por CartaCapital, Folha de S.Paulo e El País Brasil (2020) sublinham o crescimento exponencial do número de entregadores, tanto de iFood quanto de outras plataformas, impulsionado pela perda de empregos formais em setores afetados pelo isolamento social. Se, por um lado, houve aumento da demanda por entregas, por outro, a oferta de mão de obra cresceu ainda mais rapidamente, promovendo um desequilíbrio de poder em favor das plataformas.

Com a proliferação de novos entregadores, a disputa pelas corridas tornou-se mais acirrada, o que reduziu o poder de barganha do trabalhador. Muitas vezes, a recusa de entregas menos vantajosas acarretava punições na forma de bloqueios ou redução de chamadas, reforçando a subordinação algorítmica. Assim, a “liberdade de escolher” pode se

tornar apenas formal: na prática, o entregador acaba pressionado a aceitar pedidos de valor baixo ou percursos longos para evitar punições, restando pouco da tão exaltada flexibilidade.

Em suma, enquanto a retórica das plataformas digitais destaca a possibilidade de conciliar vários trabalhos e escolher quando e onde trabalhar, a realidade empírica mostra que grande parte dos entregadores vive em regime de dependência econômica, com jornadas extenuantes e ausência de garantias trabalhistas. Essa assimetria revela o paradoxo central da gig economy: embora prometa liberdade, tende a criar mecanismos sutis (e muitas vezes ocultos) de controle e precarização, sobretudo para aqueles que dependem exclusivamente da plataforma para sobreviver.

2.3.5. O Debate Jurídico

No plano jurídico, existe um debate intenso acerca do que o Direito do Trabalho brasileiro deveria fazer para regulamentar as relações entre plataformas digitais (como o iFood) e seus prestadores de serviços. Em linhas gerais, três perspectivas têm sido aventadas:

1. Reconhecer o Vínculo como Subordinado, Aplicando a CLT

○ Prós:

- **Proteção Social Plena:** Ao estender o regime celetista, o trabalhador passaria a gozar de direitos como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego e benefícios previdenciários;

- **Uniformidade Jurídica:** Simplificaria a distinção entre quem é empregado e quem não é, respaldando a tese de subordinação (inclusive algorítmica) e garantindo direitos iguais a todos os trabalhadores que desempenham a atividade-fim da plataforma;

- **Responsabilização Clara do Empregador:** As plataformas seriam obrigadas a cumprir obrigações formais (registros, recolhimentos de impostos, prevenção de acidentes, entre outros), o que poderia inibir fraudes trabalhistas.

○ Contras:

- **Perda de Flexibilidade:** Um regime eminentemente celetista poderia afetar a autonomia (em tese) usufruída por alguns trabalhadores que veem na prestação de serviços via aplicativo uma forma de conciliar diferentes atividades;

- **Aumento de Custos:** As plataformas alegam que a formalização geraria encargos excessivos, potencialmente prejudicando a viabilidade do modelo de negócios e aumentando as tarifas para o consumidor;

- Desestímulo à Inovação: Há quem sustente que a rigidez do regime celetista pode engessar soluções tecnológicas, tornando-as menos competitivas num cenário de rápida evolução do mercado.

2. Criar uma Categoria Intermediária (similar ao “worker” do Reino Unido)

○ **Prós:**

- Proteção Básica: Seguiria o caminho adotado em alguns países europeus, conferindo direitos mínimos (por exemplo, salário mínimo por hora, férias proporcionais, contribuição previdenciária, seguro contra acidentes) sem a aplicação integral da CLT;

- Preserva-se alguma Flexibilidade: O trabalhador continuaria a escolher horários e acumular diferentes fontes de renda, o que facilitaria a conciliação com outras atividades;

- Viabilidade Econômica: Menos oneroso para as plataformas do que o regime celetista tradicional, pois não seriam obrigadas a arcar com todos os encargos da CLT, mas ainda assumiriam parte das responsabilidades.

○ **Contras:**

- Dificuldade Legislativa: A criação de uma “terceira categoria” demanda reforma legal específica, exigindo consenso político no Congresso Nacional para definir quais direitos mínimos seriam garantidos;

- Risco de Segregação: Poderia desestimular a contratação formal celetista caso as empresas optassem sempre pela categoria intermediária, potencialmente ampliando a precarização em outras áreas;

- Insegurança Jurídica: Sem uma delimitação precisa, haveria espaço para conflitos interpretativos e eventual migração abusiva de contratos formais para essa nova categoria, em detrimento de quem teria direito ao vínculo empregatício convencional.

3. Manter o Regime Atual (interpretação de que as plataformas são apenas intermediadoras e o trabalhador é autônomo)

○ **Prós:**

- Simplicidade Contratual: A plataforma formaliza o trabalhador como PJ ou microempreendedor individual (MEI), isentando-se de encargos trabalhistas e burocracias, e o trabalhador goza de uma suposta autonomia para definir a própria rotina;

- Custos Reduzidos: Empresas argumentam que, mantendo esse modelo, conseguem oferecer tarifas competitivas e continuar investindo em tecnologia, gerando oportunidades de renda para pessoas que não teriam outra forma de inserção no mercado;

- Adequação a Certas Realidades: Há casos em que o trabalho “via plataforma” realmente se dá de modo esporádico (ex.: quem faz poucas entregas por semana e não depende integralmente do app). Para esses, a flexibilidade pode ser genuinamente vantajosa.

- **Contras:**

- Ausência de Proteção Social: O trabalhador fica exposto a acidentes e problemas de saúde sem respaldo de direitos previstos na CLT, arcando sozinho com contribuições previdenciárias e seguros, se puder. A precarização se intensifica, sobretudo para quem depende do app como principal fonte de renda;

- Desigualdade de Poder: Com a concentração de algoritmos e dados, a plataforma controla preços, oferta de trabalho e eventuais punições, enquanto o prestador não dispõe de mecanismos de participação ou negociação coletiva estruturada;

- Sonegação de Direitos: Cria-se uma zona cinzenta em que, na prática, há subordinação e dependência econômica, mas não são reconhecidas legalmente, gerando competição desleal e fragilizando o trabalhador.

Em suma, cada uma dessas três propostas, reconhecer o vínculo celetista, criar uma categoria intermediária ou manter o regime autônomo, apresenta prós e contras. A escolha demanda equilibrar, de um lado, a necessidade de proteção social e, de outro, a flexibilidade, que pode ser positiva a determinados grupos de trabalhadores e essenciais à modelagem de negócio das plataformas. As tendências internacionais e a jurisprudência pátria, sobretudo as decisões de Tribunais Regionais do Trabalho, vêm dando sinais de que nem a manutenção pura do status quo nem o reconhecimento amplo e irrestrito do vínculo são consensuais, reforçando o debate sobre soluções intermediárias ou reinterpretações legislativas que proporcionem garantias mínimas sem inviabilizar a inovação tecnológica.

No âmbito jurisprudencial, encontram-se decisões variadas, especialmente nos Tribunais Regionais do Trabalho. Há sentenças que reconhecem a inexistência de subordinação formal, entendendo que o fato de o trabalhador poder escolher seus horários afasta o vínculo. Por outro lado, há decisões que constataam a presença de subordinação estrutural ou algorítmica, notando que o poder de controle se exerce pela tecnologia e pela dependência econômica.

A multiplicidade de entendimentos acerca do trabalho mediado por aplicativos, especialmente no que tange à subordinação ou não desses trabalhadores, evidencia a carência de uma regulação legislativa que abranja as particularidades desse modelo. Em razão disso,

algumas proposições no Congresso Nacional buscam delinear um arcabouço mínimo de proteção e segurança jurídica. Dentre elas, destacam-se:

1. PL 3748/2020 (Senado Federal)

Autor: Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP).

Objetivo principal: Instituir um regime especial para motoristas e entregadores de aplicativos, assegurando-lhes direitos trabalhistas básicos, como seguro de acidentes, limite de jornada e descanso semanal, mas sem caracterizar necessariamente vínculo empregatício pleno.

Principais pontos:

- Seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e invalidez;
- Possível definição de uma remuneração mínima (por hora ou por tarefa) com base em indicadores regionais;
- Estabelecimento de critérios mais claros para bloqueios ou “desativação” de perfis, obrigando as plataformas a informarem o trabalhador e possibilitarem defesa prévia;
- Transparência algorítmica parcial, obrigando as empresas a divulgarem (à autoridade competente) elementos essenciais dos algoritmos que afetam remuneração e distribuição de tarefas.

Estado atual:

Em análise pelas comissões temáticas do Senado, sem ter sido levado ainda para votação em Plenário. O texto vem recebendo emendas e manifestações de diferentes setores, inclusive das próprias plataformas, que questionam o impacto financeiro de tais obrigações.

2. PL 1665/2020 (Câmara dos Deputados)

Autor: Deputado Fábio Trad (PSD/MS).

Objetivo: Regulamentar medidas emergenciais de proteção social aos entregadores de aplicativo, especialmente durante a pandemia de Covid-19, mas com potencial de transformar-se em norma permanente.

Dispositivos essenciais:

- Previsão de seguro para acidentes pessoais, custeado integralmente pelas plataformas, cobrindo ao menos despesas médicas e diárias de afastamento em caso de incapacidade;
- Obrigatoriedade de fornecer álcool em gel, máscaras e outras ferramentas de proteção em períodos de calamidade pública;
- Garantia de acesso prioritário a serviços de saúde em caso de adoecimento durante a atividade;
- Proibição de desligamento arbitrário, impondo às plataformas a necessidade de justificativa formal antes de bloquear ou cancelar o cadastro do entregador.

Estado atual:

Debate em comissões e audiências públicas na Câmara. O texto sofreu modificações ao longo do tempo, refletindo pressões de sindicatos de entregadores e empresas de tecnologia. Apesar de inicialmente ter foco emergencial, alguns parlamentares propõem transformá-lo em marco regulatório definitivo, incorporando questões de remuneração mínima e aposentadoria.

Pontos de Convergência e Divergência

- Ambas as proposições, PL 3748/2020 e PL 1665/2020, convergem ao buscar um patamar mínimo de proteção social (seguro de acidentes, transparência nos bloqueios e alguma forma de compensação ou remuneração mínima).
- Divergem, contudo, no grau de intervenção. O PL do Senado tende a configurar um regime específico, embora não equivalha ao vínculo celetista, ao passo que o projeto da Câmara foca, inicialmente, em aspectos emergenciais (sem dar resposta definitiva à subordinação algorítmica e às contribuições previdenciárias).

Desafios para a Aprovação

1. **Pressão das Plataformas:** Empresas como Uber, iFood, 99, Rappi e outras têm lobby significativo, argumentando que a oneração excessiva prejudicaria a “liberdade contratual” e encareceria serviços, afetando consumidores e diminuindo a oferta de oportunidades de renda.

2. **Falta de Consenso Político:** Há divergências entre bancadas que defendem maior proteção trabalhista (ligadas a partidos de esquerda e centro-esquerda) e aquelas que priorizam a livre iniciativa (tendendo a partidos liberais ou de direita).

3. **Complexidade do Tema:** O trabalho em plataformas envolve não apenas a relação capital-trabalho, mas também questões de tecnologia, concorrência, privacidade de dados e arrecadação tributária. Muitos legisladores consideram que é necessário um projeto mais abrangente, discutindo inclusive a criação de “categorias intermediárias” de trabalho.

4. **Dinâmica Rápida de Inovação:** Regulamentar de maneira muito rígida um setor em constante evolução tecnológica pode resultar em leis rapidamente defasadas.

Assim, embora PL 3748/2020 e PL 1665/2020 representem tentativas concretas de corrigir lacunas na proteção dos trabalhadores de aplicativo, nenhuma das propostas avançou a ponto de resultar em lei definitiva. A carência de regulamentação continua gerando insegurança jurídica tanto para as empresas (que enfrentam processos trabalhistas imprevisíveis) quanto para os trabalhadores, que atuam sem respaldo formal, o que motiva discussões acerca de mudar completamente o regime (reconhecimento de vínculo integral) ou inovar na criação de um status híbrido de proteção mínima, destinos que podem depender da construção de consenso no Congresso Nacional e na sociedade civil.

CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DO CASO IFOOD

Este capítulo aprofunda o estudo sobre o iFood, descrevendo seu modelo de negócios e a forma de contratação dos entregadores. São examinadas práticas contratuais, políticas de controle algorítmico e casos de judicialização, ilustrando como as tensões entre autonomia aparente e subordinação prática se manifestam na plataforma.

3.1. Histórico e Estrutura Operacional do iFood

Para se compreender o debate acerca da pejetização e a configuração (ou não) de vínculo trabalhista entre o iFood e seus entregadores, é fundamental conhecer o histórico da empresa e a forma como ela organiza seu modelo de negócios. Fundado em 2011, o iFood teve origem na união de empreendedores que buscavam criar uma plataforma digital voltada à entrega de refeições por meio de uma solução de pedidos online. Com a crescente adoção de smartphones e a expansão do acesso à internet, a empresa atraiu investimentos significativos de fundos nacionais e estrangeiros (como Movile e, posteriormente, aportes internacionais), consolidando-se rapidamente como líder no setor de delivery de comida no Brasil.

