

# RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS DA PLATAFORMA *IFOOD*

Gustavo Santos Oliveira<sup>1</sup>  
Victor Hugo Pedrosa Vieira<sup>2</sup>  
Jussara Melo Pedrosa<sup>3</sup>

## RESUMO

O presente trabalho pretende discorrer sobre os precedentes para o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas da plataforma *iFood* e a influência da revolução industrial 4.0 em seus direitos trabalhistas. A *internet* modificou as relações humanas, inclusive na forma de locomoção e contratação. Em vista disso, faz-se necessário averiguar se essas relações de trabalho para que se possa verificar se existe vínculo empregatício entre os prestadores de serviços do aplicativo e os contratantes de aplicativos. A presente pesquisa tem a finalidade de buscar compreender se esta relação de prestação de serviços pelo *iFood* pode ser considerada como uma relação de emprego e não uma relação de trabalho.

**Palavras-chave:** *iFood*. Vínculo Empregatício. Trabalhador. Aplicativos de entrega.

## RECOGNITION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF IFOOD PLATFORM DRIVERS

### ABSTRACT

This work intends to discuss the precedents for recognizing the employment relationship of drivers on the *iFood* platform and the influence of the industrial revolution 4.0 on their labor rights. The internet has changed human relationships, including the way we travel and hire. In view of this, it is necessary to check whether these employment relationships exist so that it can be verified whether there is an employment relationship between the application service providers and the application contractors. The purpose of this research is to seek to understand whether this relationship of service provision by *iFood* can be considered as an employment relationship and not a work relationship.

**Keywords:** *iFood*. Employment Bond. Worker. Delivery apps.

---

<sup>1</sup> Acadêmico da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. *E-mail:* gutosantos3038@gmail.com

<sup>2</sup> Acadêmico da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. *E-mail:* victorhugo@pedrosaevieira.adv.br

<sup>3</sup> Professora da Universidade de Uberaba. Mestre em Direito nas Relações de Trabalho pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Especialização em Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica (PUC Minas). Advogada atuante nas áreas Trabalhista, Empresarial e Previdenciária. *E-mail:* jussaramelop@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa visa analisar o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas da plataforma *iFood*. O setor de serviços vem utilizando cada vez mais da tecnologia, o qual as empresas encontram no trabalho digital uma possibilidade de baratear a força de trabalho, aumentando seus lucros, no entanto, veem se desviando dos encargos advindos da norma consolidada. Por esta razão, a *internet* modificou a forma que o ser humano se relaciona no cotidiano na sociedade, sendo que até mesmo as relações de trabalho se modificaram, ocasionando em novas relações como as que os prestadores de serviços como o *iFood*.

No trabalho serão analisados os seguintes tópicos: Relação de trabalho e Relação de emprego; Revolução Industrial 4.0; A Plataforma Digital *iFood*; *iFood* vs. Vínculo Empregatício.

A pesquisa foi realizada mediante análise bibliográfica descritiva, o estudo de caso, bem como também a utilização de doutrinas, jurisprudências e legislação, visando demonstrar a relação existente entre o prestador de serviço e o *iFood*.

## 2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A distinção entre relação de emprego e relação de trabalho é fundamental no campo do direito laboral. A relação de emprego surge quando todos os elementos estipulados no art. 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) estão presentes. Sendo eles: habitualidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade.

Logo, isso implica que a prestação de serviços deve ocorrer de forma regular a um empregador, sujeita à sua fiscalização direta, e em troca de um salário. Um ponto crucial é que essa prestação de serviços deve ser pessoal e insubstituível, ou seja, apenas a pessoa em questão pode realizá-la.

