

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
NÍVEL MESTRADO**

**JULIO GUILHERME KÖHLER**

**UMA ALTERNATIVA ÀS GRANDES PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO A  
PARTIR DE UM COLETIVO DE ENTREGADORES DE PORTO ALEGRE**

São Leopoldo-RS

2021

**JULIO GUILHERME KÖHLER**

**UMA ALTERNATIVA ÀS GRANDES PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO A  
PARTIR DE UM COLETIVO DE ENTREGADORES DE PORTO ALEGRE**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Orientadora: Profa. Dra. Raquel Von Hohendorff

São Leopoldo-RS

2021

K79a Köhler, Julio Guilherme  
Uma alternativa às grandes plataformas digitais: um estudo a partir de um coletivo de entregadores de Porto Alegre. / Julio Guilherme Köhler -- 2021.  
138 f. : il. ; color. ; 30cm.  
Dissertação (Mestrado em Direito) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2021.  
Orientadora: Profa. Dra. Raquel Von Hohendorff.

1. Direito do trabalhador. 2. Plataforma digital. 3. Precarização do trabalho. 4. Organização coletiva. 5. Condição de trabalho - Trabalhador entregador. I. Título. II. Hohendorff, Raquel Von.

CDU 34:331

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD  
NÍVEL MESTRADO

A dissertação intitulada: "UMA ALTERNATIVA ÀS GRANDES PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO A PARTIR DE UM COLETIVO DE ENTREGADORES DE PORTO ALEGRE" elaborada pelo mestrando Júlio Guilherme Köhler, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO.

São Leopoldo, 28 de outubro de 2021.



Prof. Dr. Anderson Vichinkeski Teixeira  
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito.

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dra. Raquel Von Hohendorff Participação por Webconferência

Membro: Dr. Mauricio de Carvalho Goes Participação por Webconferência

Membro: Dr. Paulo Junior Trindade dos Santos Participação por Webconferência

Membro: Dr. Wilson Engelmann Participação por Webconferência

Para as trabalhadoras e os trabalhadores  
que todos os dias, quando acordam, não  
têm mais o tempo que passou.

## **AGRADECIMENTOS**

O percurso nesses anos de mestrado foi de muito estudo, desafiador e, por vezes, solitário. Ter chegado até aqui é a concretização de um desejo de muitos anos. Todavia, isso só foi possível porque pessoas especiais me propiciaram a força necessária para percorrer toda a caminhada. Meu muito obrigado:

A todas as professoras e professores do curso, especialmente, a minha orientadora Dra. Raquel Von Hohendorff pela sensibilidade, apoio, orientações e amizade.

Ao pessoal da Secretaria do PPGD, por sempre estarem disponíveis para esclarecer as dúvidas e auxiliar no que foi preciso.

Aos colegas de mestrado por estarem “no mesmo barco”, durante aulas, seminários, conversas, ansiedades e discussões teóricas realizadas.

Aos amigos e colegas de advocacia, aos meus sócios do escritório, que lutam todos os dias pelo não retrocesso e pela defesa dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Ao coletivo de entregadores Pedal Express por aceitar participar dessa pesquisa e mostrar que outro mundo é possível.

À minha mãe Marlise e ao meu pai Nelson pelo amor e pela minha educação.

Finalmente, à minha esposa Analice por estar de mãos dadas comigo para irmos em frente, e às minhas amadas filhas Cecília e Helena, razão e sentido de tudo.

Todos os dias quando acordo  
Não tenho mais  
O tempo que passou  
Mas tenho muito tempo  
Temos todo o tempo do mundo...

Todos os dias  
Antes de dormir  
Lembro e esqueço  
Como foi o dia  
Sempre em frente  
Não temos tempo a perder...

Nosso suor sagrado  
É bem mais belo  
Que esse sangue amargo  
E tão sério  
E Selvagem! Selvagem!  
Selvagem!...

Veja o sol  
Dessa manhã tão cinza  
A tempestade que chega  
É da cor dos teus olhos  
Castanhos...

Então me abraça forte  
E diz mais uma vez  
Que já estamos  
Distantes de tudo  
Temos nosso próprio tempo  
Temos nosso próprio tempo  
Temos nosso próprio tempo...

Não tenho medo do escuro  
Mas deixe as luzes  
Acesas agora  
O que foi escondido  
É o que se escondeu  
E o que foi prometido  
Ninguém prometeu  
Nem foi tempo perdido  
Somos tão jovens...

Legião Urbana<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> LEGIÃO URBANA. **Tempo perdido**. Compositor: Renato Russo. 1986. Álbum *Dois*.

## RESUMO

Este estudo apresenta como tema o trabalho prestado, via plataforma digital, por trabalhadores engajados por meio de aplicativos, em especial, aqueles que fazem entregas utilizando como meio de transporte a bicicleta. Discute-se as mudanças no trabalho decorrentes das novas tecnologias e os novos métodos de organização e gerenciamento do trabalho em contextos digitais. A pesquisa aborda as condições de trabalho dos entregadores, agravadas com o surgimento da pandemia de COVID-19. Há entre trabalhadores entregadores e empresas-plataformas de entrega uma relação desigual que conduz à precarização do trabalho. O objetivo deste estudo é analisar a condição de trabalho dos trabalhadores entregadores, engajados por meio de aplicativos, agravada em tempos de pandemia, e buscar trazer alternativas de organização coletiva que contrariem a lógica exploratória das grandes plataformas digitais. Para tanto, utiliza-se a modalidade de pesquisa qualitativa, realizada através de entrevistas individuais com os integrantes do coletivo de ciclistas Pedal Express que faz o serviço de entrega de mercadorias, localizado na cidade de Porto Alegre. A dissertação apresenta capítulos que discorrem, respectivamente, sobre as transformações do trabalho, sobre o trabalho plataformizado e sobre o coletivo de ciclistas Pedal Express. Nesse último, dá-se destaque à análise das entrevistas. Os resultados apontaram para o fato de que a organização coletiva dos trabalhadores implica melhores condições de trabalho.

**Palavras-chave:** trabalho; plataforma digital; precarização; organização coletiva; entregadores.



## **ABSTRACT**

This study presents as its theme the work provided via a digital platform by workers engaged through applications, in particular those who make deliveries using the bicycle as a means of transport. It discusses changes in work resulting from new technologies and new methods of organizing and managing work in digital contexts. The research addresses the working conditions of deliverymen, aggravated by the emergence of the COVID-19 pandemic. There is an unequal relationship between delivery workers and delivery platform companies that leads to precarious work. The objective of this work is to analyze the working conditions of delivery workers, engaged through applications, aggravated in times of pandemic, and seek to bring collective organization alternatives that contradict the exploratory logic of large digital platforms. For this purpose, the qualitative research modality is used, carried out through individual interviews with members of the Pedal Express cyclist collective that provides the goods delivery service, located in the city of Porto Alegre. The dissertation has chapters that discuss, respectively, the transformations of work, the work platform and the collective of cyclists Pedal Express. In the latter, the analysis of the interviews is highlighted. The results pointed to the fact that the collective organization of workers implies better working conditions.