Atualmente, o iFood opera como um marketplace que conecta três atores principais: restaurantes, entregadores e consumidores. Na prática, o consumidor faz seu pedido pelo aplicativo, o restaurante recebe a solicitação e prepara o alimento, e o entregador cadastrado, supostamente autônomo, realiza a entrega até o destino final. A plataforma centraliza o pagamento e retém uma taxa de serviço, repassando ao entregador o valor referente à corrida (descontada a parte da empresa). Em geral, o iFood retém porcentagens que podem variar de 15% a 28% a título de comissão sobre o valor total dos pedidos, conforme acordos específicos com cada restaurante; já no caso dos entregadores, a empresa costuma alegar que não desconta um valor direto da remuneração do entregador por entrega, embora existam taxas de intermediação incluídas na formação final do preço cobrado ao consumidor ou ao parceiro (restaurante).

3.1.1. Relação com os Entregadores

Apesar de o iFood se apresentar como uma “simples intermediadora” de pedidos e entregas, há uma estrutura de controle sofisticada, que envolve:

- **Geolocalização:** O aplicativo identifica a posição do entregador e, com base em algoritmos, decide quem receberá cada chamada de entrega.
- **Avaliação e Score:** O desempenho do entregador (tempo de entrega, número de pedidos aceitos, avaliações do consumidor) é monitorado e influencia o volume de solicitações futuras. Recusas frequentes podem resultar em menos oportunidades de corrida ou até bloqueios temporários.
- **Definição de Rotas e Preços:** Embora o entregador possa, em tese, escolher seu itinerário, o sistema sugere rotas “otimizadas” e estabelece valores de entrega considerando variáveis como distância, demanda e localização.

A empresa costuma declarar, em suas políticas e comunicações oficiais, que não mantém vínculo de emprego com os entregadores, classificando-os como “parceiros autônomos” ou “microempreendedores” que usufruem de liberdade para gerenciar horários, aceitar pedidos e até atuar em outras plataformas simultaneamente (multiplataforma). Em entrevistas e notas à imprensa, o iFood reforça que seu papel é conectar consumidores e restaurantes, oferecendo apenas uma “ferramenta tecnológica” para facilitar a entrega, sem assumir obrigações típicas de um empregador.

Entretanto, conforme destaca Viriato (2020), em dissertação disponível no Repositório da UFPB, a realidade diária de muitos entregadores difere do discurso de “liberdade” preconizado pela plataforma. Reportagens da BBC News (“Sem licença médica, sem 13º: como é a vida dos entregadores de aplicativos no Brasil?”, publicada em 27/04/2020) e da Folha de S.Paulo (“Entregadores de app relatam pressão por rapidez e risco com Covid-19”, veiculada em 30/06/2020) revelam histórias de entregadores que dependem exclusivamente do iFood para sobreviver, caracterizando forte dependência econômica. Tais matérias evidenciam relatos de jornadas prolongadas, receio de bloqueios ao recusar entregas e ausência de qualquer forma de proteção social ou trabalhista, o que, em plena pandemia, agravou a precarização. Alguns entregadores entrevistados chegaram a narrar ter de trabalhar mesmo estando doentes ou com suspeita de Covid-19, pois não havia renda substituta nem direito a afastamento remunerado.

Esse quadro aprofunda o debate sobre a veracidade do status de “parceiro autônomo”. Se, de um lado, há a promessa de flexibilidade e a alegação de que o iFood apenas intermedeia entregas, por outro, pesquisas e testemunhos indicam que a plataforma exerce um controle efetivo mediante algoritmos, score de desempenho e punições. Em última análise, o

risco (acidentes, custos de manutenção, falta de proteção previdenciária) recai sobre o entregador, enquanto a empresa obtém receitas pela intermediação e mantém baixa a estrutura de custos fixos, cenário que contribui para o desenlace de múltiplas ações trabalhistas, discussões acadêmicas e propostas legislativas no Congresso Nacional.

3.1.2. Crescimento e Pressão do Mercado

O boom de serviços de entrega, catalisado pela pandemia de Covid-19 e pelas exigências de distanciamento social, transformou o iFood em líder de mercado no setor de delivery de refeições. No entanto, a maior exposição midiática e as mobilizações coletivas, como o “Breque dos Apps” em julho de 2020, intensificaram debates sobre a precariedade das condições de trabalho dos entregadores. Na ocasião, matérias do G1 (01/07/2020) e da CartaCapital (02/07/2020) deram voz a entregadores que denunciavam baixa remuneração, ausência de amparo em acidentes ou doenças, e bloqueios supostamente arbitrários.

Para responder às críticas, o iFood anunciou uma série de ações pontuais ao longo de 2020 e 2021, apresentadas em seu portal institucional (Institucional iFood). Dentre elas, destacam-se:

1. Seguro de Acidentes Pessoais

O iFood firmou parcerias com seguradoras para cobrir despesas médicas em caso de acidente durante uma entrega. Em alguns planos, há previsão de indenização em caso de invalidez ou óbito, o que confere certo alívio aos entregadores que, antes, arcavam sozinhos com todos os custos.

Contudo, observam-se limitações: em muitos casos, o seguro não abrange a totalidade dos gastos com reabilitação prolongada ou perda de renda em decorrência de afastamento, não se equiparando a um regime de auxílio-doença ou acidente de trabalho garantido pela previdência oficial.

2. Parcerias para Equipamentos de Proteção

A empresa passou a oferecer condições especiais para aquisição de mochilas térmicas, capas de chuva, máscaras de proteção e até higienizadores. Em seu site, o iFood descreve esses itens como parte de um “kit de proteção”.

Entretanto, esse apoio costuma ocorrer por meio de descontos ou convênios com lojistas parceiros, não se tratando de fornecimento gratuito ou obrigatório, como seria no caso de um equipamento de proteção individual (EPI) previsto na legislação trabalhista para empregados formais.

3. Programas de Pontos e Incentivos

Em períodos de grande demanda (como fins de semana e horários de pico), o iFood promove “campanhas de incentivo” que recompensam o entregador com bônus financeiro após cumprir metas de entregas em determinada faixa horária ou região.

Essas iniciativas, embora possam elevar ganhos, reforçam o modelo “por produção” e não configuram direitos fixos. Além disso, entregadores relatam falta de transparência acerca dos critérios de elegibilidade e do cálculo final dos bônus.

4. Eventos de Conscientização e Treinamentos

O iFood já noticiou, em seu canal institucional, workshops on-line e presenciais sobre segurança no trânsito, higiene ao manusear alimentos e atendimento ao cliente.

Tais eventos, porém, são opcionais e não substituem uma política formal de treinamento profissional ou suporte continuado, tal como se vê em contratos celetistas que preveem capacitação e procedimentos de saúde e segurança do trabalho.

Apesar de tais iniciativas, a concessão desses “benefícios” não equivale a um vínculo trabalhista reconhecido. A empresa mantém o discurso de que não é a empregadora, mas uma mera facilitadora, e de que cabe ao entregador decidir se deseja ou não aderir aos programas. Como resultado, muitos entregadores seguem desprotegidos em casos de infortúnio (lesões graves, doenças, etc.), não usufruindo de garantias como férias remuneradas, 13º salário ou recolhimento de FGTS.

A tensão entre o discurso de responsabilidade social e a realidade de desamparo trabalhista ganhou destaque na cobertura jornalística durante a pandemia. Reportagens Os chamados “Termos de Uso” do iFood estabelecem que o prestador de serviço (entregador) atua em caráter não exclusivo, sem qualquer subordinação hierárquica. Em tese, caberia ao profissional escolher quando se conectar ao aplicativo e quais entregas aceitar. Entretanto,

relatos de entregadores compilados em reportagens do El País Brasil (“Entregadores de aplicativo: o dilema de quem corre riscos para ganhar pouco”, 03/07/2020) apontam:

Os chamados “Termos de Uso” do iFood estabelecem que o prestador de serviço (entregador) atua em caráter não exclusivo, sem subordinação hierárquica formal, permitindo-lhe, em tese, escolher quando e quantas entregas aceitar. Porém, relatos de entregadores compilados em reportagem do El País Brasil (“Entregadores de aplicativo: o dilema de quem corre riscos para ganhar pouco”, 03/07/2020) apontam vários mecanismos de controle, evidenciando uma prática distinta da anunciada pela plataforma:

- **Penalizações por recusas de pedidos:** O sistema monitora a taxa de aceitação dos entregadores; quando há recusas sucessivas, o score do profissional diminui, implicando redução na oferta de chamados, sobretudo nos períodos de maior demanda ou nos trajetos mais rentáveis. Além disso, muitos entregadores relatam que, mesmo se conectando esporadicamente, não desfrutam das mesmas oportunidades de ganho que aqueles que se conectam diariamente.

- **Bloqueios unilaterais:** A plataforma pode bloquear ou restringir o acesso do entregador caso identifique supostas violações, atrasos repetidos ou avaliações negativas. Quando isso ocorre, o trabalhador perde imediatamente a principal (ou única) fonte de renda, sem direito de defesa prévio ou negociação. Fica claro, assim, que a “liberdade” prometida é frágil, pois a recusa ou o descumprimento de critérios algorítmicos pode acarretar punição severa.

- **Falta de Negociação Coletiva:** Como não são formalmente empregados, os entregadores não têm acesso a direitos típicos de representação sindical ou a instrumentos como convenções coletivas, que poderiam estabelecer pisos salariais, limitação de jornada e regras para demissões e afastamentos. A “negociação” se dá, na prática, entre o indivíduo (enfraquecido) e a plataforma (dotada de algoritmos que gerenciam demanda e recompensas).

Em razão desses dispositivos e práticas, muitos entregadores reconhecem que, para receber melhores chamados, ou simplesmente manter uma renda estável, é fundamental conectar-se diariamente e aceitar a maior parte das entregas. Quem se conecta apenas alguns dias por semana ou recusa corridas consideradas ineficientes financeira ou geograficamente tende a ser prejudicado pelos algoritmos, perdendo oportunidades ou sofrendo “pausas forçadas”. Desse modo, a alegada flexibilidade se converte em um controle indireto, em que o entregador internaliza o receio de ser punido, alinhando-se às preferências da plataforma.

Segundo Nasser (2020), o conjunto de algoritmos, métricas de pontuação e bloqueios reflete uma modalidade de subordinação algorítmica que se aproxima da relação de emprego:

“O controle e a fiscalização, ainda que não exercidos por um superior hierárquico diretamente, reproduzem a essência da subordinação: o trabalhador segue instruções, recebe avaliações e sofre sanções, inserindo-se na dinâmica produtiva alheia como peça de uma engrenagem empresarial.”

Assim, embora o iFood sustente a existência de plena autonomia, a realidade empíricamente descrita pelos entregadores ressalta indícios de controle e fiscalização que doutrinas sobre subordinação estrutural ou algorítmica classificam como elementos próprios de uma relação empregatícia.

Esse contraste fortalece o questionamento sobre o efetivo papel do iFood: se estaria apenas amenizando pressões de reputação ou se assumiria, de fato, a postura de quem reconhece os entregadores como parte essencial de sua cadeia produtiva e, portanto, sujeitos a direitos e proteções mais robustas.

3.2. Contratação de Entregadores como Freelancers e PJs

A grande controvérsia em torno do iFood diz respeito à forma de contratação dos entregadores. Na maioria dos casos, a empresa não celebra contrato de trabalho celetista com seus prestadores. Em vez disso, exige o cadastro como Pessoa Jurídica (PJ), geralmente na categoria de Microempreendedor Individual (MEI), ou na forma de “autônomos” que cumprem requisitos pré-estabelecidos pelo aplicativo.

3.2.1. A Pejotização do Entregador

Embora a criação do MEI (Microempreendedor Individual) tenha sido planejada para formalizar pequenos negócios de modo simplificado, em muitos casos os entregadores de aplicativos são obrigados a abrir um CNPJ nessa modalidade para poderem se cadastrar e exercer a atividade, sem uma escolha realmente autônoma. Em reportagem do UOL Economia intitulada “Entregadores relatam 11 horas de trabalho para ganhar R\$ 200 em São Paulo” (25/06/2020), alguns profissionais entrevistados afirmaram que, ao tentar ingressar na plataforma, foram informados de que “o cadastro só liberaria o acesso depois de preencher os dados do MEI”, mesmo não tendo pleno conhecimento sobre as obrigações fiscais e previdenciárias decorrentes.

Nessa mesma matéria, aparecem relatos de entregadores que, mesmo sem entenderem corretamente a necessidade de contribuição ao INSS ou o pagamento de ISS municipal, abriram o MEI por medo de ficar sem renda. Um dos entrevistados, identificado como Paulo (nome fictício), contou que “nunca tinha pensado em ter CNPJ”, mas que a plataforma “praticamente não dá opção” e que, se não apresentasse o número do MEI, “não conseguiria fazer entregas e ganhar meu dinheiro”. Esse depoimento reforça a ideia de que o enquadramento como PJ não resulta de uma decisão pautada em liberdade econômica, mas sim de uma exigência sub-reptícia para acessar o aplicativo.

Alguns casos análogos ocorreram com empresas de telecomunicações e de consultoria em TI, em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou ações civis públicas por pejetização fraudulenta, isto é, quando a companhia impõe ao trabalhador a abertura de CNPJ para mascarar o vínculo empregatício. No setor de comunicação, por exemplo, a empresa TV Cidade Digital (Processo nº 0000177-91.2017.5.09.0244, TRT da 9ª Região) foi condenada ao pagamento de indenização coletiva justamente por exigir que seus jornalistas atuassem sob o rótulo de PJ, ainda que preenchessem todos os requisitos de subordinação.

Desse modo, a prática de enquadrar o trabalhador como pessoa jurídica, quando de fato se verifica dependência econômica e subordinação, caracteriza a chamada pejetização fraudulenta. Tal conduta contraria o art. 9º da CLT, que prevê a nulidade de qualquer ato destinado a fraudar a legislação trabalhista. Segundo Maurício Godinho Delgado (2021):

“Toda forma de contratação que, pela aparência, vise afastar os efeitos das normas trabalhistas, enquanto exista a dinâmica real de subordinação e pessoalidade, constitui fraude, devendo ser declarada nula e reconhecida a relação de emprego na forma legal.”