Outrossim, se todos esses requisitos do art. 3º da CLT estiverem satisfeitos, vislumbra-se, portanto, uma relação de emprego. Assim entende o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Por tratar-se de relação de emprego, é imprescindível a conjugação dos fatos: pessoalidade do prestador de serviços; trabalho não eventual; onerosidade da prestação e subordinação jurídica. Apenas o somatório destes requisitos é que representará o fato constitutivo complexo do vínculo de emprego, os quais não

se encontram presentes na relação jurídica em apreço que, ao contrário, revelou a ausência da subordinação jurídica, em razão da evidência de affectio societatis, pelo que são improcedentes as pretensões relativas ao suposto contrato de trabalho não caracterizado. (TRT-3 - RemNecRO: 00114150520195030131 MG 0011415-05.2019.5.03.0131, Relator: Carlos Roberto Barbosa, Data de Julgamento: 13/08/2021, Oitava Turma, Data de Publicação: 16/08/2021.)

Por outro lado, a relação de trabalho ocorre quando pelo menos um dos critérios definidos no Art. 3º, CLT não é cumprido. Se os serviços forem prestados de forma esporádica, estiverem fora da esfera de controle de um empregador, não houver pagamento de salário ou se o trabalhador puder ser substituído, será uma relação de trabalho.

Em geral, a relação de trabalho envolve uma obrigação de fazer, na qual as partes estabelecem um acordo com direitos e responsabilidades equivalentes, sem que uma parte tenha superioridade sobre a outra.

Na relação de emprego, o empregado é considerado parte hipossuficiente em relação ao empregador, o que significa que existe uma desigualdade de poder. Por essa razão, a CLT protege os direitos dos empregados de eventuais irregularidades nos contratos de trabalho, possibilitando ao empregado acesso ao Judiciário com escopo de comprovar a realidade fática vivenciada.

Um exemplo de relação de trabalho é quando um trabalhador autônomo ocasionalmente presta serviços a uma empresa, como um designer que cria um logotipo para uma empresa. Nesse caso, ele se envolve em uma relação de trabalho, pois a relação não cumpre todos os requisitos do Art. 3º, CLT, já que sua prestação de serviços é esporádica, não está sujeita à supervisão do empregador e não recebe um salário fixo, mas sim uma compensação financeira pelo logotipo criado.

Já um exemplo convencional de relação de emprego ocorre quando um operador de máquinas trabalha regularmente, cinco dias por semana, durante 40 horas, seguindo as ordens e a supervisão direta de seu empregador, e recebe remuneração em troca de seus serviços.

Além disso, a noção de relação de trabalho tem caráter genérico, de natureza ampla e engloba diversos tipos de relações humanas, como a relação de emprego, autônoma, eventual, avulsa e temporária.

Assim se posicionou o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho em sede de Recurso de Revista:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 CONTRATO DE ESTÁGIO. PRESCRIÇÃO

APLICÁVEL. ART. 7º, XXIX, DA CF. A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Nessa linha, esta Corte tem entendido que o contrato de estágio está inserido no conceito de relação de trabalho, o que atrai a aplicação do comando constitucional inserto no art. 7º, XXIX, da CF. Ressalte-se que o acórdão proferido pelo TRT de origem, ao aplicar o prazo prescricional previsto no art. 205 do Código Civil para o contrato de estágio, reconhecendo não estar prescrita a pretensão, está em dissonância com a jurisprudência desta Corte. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. IN nº 40/2016 DO TST. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. LIDE QUE NÃO DERIVA DA RELAÇÃO DE EMPREGO. CABIMENTO. ANÁLISE PREJUDICADA. Prejudicado o exame do apelo em razão do provimento do recurso de revista do Reclamado, em que foi pronunciada a prescrição e extinto o processo com resolução de mérito, nos termos do art. 487, II, do CPC/2015 (art. 269, IV, do CPC/73). Agravo de instrumento prejudicado. (TST - ARR: 202159420155040014, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/04/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017)

Outrossim, a relação jurídica do trabalho é aquela que decorre de um contrato de trabalho, sendo denominada relação de emprego quando envolve um contrato de trabalho subordinado.

A relação de trabalho é um gênero, do qual a relação de emprego é espécie, derivando uma da outra. Em outras palavras, toda relação de emprego é, por natureza, uma relação de trabalho, mas nem todas as relações de trabalho se enquadram como relações de emprego.