**Keywords:** work; digital platform; precariousness; collective organization; delivery people.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 METODOLOGIA .....</b>	<b>14</b>
<b>3 TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1 Da linha de montagem para a digitalização .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Trabalho e tecnologia .....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 Crowdsourcing .....</b>	<b>28</b>
3.3.1 Crowdsourcing on-line.....	29
3.3.2 Crowdsourcing off-line.....	33
<b>3.4 Precariado Inseguro.....</b>	<b>39</b>
<b>4 O TRABALHO PLATAFORMIZADO .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Crises, compartilhamento e a plataforma digital.....</b>	<b>48</b>
<b>4.2 Trabalhadores entregadores de plataforma.....</b>	<b>62</b>
<b>4.3 A falsa liberdade dos entregadores.....</b>	<b>74</b>
<b>4.4 A invisibilidade dos entregadores e a pandemia de Covid-19 .....</b>	<b>82</b>
<b>5 ALTERNATIVA ÀS GRANDES PLATAFORMAS DIGITAIS - COLETIVO DE ENTREGADORES PEDAL EXPRESS DE PORTO ALEGRE.....</b>	<b>90</b>
<b>5.1 Uma proposta de organização do trabalho mais democrática.....</b>	<b>90</b>
<b>5.2 Administração coletiva .....</b>	<b>94</b>
<b>5.3 Liberdade e condições de trabalho dignas.....</b>	<b>98</b>
<b>5.4 As condições do trabalho com a chegada da pandemia de COVID-19 .....</b>	<b>109</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>119</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>122</b>
<b>APÊNDICE A - ENTREVISTA .....</b>	<b>133</b>
<b>APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>134</b>
<b>ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....</b>	<b>136</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O tema da presente dissertação surgiu a partir das discussões estabelecidas nas disciplinas do curso de mestrado, principalmente aquelas que se coadunam com a linha de pesquisa 02, “Sociedade, Novos Direitos e Transnacionalização”, do Programa de Pós-Graduação em Direito Público, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Em que pese a pesquisa possua uma temática bem específica, as disciplinas frequentadas serviram para aperfeiçoar o estudo realizado.

Além disso, tendo em vista o trabalho jurídico cotidiano, como advogado da área do Direito do Trabalho, percebe-se a possibilidade de aplicar os resultados, obtidos na pesquisa, na defesa de melhores condições de trabalho dos afetados pelas profundas transformações na organização dos trabalhadores.

É preciso considerar que os trabalhadores entregadores, conectados a uma plataforma digital, frequentemente laboram em condições precárias. Além disso, em razão da pandemia do novo coronavírus, é necessária, tendo em vista as peculiaridades do trabalho sob demanda, a compreensão de que uma das maneiras de se modificar esse quadro, de exploração e invisibilidade, seria por meio da organização e ação coletiva.

Assim, esta pesquisa busca analisar a condição de trabalho dos trabalhadores entregadores, engajados por meio de aplicativos, agravada em tempos de pandemia do novo coronavírus, e busca trazer alternativas de organização coletiva que contrariem a lógica exploratória das grandes plataformas digitais.

Para tanto, foi descrita a relação laboral entre os trabalhadores entregadores e as empresas de plataforma digital, as condições de trabalho destes agravadas pela pandemia de COVID-19. Também, foram pesquisadas as condições de mobilização coletiva dos trabalhadores entregadores, para apresentar alternativa de organização destes como forma de frear o discurso enganoso sobre o empreendedorismo.

As novas tecnologias de informação e comunicação (TICs) estão reduzindo a privacidade dos trabalhadores e aumentando a vigilância e o controle do empregador sobre o empregado. Nesse sentido, o grande desafio é combinar os avanços tecnológicos com a melhoria do bem comum.

Nesse contexto, o trabalho em plataformas digitais cresce no mundo e no Brasil de forma acelerada, principalmente no ambiente de crise econômica em que se vive. A quantidade de trabalhadores entregadores que se enxerga nas ruas, deslocando-

se de um lado para o outro, utilizando uma bicicleta ou uma motocicleta e carregando nas costas uma caixa colorida, estampada com o logo de grandes empresas, tais como: *iFood, Rappi, Uber Eats e Loggi*, é uma forma de trabalho e de sobrevivência para um número expressivo de pessoas.

Este trabalho, conectado a uma plataforma digital, facilitado pelo uso da tecnologia, implica uma relação desigual e assimétrica que conduz à precarização do trabalho. O momento impõe a discussão se esse novo modelo de trabalho realmente está relacionado com a liberdade e o ganho fácil, propalados pelas empresas de plataforma, ou se apropria duma enorme massa de invisíveis, tornando-os mera força de trabalho utilizada conforme a demanda.

O que se percebe é que nessas plataformas vários riscos do negócio são repassados ao trabalhador e, com frequência, o trabalho em plataformas fica muito abaixo dos padrões de trabalho decente. Importante frisar que, durante a pandemia do novo coronavírus, os entregadores trabalharam mais e receberam menos, e ainda, estavam expostos aos riscos inerentes à profissão e à contaminação.

Dito isso, a indagação que serviu de norte para este estudo foi: *Diante das novas formas de organização do trabalho, em que todos são empreendedores de si mesmos, em que medida são possíveis outros caminhos e formas de organização que visem melhores condições de trabalho e proteção dos trabalhadores?*

Entende-se que uma das maneiras de se modificar esse quadro de exploração e invisibilidade é por meio da mobilização coletiva. Dessa forma, as possibilidades de experimentação, cuja gestão é feita pelos trabalhadores, seja sob a forma de coletivos, ou de cooperativismo de plataforma, são iniciativas que ajudam a construir “outros mundos possíveis, algo ainda mais necessário em um mundo em que o velho está morrendo e o novo ainda não nasceu.”<sup>2</sup>

O estudo proposto tem relevância acadêmica e social, tendo em vista que foi feita uma abordagem a respeito dessa nova realidade do trabalho, impactado pelas mudanças tecnológicas, e contribui no sentido de entender a relação entre trabalhadores e plataformas digitais. Ainda, sobre a importância da análise para a academia, o estudo desenvolvido mostra a necessidade de concretização de

---

<sup>2</sup> GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas é laboratório da luta de classes. In: GROHMANN, Rafael. (org.). **Os laboratórios do trabalho digital - entrevistas**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2021. p. 23.

melhorias das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo, pois a situação atual é insustentável.

A relação desigual entre trabalhadores entregadores ficou ainda mais evidente durante a pandemia do novo coronavírus, em 2020. Eis que os entregadores no Brasil passaram a trabalhar mais, ganhando menos e correndo riscos para manter parte da sociedade em isolamento social. Por isso, estas questões assumem uma importância urgente, no sentido de desvelar o discurso hegemônico do empreendedorismo.

Embora as contradições e as dificuldades sejam muitas ao pensar o trabalho em plataforma atualmente, considera-se importante observar iniciativas que desafiem e combatam a generalização da plataformização do trabalho. Apesar de não representar a maioria, muito longe disso, percebe-se que existe um universo significativo de trabalhadores, que coletivamente “demonstram as possibilidades de construção, de baixo para cima, de iniciativas locais que desenhem outros circuitos de produção e consumo”<sup>3</sup>, com o propósito de favorecer um ambiente de trabalho mais democrático, com menos vigilância, maior autonomia e que visem melhores a condições de trabalho.