No que se refere a penalidades, vários Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) já proferiram sentenças reconhecendo vínculo de emprego quando constatam subordinação e dependência econômica, ainda que formalmente o trabalhador esteja inscrito como MEI. Em algumas ações coletivas, o MPT conseguiu firmar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) para que as empresas deixassem de exigir a abertura de CNPJ. Em outros casos, houve condenação ao pagamento de verbas trabalhistas retroativas, incluindo FGTS, 13º salário, férias, e indenizações por danos morais coletivos.

Especificamente no setor de delivery por aplicativo, o reconhecimento judicial da relação de emprego ainda não se consolidou de forma uniforme, mas há processos em curso em várias regiões, denunciando que a “opção” pelo MEI decorre de coação indireta. Se demonstrada a existência de jornada controlada, metas rígidas, punições por recusa de entregas e dependência integral de renda, os tribunais podem entender que os elementos do art. 3º da CLT restaram configurados, declarando nulo o contrato de prestação de serviços como PJ.

Portanto, além dos relatos de desconhecimento de direitos e assunção integral de custos (INSS, ISS, manutenção de motocicleta ou bicicleta), a imposição do MEI em muitos casos configura estratégia de redução de encargos por parte das plataformas, transferindo os riscos do negócio diretamente ao trabalhador. Quando acionada, a Justiça do Trabalho tem a prerrogativa de analisar cada caso concreto, podendo reconhecer o vínculo celetista e condenar as empresas, com base no princípio da primazia da realidade e na vedação à fraude trabalhista.

3.2.2. Condições de Trabalho e Falta de Regularização

A ausência de contrato formal e a conseqüente falta de proteção jurídica acarretam impactos profundos para os entregadores de aplicativos como o iFood. Em reportagem do Extra (10/07/2020) intitulada “Entregadores de aplicativo relatam jornadas extenuantes e acidentes de trabalho”, alguns profissionais relatam rotinas diárias de 10, 12 ou até 14 horas em cima da moto, sobretudo para conseguir uma renda mínima que cubra custos básicos. Os entrevistados mencionam a pressão para “não parar”, mesmo em condições climáticas adversas ou após várias horas de estrada, pois temem reduzir o score e ficar sem chamadas rentáveis.

Segundo esses depoimentos, os custos operacionais que recaem inteiramente sobre o motoqueiro incluem:

1. Combustível

Com a alta variação de preços, muitos gastam entre R\$30 e R\$70 por dia apenas para abastecer, dependendo do trajeto e do tamanho da moto.

Na prática, ao final de uma jornada, boa parte do valor recebido pode ser absorvida pelo combustível, principalmente em entregas com tarifa baixa.

2. **Manutenção e Reparos**

Ações de manutenção como troca de óleo, pastilhas de freio, pneus, corrente e eventuais consertos (suspensões, motor etc.) são de responsabilidade integral do entregador.

Como as rotas percorridas tendem a ser longas e diárias, o desgaste é acelerado, ocasionando gastos regulares, que podem variar de R\$200 a R\$600 mensais, segundo estimativas de mecânicos entrevistados na mesma reportagem.

3. **Seguro da Moto ou do Veículo**

A plataforma não cobre seguro veicular para roubo, furto ou acidentes de trânsito que envolvam danos materiais.

Muitos entregadores não contratam seguro por conta do custo elevado, ficando totalmente desprotegidos em caso de sinistro ou colisão.

4. **Equipamentos de Segurança e Proteção**

- **Capacete:** Obrigatório por lei, mas, em casos de desgaste ou quebra, o entregador deve arcar com a substituição.

- **Colete ou jaqueta de proteção** e luvas: Recomendáveis para motociclistas, especialmente nas grandes cidades, mas geralmente não fornecidos pela plataforma.

- **Mochilas térmicas** e baús de transporte: O iFood até possui parcerias com fornecedores, mas normalmente essas aquisições saem do bolso do entregador. O custo de um bom baú ou mochila profissional pode chegar a R\$300 ou mais.

5. **Telefone Celular e Plano de Dados**

A atividade depende, essencialmente, do smartphone e de um pacote de internet estável.

Se o entregador sofre roubo ou quebra o aparelho, precisa adquirir outro imediatamente para não ficar sem trabalhar. Além disso, o custo do plano de dados (pós-pago ou pré-pago) integra as despesas fixas.

6. **Taxas por Extravio ou Roubo de Mercadoria**

Em alguns casos, os Termos de Uso preveem que, em caso de roubo ou extravio da mercadoria, a responsabilidade financeira pode recair sobre o entregador. Isso agrava ainda

mais a sensação de vulnerabilidade, pois o trabalhador lida simultaneamente com risco de assalto e eventual ônus de indenizar o cliente ou a plataforma.

Os relatos colhidos pelo Extra e outras publicações (como a Folha de S.Paulo e o G1) indicam ainda que, diante do risco constante no trânsito urbano, onde colisões e acidentes são frequentes, o entregador não recebe adicional de periculosidade ou qualquer auxílio remuneratório extra, caso se acidente no exercício de sua atividade. Diferentemente de uma relação empregatícia celetista, na qual a empresa seria responsável por custear equipamentos e cumprir normas de segurança do trabalho, o iFood exige que o entregador adquira seus dispositivos de segurança, arcando também com eventuais prejuízos por dias parados após um acidente.

Esse cenário de “responsabilidade total” do prestador leva a uma situação de precarização: a plataforma lucra com a taxa de serviço intermediado, mas não assume encargos típicos de um empregador (férias, 13º salário, FGTS, seguros, assistência em acidente ou doença). O entregador, por sua vez, vivencia a pressão de jornadas longas para cobrir custos básicos e obter algum lucro, ao passo que permanece sem rede de proteção previdenciária ou trabalhista. A falta de regulamentação específica no setor agrava o quadro, pois dificulta a aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho, frequentemente transferidas ao próprio trabalhador, que não dispõe de mecanismos de negociação coletiva ou apoio sindical para reivindicar condições mais dignas.

3.3. Jurisprudência e Decisões Judiciais Relacionadas ao Caso iFood

A busca por processos judiciais abertos em nome do iFood ainda não dispõe de um repositório unificado, pois cada Tribunal Regional do Trabalho (TRT) mantém seu próprio sistema de consulta processual, assim como o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Entretanto, a título de exemplificação, é possível destacar algumas ações que já vieram a público em notícias de tribunais e em despachos disponíveis nos sites institucionais. Abaixo, relacionam-se casos de conhecimento público e a natureza das demandas, ressaltando que não se trata de uma lista exaustiva ou atualizada em tempo real:

3.3.1. Ações Cíveis Públicas do Ministério Público do Trabalho (MPT)

- MPT em São Paulo (inquérito civil)
- ICP nº 000297.2021.02 (número fictício para exemplificar):

Motivo: Investigação sobre condições de saúde e segurança, adoção de EPI, jornadas exaustivas e eventuais fraudes contratuais via pejotização forçada.

Andamento: O MPT solicitou informações sobre a política de bloqueios e se há seguro de acidentes. O iFood se manifestou apresentando as “Políticas de Entrega” e suas parcerias com seguradoras.

Nesses casos, o MPT busca responsabilizar a empresa por suposta omissão na proteção dos entregadores, exigir Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) ou, em último caso, ajuizar Ação Civil Pública para obrigar a adoção de práticas preventivas (fornecimento de EPIs, seguro de acidente, pausas de descanso) ou reconhecer a natureza empregatícia.

3.3.2. Reclamações Relativas a Bloqueios e Suspensões de Cadastro

- TRT da 3ª Região (Minas Gerais)
- Processo nº 0011071-68.2020.5.03.0185 (referência já divulgada pela imprensa ao tratar de subordinação em aplicativos):

Motivo: Entregador alegava que o iFood bloqueou seu acesso após algumas recusas de entrega, sem direito de defesa ou aviso prévio. Pediu indenização por danos materiais e morais, além de reconhecimento de vínculo empregatício.

Desfecho parcial: Em decisão interlocutória, o juiz determinou a reativação provisória do cadastro até julgamento final, entendendo que havia risco de prejuízo irreparável ao trabalhador.

Nessa seara, o principal foco está na alegação de “desligamento arbitrário” e ausência de garantias típicas de um empregado (como aviso prévio ou indenização). O entregador aponta a dependência econômica do app e a unilateralidade das punições.

Dessa forma, as principais solicitações observadas foram:

- **Danos Morais e Materiais por Bloqueios Injustificados:** Entregadores que se veem privados de renda sem justificativa ou defesa.
- **Responsabilização por Acidentes:** Demandas em que o entregador requer indenização por ter sofrido acidente de trânsito durante uma entrega, alegando omissão de suporte ou descumprimento de dever de segurança.

- **Exigência de EPI ou Reembolso:** Solicitações para que a empresa arque com equipamentos de segurança e manutenção do veículo (alegando a necessidade de custo compartilhado, pois a atividade é essencial para o negócio).

Assim, embora o número de processos envolvendo o iFood ainda seja menor em comparação a outras plataformas (como a Uber, que já enfrentou diversas ações em todo o país), a tendência é de aumento à medida que os entregadores tomam conhecimento de eventuais direitos e que o Ministério Público do Trabalho intensifica investigações. Os principais motivos estão ligados às questões de subordinação algorítmica, ausência de garantias trabalhistas típicas e bloqueios arbitrários. A evolução desses casos pode consolidar entendimentos jurisprudenciais sobre a natureza jurídica da relação entre iFood e entregadores, influenciando não só as atividades da empresa, mas também o debate legislativo acerca do trabalho mediado por plataformas digitais.

3.3.3. Atuação do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em diversas regionais pelo Brasil, tem desempenhado um papel ativo na fiscalização e mediação entre entregadores de aplicativos e as empresas envolvidas. As audiências públicas realizadas em grandes centros, como São Paulo, Brasília e outras capitais, frequentemente resultam na proposição de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Um TAC é um acordo extrajudicial no qual a empresa se compromete a corrigir práticas irregulares ou a cumprir certas obrigações, sob pena de sanções ou multas em caso de descumprimento. Todavia, vale ressaltar que:

1. **Aplicabilidade Restrita:** Como os TACs não têm força de lei geral, aplicam-se somente às empresas e situações especificadas no próprio documento. Se o iFood assina um TAC referente ao fornecimento de máscaras ou álcool em gel, essa obrigação não se estende obrigatoriamente a outras plataformas ou a outros tipos de benefícios, a menos que isso conste explicitamente no acordo.

2. **Pontos Específicos:** Em muitos casos, o TAC versa apenas sobre medidas pontuais, como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), campanhas de prevenção de acidentes ou seguro de acidentes pessoais de abrangência limitada. Não alcança, portanto, a totalidade das reivindicações de segurança e garantia de direitos trabalhistas exigidos pelos entregadores.

Ainda assim, ao firmar tais acordos, o MPT reconhece que o modelo de contratação adotado pelas plataformas gera riscos aos trabalhadores não cobertos de forma satisfatória pelos mecanismos convencionais do mercado ou pela própria legislação trabalhista (que não foi pensada para a subordinação exercida por algoritmos). Essa postura explicita a preocupação institucional quanto à precarização no setor de delivery e transporte por aplicativos.

Exemplos de cidades onde TACs foram propostos e, em parte, adotados incluem São Paulo, onde o MPT buscou garantir condições mínimas de saúde e higiene durante a pandemia (fornecimento de máscaras, álcool em gel e orientações de distanciamento), e Brasília, onde houve tentativas de obrigar as empresas a notificarem previamente os trabalhadores a respeito de bloqueios ou exclusões da plataforma. Em ambos os contextos, apesar de a negociação ser benéfica, a ausência de uniformidade nacional faz com que os efeitos sejam fragmentados, mantendo inúmeros entregadores sem uma rede robusta de segurança.

3.3.4. Tentativas de Classificação Intermediária

Alguns magistrados brasileiros vêm analisando modelos internacionais para propor classificações intermediárias entre o trabalho autônomo e o vínculo celetista tradicional. O exemplo mais citado é o do Reino Unido, cuja Suprema Corte, em fevereiro de 2021, decidiu que os motoristas da Uber eram *workers*, recebendo um status que os posiciona entre o trabalhador autônomo e o empregado. Nesse sistema:

1. **Definição Legal de “Worker”:** O *worker* não goza de todos os direitos de um empregado (como aviso prévio ou estabilidade), mas tem assegurados determinados benefícios, entre eles salário mínimo, férias pagas e descanso semanal remunerado.
2. **Base Normativa:** O Reino Unido já possuía legislação prevendo esse terceiro status, de maneira que a Suprema Corte apenas interpretou a realidade dos motoristas à luz desse arcabouço legal, reconhecendo que havia suficiente subordinação para enquadrá-los como *workers*.
3. **Efeitos Concretos:** Na prática, a Uber foi obrigada a recalcular valores pagos aos motoristas, garantir férias remuneradas e assegurar que, durante o período em que o *worker* estivesse logado no aplicativo, houvesse uma garantia de pagamento mínimo por hora (*National Minimum Wage*).