A relação de emprego é caracterizada por ser bilateral, ou seja, depende da vontade de duas ou mais partes, e envolve uma complexa rede de direitos e obrigações compartilhadas. É uma relação onerosa, pois gera obrigações recíprocas para as partes envolvidas. Ademais, é sinalagmática e comutativa, vez que os direitos e deveres emergem no momento em que a relação jurídica é estabelecida, com a premissa de uma equivalência perfeita entre as responsabilidades assumidas pelo empregado e pelo empregador, um em relação ao outro. (AGRIPONO; FILHO, 2014)

A relação de emprego é utilizada para denominar, também, relação de trabalho, contrato de trabalho, contrato de emprego. Contudo, a expressão contrato individual de trabalho, por ser esta, acolhida pela maioria dos autores, advertindo:

Não há uma separação, uma autonomia absoluta entre contrato e relação de emprego, como se fossem duas realidades distintas no plano jurídico e nem a doutrina alemã relacionista pode servir de base para tal conclusão'. Prosseguindo, ensina: a tendência que se observa nessas manifestações caracteriza-se pela harmonização entre duas figuras e não pela sua dissolução como se pensava antes, ambas coexistindo como aspectos de uma mesma realidade, ou seja, o contrato de emprego é um complexo autônomo-heterônimo. (NASCIMENTO,1992, p. 269).

Isto posto, é importante ressaltar que qualquer pessoa que trabalhe com registro em carteira já é considerada um empregado, tornando redundante o uso da expressão 'empregado com carteira assinada'.

### **3 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0**

A designada 'Indústria 4.0' surgiu pela primeira vez em 2011, cunhada pelo governo alemão, para descrever os processos de produção que incorporam aspectos 'ciberfísicos', abandonando as antigas fontes de energia (como vapor e eletricidade) em favor do uso de tecnologias que automatizam tarefas e facilitam a troca e armazenamento de dados. Essa transformação está no centro de uma revolução tecnológica em curso, que está constantemente redefinindo a vida das pessoas.

Ao longo dos séculos, as revoluções industriais têm remodelado como as pessoas trabalham, aumentando a produtividade, economizando tempo e permitindo uma automação significativa em diversos setores. Além disso, na atual revolução, as pessoas devem adquirir novas habilidades e competências para lidar com as novas tecnologias, o que requer esforços consideráveis por parte dos profissionais.

Nesse cenário, em que sistemas 'ciberfísicos', Internet das Coisas, comunicações em rede, big data, computação em nuvem e outras tecnologias desempenham um papel crucial, observa-se mudanças nos comportamentos e motivações das pessoas em relação ao trabalho. O valor social dos trabalhadores nessas atividades é evidente, à medida que a Indústria 4.0 continua a crescer.

Prevê-se que o processo de expansão da Revolução Industrial 4.0 promoverá o desenvolvimento da internet, das tecnologias digitais e das ciências quânticas, integrando-as cada vez mais aos sistemas 'ciberfísicos' e à interação com seres humanos. (HWANG, 2016)

Portanto, com base nas experiências das revoluções industriais anteriores, a expectativa é que a Indústria 4.0 não resulte na redução de empregos. Pelo contrário, novas oportunidades de trabalho surgirão, e veremos a formação de configurações híbridas, onde

humanos e máquinas trabalham em conjunto de maneira integrada. (KARACAY, 2017, p. 123-126).

Uma característica importante da Indústria 4.0 é a integração homem-máquina. Isso significa que os trabalhadores estão trabalhando lado a lado com tecnologias avançadas, como robôs colaborativos, para melhorar a eficiência e a produtividade. Essa integração cria configurações híbridas onde humanos e máquinas complementam reciprocamente.

Embora os avanços tecnológicos possam deslocar alguns empregos e eliminar funções tradicionalmente desempenhadas por seres humanos, principalmente na indústria, essas mesmas tecnologias estão abrindo novos mercados e oportunidades de negócios, resultando na criação de novas formas de emprego. Um exemplo disso é que muitos dos empregos mais populares na Indústria 4.0 nem sequer existiam na década de 2000.