Nesse contexto, existe um campo empírico vasto para ser explorado, que foi percebido e realizado neste trabalho com o coletivo de entregadores Pedal Express, provocado em razão da atuação deste pesquisador como advogado militante na seara trabalhista.

Por fim, antes que sejam apresentados os itens que compõem esta dissertação, faz-se importante destacar que a coleta de dados ocorreu em meio ao contexto da pandemia do novo coronavírus. Consequentemente, foram tomadas medidas adicionais de proteção, bem como um cuidado especial com distanciamento no momento da realização das entrevistas.

A metodologia, apresentada no capítulo dois, traça o percurso metodológico percorrido nesta pesquisa e o processo de coleta de dados para a realização das análises. O projeto desta dissertação foi encaminhado previamente para análise e parecer, ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), através da Plataforma Brasil<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas é laboratório da luta de classes. *In*: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital - entrevistas**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2021. p. 21.

<sup>4</sup> PLATAFORMA BRASIL. A Plataforma Brasil é uma base nacional e unificada de registros de pesquisas envolvendo seres humanos para todo o sistema CEP/Conep. Ela permite que as

Sendo assim, avançando a partir do texto introdutório e da metodologia, o terceiro capítulo tem como eixo trazer as transformações que o mundo do trabalho vem atravessando ao longo dos últimos séculos, bem como o avanço da tecnologia nas relações de trabalho, por meio do surgimento das plataformas digitais de trabalho, baseadas na internet. Em seguida, discute-se sobre a atenção dada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) às consequências das mudanças geradas pelo trabalho em plataformas digitais, bem como a preocupação em promover trabalho digno. Também, busca lançar um olhar sobre os trabalhadores que estão, cada vez mais, fragilizados e precarizados pelas diversas formas travestidas de autonomia e empreendedorismo.

No quarto capítulo, contextualizam-se as crises no mundo, desde a década de 1970, marcadas por desaceleração econômica, ajustes estruturais e desemprego, bem como a solução neoliberal e a formatação do que se passou a chamar de globalização. Ademais, são discutidas as mudanças, especialmente, as presentes desde o início do século XXI, geradas no contexto da chamada Revolução 4.0, que contribuíram para o florescimento de um novo modelo de economia compartilhada. Nesta perspectiva, a grande transformação do capitalismo do século XXI foi o surgimento da empresa-plataforma e a sua constituição técnica de algoritmos como elemento imprescindível e abastecidos com a coleta e acúmulo impressionante de dados extraídos das pessoas.

Ainda neste capítulo, a atenção é voltada para os trabalhadores entregadores, conectados a uma plataforma digital, ou a mais de uma, em especial, àqueles que fazem as entregas utilizando como meio de transporte a bicicleta. Atualmente, o número significativo desses trabalhadores requer o estudo e uma maior atenção às suas condições de trabalho, ainda mais agravadas pelo surgimento do novo coronavírus. O que se pretende demonstrar é que entre trabalhadores entregadores e empresas-plataformas de entrega existe uma relação desigual que conduz a precarização do trabalho.

---

pesquisas sejam acompanhadas em seus diferentes estágios - desde sua submissão até a aprovação final pelo CEP e pela Conep, quando necessário - possibilitando inclusive o acompanhamento da fase de campo, o envio de relatórios parciais e dos relatórios finais das pesquisas (quando concluídas). O sistema permite, ainda, a apresentação de documentos também em meio digital, propiciando ainda à sociedade o acesso aos dados públicos de todas as pesquisas aprovadas. Pela Internet é possível a todos os envolvidos o acesso, por meio de um ambiente compartilhado, às informações em conjunto, diminuindo de forma significativa o tempo de trâmite dos projetos em todo o sistema CEP/CONEP. BRASIL. Ministério da Saúde. **Plataforma Brasil**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3npRsF9>. Acesso em: 04 set. 2021.

O quinto capítulo discute as alternativas à exploração do trabalho, baseadas na organização deste através de coletivos, por meio dos quais os trabalhadores possam se inserir no mercado de trabalho e exercerem sua atividade remunerada em melhores condições. Para tanto, inicia-se a análise dos resultados das entrevistas realizadas com os entregadores integrantes do coletivo porto-alegrense Pedal Express. Tal temática, por sua vez, é dividida em três categorias, sendo a primeira aquela que aborda a administração coletiva; a segunda, aquela que discorre sobre a liberdade e as condições de trabalho dignas entre estes trabalhadores; e a terceira, a que versa sobre as condições de trabalho destes com a chegada da pandemia de COVID-19.

Feito isso, no item Considerações Finais, são resgatados os principais achados desta pesquisa e registram-se suas contribuições para a compreensão do trabalho plataformizado, e especialmente, em vista do proposto, espera-se fomentar a discussão na busca de alternativas que tragam melhores condições de trabalho.

## 2 METODOLOGIA

A perspectiva adotada nesse estudo é interdisciplinar, trazendo instrumentos do Direito do Trabalho e da Sociologia do Trabalho para desenvolver esta pesquisa. Num primeiro momento, a metodologia utilizada é a analítico-descritiva para tratar da relação entre empresas de plataforma e entregadores, viabilizada pelo uso da tecnologia. Também, é utilizada a metodologia exploratória, tendo em vista que busca aprofundar a compreensão do trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

A abordagem utilizada é qualitativa com a utilização do método empírico, pois foi escolhido aproximar a realidade – no caso, o trabalho nas plataformas digitais pelos trabalhadores entregadores conectados a uma empresa – de outros trabalhadores entregadores organizados coletivamente.

A pesquisa partiu da revisão bibliográfica sobre as transformações do trabalho em razão do uso da tecnologia, com ênfase no trabalho prestado via plataforma digital e a gestão dessas empresas, caracterizada por uma aguda exploração do trabalho que ficou ainda mais evidente com a pandemia do novo coronavírus. Assim, a necessidade de alternativas que promovam melhores condições de trabalho a estes trabalhadores são as premissas que originaram o estudo proposto.

Oportuno mencionar que o presente estudo é atual e visa a desenvolver e ampliar o debate sobre a relação laboral entre as plataformas digitais e os trabalhadores que fazem entregas. Diante da situação de precariedade, enfrentada por estes no dia a dia, cabe uma reflexão urgente e a seguinte indagação para a sociedade: é esse o modelo de trabalho que queremos?

Visando a caracterizar o atual estado da arte, por meio de uma pesquisa nas bases de dados do portal da CAPES e na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), foi utilizada uma combinação de palavras-chaves. O resultado da pesquisa encontra-se na tabela 1:



Tabela 1 - Estado da Arte

VOCÁBULO OU EXPRESSÃO	OCORRÊNCIAS			
	CAPES		BDTD	
	Dissertações	Teses	Dissertações	Teses
Precarização do trabalho	892	287	514	232
Plataformas digitais	181	92	145	73
<i>Crowdsourcing</i>	89	51	55	28
Uberização	14	10	10	04
COVID-19	30	5	90	18

Fonte: Elaborado pelo autor (Atualizado em agosto 2021).