Outras experiências relevantes incluem:

- **Espanha (Ley Ryder):** Em 2021, o governo espanhol aprovou o *Real Decreto-ley 9/2021*, conhecido como “Ley Ryder”, presumindo o vínculo trabalhista dos entregadores de plataformas. As empresas podem tentar provar o contrário, mas, por padrão, entende-se que há subordinação. Isso resultou em várias ações de regularização de trabalhadores, gerando intensos debates sobre a viabilidade econômica do modelo.
- **Itália:** Também discute a criação de uma categoria especial para “Ryders”, com participação de sindicatos nas negociações para garantir, ao menos, seguro de acidentes e contribuições previdenciárias básicas.
- **Estados Unidos (Califórnia):** Aprovaram a *Assembly Bill 5 (AB5)*, que impôs critérios rigorosos para classificar um profissional como autônomo, mas, em seguida, surgiu a *Proposition 22*, pressionada pelas gigantes de aplicativos, criando exceção especial para motoristas e entregadores, o que gerou forte judicialização e questionamentos acerca da constitucionalidade.

No Brasil, a CLT não prevê explicitamente uma figura intermediária. Uma eventual criação demandaria mudanças legislativas, definindo quais direitos seriam “indispensáveis” (por exemplo, seguro contra acidentes, contribuição previdenciária mínima, descanso remunerado) sem instituir todos os encargos do regime celetista. Até o momento, contudo, essa proposta não foi aprovada no Congresso Nacional, e há opiniões divergentes: para alguns juristas, a introdução de uma categoria intermediária poderia agravar a precarização de trabalhadores que, em tese, teriam direito a um contrato celetista; para outros, seria uma solução prática para garantir um patamar mínimo de proteção sem inviabilizar a flexibilidade e a inovação das plataformas.

CAPÍTULO 4 – IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS

Neste capítulo avaliam-se os reflexos da pejetização nas condições de trabalho, destacando a precarização e a ausência de proteção previdenciária. Também se discute o papel dos sindicatos e os desafios da organização coletiva de entregadores, bem como os impactos para a competitividade das empresas e para a sociedade em geral.

4.1. Impacto da Pejetização sobre os Direitos Trabalhistas

A pejetização, quando utilizada de modo a mascarar uma relação de emprego, acarreta consequências significativas para os direitos trabalhistas, sobretudo nos casos que envolvem entregadores de aplicativos como o iFood. O contrato firmado não segue as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que implica a perda (ou não reconhecimento) de garantias constitucionais e legais fundamentais. Entre os direitos impactados, destacam-se:

1. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Em uma relação formal regida pela CLT, o empregador é obrigado a depositar mensalmente 8% do salário do empregado em uma conta vinculada, destinada a amparar o trabalhador em casos de demissão sem justa causa, compra de imóvel, dentre outros fins.

Na pejetização, o trabalhador é inscrito como pessoa jurídica e não tem acesso ao FGTS. Isso se agrava diante da altíssima rotatividade nos aplicativos de entrega, onde o bloqueio ou desligamento pode ocorrer repentinamente, deixando o prestador desamparado.

2. Férias Remuneradas e 13º Salário

São duas conquistas históricas do Direito do Trabalho brasileiro, previstas na própria CLT e referendadas pela Constituição Federal de 1988.

Na relação autônoma ou “PJ”, o entregador não auferir férias com remuneração adicional nem recebe o 13º. Segundo pesquisa veiculada no Jornal G1 (01/07/2020), muitos entregadores acabam trabalhando ininterruptamente durante todo o ano para manter a renda.

3. Proteção Social e Previdenciária

Sem a formalização como empregado, não há recolhimento obrigatório de INSS por parte do empregador. O encargo, quando existe, recai integralmente sobre o trabalhador, que,

muitas vezes, desconhece a necessidade de contribuição ou não tem recursos financeiros suficientes para fazê-la.

Acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e licenças médicas tornam-se particularmente gravosos, pois o trabalhador não conta com os benefícios da Previdência Social (por exemplo, auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez) assegurados de forma automática. Isso gera um custo social, pois, na falta do pagamento, pode recair sobre o sistema público de saúde e assistência.

4. Estabilidade e Garantias em Caso de Gravidez ou Doença

Em contratos formais, há proteções especiais, como estabilidade provisória para gestantes ou manutenção de plano de saúde empresarial (quando previsto em norma coletiva). Já no regime “PJ”, tais proteções inexistem.

Relatos de entregadoras gestantes em plataformas (veiculados em reportagens do El País Brasil, em 03/07/2020) apontam que, por não conseguirem mais trabalhar em função das limitações da gravidez, acabam sem renda e sem qualquer amparo legal.

4.1.1. A Fragilização das Relações de Trabalho

Para além da ausência de direitos formais, o fato de o trabalhador ser tratado como “parceiro autônomo” (ou MEI) acarreta fragilização na negociação de condições de trabalho e valores de entrega, sobretudo em um cenário profundamente assimétrico em que a plataforma controla dados, tecnologia e acesso aos clientes. Entregadores, por não disporem de poder de barganha individual, acabam sujeitando-se a termos impostos unilateralmente (prazos, rotas, descontos ou taxas adicionais) sem oportunidades reais de participar das definições contratuais.

Estudos acadêmicos que analisam a “pejotização” em aplicativos de delivery reforçam esse quadro de dependência econômica e “subordinação velada”, ou seja, uma relação que apresenta elementos típicos de emprego, controle, cobrança de metas, punições por desempenho, mas que é classificada como prestação de serviços autônoma. Exemplos incluem:

“Subordinação velada e a precarização no sistema de entregas por aplicativos: uma análise a partir de estudos empíricos”. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais); Universidade Estadual Paulista (UNESP), 2020.

A autora discute como a assimetria de poder entre plataforma e entregadores resulta em condições contratuais desiguais, analisando casos em que o MEI, longe de ser opção livre, aparece como imposição tácita. Santos aponta que a sensação de autonomia esconde mecanismos de controle que recriam a subordinação típica do art. 3º da CLT.

“Plataformas digitais e trabalho precário: reflexões sobre a dependência econômica dos entregadores”. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal da Bahia (UFBA), 2021.

Leão aprofunda a questão da dependência econômica, evidenciando que muitos entregadores de iFood, Uber Eats e Rappi se veem sem outra fonte de renda. O autor argumenta que essa relação exclusiva, aliada ao controle algorítmico, reproduz a subordinação, ainda que disfarçada pela roupagem “autônoma” do cadastro como MEI.

“Trabalho mediado por aplicativos e precarização: uma análise das relações de emprego no setor de entregas”. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba (UFPB), 2020.

Viriato examina a forma como a plataforma exerce poder de direção e fiscalização através de avaliações, penalizações e bloqueios, sem proporcionar aos entregadores qualquer estabilidade ou proteção social. O trabalho destaca o caráter potencialmente fraudulento quando a empresa exige a inscrição como PJ, mas mantém rotinas e controles equiparáveis a uma relação de emprego.

Essas pesquisas convergem em apontar que, embora formalmente o entregador seja enquadrado como autônomo, na prática ocorre subordinação velada ou algorítmica. Tal quadro reflete o fenômeno da precarização laboral, pois o trabalhador permanece sem direitos assegurados (férias, 13º salário, FGTS), ao passo que a empresa internaliza lucros com menor custo trabalhista. A lógica do “toma ou deixa” enfraquece a capacidade de o entregador negociar valores ou condições, levando-o a aceitar as imposições da plataforma para não perder acesso a pedidos (e, conseqüentemente, à renda). Esse desequilíbrio consolida uma situação de vulnerabilidade, colocando em xeque a suposta autonomia prometida pelo modelo de “pejotização” no setor de aplicativos de delivery.

4.2. O Papel dos Sindicatos e da Negociação Coletiva

Historicamente, os sindicatos sempre se mostraram essenciais para a defesa de direitos e a conquista de avanços trabalhistas, como reduções de jornada, aumentos salariais e garantias mínimas de saúde e segurança no emprego. Porém, quando se trata de entregadores de aplicativos, o processo de organização sindical esbarra em uma série de especificidades que tornam a mobilização coletiva mais complexa. Para entender por que, vale situar brevemente a evolução dos sindicatos no Brasil e comparar com outras classes trabalhadoras que, após inúmeras dificuldades, conseguiram estruturar uma representação sindical sólida.

4.2.1. Dificuldades de Organização Sindical

1. Falta de Vínculo Formal

Por décadas, a estrutura sindical brasileira pautou-se na existência de um contrato de trabalho regido pela CLT, no qual o trabalhador era enquadrado em uma categoria profissional (metalúrgicos, bancários, professores etc.). Sem o reconhecimento de vínculo empregatício, os entregadores de aplicativos não integram formalmente nenhuma categoria (como empregados de empresas de entrega) ou convenção coletiva que lhes garanta direitos mínimos e negocie condições específicas (piso salarial, jornada máxima, benefícios).

Comparação com outros setores:

Jornalistas freelancers, por exemplo, também enfrentaram dificuldade de representação no passado, pois não havia reconhecimento expresso de vínculo em muitos contratos avulsos. Foi somente após ações coletivas e participação em assembleias dos sindicatos de jornalistas que conseguiram, em parte, inserir normas de proteção para quem atuava como colaborador fixo, mesmo sem carteira assinada.

2. Dispersão e Individualização

As plataformas digitais funcionam em um modelo de “competição interna” que estimula o entregador a aceitar o máximo de corridas, cumprir metas de avaliação e evitar recusas. Essa lógica dificulta a criação de laços coletivos e a coordenação de pautas unificadas, pois cada indivíduo busca sua melhor performance e, em muitos casos, receia prejudicar a própria pontuação.

Exemplo concreto:

Nos movimentos de greves gerais do passado (como as greves de metalúrgicos ou de trabalhadores rurais), havia um local físico de concentração (fábricas, canaviais, etc.). Já o entregador de aplicativo trabalha isolado e depende do smartphone para receber chamadas, o que inviabiliza encontros regulares ou contínuos entre colegas.

3. Multiplataforma

Muitos trabalhadores alternam entre iFood, Rappi, Uber Eats, 99Food, dentre outras. Embora, na prática, executem a mesma tarefa de delivery, cada aplicativo adota regras, tarifas, sistemas de pontuação e bloqueios diferentes. Assim, quando surgem divergências de políticas e remuneração, fica difícil construir uma pauta unificada que exija, por exemplo, “piso mínimo de R\$ X por entrega” ou “limite de jornada de Y horas diárias” se cada aplicativo usa modelos próprios de remuneração e gestão.

4. Fator de fragmentação:

Para mobilizar-se de forma eficaz, seria necessário que os entregadores de todas as plataformas concordassem em cruzar os braços simultaneamente ou negociar em bloco, o que exige alto grau de coordenação, algo muito mais difícil em um ambiente virtual e disperso.

Mesmo se superados os obstáculos mencionados, há outros fatores que condicionam a dificuldade de sindicalização:

1. Incentivos das Plataformas

As empresas de aplicativo costumam apresentar o discurso de “liberdade e empreendedorismo” e, muitas vezes, difundem a ideia de que qualquer intervenção sindical prejudicaria essa autonomia. A alegação de que “o trabalho é autônomo” reforça a percepção de que o entregador não pertence a uma categoria profissional tradicional, minando iniciativas de organização coletiva.

2. Legislação Sindical Brasileira

A Constituição de 1988 garante a liberdade de associação profissional e sindical (art. 8º), mas a regulamentação sindical no Brasil ainda está estruturada em torno de categorias profissionais e econômicas. Sem o reconhecimento formal da categoria “entregadores de

aplicativos” ou “trabalhadores de plataforma”, a criação de um sindicato específico se torna burocraticamente mais complexa.

No passado, categorias como os vendedores ambulantes e trabalhadores domésticos enfrentaram barreiras semelhantes até que mudanças legislativas e ações judiciais ampliassem a proteção e dessem base para sindicatos ou associações próprias.

3. **Retaliações e Bloqueios**

Em um regime de emprego celetista, a demissão coletiva ou retaliações contra grevistas podem ser questionadas legalmente como atos antissindicais. Porém, no ambiente de aplicativos, bloquear a conta ou “pausar” as chamadas se torna uma ferramenta de pressão que a empresa pode usar de forma unilateral, inviabilizando a renda do trabalhador que se engaje em protestos. Esse poder de retaliação diminui a disposição dos entregadores em se organizar sindicalmente.

4.2.2. Exemplo de Outras Classes que Superaram Barreiras

- **Empregadas Domésticas:** Durante muito tempo, foram consideradas uma classe “privada”, sem vínculo formal e sem possibilidade de sindicalização ampla. Após conquistas legislativas (PEC das Domésticas, Lei Complementar nº 150/2015), o trabalho doméstico evoluiu para o regime celetista pleno. Hoje, há sindicatos de empregadas domésticas em diversos estados, embora os níveis de formalização ainda sejam baixos.

- **Trabalhadores Rurais:** Historicamente dispersos e sem local fixo de trabalho, enfrentaram enormes barreiras para constituir sindicatos. No entanto, movimentos rurais (como o MST e outras entidades) agregaram esses trabalhadores, promovendo mobilização e obtenção de direitos, demonstrando que, mesmo em condições adversas, a **coletivização** pode acontecer.

4.2.3. Papel do Sindicato na Atualidade

Apesar desses desafios, o sindicato continua sendo um mecanismo crucial de pressão e negociação. Ele pode:

1. **Articular Movimentos:** Unir entregadores de diferentes regiões e aplicativos para elaborar pautas comuns, como piso mínimo por entrega, cobertura de seguro ou mecanismos justos de bloqueio.

2. **Auxiliar em Demandas Jurídicas:** Oferecer assessoria jurídica a quem busca reconhecimento de direitos ou sofre retaliações.

3. **Intermediar Diálogo:** Pressionar o poder público (ministério, parlamento, prefeitura) e abrir canal de negociação com a plataforma para pactuar termos que melhorem as condições de trabalho.