Essa grande revolução tecnológica está dando origem a novas modalidades de trabalho e está transformando as existentes. Na agricultura, máquinas mais eficientes já substituíram alguns trabalhadores; na indústria automotiva, a automação é amplamente adotada; e no campo jurídico, robôs estão sendo utilizados para aumentar a produtividade, preenchendo petições e realizando consultas processuais.

Essa diversificação no mercado de trabalho está gerando desafios para determinar se as relações são de emprego ou trabalho autônomo, como é o caso dos motoristas da plataforma *iFood*. Muitas vezes, esses trabalhadores não se encaixam nas categorias tradicionais de emprego e podem enfrentar questões relacionadas a direitos trabalhistas e benefícios.

Portanto, com o surgimento de novas modalidades, à luz do direito, temos um novo tipo de vínculo empregatício típico da Indústria 4.0, assim entende o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em Recurso Ordinário:

TRABALHADOR COMISSIONISTA MISTO. PLATAFORMIZAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO TÍPICO DA "INDÚSTRIA 4.0". Deferidas diferenças de comissões e de horas extras ao reclamante, inclusive em relação a potencial desrespeito ao direito à desconexão. Recurso do autor parcialmente provido. (TRT-4 - ROT: 00207360720175040002, Relator: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 14/02/2023, 3ª Turma)

Em resumo, a Indústria 4.0 está trazendo mudanças significativas para o mercado de trabalho, com o potencial de deslocar empregos tradicionais, mas também criar novas oportunidades. A chave para o sucesso nesse cenário é a adaptação, aquisição de novas habilidades e uma compreensão das complexidades das novas modalidades de trabalho que

estão surgindo. Além disso, a sociedade e os governos precisam abordar questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores em um ambiente de trabalho em constante transformação.

#### **4 A PLATAFORMA DIGITAL IFOOD**

O *iFood* surgiu no Brasil como uma ideia inovadora para facilitar o processo de pedir comida para entrega. A empresa foi fundada em 15 de maio de 2011 por quatro sócios com uma operação bem diferente do que é hoje. A empresa começou como um guia impresso de cardápios chamado '*Disk Cook*', com opções de restaurantes e pratos disponíveis para entrega. Os pedidos eram feitos por meio de uma central telefônica, prática comum à época.

No entanto, o *iFood* rapidamente evoluiu para acompanhar as tendências tecnológicas e as demandas dos clientes. Em 2012, a empresa lançou seu *site para* dispositivos móveis. Isso permitiu que os clientes fizessem pedidos de comida de forma conveniente e eficiente diretamente por meio da plataforma digital.

Nos dias correntes, a operação do *iFood* no Brasil é muito mais sofisticada. É uma plataforma digital na qual os clientes podem acessar *online*, navegar pelos restaurantes disponíveis em sua área, visualizar cardápios, preços e avaliações de outros usuários.

Ademais, o *iFood* oferece opções de pagamento *online*, e após a confirmação do pedido, o restaurante selecionado prepara a comida e a entrega é realizada pelo entregador do *iFood*, que pode ser um motoboy ou um ciclista. Durante a entrega, graças aos avanços da tecnologia na Indústria 4.0, como o *GPS (Global Positioning System)*, os clientes podem rastrear o *status* do pedido em tempo real através do aplicativo, desde o momento em que o restaurante começa a preparar a comida até a entrega em sua porta.

Em suma, o *iFood* começou como um guia de cardápios por telefone e evoluiu para uma plataforma de entrega de alimentos altamente conveniente e tecnologicamente avançada, que conecta clientes a uma ampla rede de restaurantes e entregadores, tornando a experiência de pedir comida mais rápida e fácil. (IFOOD, 2023)

Porém, é um modelo de negócio em que os trabalhadores se cadastram e trabalham sem qualquer vínculo empregatício formal.