Ao analisar a tabela 1, fica evidenciado que a expressão “precarização do trabalho” possui o maior número de ocorrências. Nesse sentido, aprofundando a análise, e olhando os títulos das dissertações e teses, fica claro que a expressão engloba uma série de textos que não se enquadram no objetivo da pesquisa. Desta forma, as demais expressões, de forma isolada, também não representam uma totalidade de estudos com o mesmo foco da pesquisa.

Estabelecidos os conceitos teóricos e o estado de arte do assunto tratado, iniciou-se a parte empírica da pesquisa. Ressaltam Bello e Falbo<sup>5</sup> que:

A pesquisa empírica nas áreas de humanidades e ciências sociais tem cada vez mais se mostrado um importante canal para a problematização de questões inerentes à realidade social e que envolvem sujeitos de carne e osso, os quais têm necessidades materiais e demandas concretas a serem conhecidas, compreendidas, problematizadas, analisadas e, quiçá, dirimidas.

Portanto, este estudo tem como base empírica o coletivo de ciclistas Pedal Express, que faz o serviço de entrega de mercadorias, localizado na cidade de Porto Alegre. Para coleta dos dados qualitativos, são utilizadas entrevistas semiestruturadas (APÊNDICE A) com os ciclistas integrantes do coletivo mencionado, além da análise documental. As entrevistas individuais semiestruturadas foram gravadas, mediante

<sup>5</sup> BELLO, Enzo; FALBO, Ricardo Nery. A pesquisa empírica em direito na atualidade. In: BELLO; Enzo; FALBO, Ricardo Nery (org.). **Pesquisa empírica em direito na atualidade**. 21. ed. Rio de Janeiro: Editora CEEJ: 2021. p. 11.

autorização dos participantes e buscam coletar informações referentes às condições de trabalho desses ciclistas. Nesse sentido, as entrevistas semiestruturadas buscam promover “uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos”<sup>6</sup>.

Por esta pesquisa envolver seres humanos, são respeitados os requisitos das Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Todos os ciclistas que participaram do estudo estavam cientes e de acordo com o conteúdo e com o uso dos dados por esta dissertação, a partir do esclarecimento em relação às principais informações, via assinatura do *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido* (TCLE), conforme Apêndice 2. Os nomes dos ciclistas entrevistados foram substituídos pelas letras A, B, C e D.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, através do CAAE: 40538920.3.0000.5344 e do parecer 4.455.598 (ANEXO A) e realizado mediante recursos próprios. Sendo assim, participaram do estudo 4 integrantes do coletivo de entregas Pedal Express.

Apesar de o coletivo Pedal Express ser composto, no momento da pesquisa, por 7 integrantes, somente 4 aceitaram participar das entrevistas. Ocorre que trata-se de um coletivo de trabalhadores que tem como uma de suas características a discussão coletiva das decisões tomadas no âmbito das questões que envolvem a empresa. Diante disso, foi discutido internamente pelo coletivo quem estava disposto a participar das entrevistas. Assim, chegou-se à amostra de 4 participantes, sendo três do gênero masculino e uma do gênero feminino. Todos os entrevistados eram de cor branca e tinham entre 25 e 34 anos.

Dois participantes foram entrevistados no turno da tarde de 07.04.2021 e os outros dois foram entrevistados no turno da manhã do dia 09.04.2021. Registra-se, também, que os participantes foram entrevistados sob os cuidados necessários decorrentes da pandemia de COVID-19.

As entrevistas foram realizadas na sede do coletivo Pedal Express, localizado na Rua Demétrio Ribeiro, nº 525, Centro Histórico, na cidade de Porto Alegre. Na realização das entrevistas, foram seguidos os protocolos sanitários para prevenção do novo coronavírus, como distanciamento social, ambiente arejado, o uso de

---

<sup>6</sup> GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAUER, Martin. W. GASKELL, George. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 65.

máscara e de álcool em gel. A coleta de dados exigiu o deslocamento do pesquisador em veículo próprio ao local das entrevistas.

As questões foram elaboradas a partir de tópicos-guias, com o propósito de abranger os objetivos da pesquisa. As perguntas iniciais buscam apresentar a forma coletiva de trabalho dos pesquisados. Após, adentra-se no tema referente às condições de trabalho. Por fim, as questões relacionadas ao trabalho dos entrevistados no contexto da pandemia de COVID-19 apresentam um recorte temporal de março de 2020 até abril de 2021.

Dessa forma, ficam delimitados os métodos que foram utilizados na presente pesquisa e que se pretende tenham servido como escopo teórico e empírico para análise das novas formas de organização do trabalho e a possibilidade de outros caminhos e formas de organização que visem a melhores condições de trabalho.

### 3 TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO

Neste capítulo, pretende-se identificar algumas transformações importantes no mundo do trabalho desde o modelo denominado “Taylorismo”, depois deste o chamado “Fordismo” e, notadamente, com a crise econômica mundial de 1970, o modelo chamado de “Toyotismo”. A consolidação desse último modelo, com a ajuda dos avanços tecnológicos e, principalmente, com o aparecimento e desenvolvimento marcante da internet, fez com que se viva uma verdadeira revolução digital.

Esse estrondoso avanço tecnológico trouxe o surgimento das plataformas digitais e plataformas de trabalho baseadas na internet que organizam a produção e a prestação de serviços. Nesse contexto, aborda-se a preocupação, por exemplo, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o trabalho em plataforma digital, e de como muitos trabalhadores encontram-se numa situação de desemprego ou iludidos pela ideia da inovação tecnológica. O resultado disso é um contingente global de trabalhadores no século XXI com a situação de vida cada vez mais difícil e desigual.

#### 3.1 Da linha de montagem para a digitalização

Historicamente, o mundo do trabalho passou por transformações em momentos distintos, contextos específicos e desafios enfrentados, em cada época. Uma dessas transformações foi o modelo denominado Taylorismo, desenvolvido nos Estados Unidos, no início do século XIX, pelo engenheiro Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Este modelo se caracteriza pela eficiência operacional das tarefas realizadas, buscando extrair o melhor rendimento de cada empregado e o objetivo era economizar o máximo em termos de esforço produtivo. Ganhou-se produtividade, padronização da produção com base em linhas de montagem.<sup>7</sup>

Nesse contexto, o empresário estadunidense Henry Ford (1863-1947) introduziu na indústria automobilística, na produção do veículo chamado de “modelo T”, os mecanismos de produção e organização, já desenvolvidos por Taylor, e acrescentou a esteira rolante, ditando um novo ritmo de trabalho. Esse tipo de organização passa a ser chamado de “Fordismo”. O padrão produtivo, estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que

---

<sup>7</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. Tradução Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1, p. 212. Disponível em: <https://bit.ly/3lfU5X9>. Acesso em: 06 set. 2021.

reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades, cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos.<sup>8</sup> Nesse processo produtivo há a mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista, bem como possibilitou o desenvolvimento do operário-massa (*mass worker*), o trabalhador coletivo das grandes empresas verticalizadas e fortemente hierarquizadas.<sup>9</sup>

O período ficou caracterizado pela produção em massa de bens duráveis, fabricados em longas e maçantes linhas de montagem e, para sustentar uma economia nesses moldes, era necessário um consumo de massas. Portanto, esse período fordista/taylorista de contínuo crescimento da produtividade, impulsionado pela eclosão da 2ª Guerra Mundial, estruturou integralmente as formas de organização do trabalho até a década de 1970. O sistema empregatício nessa fase era constituído no trabalho assalariado e se apoiava em “padronizações intensivas em todas as suas dimensões básicas: do contrato de trabalho, do local de trabalho e da jornada de trabalho”.<sup>10</sup>

Essa organização do trabalho fordista consolidou-se como modelo de desenvolvimento e marcou uma fase de crescimento e expansão. Todavia, após um longo período de acumulação de capitais, a partir do início dos anos 1970, a curva de desenvolvimento começou a declinar. Inúmeros fatores foram se acumulando. O fim da reestruturação do pós-guerra, o endividamento estatal e principalmente a crise mundial do petróleo em 1973, transformaram a realidade, que anteriormente era de pujança, em baixo crescimento.