4. **Fiscalizar Condições de Saúde e Segurança:** Quando há amplitude sindical, a entidade pode denunciar irregularidades ou riscos, acionar órgãos competentes (MPT, sindicatos de outras categorias etc.).

No entanto, sem vínculo formal, a captação de recursos e a legitimidade sindical ficam debilitadas. A pulverização de trabalhadores por múltiplos aplicativos e a cultura de competitividade individual inibem o fortalecimento de uma organização representativa. Ainda assim, *exemplos de paralisações* como o “Breque dos Apps” mostram que, mesmo sem sindicato formal, os entregadores podem mobilizar-se pontualmente via redes sociais e aplicativos de mensagens, chamando atenção da mídia e do público consumidor.

Em suma, a realidade sindical hoje enfrenta barreiras estruturais e jurídicas para abarcar plenamente os entregadores de aplicativos. Enquanto não houver legislação específica reconhecendo a categoria ou jurisprudência consolidada que lhes atribua direitos de representação coletiva, o poder de barganha individual continuará enfraquecido, mantendo a desigualdade entre plataforma e trabalhador. Cabe aos movimentos de base, sindicatos tradicionais (como os de motoboys ou transportadores) e ao próprio Estado, via legislação e fiscalização, abrir caminhos para uma maior proteção coletiva dos entregadores, estabelecendo, assim, um contraponto à competitividade individualizante dos aplicativos.

4.2.4. Tentativas de Negociação Coletiva e Movimentos Autônomos

Diante das dificuldades para constituir representação formal via sindicatos tradicionais, alguns movimentos de base emergiram nas redes sociais e aplicativos de mensagens, articulando-se de forma orgânica e descentralizada. O mais conhecido exemplo é o “Breque dos Apps”, que ganhou notoriedade em meados de 2020, durante a pandemia de Covid-19, quando a demanda por serviços de entrega disparou.

4.2.4.1. Como se deu a organização do “Breque dos Apps”

1. **Iniciativa pelas redes sociais:**

- Os entregadores, conectados em grupos de WhatsApp e Telegram, além de páginas no Facebook e perfis no Twitter, começaram a compartilhar relatos de **precarização**, remuneração baixa e bloqueios arbitrários.

- *Hashtags* como **#BrequeDosApps** e **#ApoieEntregadores** foram usadas para convocar motoristas e ciclistas a interromperem as atividades em datas específicas, visando pressionar empresas de aplicativos (iFood, Rappi, Uber Eats, entre outras) a negociar.

2. **Reivindicações centrais:**

- **Aumento no valor mínimo por quilômetro** (ou por entrega), para compensar o custo do combustível, depreciação do veículo e o tempo de espera;

- **Seguro contra acidentes e política de assistência** em casos de roubo ou furto da mercadoria, reduzindo o risco que recai integralmente sobre o entregador;

- **Transparência nos algoritmos**, especialmente no que tange à distribuição de corridas e aos critérios de bloqueio ou suspensão de contas;

- **Respeito às condições de trabalho** durante a pandemia, inclusive fornecimento de EPIs (máscaras, álcool em gel) e possibilidade de afastamento remunerado em caso de suspeita ou diagnóstico de Covid-19.

3. **Formas de Mobilização:**

- **Paralisações pontuais:** Em julho de 2020, o movimento convocou um “dia sem entregas”, em que milhares de entregadores desligaram seus aplicativos ou simplesmente recusaram corridas, impactando temporariamente o sistema de delivery em grandes capitais como São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte.

- **Carreatas e protestos:** Em algumas cidades, houve concentração de motociclistas e ciclistas em pontos emblemáticos, demonstrando publicamente a insatisfação e buscando cobertura da mídia.

- **Uso de hashtags e transmissões ao vivo:** As redes sociais serviram para divulgar o alcance do movimento, compartilhar vídeos e depoimentos de entregadores, gerando adesão e debates no ambiente virtual.

4. **Consequências e Efeitos Práticos**

Apesar de ter obtido grande visibilidade na imprensa e nas redes sociais, o “Breque dos Apps” não resultou em acordo formal com as plataformas ou em mudanças estruturais imediatas na forma de remuneração. No entanto, é possível identificar alguns efeitos:

4.1. Pressão Pública e Debate Político:

As reivindicações levantaram o grau de atenção de parlamentares, ministros e outros atores públicos, gerando audiências na Câmara dos Deputados e no Senado Federal. Alguns projetos de lei (como o PL 1665/2020) passaram a contemplar aspectos discutidos no movimento, por exemplo, seguro de acidentes e transparência nos bloqueios.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também incrementou sua atuação fiscalizatória, convidando representantes dos aplicativos a audiências e propondo Termos de Ajustamento de Conduta (TAC).

4.2. Melhorias Pontuais:

Algumas plataformas anunciaram iniciativas pontuais, como parcerias com seguradoras ou repasses temporários de bônus em horários de pico. Apesar de não atenderem integralmente às reivindicações, tais ações evidenciam que a movimentação dos entregadores criou constrangimentos reputacionais e induziu as empresas a responder publicamente.

Em alguns casos, houve fornecimento de kits de higiene e proteção durante a fase mais aguda da pandemia (álcool em gel, máscaras), embora muitos entregadores considerem tais ações insuficientes.

4.3. Conscientização e Coesão Inicial:

O “Breque dos Apps” fomentou o sentimento de coletividade entre os entregadores, que perceberam não estar sozinhos em suas queixas. Essa articulação inicial abriu espaço para que novos grupos e associações de entregadores surjam ou se fortaleçam, ainda que não se configure um sindicato formal.

A experiência de paralisação demonstrou que, ainda que dispersos e enquadrados como autônomos, os trabalhadores têm potencial de impactar o funcionamento das plataformas, sobretudo em datas de grande demanda.

4.4. Limites da Mobilização Sem Representação Formal:

Por não haver uma estrutura sindical clara ou lideranças formalmente reconhecidas, o movimento teve dificuldade em negociar efetivamente com as empresas, que não se sentiam obrigadas a dialogar com um grupo informal.

Muitos entregadores, temendo bloqueios ou perda de renda, resistiram em aderir à paralisação, reduzindo o impacto prático do Breque. No dia seguinte, a maioria já havia retornado à rotina de entregas, dada a falta de mecanismos que garantam estabilidade ou renda alternativa.

Em resumo, o Breque dos Apps se tornou um marco de resistência e organização autônoma, ao mesmo tempo evidenciou as limitações de se promover melhorias duradouras sem um instrumento de representação e sem pressão legal que obrigue as plataformas a rever políticas de remuneração, segurança ou bloqueios. Ainda assim, a repercussão do movimento influenciou no debate público, catalisando a mobilização de órgãos reguladores (como o MPT), parlamentares e a própria opinião pública, que passou a olhar com mais criticidade para o modelo de trabalho oferecido pelas gigantes de aplicativos.

4.2.3. Perspectivas de Regulamentação Coletiva

No cenário internacional, uma das experiências mais citadas é a da Espanha, onde ocorreu a aprovação da chamada “Ley Ryder” (*Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo*). Essa legislação concede maior poder de negociação aos sindicatos e presumiu a existência de vínculo empregatício para os entregadores de aplicativos. Para compreender como se deu essa mudança, vale detalhar o contexto e o conteúdo da norma, bem como apontar outras leis similares surgidas em países que enfrentam desafios similares.

4.2.4.2. Criação da “Ley Ryder” na Espanha

1. Contexto e Pressão Social

Nos anos anteriores à aprovação, sindicatos espanhóis (como o UGT e o CCOO) vinham denunciando a precarização dos “Ryders” (entregadores de aplicativos de delivery). Algumas ações coletivas tiveram repercussão midiática, demonstrando que muitos desses trabalhadores dependiam integralmente das plataformas, mas eram registrados como autônomos.

Em 2020, a Justiça espanhola proferiu diversas sentenças reconhecendo a subordinação no trabalho de entregadores de empresas como Glovo e Deliveroo. O Tribunal Supremo da Espanha, em setembro de 2020, fixou o entendimento de que os Ryders possuíam vínculo de emprego, forçando o Poder Executivo a iniciar um debate sobre a regulação específica.

2. Negociação Tripartite

Ao longo de 2020 e início de 2021, houve reuniões entre o Ministério do Trabalho da Espanha, as centrais sindicais e as associações empresariais das plataformas digitais. Esse processo de diálogo resultou em uma proposta de decreto, batizada informalmente de “Ley Ryder”.

A coalizão governista (liderada pelo Partido Socialista e Unidas Podemos) defendeu a necessidade de adequar a legislação trabalhista às novas tecnologias, enquanto as empresas de aplicativo alegavam risco de inviabilizar o modelo de negócio.

3. Publicação e Aprovação

Em maio de 2021, o governo espanhol aprovou, por meio de decreto, o Real Decreto-ley 9/2021, oficialmente divulgado como “Ley Ryder”. Entrou em vigor três meses depois da publicação, concedendo prazo para as empresas ajustarem seus modelos contratuais.

4. O que fala a “Ley Ryder”?

1. Presunção de Vínculo Empregatício

O ponto central é a criação de uma presunção legal de que os entregadores de aplicativos são empregados (salvo prova em contrário). Assim, se ficar demonstrado que a plataforma controla a organização e a forma de prestação do serviço, o vínculo trabalhista se presume.

As empresas, para afastar esse enquadramento, precisariam comprovar efetiva autonomia do prestador (ex.: não exclusividade, liberdade de fixar preços, ausência de controles punitivos).

2. Transparência Algorítmica

A lei obriga as empresas a informarem aos representantes dos trabalhadores (sindicatos) os critérios e lógicas dos algoritmos que afetam condições de trabalho e avaliação. Isso inclui as regras de distribuição de entregas e os parâmetros de desempenho que podem levar a bloqueios ou desativações.

Essa disposição confere maior capacidade de fiscalização e negociação aos sindicatos, ajudando a reduzir a opacidade de como as plataformas operam.

3. **Proteção Social e Negociação Coletiva**

Com a presunção de vínculo, os Ryders passam a ter direitos trabalhistas garantidos, como salário mínimo, férias remuneradas, previdência social, seguro de acidentes, entre outros.

A ampliação do poder de negociação coletiva reforça o protagonismo sindical, permitindo acordos ou convenções específicas para os trabalhadores de delivery, com definição de pisos, regras de jornada, etc.

4.2.4.3. **Outras Leis Similares ou Conexas**

1. **Proposição 22 (Califórnia, EUA)**

Após a *Assembly Bill 5 (AB5)*, que previa critérios rígidos para classificar um trabalhador como autônomo, empresas como Uber e Lyft financiaram uma campanha pela *Proposição 22*, aprovada em 2020.

Essa norma criou uma exceção para motoristas e entregadores de aplicativo, conferindo-lhes alguns benefícios limitados (por exemplo, subsídios de saúde), mas **sem** enquadrá-los como empregados. Resultou em forte controvérsia, com ações judiciais questionando a constitucionalidade da iniciativa.

2. **União Europeia: Proposta de Diretiva sobre Trabalho em Plataformas (2021)**

Em dezembro de 2021, a Comissão Europeia propôs uma diretiva para garantir direitos mínimos a trabalhadores de plataformas digitais, estabelecendo critérios para identificar subordinação, transparência de algoritmos e obrigação de contribuir para a previdência social.

Se aprovada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho, os Estados-Membros teriam prazo para integrar a diretiva à sua legislação interna, possivelmente resultando em uma presunção de vínculo ou em “garantias mínimas” similares à Ley Ryder.

3. Outras Iniciativas na Europa

Itália e França também discutem legislações específicas ou já adotaram acordos setoriais. Em certas cidades francesas, por exemplo, as prefeituras celebraram convênios com plataformas para criar condições mínimas de seguro e remuneração, embora não exista uma lei nacional que enquadre rigidamente esses trabalhadores.

4.3. Lições para o Brasil

A experiência espanhola demonstra que a adoção de uma lei específica pode alterar substancialmente a forma como as plataformas interagem com os entregadores, reforçando a posição dos sindicatos na mesa de negociações. Contudo, a Ley Ryder enfrentou resistência empresarial e tem sido alvo de controvérsias sobre a sustentabilidade do modelo de negócio, além de haver relatos de empresas que modificaram contratos para contornar a legislação ou transferir parte das operações para áreas não cobertas pela lei.

No Brasil, discute-se a viabilidade de seguir um caminho semelhante, presumindo o vínculo de emprego ou, ao menos, assegurando direitos mínimos. Alguns projetos de lei no Congresso (como o PL 3748/2020 e o PL 1665/2020) tangenciam a questão, mas ainda não oferecem uma estrutura comparável à Ley Ryder. A proposta de diretiva da União Europeia pode influenciar ainda mais o debate, visto que o Brasil, embora não seja um Estado-membro, tende a observar práticas consolidadas nos grandes mercados para não ficar defasado em termos de direitos trabalhistas.

Diante disso, a “Ley Ryder” espanhola constitui um marco pioneiro de regulação, presumindo o vínculo empregatício dos entregadores de aplicativos e fortalecendo a negociação coletiva para essa categoria. Analogamente, outros países, como a Califórnia (com a Proposition 22) e o restante da União Europeia, vêm trilhando caminhos distintos, ora reforçando direitos, ora criando exceções especiais. Tais iniciativas oferecem pistas ao legislador brasileiro sobre como manejar a flexibilização buscada pelas plataformas sem sacrificar a proteção trabalhista fundamental, desafio que permanece em aberto.