Logo, a ausência de implementação de políticas públicas eficientes capazes de gerar empregos formais, faz com que muitos brasileiros se submetam ao trabalho em plataformas digitais como o *iFood*, em jornadas de trabalho extenuantes e sem qualquer segurança jurídica.

## 5 *IFOOD* VS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO

No contexto do sistema jurídico brasileiro, existem vários argumentos e precedentes relacionados a esse tópico, alguns confirmando e outros negando a existência de um vínculo empregatício entre os motoristas do *iFood* e a plataforma.

Contudo, em cada caso específico, é essencial analisar os quatro critérios já mencionados. Atualmente, os aspectos mais debatidos nos tribunais são a ‘Pessoalidade’ e a ‘Subordinação’, enquanto os critérios de ‘Onerosidade’ e ‘Habitualidade’ quase não são discutidos.

A seguir serão analisados os requisitos, através de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito dos temas, que são: Onerosidade; Habitualidade e a Pessoalidade.

A onerosidade se manifesta quando o empregador compensar o empregado com uma remuneração em virtude do trabalho prestado.

Neste sentido diz Martinez (2023, p. 164): “A onerosidade, em geral, manifesta-se no plano objetivo, através de pagamentos materiais feitos ao prestador de serviços”.

Conforme divulgado no próprio site do *iFood*, a plataforma recebe os pagamentos dos consumidores finais e efetua os repasses aos entregadores até o término do dia, por meio de depósito bancário na conta registrada no aplicativo.

Dessa forma, não há base para argumentar que a onerosidade esteja ausente nas relações de trabalho estabelecidas nesse contexto.

Já a habitualidade se caracteriza quando o empregado presta serviços de forma frequente ao empregador, não exigindo necessariamente que o empregado trabalhe todos os dias, mas sim de maneira habitual.

Garcia (2020, p. 122) menciona que a habitualidade significa a prestação de serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento.

Atualmente, o *iFood* possui acesso à carga horária de todos os seus entregadores, e durante a Comissão Parlamentar de Inquérito dos Aplicativos realizada em 09/08/2022, foi revelado que 49% dos entregadores trabalham mais de 10 horas por dia, 32% permanecem conectados de 10 a 12 horas por dia, e 17% têm jornadas superiores à 12 horas diárias.

Nesta conjuntura, para o preenchimento do requisito da habitualidade, é essencial avaliar individualmente a carga horária de trabalho de cada empregado em questão.

Por fim, o requisito da pessoalidade tem sido questionado com base no argumento de que não há uma contratação formal, já que os motoristas apenas se cadastram na plataforma digital e começam a operar.



Outrossim, é inegável que todas as plataformas que operam de maneira semelhante atualmente, têm um processo de inscrição que requer a apresentação de documentos e o cumprimento de alguns requisitos. Isso, por si só, implica em uma relação jurídica material entre as partes. Portanto, com base no princípio da primazia da realidade, conforme estabelecido nos arts. 9º e 442, ambos da CLT, independentemente da forma contratual, presentes os outros requisitos a relação já pode ser qualificada como de emprego.

Além disso, outro argumento frequentemente utilizado para negar o vínculo empregatício é o da ‘não exclusividade’. As plataformas argumentam que esses trabalhadores não são empregados porque podem prestar serviços para várias empresas ao mesmo tempo.

No entanto, a exclusividade nunca foi um requisito essencial para estabelecer uma relação de emprego.