Antunes<sup>11</sup> aponta alguns motivos para esse declínio:

1. Queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;
2. o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração

<sup>8</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 39.

<sup>9</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 39.

<sup>10</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 207.

<sup>11</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 31-32.

do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;

3. hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
4. a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
5. a crise do Welfare State ou do 'Estado do bem-estar social' e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;
6. incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.

Nesse sentido, o declínio da demanda, principalmente de bens de consumo duráveis, refletiu na diminuição do lucro das empresas, e os ganhos de produtividade, adquiridos durante longo período, despencaram nos anos 1970, ocasionando um quadro de crise do fordismo.

Ensina Wolfgang Streeck<sup>12</sup> que:

Já não era possível confiar num crescimento permanentemente elevado enquanto fórmula da paz democrático-capitalista. Desistir de lucros para manter o pleno emprego ou conceber - com elevados custos - a produção e os produtos de forma a garantir emprego seguro, com salários elevados e pouco díspares, teria exigido das empresas, e daqueles que dependiam de seus lucros, sacrifícios que pareciam cada vez mais inaceitáveis.

Com o arrefecimento do fordismo e num contexto de crescimento econômico lento, emerge um novo paradigma produtivo no Japão. Trata-se do modelo que ficou conhecido como "Toyotismo". Esse método de produção e organização do trabalho apoiado em alguns princípios, como, por exemplo, combate ao desperdício, diversificação dos produtos, terceirização da produção e, principalmente, a adaptação às oscilações do mercado, rompe de vez com o trabalhador especializado e com tarefas únicas e repetitivas do sistema fordista e nasce o trabalhador que deve executar várias tarefas, tudo de acordo com a demanda, e claro, sem prejuízo na qualidade do produto.

---

<sup>12</sup> STREEK, Wolfgang. **Tempo comprado**: a crise adiada do capitalismo democrático. Tradução de Marian Toldy, Teresa Toldy. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 75.

Foi a Toyota, indústria japonesa e uma das maiores empresas automobilísticas do mundo, que implementou esse método de organização em sua produção, por isso “toyotismo”. Enquanto no modelo fordista há uma contínua produção em série do mesmo produto e um mercado de massa, no novo paradigma industrial há um padrão de acumulação flexível. Antunes<sup>13</sup> assevera que “o padrão de acumulação flexível articula um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade que acabam por conformar algo relativamente distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação.”

E mais, o modo de organização toyotista traz os avanços da microeletrônica, a emergência da robotização dos processos produtivos e a produção somente do necessário e no menor tempo, ou seja, uma produção denominada de “*just in time*” que significa a adequação do trabalho ao ciclo das exigências do capital.<sup>14</sup>

Assim, afirma Dal Rosso que:

[...] a característica mais marcante do toyotismo, e que o diferencia dos sistemas rígidos, é a aplicação prática do princípio da polivalência, pelo qual o trabalhador é flexível para realizar simultaneamente mais de uma tarefa.<sup>15</sup>

Nesse contexto, desde a consolidação do modelo toyotista, a subordinação e a hierarquização, entre empregados e empregadores, estão sendo atenuadas/diluídas pelas novas dinâmicas de gestão do trabalho mais flexível. Portanto, a subordinação clássica, pós-fordista, em que ficava muito caracterizado o exercício de poder e fiscalização de uma pessoa sobre a outra, não é mais a mesma. Desde então, há intenso debate sobre as dimensões da subordinação e sua necessária ressignificação.

Um dos caminhos, indicados pela doutrina, no sentido de abarcar as mais complexas relações de trabalho no atual contexto é a da subordinação estrutural. Maurício Godinho Delgado sustenta que a subordinação estrutural se manifestaria pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, que, independentemente de receber (ou não) ordens diretas, acolheria estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento. Isto quer dizer que a subordinação estrutural ocorreria na integração do trabalhador à dinâmica organizativa e

---

<sup>13</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 54.

<sup>14</sup> ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 117-118.

<sup>15</sup> ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 117.

operacional do tomador de serviços, mediante a sua incorporação e submissão à sua cultura corporativa dominante.<sup>16</sup>

Hoje, as relações de trabalho seguem em uma direção em que, cada vez mais, o trabalhador é uma figura distante do espaço fabril. De forma precisa, Beck<sup>17</sup> já alertava que:

O fato de que a norma do trabalho vitalício de jornada integral foi suplantada por formas plurais de flexibilização da jornada de trabalho é uma constatação que já invadiu mesmo os últimos recônditos (amados) da sociedade. Bastante menos reconhecido é o fato de que isto também ocorrerá, já no futuro próximo, com a concentração espacial e, conseqüentemente com o trabalho assalariado em 'formato fabril'. O vínculo cooperativo empresarial, ao menos em certos setores (administração, escritório, gerência, prestação de serviços), já pode ser gerado por meios eletrônicos e, portanto, organizado de forma descentralizada, 'espacialmente difusa' e 'espacialmente independente'. Essa dispersão espacial do trabalho assalariado pode acontecer de muitas formas: desde o relaxamento das regras de comparecimento, passando por rearranjos espacialmente difusos de departamentos e equipes, até a redistribuição de funções sob a forma de trabalho eletrônico a ser feito parcial ou inteiramente em casa.

Estas possibilidades, aventadas pelo autor, quais sejam, formas plurais de flexibilização da jornada de trabalho, organizada, descentralizada e "espacialmente difusa", são a síntese do que estaria por vir no século XXI, no mundo do trabalho. Então, esse ambiente descentralizado e difuso é alcançado com o que se denomina de Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0.

Cabe mencionar que as Três Revoluções Industriais anteriores podem ser descritas resumidamente da seguinte forma: a primeira, entre 1760 e 1840, ocorreu na Grã-Bretanha e foi marcada pela construção de ferrovias, invenção da máquina a vapor e produção mecânica; a segunda foi entre o final do século XIX e século XX, marcada pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, que propiciou a produção em massa. A terceira revolução que começou na década de 1960 teve como marca a revolução digital, do computador<sup>18</sup>, com o aparecimento e desenvolvimento marcante da internet.

---

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2015. p. 300.

<sup>17</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 207-208.

<sup>18</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 15-16.



Já a quarta revolução se baseia na revolução digital promovida pela terceira, porém “é caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina)” e o que a torna diferente das outras é a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos<sup>19</sup>. O termo “Revolução 4.0”, também chamada de “Indústria 4.0”, foi criado na Alemanha e é explicado por Klaus Schwab<sup>20</sup>:

Na Alemanha, há discussões sobre a ‘indústria 4.0’, um termo cunhado em 2011 na feira de Hannover para descrever como isso irá revolucionar a organização das cadeias globais de valor. Ao permitir ‘fábricas inteligentes’, a quarta revolução industrial cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível. Isso permite a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais.