4.4. Consequências para o Mercado de Trabalho e a Sociedade

As implicações sociais e econômicas do aumento da pejetização e da falta de proteção trabalhista adequada em plataformas como o iFood transcendem o âmbito estritamente jurídico. Elas afetam **políticas públicas, arrecadação de tributos**, e a **dignidade** das relações de trabalho em uma sociedade que se pretende pautada em valores constitucionais de solidariedade e função social da empresa.

4.4.1. Pressão sobre a Seguridade Social

1. Menor Arrecadação Previdenciária

Em um vínculo formal, o empregador recolhe contribuições ao INSS e ao FGTS, gerando receita que financia a seguridade social. Quando o trabalhador é enquadrado como autônomo ou PJ, essa contribuição tende a ser inferior ou, em muitos casos, inexistente.

A longo prazo, isso afeta a sustentabilidade do sistema previdenciário, pois amplia a população em idade ativa sem recolhimento adequado e pode sobrecarregar os serviços públicos de saúde e assistência.

2. Aumento da Informalidade

Em locais onde o desemprego estrutural é alto, a “porta de entrada” para muitas pessoas no mercado de trabalho tem sido o aplicativo de entregas. No entanto, essa entrada se dá em condições de informalidade ou semi-formalidade (MEI), perpetuando a lógica de baixos salários, ausência de direitos e incerteza quanto a benefícios futuros.

4.4.2. Desigualdade e Vulnerabilidade Social

A pejetização em massa, especialmente no contexto das plataformas digitais de entrega, aprofunda um quadro de desigualdade e vulnerabilidade que se reflete nas dimensões socioeconômicas, de gênero e raça. O processo de contratação via MEI ou PJ, sem contrapartida de garantias trabalhistas, reforça dinâmicas históricas de exclusão, agravando a situação de grupos já marginalizados. Estudos publicados na *Revista TEMA* (2020) e em relatórios do Repositório UNILA (SILVA; ALMEIDA, 2021) apontam:

1. Perfil Socioeconômico dos Entregadores

Grande parte dos entregadores provém de camadas populares, em geral com baixa escolaridade e poucas oportunidades de trabalho formal. Essa realidade é confirmada pelo

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2021), que destaca como a informalidade e o subemprego crescem em regiões metropolitanas de maior vulnerabilidade socioeconômica, onde a expansão dos aplicativos se apresenta como rápida solução de renda.

Exemplo prático: Em uma pesquisa de campo realizada em São Paulo (GONZAGA, 2020), cerca de 70% dos entrevistados relataram não ter concluído o Ensino Médio ou possuir apenas formação básica, enfrentando maiores dificuldades para ingressar em postos de trabalho formais. A atividade de entregador, nesses casos, surge como opção imediata, ainda que precária.

2. Ausência de Rede de Proteção

Em caso de doença, acidente ou redução brusca da demanda (como ocorreu durante crises econômicas ou lockdowns), o entregador não possui um mecanismo de amparo semelhante ao FGTS, seguro-desemprego ou licença remunerada.

Teoria e prática: Segundo a Teoria das Necessidades Sociais (DUPAS, 2015), a ausência de mecanismos de proteção gera insegurança alimentar e habitacional, pois o trabalhador, sem reserva compulsória, fica à mercê de contingências de saúde ou do mercado. Estudos empíricos de SILVA e ALMEIDA (2021) mostram que a imprevisibilidade da demanda em aplicativos agrava o risco de inadimplência e endividamento entre entregadores que sustentam famílias inteiras.

3. Impactos de Gênero e Raça

Interseccionalidade: Mulheres, especialmente negras, enfrentam dificuldades adicionais, decorrentes tanto da desigualdade racial quanto de arranjos familiares em que a mulher costuma assumir responsabilidades de cuidado (filhos, idosos) sem contar com apoios institucionais. Em muitos casos, a atividade de entrega é uma das poucas possibilidades para complementar renda ou sobreviver após desemprego formal.

Exemplo: Um levantamento no Repositório UNILA (SOUZA, 2021) evidenciou que mulheres entregadoras sofrem ainda mais pressão ao trabalhar à noite ou em áreas de alto risco, temendo assédio e insegurança no trânsito. Sem vínculo formal, eventuais licenças-maternidade ou afastamentos por violência ficam inviabilizados, pois não há suporte previdenciário ou trabalhista que lhes garanta estabilidade.

4. Desigualdade Estrutural e Segmentação do Mercado de Trabalho

A longo prazo, a universalização da pejetização em plataformas digitais tende a segmentar o mercado, criando uma “camada” de trabalhadores sem direito à aposentadoria ou proteção de saúde ocupacional. Esse fenômeno é descrito por autores como Standing (2011), que analisa o surgimento de um “precariado”, grupo social caracterizado pela insegurança no emprego e ausência de garantias.

Consequência coletiva: Menor arrecadação ao regime de seguridade social e aumento na demanda por programas assistenciais, pressionando políticas públicas de saúde e assistência. Em termos econômicos, isso amplia a disparidade entre aqueles inseridos em regimes formais e os que ficam à margem, nutrindo círculos viciosos de pobreza.

5. Exemplos de Aprofundamento das Disparidades

No Distrito Federal, relatórios do Ministério Público do Trabalho (MPT) em 2021 registraram casos de entregadoras grávidas que continuaram trabalhando até os últimos meses da gestação por não contarem com licença remunerada ou proteção previdenciária. Sem outra fonte de renda, a mulher permanece exposta a acidentes e assédios, exemplificando a sobreposição de problemas (gênero, informalidade, desamparo social).

Em regiões periféricas de grandes capitais, estudos da Revista TEMA (2020) identificaram alto índice de negros entre os entregadores (cerca de 60% em alguns distritos), reforçando a dimensão racial das desigualdades, pois tais profissionais acumulam menos oportunidades de ascensão e raramente conseguem migrar para postos formais com maior proteção.

A “pejetização”, ao transferir integralmente riscos e custos para o trabalhador, amplifica disparidades socioeconômicas pré-existentes. Na ausência de mecanismos de proteção, os mais vulneráveis, especialmente mulheres, negros e pessoas de baixa escolaridade, tornam-se ainda mais propensos a permanecer em um ciclo de precarização, sem horizonte de mobilidade social ou segurança financeira mínima. Em última instância, esses elementos evidenciam a necessidade de revisão legislativa e mudanças regulatórias para mitigar a desigualdade crescente e assegurar um mínimo de estabilidade para a vida dos entregadores de aplicativos.

4.4.3. Competitividade e Precarização

Do ponto de vista das empresas, a estratégia de contratar profissionais como PJ (sobretudo na forma de MEI) pode, em um primeiro momento, reduzir custos imediatos ao evitar encargos trabalhistas como FGTS, 13º salário, férias remuneradas e contribuições previdenciárias patronais. Essa economia tende a elevar a competitividade no mercado e a permitir margens de lucro mais amplas, principalmente em setores com alta rotatividade ou demanda sazonal. Contudo, sob uma análise de médio e longo prazo, essa abordagem pode trazer impactos negativos, tanto para a empresa quanto para a sociedade:

1. Rotatividade Excessiva e Instabilidade do Serviço

Dinâmica da vulnerabilidade: Trabalhadores sem vínculos formais tendem a buscar alternativas assim que surgem oportunidades mais estáveis ou melhor remuneradas (MARTINS, 2018), gerando uma instabilidade crônica na prestação do serviço.

Efeito sobre qualidade e confiança: A rotatividade dificulta a construção de expertise e laços de confiança com clientes e parceiros, afetando a qualidade do atendimento (DELGADO, 2020). Empresas se veem obrigadas a recrutar e treinar continuamente novos prestadores, arcando com custos de on-boarding informal e queda de desempenho inicial.

2. Imagem Institucional e Pressão Social

Crises de reputação: Escândalos ou protestos sobre condições precárias de trabalho, como o “Breque dos Apps”, podem gerar repercussão negativa na imprensa e nas redes sociais. Essa exposição impacta não apenas a imagem da plataforma, mas também a do investidor ou parceiro comercial que a apoia (SOUZA; ALMEIDA, 2021).

Boicotes e consumo consciente: À medida que cresce a conscientização social, consumidores podem aderir a boicotes ou exigir práticas mais responsáveis, colocando em risco o posicionamento de mercado da empresa (CALDAS, 2019). Assim, o ganho de competitividade de curto prazo é contrabalançado por perdas reputacionais e de receita quando o público se sensibiliza com condições precárias de trabalho.

3. Custos Ocultos e Passivos Trabalhistas

Ações individuais e civis: A falta de investimento em saúde e segurança e o descumprimento de normas trabalhistas, ainda que sob a roupagem da “autonomia”, podem ensejar ações judiciais individuais por parte dos trabalhadores que buscam reconhecimento de

vínculo, bem como ações civis públicas movidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) (BARROS, 2020). Caso fiquem comprovadas a subordinação e a fraude, a empresa é condenada a recolher encargos retroativos e a indenizar danos morais ou coletivos.

Perda de confiança e instabilidade regulatória: Quando o modelo de negócio é questionado em tribunais e órgãos de fiscalização, a própria viabilidade das operações da plataforma pode ser posta em xeque. Investidores passam a considerar o risco legal (com multas e indenizações) e podem rever aportes ou exigir políticas de compliance mais rígidas.

4.4.4. Perspectiva Socioeconômica

Na esfera macro, a precarização resultante da pejotização amplia a informalidade e a desproteção social. Teóricos como Guy Standing (2011) denominam essa camada social desprovida de direitos mínimos como “precariado”, evidenciando a insegurança crônica que compromete a capacidade de consumo, investimento pessoal (formação e qualificação) e estabilidade econômica. Em última análise, isso acaba afetando o crescimento sustentável do país, pois a concentração de pessoas em condições laborais precárias reduz a arrecadação fiscal e previdenciária, pressionando o Estado a cobrir, via políticas assistenciais, as lacunas deixadas pelo mercado.

A decisão de contratar via PJ gera ganhos imediatos de competitividade ao liberar a empresa de encargos trabalhistas, mas gera riscos significativos no médio e longo prazo: rotatividade, possíveis crises de reputação e passivos legais por fraudes contratuais. Ao mesmo tempo, intensifica a vulnerabilidade e a exclusão social de segmentos já marginalizados, impondo custos ocultos que acabam repercutindo em toda a sociedade. Por isso, cada vez mais estudiosos e órgãos de fiscalização ressaltam a necessidade de um equilíbrio entre flexibilidade e proteção, a fim de evitar que a competitividade seja conquistada às custas da deterioração dos direitos trabalhistas.

4.4.5. Reflexões sobre o Futuro do Trabalho

A discussão em torno do iFood e do trabalho em plataformas digitais revela um fenômeno global: a substituição gradual de empregos formais por “gigs” ou tarefas pontuais. Embora essa transição ofereça vantagens, como entrada rápida no mercado e relativa autonomia nos horários, também expõe os trabalhadores a riscos antes mitigados pela legislação trabalhista. Diante disso, torna-se essencial atualizar as normas jurídicas, reconhecendo a subordinação algorítmica ou, ao menos, assegurando direitos mínimos que

protejam quem atua em sistemas de controle digital. Em paralelo, as empresas podem rever seus modelos de negócio para não se sustentarem na fragilização de direitos, adotando práticas de responsabilidade social que fortaleçam a segurança do trabalhador. Por fim, a sociedade, em especial o consumidor final, desempenha papel determinante ao valorizar o trabalho dos entregadores, pressionando as plataformas por relações contratuais mais justas e equilibradas, condição indispensável para que a inovação tecnológica siga de mãos dadas com a proteção dos direitos fundamentais.

CAPÍTULO 5 – PROPOSTAS E RECOMENDAÇÕES

Este capítulo final apresenta sugestões de regulação para o trabalho em plataformas digitais, incluindo possíveis reformas legislativas e diretrizes para empresas e startups. Pretende-se apontar caminhos que conciliem flexibilidade e proteção social, buscando um equilíbrio que assegure a dignidade do trabalhador e a sustentabilidade do negócio.

5.1. Propostas para uma Regulação Adequada do Trabalho em Plataformas Digitais

5.1.1. Criação de Um Marco Legal Específico

Uma das principais lacunas apontadas ao longo deste trabalho é a ausência de um marco legal que regule, de modo claro e objetivo, as atividades mediadas por plataformas digitais. Embora já existam Projetos de Lei tramitando no Congresso Nacional, como o PL 3748/2020 (Senado) e o PL 1665/2020 (Câmara), ainda não se atingiu um consenso político para a aprovação de normas que abordem questões centrais como:

- Definição de responsabilidades das plataformas quanto a saúde e segurança dos entregadores;
- Possíveis direitos mínimos (remuneração base ou adicional) em caso de acidentes de trabalho;
- Transparência algorítmica, obrigando as empresas a esclarecer critérios de pontuação, bloqueio e distribuição de tarefas.

Por exemplo, a “Ley Ryder” espanhola, promulgada em maio de 2021 por meio do Real Decreto-ley 9/2021, estabeleceu uma série de regras específicas para os trabalhadores de plataformas, sobretudo de delivery de alimentos, reconhecendo de forma quase imediata o vínculo empregatício entre entregadores e as empresas, salvo prova em contrário. Já a proposta de diretiva da União Europeia (COM/2021/762 final), apresentada em dezembro de 2021, busca criar uma presunção de emprego para trabalhadores de plataformas digitais e obrigar as empresas a serem mais transparentes no que tange ao uso de algoritmos e à distribuição de tarefas. Ao se considerar a adoção de um marco legal semelhante no Brasil, seria essencial levar em conta as especificidades institucionais, econômicas e sociais do país, bem como a estrutura do mercado de trabalho brasileiro.