Pelo contrário, a existência de vínculos empregatícios simultâneos com várias empresas sempre foi comum em diversas profissões, como médicos, enfermeiros e professores

Entende o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURADO. Os elementos necessários para a caracterização da relação empregatícia, resumidamente, são o trabalho não eventual - exceto para o contrato intermitente -, prestado pessoalmente (intuito personae) por pessoa física, subordinado e oneroso. Relevante observar, outrossim, que o requisito exclusividade não é característico do liame de emprego (art. 2º e 3º da CLT). O contrato de trabalho é contrato realidade, valorizando-se os elementos e circunstâncias efetivamente vividas pelas partes no dia a dia, de modo que importante é o fato e não a forma de que se reveste. No caso, não obstante as alegações defensivas da reclamada, sua atividade não se limita a disponibilizar aplicativo para aproximação do motorista e do passageiro, mas, sim, visa à prestação de serviços de transporte. Basta ver que toda a lucratividade da empresa decorre de percentual dos valores recebidos pelos motoristas, em função das corridas realizadas. A empresa não auferir lucros, por exemplo, por App instalado nos smartphones. Bem por isso, as campanhas publicitárias da empresa fazem divulgação dos serviços prestados no transporte de passageiros. O aplicativo é meramente o instrumento de acesso à plataforma digital que opera toda a estrutura voltada à mobilidade urbana criada pelo empreendimento. Nesse cenário, infere-se que a reclamada molda o comportamento dos motoristas, por meio do seu algoritmo de programação, no qual insere suas estratégias de gestão, o que significa, portanto, controle, fiscalização e comando. Obviamente, a padronização de serviços atende aos fins empresariais, revelando-se uma forma de subordinação jurídica. E a possibilidade de interromper a oferta de corridas, ainda que por curtos períodos, é espécie de suspensão dos serviços, em outras palavras, punição, o que também faz denotar a existência de subordinação. Não há negociação entre o trabalhador e a reclamada. O aplicativo estabelece, sem nenhuma ingerência do motorista, o preço das corridas. O valor é ditado pelo algoritmo, de acordo com a programação da aplicação proprietária. Se a demandada fornecesse mero recurso tecnológico de conexão entre clientes e prestadores

de serviços, o motorista poderia estabelecer os preços das corridas e não se veria submetido a nenhum controle de desempenho, nem a punições. Ao motorista, resta apenas atender aos chamados e seguir os critérios exigidos pela plataforma. Se ao autor não cabe a escolha dos valores de seu serviço, nem as condições com que o serviço será executado, não há autonomia no contrato. Por estes motivos, reconheço o vínculo de emprego entre as partes. Dou provimento ao apelo do autor. (TRT-2 10003603620215020054 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 01/12/2021)

Assim, nada impede a vinculação empregatícia de trabalhador simultaneamente com várias plataformas, restando preenchido o requisito da pessoalidade *intuitu personae*.

A seguir será analisado a subordinação que é um conceito de uma suposta existência de subordinação jurídica entre as plataformas de economia compartilhada e os parceiros dos aplicativos, por meio dos algoritmos.

## 5.1 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

A subordinação entre empregado e empregador é um dos requisitos essenciais e mais discutidos para que se configure uma relação de emprego.

Há quem argumente que a subordinação surge da condição de ‘dependência’ (Art. 3º, CLT) do trabalhador em relação ao empregador. No entanto, é importante destacar que o empregado não é ‘dependente’ do empregador; em vez disso, sua atividade laboral está submetida ao poder de direção, regulamentação e disciplina do empregador. Para a maioria dos estudiosos, esse critério é considerado o mais relevante, entre outros, para identificar a relação de emprego.

Porém, ao analisar os casos dos motoristas da plataforma *iFood*, nota-se que não há uma subordinação ‘convencional’ entre empregado e empregador, mas sim uma subordinação entre o empregado e o algoritmo programado pelo empregador.

Logo, é evidente que os algoritmos desempenham um papel fundamental na estruturação do sistema de gestão e controle do trabalho assalariado, fornecendo, assim, um alicerce significativo para o conceito de subordinação por algoritmo.