A Revolução 4.0 ressalta as tecnologias emergentes, tais como, nanotecnologias, neurotecnologias, robótica, inteligência artificial, biotecnologia, sistemas de armazenamento de energia, drones e impressoras 3D. A conexão em rede, sem a necessidade de intervenção humana, implica mudanças significativas no mercado laboral. A revolução em curso e produzida pelas novas tecnologias já tem produzido, em larga escala global, o “trabalho digital” em que os trabalhadores, fornecedores e clientes se “encontram” via internet, necessitando de uma nova abordagem dessas relações laborais.

As transformações no campo do trabalho sempre ocorreram, no entanto, os desafios atuais é pensar que tipo de realidade deve ser construído. Surge, assim, a necessidade de que as tecnologias não resultem em um futuro de maior desigualdade, precarização e insegurança dos trabalhadores, pois, “se resultarem na marginalização, apropriação ou desvalorização dos seres humanos -, então as coisas terão seguido um caminho terrivelmente equivocado”.<sup>21</sup>

Esta compreensão de que o ser humano não pode ser prejudicado com as inovações tecnológicas, e sim beneficiário desta, já ganhou um nome, Sociedade 5.0.

---

<sup>19</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 16.

<sup>20</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 16.

<sup>21</sup> SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 66.

Este conceito surgiu no Japão e foi, pela primeira vez, levantado em um debate na feira Hannover Messe, de 2017, na Alemanha, pelo primeiro-ministro japonês Shinzo Abe. Disse, na ocasião, o primeiro-ministro:

Estamos vivendo o início do quinto capítulo. Conseguimos encontrar soluções que eram inimagináveis até pouco tempo atrás. Esta é uma era onde tudo está conectado e todas as tecnologias estão se convergindo, é o início da Sociedade 5.0.<sup>22</sup>

Desde então, o Japão lidera este movimento e investe em projetos centrados no humano, mas integrados intensamente às tecnologias de ponta. Ressaltam Cristiani Fontanela, Maria Isabel dos Santos Araújo Silva dos Santos e Jaqueline da Silva Albino que:

A Sociedade 5.0 deve oferecer soluções para os problemas do Século XXI, que incluem a cura de doenças, em busca de uma maior longevidade e envelhecimento saudável, garantindo assim, direitos fundamentais dos cidadãos, o que demonstra ser um grande desafio e ao mesmo tempo uma oportunidade para o desenvolvimento de políticas públicas que garantam os direitos fundamentais para os cidadãos.<sup>23</sup>

Este novo conceito, proposto pelos japoneses, é ambicioso, de modo que além das questões tecnológicas, também será necessário que as empresas de tecnologia não coloquem somente o lucro em primeiro lugar. Portanto, a tecnologia está impactando de forma nunca antes vista a sociedade e a forma como o trabalho é prestado. Assunto esse, aprofundado a seguir.

### 3.2 Trabalho e tecnologia

O rápido desenvolvimento tecnológico, verificado nos últimos 20 anos, trouxe uma série de alterações em diversas situações da vida. Especialmente no mundo do trabalho, foi possível presenciar um avanço significativo de formas de trabalho que se

---

<sup>22</sup> DURANTE, Fernanda. **Sociedade 5.0**: vamos conviver de boa com robôs, só precisamos abrir a mente. [S. l.], 19 ago. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/397bD1X>. Acesso em: 10 set. 2021.

<sup>23</sup> ALBINO, Jaqueline da Silva; FONTANELA, Cristiani; SANTOS, Maria Isabel dos Santos Araújo Silva dos. A sociedade 5.0 como instrumento de promoção dos direitos sociais no Brasil. **Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 34, n. 1, p. 29-56, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3A4vD1m>. Acesso em: 12 set. 2021.

afastam das tradicionais relações de emprego. Os avanços das tecnologias da informação e comunicação (TICs) afloraram o trabalho digital.

No final dos anos 1990, Castells<sup>24</sup> já afirmava que, diferentemente de qualquer outra revolução, “o cerne da transformação que estamos vivendo na revolução atual refere-se às tecnologias da informação, processamento e comunicação”. Portanto, o que se vê hoje é a “hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI”.<sup>25</sup>

Diante disso, a grande transformação do capitalismo do século XXI foi o surgimento da empresa-plataforma.<sup>26</sup> Esse avanço tecnológico também trouxe o surgimento das plataformas digitais de trabalho, baseadas na internet. O uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios, organizam a produção e a prestação de serviços, com enfoque na economia digital. As plataformas assumem a forma de intermediadoras entre negociantes, eis que a “ideia de plataformas digitais como *marketplaces* origina-se da transposição da ideia de ‘mercado’, ou feira, para a rede mundial de computadores”.<sup>27</sup>

Carelli<sup>28</sup> explica que:

Pela simples transposição da ideia para a internet, surgiram plataformas digitais no estilo Ebay nos Estados Unidos e Mercado Livre no Brasil. Em pouco tempo, lojas de *e-commerce*, ou comércio eletrônico, em que era replicado o modelo de varejo para o meio eletrônico, passaram a se organizar também como ‘markplace’, mantendo suas próprias vendas, mas também servindo de plataforma para a comercialização de produtos de outros vendedores, atuando como intermediárias para a realização dos negócios, a exemplo das Lojas Americanas e da Amazon.

---

<sup>24</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. Tradução Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v.1, p. 68. Disponível em: <https://bit.ly/3lfU5X9>. Acesso em 06 set. 2021.

<sup>25</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 38.

<sup>26</sup> ABRAMOVAY, Ricardo. Prefácio. *In*: SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 14.

<sup>27</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca (org.). **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU: 2020. p. 67. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 12 set. 2021.

<sup>28</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca (org.). **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU: 2020. p. 67. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 12 set. 2021.

É possível citar, por exemplo, as empresas de plataforma, Facebook, Google, Amazon e Netflix, como paradigmas da Indústria 4.0, a quais os meios de produção são, basicamente, a capacidade de processamento de informações.<sup>29</sup>

O número de plataformas e sua diversificação atualmente é muito grande, e cabe trazer como exemplo a classificação elaborada por Jonas Valente<sup>30</sup>:

- 1) Comércio/revenda – A atividade principal é a intermediação de transações de produtos de terceiros dos quais não são proprietárias (Amazon, eBay). Exemplos: Mercado Livre, Amazon.
- 2) Redes Sociais Digitais - A atividade principal é a interação entre pessoas e grupos, possibilitando a construção de perfis, a organização de listas de amigos ou de 'seguidores' e oferecendo diferentes funcionalidades para a publicação e circulação de mensagens. Exemplos: Snapchat, WeChat.
- 3) Sistemas de aplicações – A atividade principal é organizar o acesso a um conjunto de aplicações para uso em dispositivos pessoais, como sistemas operacionais e lojas de aplicativos. Exemplos: Windows, Linux, Android/Play Store, iOS/App Store.
- 4) Compartilhamento de bens, serviços e atividades – A atividade principal é a troca e o compartilhamento de serviços, bens, tempo e trabalho físico ou intelectual. Exemplos: Uber, AirBnB, Craigslist, TaskRabbit.
- 5) Circulação de conteúdos – A atividade principal é a circulação de conteúdos culturais, informativos e científicos. Entram aqui também os mecanismos de busca que, embora não hospedem conteúdos, facilitam o encontro destes. Exemplos: Youtube, Google, Itunes, Spotify, Soundcloud, Vimeo, Wikipedia, Researchgate, Academia.edu.