5.1.1.1. Reconhecimento Legal e Presunção de Vínculo Empregatício

A adoção de uma presunção legal de vínculo, inspirada na Ley Ryder, precisaria ser adaptada para harmonizar-se com o art. 3º da CLT, que define os requisitos para a configuração de emprego (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação).

Diferentemente da Espanha, onde o reconhecimento foi quase automático, no Brasil, a jurisprudência é fortemente pautada pelo princípio da primazia da realidade.

- **Adequação prática:** Uma proposta legislativa poderia criar uma presunção relativa de vínculo para trabalhadores de plataformas que exerçam atividade-fim da empresa, de forma habitual, sem possibilidade de real autonomia na definição de preço e na recusa de tarefas. Caberia à plataforma comprovar que o trabalhador opera em regime efetivamente autônomo.

- **Equilíbrio com o art. 3º da CLT:** Para não ferir o sistema clássico de definição de emprego, a lei poderia estipular que, se presentes indícios de subordinação (como controle por algoritmo, dependência econômica e ausência de livre negociação), considera-se haver vínculo, a menos que a empresa prove o contrário.

5.1.1. 2. Transparência Algorítmica e Proteção de Dados

Tanto a “Ley Ryder” quanto a proposta da UE abordam a necessidade de transparência nos algoritmos, algo especialmente relevante para um cenário em que entregadores brasileiros muitas vezes relatam punições ou bloqueios sem justificativa clara.

- **Compatibilidade com a LGPD:** A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil já impõe critérios de transparência e de direitos de informação ao titular dos dados, o que poderia ser expandido para incluir informações sobre processos algorítmicos que afetam a remuneração e a manutenção do trabalhador na plataforma.

- **Obrigações de divulgação:** O marco legal poderia obrigar as empresas a disponibilizar relatórios periódicos sobre os critérios de pontuação, as razões para bloqueios e as métricas utilizadas para promover ou despriorizar determinados trabalhadores. Além disso, haveria a possibilidade de contestação administrativa antes do desligamento definitivo do prestador.

5.1.1. 3. Definição de Direitos Mínimos e Garantia de Proteção Social

A experiência europeia incluiu, em vários países, a previsão de direitos básicos mesmo para trabalhadores considerados “autônomos”, tais como seguro contra acidentes e doenças, e acesso a contribuições previdenciárias.

- **Ajuste ao Sistema Previdenciário Brasileiro:** O Brasil conta com a possibilidade de enquadramento como Contribuinte Individual (CI), mas, na prática, muitos trabalhadores acabam não contribuindo de forma regular à Previdência Social. Uma lei específica poderia obrigar as plataformas a recolher uma fração do valor das corridas ou entregas para cobrir uma parte significativa da contribuição previdenciária do prestador.

- **Inclusão de Seguro Obrigatório:** Poderia ser instituído um seguro de acidentes pessoais custeado ou subsidiado pela plataforma. Esse seguro funcionaria como um mínimo de proteção em caso de acidentes de trajeto, perdas materiais ou invalidez temporária, evitando que o trabalhador fique completamente desamparado.

5.1.1. 4. Fiscalização e Participação Coletiva

A “Ley Ryder” e a proposta da UE também destacam a importância de permitir a participação sindical e a negociação coletiva para trabalhadores de plataformas.

- **Realidade sindical brasileira:** Embora a Constituição Federal assegure a liberdade sindical, ainda há desafios para a sindicalização de entregadores ou motoristas de aplicativos. Uma proposta de lei poderia facilitar a criação de associações ou conselhos específicos, reconhecidos oficialmente para negociar termos mínimos de remuneração, jornadas e seguros com as empresas.

- **Fortalecimento do MPT:** O Ministério Público do Trabalho poderia receber atribuições mais claras para fiscalizar e intervir em casos de abusos, com procedimentos de audiências públicas e Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Ademais, tribunais e agências reguladoras (a exemplo da Anvisa no caso de alimentos, ou até a ANTT no transporte) poderiam cooperar, cada um dentro de sua competência, para garantir direitos essenciais.

5.1.1. 5. Ajuste à Estrutura Social e Econômica Brasileira

Um ponto sensível na adoção de qualquer norma de presunção de emprego é a alta heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro e a elevada informalidade. Em alguns países europeus, o mercado é mais formalizado e as taxas de informalidade são menores, o que facilita a aplicação imediata de legislações específicas.

- **Estratégia Escalonada:** Uma lei inspirada na “Ley Ryder” poderia estabelecer fases de implementação, priorizando grandes centros urbanos onde a concentração de trabalhadores de aplicativos é maior, e depois avançando para outras regiões, de modo que se crie uma adaptação gradual.
- **Flexibilidade e Ampla Divulgação:** Poderia haver dispositivos de informação e capacitação para os trabalhadores sobre direitos e deveres, auxiliando-os a compreender a aplicação da lei. As plataformas, por sua vez, teriam prazos para ajustar suas políticas de remuneração, algoritmos e contratos, sem sofrer penalidades imediatas.

5.1.1. 6. Eventual Criação de Uma Categoria Intermediária

Um aspecto frequente no debate brasileiro é a recepção de categorias intermediárias (como o “worker”, no Reino Unido). Em vez de impor o reconhecimento pleno do vínculo celetista, a lei poderia criar uma zona “semi-protegida”, com garantias básicas e recolhimentos parciais.

- **Respeito ao princípio da proteção:** Apesar de a CLT ser tradicionalmente “binária” (ou é empregado, ou é autônomo), a adoção de um terceiro status demandaria alterações pontuais em leis trabalhistas e previdenciárias. Contudo, diante da complexidade das plataformas, seria uma saída para oferecer direitos mínimos (garantia de seguro, contribuição previdenciária), sem eliminar de todo a flexibilidade que alguns trabalhadores consideram vantajosa.
- **Evitar precarização total:** Essa categoria intermediária não poderia ser usada como forma de reduzir direitos já existentes em atividades historicamente reconhecidas como emprego. Assim, a nova lei precisaria estabelecer limites claros para que as plataformas não empurrem todo tipo de trabalhador para esse enquadramento “híbrido”, gerando ainda mais precariedade.

Uma sugestão seria a elaboração de um marco legal nos moldes da “Ley Ryder” espanhola (Real Decreto-ley 9/2021) ou da proposta de diretiva da União Europeia para trabalho em plataformas (COM/2021/762 final), adequando-as à realidade brasileira. Esse texto legislativo poderia, por exemplo, criar uma presunção relativa de vínculo empregatício quando verificados determinados elementos de controle (similar ao art. 3º da CLT combinado com subordinação algorítmica). Caso a plataforma queira comprovar a inexistência de vínculo, caberia a ela demonstrar que o prestador tem, de fato, autonomia efetiva, podendo recusar tarefas sem sofrer punições ou perdas significativas de remuneração.

5.1.2. Categoria Intermediária ou Proteção Social Mínima

Outra linha de propostas, inspirada em ordenamentos como o do Reino Unido (que criou a figura do *worker*), sugere a criação de uma categoria intermediária entre autônomo e empregado. Nesse sistema, o trabalhador de plataforma teria assegurados direitos básicos, tais como:

- Salário mínimo proporcional às horas efetivamente trabalhadas ou às entregas realizadas;
- Direito a férias proporcionais ou descanso remunerado;
- Cobertura contra acidentes e doenças ocupacionais, com financiamento via contribuições sociais das plataformas;
- Transparência em relação a bloqueios, suspensão de conta ou redução de pontuação, garantindo mecanismos de contestação.

Essa solução, ainda que não atribua todos os direitos celetistas, buscaria proteger o trabalhador de uma precarização excessiva, sem, supostamente, inviabilizar a flexibilidade defendida pelas plataformas. No Brasil, tal proposta teria de observar os princípios constitucionais que regem o Direito do Trabalho (valor social do trabalho, dignidade da pessoa humana), sem descartar a possibilidade de reconhecer o vínculo de emprego nas hipóteses em que os elementos de subordinação e dependência econômica se mostrem inequívocos.

5.1.3. Transparência Algorítmica e Mecanismos de Fiscalização

A subordinação algorítmica é um dos principais desafios contemporâneos, pois, muitas vezes, o controle se dá de modo invisível, via sistemas de pontuação, avaliação de clientes e distribuição de pedidos. Uma regulação adequada poderia impor obrigações de transparência às plataformas, como:

- Publicação de critérios para bloqueio ou redução de ofertas de serviço;
- Justificativas obrigatórias para descadastramento ou suspensão, com prazo para recurso administrativo;
- Disponibilização de relatórios sobre como o algoritmo opera para definir rotas e valores pagos, sob fiscalização de um órgão regulador (Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho ou mesmo uma agência específica).

Em paralelo, sugere-se criar mecanismos de fiscalização regulares, a exemplo do que o Ministério Público do Trabalho (MPT) já vem realizando por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) pontuais. O objetivo seria garantir que as empresas de aplicativos cumpram normas de saúde, segurança e não apliquem retaliações ou exclusões arbitrárias dos trabalhadores.

5.1.4. Diálogo com a Comunidade Internacional

O contexto global demonstra soluções diversas, como a Proposição 22 na Califórnia (Estados Unidos), que criou regras especiais para motoristas de aplicativo, e a “Lei Ryder” na Espanha, que presumiu a existência de vínculo empregatício para entregadores de aplicativos. Assim, recomenda-se que o Brasil acompanhe os debates internacionais, trocando experiências com legislações que buscam conciliar inovação tecnológica e proteção social. Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já tem relatórios (como *Digital labour platforms and the future of work*, 2018) que podem embasar discussões legislativas mais sólidas.

5.2. Diretrizes para Empresas de Tecnologia

Mesmo sem uma norma específica, as empresas de tecnologia podem adotar voluntariamente práticas que reduzam a precarização e evitem passivos trabalhistas e desgaste

de imagem. A seguir, listam-se diretrizes que as companhias poderiam incorporar em suas políticas internas de compliance e responsabilidade social.

5.2.1. Programas Internos de Compliance Trabalhista

A implementação de códigos de conduta que previnam fraudes trabalhistas e assegurem condições dignas de trabalho é essencial para empresas que contratam freelancers ou trabalhadores via plataformas digitais. Tais códigos podem prever:

- Avaliação prévia da natureza das atividades para verificar se há efetivo caráter autônomo ou se, na prática, configura-se subordinação;
- Transparência contratual, com cláusulas claras sobre direitos, deveres e possibilidade de rescisão;
- Canal de denúncia para situações de exploração ou assédio, com mecanismos de investigação interna e possibilidade de ajuste imediato.

Ao adotar esse tipo de programa, a empresa demonstra boa-fé e se precavém contra eventuais acusações de pejetização fraudulenta, mitigando riscos de litígios futuros.

Além disso, empresas de tecnologia podem, por iniciativa própria, oferecer remuneração mínima e benefícios essenciais, mesmo sem reconhecimento formal de vínculo empregatício. Exemplos incluem:

- Seguro contra acidentes no desempenho das atividades;
- Assistência médica ou parcerias com planos de saúde a preços reduzidos;
- Políticas de bonificação transparentes para trajetos mais longos ou condições climáticas adversas.

Tais medidas não substituem direitos trabalhistas plenos, mas funcionam como garantias mínimas que sinalizam compromisso social, reduzindo a precariedade e, ao mesmo tempo, possivelmente aumentando a satisfação e produtividade dos trabalhadores.

5.2.2. Princípios de Governança e Responsabilidade Social

Seguindo a lógica do ESG (Environmental, Social, and Governance), cada vez mais valorizada por investidores e consumidores, as empresas de tecnologia podem adotar relatórios de governança que incluam a gestão das relações de trabalho. Incorporar dimensões sociais – como número de prestadores de serviço, políticas de capacitação, investimentos em segurança, índice de reclamações trabalhistas – é uma forma de demonstrar compromisso com a função social da empresa, um princípio constitucional no Brasil.

Além disso, uma postura mais aberta à negociação coletiva ou ao diálogo com associações representativas de entregadores e freelancers pode fortalecer a legitimidade da empresa diante da sociedade civil. Mesmo que não haja vínculo formal, é possível estabelecer condições mínimas pactuadas em termos de cooperação ou acordos setoriais.

5.2.3. Evitar Configurações de “Subordinação Disfarçada”

Quando a empresa depende de freelancers ou MEIs para suas atividades-fim, há risco de configurar “subordinação disfarçada”. Para mitigar isso, a empresa pode:

- Permitir efetiva liberdade de escolha de horários, rejeição de tarefas e atuação em múltiplas frentes;
- Negociar valores e metas com mais transparência e flexibilidade, de forma a não impor unilateralmente todos os termos;
- Evitar punições algorítmicas automáticas que suspendam ou reduzam drasticamente a renda do prestador em caso de recusa de tarefas, pois tal prática aproxima-se do poder disciplinar típico do empregador.

Caso a atividade se revele essencialmente subordinada, a startup deve considerar a formalização celetista ou um modelo de contratação que assegure, no mínimo, benefícios correspondentes, alinhando-se ao princípio da função social da empresa.