A subordinação algorítmica, que também pode ser reconhecida como uma forma de subordinação por programação, encontra-se explicitamente prevista na legislação trabalhista brasileira, conforme o art. 6, parágrafo único da CLT, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Ao analisar entendimento jurisprudencial, o Tribunal Regional da 19ª Região deixa claro a relação de emprego com base na subordinação por programação:

EMENTA IFOOD. INTERMEDIÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO E ALGORITMO COMO INSTRUMENTOS DE CONTROLE. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E DEPENDÊNCIA ECONÔMICA. Se da prova ministrada desponta que o trabalhador estava inserido no negócio da empresa, que faz intermediação entre entregadores de alimentos e restaurantes, fazendo-o via aplicativo, com fiscalização e cálculo da remuneração através de algoritmo, mesmo com alguma flexibilidade no horário, o que não obscurece a incidência da legislação laboral, há relação de emprego. Porém, se no caso sob julgamento o pedido é de responsabilidade subsidiária, em razão de terceirização do serviço, a condenação deve se adequar aos limites objetivos da lide, como acertadamente consignou a sentença. (TRT-19 - RO: 00001682420205190009 0000168-24.2020.5.19.0009, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 17/06/2021)

Ao analisar caso análogo de empresa com modelo de negócios semelhante, a Uber Brasil, observa-se que o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região confirma a presença de subordinação algorítmica no modelo de negócio, no qual as empresas monitoram e controlam o trabalhador por meio de algoritmos, exercendo seu poder direcional e disciplinar:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMOS. A presença concomitante dos elementos personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica implica o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e o motorista. A ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que contrata por meio da plataforma digital disponibilizada para tal fim. A onerosidade também se apresenta evidente, na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, repassando ao motorista os valores devidos pelo serviço prestado. A não-eventualidade decorre da fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica da ré, que, ao fim, atua como verdadeira fornecedora dos serviços de transporte. Inegável, ainda, a presença da subordinação, ante a incontestável ingerência no modo da prestação de serviços e da inserção do trabalhador na dinâmica da organização, com prestação de serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, porquanto presente a subordinação algorítmica (a substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou por meio de algoritmos, também conhecido como trabalho por comandos, ou por objetivos, ou por programação). Por meio da subordinação algorítmica, o motorista é submetido a constante fiscalização dos parâmetros previamente traçados na programação, estabelecidos de forma unilateral pela Uber, que, dessa forma, exerce seu poder diretivo e disciplinar. Embora se reconheçam

peculiaridades na dinâmica de funcionamento do modelo de negócio da Uber, como tendência atual decorrente das novas tecnologias, há ingerência na forma de prestação de serviços do motorista, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. A política de uso da plataforma permite o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção na forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços, não havendo como se acolher a tese da defesa de que a Uber se limita a fornecer tecnologia, como plataforma de mediação entre motorista e seus clientes, atuando, em verdade, como verdadeira prestadora dos serviços de transporte de passageiros. Assim, o reconhecimento do vínculo de emprego impõe-se como medida necessária a assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos e garantir o respeito à dignidade do trabalhador, bem como ao disposto nos artigos 2º e 3º /CLT. (TRT-3 - RO: 00106456620195030016 MG 0010645-66.2019.5.03.0016, Relator: Maria Cecília Alves Pinto, Data de Julgamento: 22/10/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/10/2021.)

A subordinação por algoritmos se baseia na aplicação da matemática para programar, monitorar e supervisionar os trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Ainda que exista alguma liberdade, ela é mitigada, enquanto submetida a uma forma de subordinação peculiar, controlada por algoritmos (REIS; CORASSA, 2017, p. 164)

Outrossim, uma razão frequentemente apresentada para contestar a existência de um vínculo empregatício por ausência de subordinação está relacionada à exigência de uma evidência substancial dos aspectos de obediência a ordens pessoais e a existência de punições explícitas.

No entanto, ao levar em conta a maneira como o algoritmo distribui os serviços de transporte, define os preços do trabalho, realoca os trabalhadores, oferecendo a perspectiva de tarifas mais altas e impõe suspensões ou desativações aos seus ‘parceiros’, não há dúvida da existência de uma subordinação, não convencional, mas sim algorítmica.

Portanto, afasta-se a ideia de trabalho autônomo em plataformas digitais como o *iFood*, pois as mesmas não permitem a plena rejeição de demandas por partes de seus trabalhadores, ou seja, sem quaisquer punições ou parâmetros mínimos de aceitação para novos recebimentos de demandas.