Trata-se do que se chama hoje em dia de tecnologia disruptiva. Nesse sentido, ensina Zipperer<sup>31</sup>:

O conceito de tecnologia disruptiva é trabalhado a partir dos escritos de Clayton Christensen, professor de Harvard, que se inspirou no conceito de 'destruição criativa' cunhado pelo economista austríaco Joseph Schumpeter em 1939 para explicar os ciclos dos negócios. De acordo com ele, o capitalismo funciona em ciclos, e cada nova revolução (industrial ou tecnológica) destrói a anterior e toma seu mercado.

<sup>29</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **O futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, DF: ESMPU: 2020. p. 67. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em 12 set. 2021.

<sup>30</sup> VALENTE, Jonas. **Tecnologia, informação e poder: das plataformas online aos monopólios digitais**. Tese (Doutorado em Direito) -- Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2019. Disponível em <https://bit.ly/3kjnFJ8>. Acesso em 12 set. 2021.

<sup>31</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019. p. 32.

Dessa forma, num contexto tecnológico, a disrupção é considerada um modelo inovador de negócio que rompe os padrões vigentes propondo algo diferente. No entanto, a situação assume outros contornos, quando se trata do fenômeno da disponibilização de trabalho via plataforma digital.

Ainda, conforme Zipperer<sup>32</sup>:

As plataformas permitem a reorganização de atividades, a fragmentação das tarefas, facilitam a prestação remota de serviços, o deslocamento de custos, o aumento da concorrência. Reduzem barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos. Diluem fronteiras geográficas entre trabalhadores de diferentes países, além de outras consequências.

Numa escala mundial, milhões de trabalhadores já aderiram a novas formas de contratação via plataformas digitais. O crescimento desse trabalho, em plataforma digital, fez a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborar um detalhado estudo comparativo das condições de trabalho em cinco grandes plataformas de língua inglesa com presença mundial. O relatório intitulado “As Plataformas Digitais e o Futuro do Trabalho – promover o Trabalho digno no mundo digital”<sup>33</sup> – visa a apoiar o trabalho da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, uma comissão independente criada pelo diretor-geral da OIT em agosto de 2017.<sup>34</sup>

No Brasil, conforme dados divulgados em abril de 2019, as empresas de plataforma de intermediação de serviço como Uber, 99, iFood e Rappi se tornaram, em conjunto, o maior empregador do país, com cerca de 3,8 milhões de trabalhadores que utilizam plataformas de intermediação de trabalho como fonte de renda.<sup>35</sup>

O trabalho nas plataformas digitais pode ser realizado pelos trabalhadores a partir de qualquer lugar no mundo, desde que estes tenham uma conexão com a internet. Diante dessa nova realidade, a intermediação de serviços por uma plataforma

---

<sup>32</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019. p. 33.

<sup>33</sup> BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M Six. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/35yBdwi>. Acesso em 10 set. 2021.

<sup>34</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. **Trabalho para um futuro mais brilhante – escritório internacional do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3EccBsn>. Acesso em: 10 set. 2021.

<sup>35</sup> APPS como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. **O Estadão**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em <https://bit.ly/2E4FJri>. Acesso em: 10 set. 2021.

digital está alterando as relações de trabalho da forma que tradicionalmente se conhece.

Nesse sentido, verifica-se a intermediação de mão de obra, que pode ser realizada por um grupo indefinido de trabalhadores, sem localização específica e usada para quase qualquer tipo de serviço, especializado ou não, geralmente pago por tarefas. Também se observa a intermediação de mão de obra em plataformas digitais, baseadas numa localização específica, em que o trabalho é distribuído através de uma programação por comandos.

### 3.3 Crowdsourcing

O termo *Crowdsourcing*<sup>36</sup> (ou multiterceirização, como também é chamado), de acordo com o criador do termo Jeff Howe, significa “terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido, geralmente grande (as *crowds*, multidões), sob a forma de uma chamada aberta”.<sup>37</sup>

De acordo com Zipperer<sup>38</sup>, “não se trata de uma multidão trabalhadora com propósitos finalísticos conjuntos, mas de um agrupamento de indivíduos trabalhadores conectados a uma mesma base”. Nesse sentido, *crowdsourcing* pode ser compreendido, conforme Ludmila Costhek Abílio<sup>39</sup>, da seguinte forma:

O *crowdsourcing* pode então ser compreendido como uma nova forma de controle e organização do trabalho. Sua definição é complexa, na medida em que envolve uma crescente indistinção entre o que é trabalho e o que não é, assim como entre trabalho e consumo. Envolve desafios sobre o reconhecimento e a categorização de novas formas de valorização e sua relação com atividades que dificilmente podem ser identificadas como trabalho, mas engajam uma multidão de usuários. Podemos entender o *crowdsourcing* como um novo tipo de terceirização que caminha junto e entrelaçadamente com uma perda de formas do trabalho.

---

<sup>36</sup> O termo *crowdsourcing* foi originalmente cunhado por Jeff Howe em seu artigo de 2006 chamado: “*The Rise of Crowdsourcing*” publicado na revista *Wired* e deriva da combinação das palavras *crowd* (multidão, massa) e *outsourcing* (terceirização). HOWE, Jeff. The rise of crowdsourcing. **Wired**, [S. l.], 6 jan. 2006. Disponível em <https://bit.ly/2YQLkeL>. Acesso em 12 set. 2021.

<sup>37</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019. p. 55.

<sup>38</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019. p. 55.

<sup>39</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um sul administrado. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 15, abr./jul. 2020.

Na crescente digitalização das relações laborais, o *crowdsourcing* (também chamado de *crowdwork*) pode ser ofertado de forma global, em que os trabalhadores devem, necessariamente, executar o serviço em lugar determinado. Esta diferenciação é importante, tendo em vista que a tecnologia pode resultar em diferentes modelos de negócios, em que os efeitos jurídicos, econômicos e sociológicos para o mercado de trabalho são diversos.

### 3.3.1 Crowdsourcing on-line

Nesta forma, a característica é a possibilidade de realização virtual de todo o trabalho, sem haver a necessidade de um trabalho presencial por parte do prestador do serviço, bem como não há um local de trabalho físico, eis que realizado completamente de maneira virtual e global. As relações de trabalho são oferecidas e concluídas *on-line*.

No *Crowdsourcing* (ou *Crowdwork*) *on-line* ou multiterceirização *on-line*, Adrián Todolí Signes<sup>40</sup> ensina que:

O *Crowdwork on-line* se baseia na existência de uma plataforma virtual, a qual permite que empresas se conectem a um enorme número de trabalhadores e distribuam suas tarefas entre um conjunto de indivíduos sentados à frente de um computador.