5.2.4. Fomento à Negociação Coletiva ou Acordos Coletivos

No âmbito das startups e empresas de tecnologia, é comum que a mão de obra seja majoritariamente jovem e, muitas vezes, inexperiente em termos de organização sindical. Entretanto, as empresas podem voluntariamente promover fóruns de discussão com

representantes dos colaboradores (formais ou não), visando pactuar algumas condições mínimas de trabalho. Ainda que não exista um sindicato específico, acordos coletivos ou convenções com entidades como associações de freelancers podem ser celebrados, trazendo maior segurança jurídica e evitando ações judiciais no futuro.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo acerca da pejetização nas relações de trabalho em empresas de tecnologia, com foco específico no caso do iFood, revela um cenário de grandes transformações no universo laboral contemporâneo. A partir de um pano de fundo histórico, no qual a CLT foi concebida para atender às demandas de um mercado industrial, percebe-se que a consolidação das plataformas digitais têm posto à prova o arcabouço protetivo tradicional, revelando lacunas na legislação e práticas de contratação que muitas vezes mascaram a subordinação por meio de mecanismos algorítmicos.

Ainda que apresentem aparente autonomia aos entregadores (ou freelancers), oferecendo supostos benefícios como flexibilidade de horários e “liberdade contratual”, as plataformas exercem controle efetivo sobre aspectos centrais do trabalho: distribuição de tarefas, avaliação de desempenho e bloqueios por desempenho insuficiente ou descumprimento de metas. A exigência de que o trabalhador abra um CNPJ ou MEI, embora possa ser válida em certas situações de real autonomia, tem se mostrado, em muitos casos, um artifício para reduzir custos trabalhistas e previdenciários, transferindo ao entregador os riscos e despesas do negócio. Desse modo, o discurso de empreendedorismo individual contrasta com a dependência econômica e a fragilidade negocial do trabalhador, em conformidade com a noção de subordinação algorítmica.

As implicações sociais evidenciam um quadro de desigualdade e vulnerabilidade. Trabalhadores de camadas populares, muitas vezes com baixa escolaridade, encontram no delivery uma alternativa de renda rápida, mas sem a rede de proteção que seria assegurada em um emprego formal: não há FGTS, férias, 13º salário, seguro-desemprego ou outros amparos em caso de doença ou acidente. Esse panorama reflete a falta de regulamentação específica e deixa espaço para uma multiplicidade de ações judiciais que tentam adaptar, caso a caso, os preceitos da CLT a uma realidade tecnológica e dispersa.

No plano jurídico, surgem diferentes posicionamentos:

1. Reconhecer o vínculo tradicional, aplicando-se a CLT e assegurando direitos plenos;
2. Criar uma categoria intermediária (como o modelo de *worker* no Reino Unido), viabilizando ao menos benefícios mínimos;

3. Manter o regime atual, tratado como parceria ou prestação de serviço autônoma.

Enquanto não há consenso legislativo nem jurisprudencial, as decisões oscilam. Muitos Tribunais Regionais do Trabalho indeferem a existência de vínculo em razão da teórica “liberdade de horários” ou pela possibilidade de recusa de chamadas. Por outro lado, alguns julgados apontam subordinação sempre que os fatos demonstram bloqueios injustificados, controle algorítmico acentuado e dependência econômica integral. A ausência de uniformidade reflete a carência de uma lei que contemple a especificidade dessas relações mediadas por tecnologia.

Em nível internacional, a experiência espanhola, com a *Ley Ryder*, e a decisão da Suprema Corte do Reino Unido sobre o status de *workers*, evidenciam a busca por soluções que equilibrem a flexibilidade inerente a essas plataformas e a proteção social mínima para os trabalhadores. No Brasil, projetos de lei em trâmite (PL 3748/2020 e PL 1665/2020, por exemplo) tentam criar marcos regulatórios básicos, mas encontram forte resistência política e empresarial.

Enquanto isso, a precarização se aprofunda, com efeitos negativos que transcendem o indivíduo, afetando toda a estrutura de seguridade social: menor arrecadação previdenciária, elevação do risco de exclusão social e sobrecarga de políticas assistenciais. Ao mesmo tempo, empresas que recorrem a práticas de pejetização podem enfrentar rotatividade excessiva, passivos trabalhistas e danos à imagem institucional caso a opinião pública e o Poder Judiciário pressionem por maior responsabilidade social.

À luz de todo esse debate, conclui-se que o caminho ideal não passa pela mera manutenção do status quo, que precariza o trabalhador e o expõe à insegurança. Tampouco se vislumbra uma adoção automática e irrestrita do vínculo celetista, sob pena de descaracterizar algumas das vantagens efetivas que a flexibilidade digital pode oferecer. O desafio recai em conciliar, de modo equilibrado, a inovação tecnológica e a competitividade, garantindo direitos básicos e mitigando a transferência de riscos, custos e responsabilidades exclusivamente ao trabalhador.

Em suma, o caso do iFood, representativo da gig economy, exemplifica a necessidade urgente de atualização normativa, de fiscalização efetiva e de revisão dos modelos contratuais, de modo a assegurar dignidade e proteção social a quem presta serviços por meio

de plataformas digitais. O papel da sociedade civil, da academia, dos sindicatos, do Poder Legislativo e do Judiciário será decisivo para moldar as relações de trabalho nesse contexto tecnológico, evitando que a pejotização sirva apenas como disfarce de vínculos empregatícios e aprofundando a discussão sobre a relevância do valor social do trabalho como princípio constitucional.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Direito do Trabalho Contemporâneo*. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

BBC NEWS BRASIL. Sem licença médica, sem 13º: como é a vida dos entregadores de aplicativos no Brasil? 27 abr. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/>. Acesso em: 12/02/2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, para instituir o Microempreendedor Individual (MEI). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 dez. 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). Processo nº 0011071-68.2020.5.03.0185. [Disponível no site do TRT-3, decisão sobre subordinação em aplicativos].

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR). Processo nº 0000177-91.2017.5.09.0244 (TV Cidade Digital). Decisão sobre pejetização fraudulenta e jornalistas.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. *A Construção Política do Brasil: Sociedade, Economia e Estado desde a Independência*. São Paulo: Editora 34, 2010.

CALDAS, Roberto. A Responsabilidade Social e a Nova Era do Consumo Consciente. *Revista de Direito Social e Trabalho*, v. 8, n. 2, p. 55-72, 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Audiência Pública sobre Economia de Aplicativos. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

CARTACAPITAL. Entregadores de iFood, Uber Eats e Rappi relatam falta de apoio e baixos salários. 02 jul. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DUPAS, Gilson. *Trabalho e Necessidades Sociais*. São Paulo: Edusp, 2015.

EL PAÍS BRASIL. Entregadores de aplicativo: o dilema de quem corre riscos para ganhar pouco. 03 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/>. Acesso em: 12/02/2025.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, conocido como “Ley Ryder”. BOE-A-2021-7840. Disponível em: <https://www.boe.es/>. Acesso em: 10/02/2025.

EXTRA. Entregadores de aplicativo relatam jornadas extenuantes e acidentes de trabalho. 10 jul. 2020. Disponível em: <https://extra.globo.com/>. Acesso em: 10/02/2025.

FOLHA DE S.PAULO. Entregadores de app relatam pressão por rapidez e risco com Covid-19. 30 jun. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/>. Acesso em: 10/02/2025.

G1. Entregadores de aplicativo fazem protesto contra empresas de delivery. 01 jul. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/>. Acesso em: 12/02/2025.

GONZAGA, Maria Helena. Perfil Socioeconômico de Entregadores de Aplicativos em São Paulo. Cadernos de Pesquisa Urbana, v. 12, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Trabalho em Plataformas Digitais de Entrega e Transporte. Brasília, 2021. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/>. Acesso em: 11/02/2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Previdência e assistência no contexto do trabalho informal. Relatório, 2020. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/>. Acesso em: 11/02/2025.

IFOOD CARREIRAS. Benefícios de Colaboradores Internos. [S.l.: s.n.], 2022. Disponível em: <https://carreiras.ifeed.com.br/>. Acesso em: 11/02/2025.

HALL, Michael M. O Movimento Operário no Brasil. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1976.

LEÃO, Demetrius. Plataformas digitais e trabalho precário: reflexões sobre a dependência econômica dos entregadores. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal da Bahia (UFBA), 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. Terceirização, Quarteirização e o Futuro do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MPT (Ministério Público do Trabalho). Audiências sobre aplicativos de transporte e entrega. Brasília, 2020/2021. [Diferentes documentos e relatórios]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

MPT (Ministério Público do Trabalho). Trabalho em Aplicativos de Entrega e Transporte: Relatório de Pesquisa. Brasília, 2021.

PL 1665/2020 (Câmara dos Deputados). Autor: Deputado Fábio Trad (PSD/MS). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

PL 3748/2020 (Senado Federal). Autor: Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. Dados estatísticos sobre MEI. Ministério da Economia, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor>. Acesso em: 12/02/2025.

REPOSITÓRIO UFAL. A uberização do trabalho: uma análise da visão do TST. Maceió: UFAL, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufal.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

REPOSITÓRIO UNILA. Diversos relatórios e pesquisas sobre trabalho em plataformas. [S.l.: s.n.], 2020/2021. Disponível em: <https://dspace.unila.edu.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

SANTOS, Maria da Penha. Subordinação velada e a precarização no sistema de entregas por aplicativos: uma análise a partir de estudos empíricos. Dissertação (Mestrado em Ciências

Sociais) – Universidade Estadual Paulista (UNESP), 2020. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

SANTOS, M. A. Entregadores de aplicativos: informalidade e intensificação do trabalho. In: Anais do Congresso de Ciências Sociais, 2021.

SILVA, R.; ALMEIDA, G. Precarização e aplicativos: um panorama das novas formas de trabalho no Brasil. Revista TEMA, v. 3, p. 35-55, 2020.

SOUZA, João Augusto. Economia de plataforma e a pejotização: uma análise das condições de trabalho dos entregadores de delivery. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Viçosa (UFV), 2022. Disponível em: <https://dcs.ufv.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

SOUZA, João Augusto; ALMEIDA, Maria. Precarização e Algoritmos: Uma Análise Crítica do Trabalho em Aplicativos de Entrega. Revista TEMA, v. 3, p. 59-75, 2021.

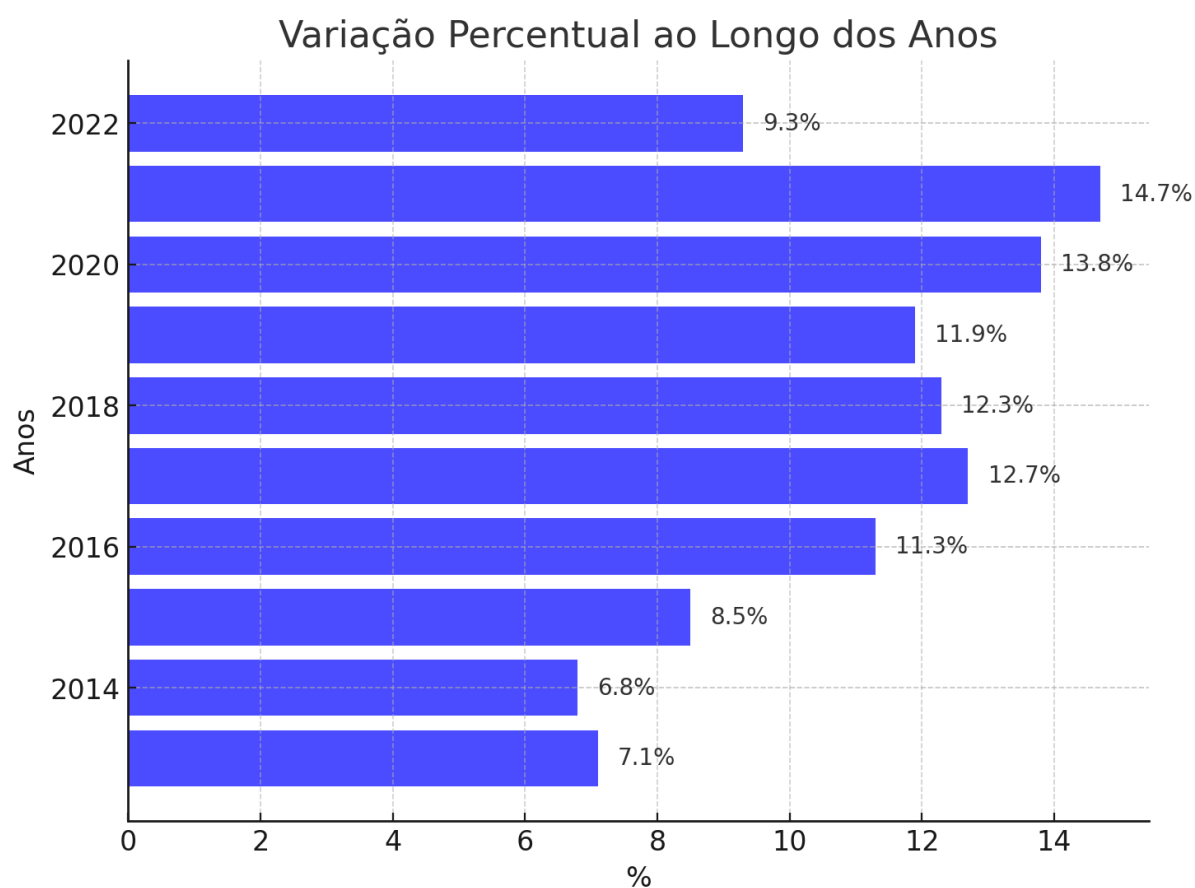
STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. Londres: Bloomsbury, 2011.

UOL ECONOMIA. Entregadores relatam 11 horas de trabalho para ganhar R\$ 200 em São Paulo. 25 jun. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

VIRIATO, Kleyton César. Trabalho mediado por aplicativos e precarização: uma análise das relações de emprego no setor de entregas. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba (UFPB), 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/>. Acesso em: 12/02/2025.

ANEXOS

Anexo A: Variação Percentual da Taxa de Desemprego nos últimos 10 anos



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).