Consoante o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, o trabalhador autônomo detém o poder sobre a própria atividade, não se submete a escalas, horários ou punições, assim como não tem a obrigação de estar à disposição daquele que contrata os seus serviços, enquanto que o empregado aliena o poder de direção de sua atividade e está submetido à administração pelo empregador. (TRT-10 - ROT: 00000364620215100020 DF, Data de Julgamento: 30/03/2022, Data de Publicação: 06/04/2022).

Sendo assim, é de suma importância compreender essa nova modalidade de subordinação junto as relações de empregos e o meio tecnológico, que está em constante evolução, o que faz necessário a evolução do direito em conjunto as novas tecnologias.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É de extrema importância evitar generalizações ao examinar as relações entre os trabalhadores do *iFood* e a empresa.

Deve-se ter cautela ao buscar um entendimento consensual sobre esse vínculo, pois cada situação é única e requer uma avaliação individualizada.

Portanto, torna-se indispensável a análise dos quatro critérios do vínculo empregatício (onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação) em cada caso específico.

Contudo, devido à vulnerabilidade/hipossuficiência dos trabalhadores nessas situações e às novas formas de trabalho que surgem na Era da Indústria 4.0, é crucial adotar uma abordagem adaptativa para lidar com essas relações em um ambiente em constante evolução, a fim de proteger a parte mais frágil.

O propósito do Direito do Trabalho é impedir que o trabalhador seja tratado meramente como uma mercadoria. Isso está de acordo com a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho, que estipula que a proteção dos Direitos do Trabalho deve ser disponível a todos, especialmente aos trabalhadores vulneráveis, como os atuais profissionais que atuam em plataformas digitais.

## REFERÊNCIAS

AGRIPONO, José; FILHO, Silva. **Relação de trabalho x relação de emprego**. 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/relacao-de-trabalho-x-relacao-de-emprego/168809422>. Acesso em: 26/09/2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Dispõe sobre os direitos e garantias fundamentais dos indivíduos. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 26/09/2023.

\_\_\_\_\_. CLT (1943). **Consolidação das leis do trabalho**. Dispõe sobre as relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 26/09/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. **RO: 10003603620215020054**. São Paulo. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1331340837>. Acesso em: 26/09/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **RO: 0010645-66.2019.5.03.0016**. Belo Horizonte. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1307220099>. Acesso em: 26/09/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **ROT: 00108259520215030183**. Belo Horizonte. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **RemNecRO: 00114150520195030131**. Belo Horizonte. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1264598452>. Acesso em: 26/09/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. **ROT: 00207360720175040002**. Porto Alegre. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1762630240/inteiro-teor-1762630242>. Acesso em: 26/09/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 10º Região. **ROT: 00000364620215100020**. Brasília. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1488836269>. Acesso em: 26/09/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional de Trabalho da 19ª Região. **RO: 0000168-24.2020.5.19.0009**. Maceió. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-19/1234107565>. Acesso em 26/09/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR: 202159420155040014**. Brasília. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/648870594>. Acesso em: 26/09/2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte, Editora Dialética, 2021.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 13. ed., rev., ampl. e atual. Salvador, JusPODIVM, 2020.

HWANG, Jennie S. *The fourth industrial revolution (industry 4,0): intelligent manufacturing*. SMT Magazine, 2016.

*IFOOD*. **O que é o ifood? conheça a história e a operação da empresa**. 2023. Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/o-que-e-o-ifood/>. Acesso em: 26/09/2023.

KARACAY, Gaye. *Talent development for industry 4.0*. In: USTUNDAG, Alp; CEVIKCAN, Emre. *Industry 4.0: managing the digital transformation*. Istanbul: Springer, 2017.

LUCAS, Angela Christin *et al.* MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza (organizador). **Indústria 4.0 – Impactos sociais e profissionais**. São Paulo: Blucher, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Chaves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.