A remuneração, nesse caso, é feita por tarefa, independentemente do tempo utilizado. Ou realizada de forma voluntária, sem remuneração. Por exemplo, a criação de artigos enciclopédicos para a Wikipedia é realizada por voluntários que contribuem, sem receber remuneração. Há, também, a modalidade baseada em concurso, ou seja, é oferecida retribuição apenas ao primeiro que completar a tarefa. Nesse último caso, ressalta Signes<sup>41</sup> que:

---

<sup>40</sup> SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (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. p. 32.

<sup>41</sup> SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (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. p. 32.

As empresas, em vez de contratar uma equipe de especialistas para resolver uma questão, decidem por colocá-la em uma plataforma virtual, em forma de chamada, permitindo que todos aqueles interessados trabalhem na questão, obtendo o prêmio apenas o primeiro que conseguir resolver o problema. Anteriormente às plataformas virtuais, essas formas de trabalho eram inviáveis, tendo em vista que era impossível atingir um número tão grande de pessoas interessadas no anúncio – além de que o custo de transmissão desse anúncio era extremamente alto. Entretanto, com as novas plataformas virtuais, podem-se alcançar facilmente todos os especialistas no mundo, conseguindo, dessa maneira, um número suficiente de interessados em resolver a questão em troca de um prêmio.

Um exemplo de *crowdsourcing on-line*, muito emblemático no Brasil, foi em 2008, quando a companhia aérea Azul lançou uma competição na internet para criar o nome da empresa. O nome “Azul” foi o mais votado, definindo assim o seu nome oficial. Como recompensa, os criadores receberam passagens aéreas vitalícias para viajarem pela companhia.<sup>42</sup>

Note-se que, muito diferentemente do modo produtivo taylorista e fordista, as plataformas digitais impõem tarefas curtas, remuneradas ou não, e períodos mínimos de trabalho sem garantia de jornada fixa. A plataforma Amazon Mechanical Turk, fundada em 2005, é referência mundial do *Crowdsourcing on-line*. Seu funcionamento é explicado por Zipperer<sup>43</sup>

As tarefas são disponibilizadas através das páginas chamadas HITs (*Human Intelligence Tasks* ou tarefas de inteligência humana), atividades que só podem ser realizadas por indivíduos, e incluem copiar ou traduzir textos, identificar erros ortográficos, processar dados brutos, participar de alguns experimentos, agrupar itens rotulando-os, procurar endereços de *e-mail*, participar de estudos comportamentais *on-line* entre outras tarefas.

Funciona assim: no momento do registro, cada usuário deve indicar se pretende participar como um ‘requerente’ (*Requester*) ou como ‘provedor’ (*Provider*) – o fornecedor do serviço, trabalhador. Os requerentes afixam os HITs a serem cumpridos e informam o valor a ser pago, que é definido livremente por eles (definido como ‘recompensa’ – reward).

O valor pelo serviço é pago à plataforma pelo requerente (requester) em um percentual padrão de 20% do valor definido por ele e pago ao trabalhador pela tarefa. Este valor pode ser acrescido de outros valores e percentuais, dependendo das características do serviço contratado. Por exemplo, caso o requerente deseje que o mesmo seja realizado por profissionais com uma determinada qualificação (uma

<sup>42</sup> NOVA empresa aérea vai se chamar Azul. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 06 maio 2008. Disponível em <https://bit.ly/2H0B8aD>. Acesso em: 10 set. 2021.

<sup>43</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019. p. 67.



determinada idade, qualificação profissional de alta performance e até mesmo posicionamento político), terá que desembolsar um acréscimo.

Por exemplo, no Brasil já existem diversas empresas de *crowdsourcing on-line* de diversos ramos e das mais variadas atividades. E é nesse contexto que se verifica que o trabalhador está, cada vez mais, invisível e disperso, afastado de toda e qualquer proteção. Privilegiam-se o barateamento dos custos da produção e o aumento dos lucros. E mais, nesse modelo de negócio, por exemplo, há ausência de limite mínimo de remuneração, falta de controle sobre trabalho infantil e inexistência de sindicalização.

Assim, com o protagonismo da tecnologia, o trabalho subordinado clássico está diminuindo, todavia, isso não quer dizer que estes novos trabalhadores, que aderem a uma plataforma digital, não necessitem de condições dignas de trabalho. Necessário chamar a atenção que trabalho humano, conforme item I, “a” da Declaração de Filadélfia<sup>44</sup>, não é uma mercadoria! Isso quer dizer que o trabalho está centralizado na pessoa humana e tem como objetivo a garantia fundamental da dignidade humana do trabalhador, independentemente de sua posição social ou econômica. Para corroborar, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, definiu o conceito de trabalho decente<sup>45</sup>, ou seja, aquele que é remunerado adequadamente, exercido em liberdade, seguro e capaz de garantir uma vida digna.

Com o objetivo de pressionar as plataformas digitais por melhores condições de trabalho, a partir da noção de trabalho decente previsto pela Organização Internacional do Trabalho, existe o projeto denominado *Fairwork*<sup>46</sup>. Este é um projeto de pesquisa liderado pela Universidade de Oxford e presente em 10 países, que reuniu plataformas, trabalhadores, sindicatos, reguladores e acadêmicos, em reuniões realizadas na OIT, a fim de estabelecer princípios globais para um trabalho mais justo nas plataformas digitais.

Os princípios desenvolvidos são:

### 1. Fair Pay

---

<sup>44</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. [S. l.]. 1948. Disponível em: <https://bit.ly/3z8nlnE>. Acesso em: 10 set. 2021.

<sup>45</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. [S. l.], 1999. Disponível em: <https://bit.ly/2GWkAQZ>. Acesso em: 02 set. 2021.

<sup>46</sup> POR que as plataformas devem seguir princípios de trabalho decente **DigiLabour**, [S. l.], 03 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3kgeOrJ>. Acesso em: 05 set. 2021.

Workers, irrespective of their employment classification, should earn a decent income in their home jurisdiction after taking account of work-related costs and active hours worked. They should be paid on time, and for all work completed.

#### 2. Fair Conditions

Platforms should have policies in place to protect workers from foundational risks arising from the processes of work, and should take proactive measures to protect and promote the health and safety of workers.

#### 3. Fair Contracts

Terms and conditions should be transparent, concise, and always accessible to workers. The party contracting with the worker must be subject to local law and must be identified in the contract. Workers are notified of proposed changes in a reasonable timeframe before changes come into effect. The contract is free of clauses which unreasonably exclude liability on the part of the platform, and which prevent workers from seeking redress for grievances. Contracts should be consistent with the terms of workers' engagement on the platform.

#### 4. Fair Management

There should be a documented due process for decisions affecting workers. Workers must have the ability to appeal decisions affecting them, such as disciplinary actions and deactivation, and be informed of the reasons behind those decisions. The use of algorithms is transparent and results in equitable outcomes for workers. There should be an identifiable and documented policy that ensures equity in the way workers are managed on a platform (for example, in the hiring, disciplining, or firing of workers).

#### 5. Fair Representation

Platforms should provide a documented process through which worker voice can be expressed. Irrespective of their employment classification, workers have the right to organise in collective bodies, and platforms should be prepared to cooperate and negotiate with them.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Tradução nossa. 1. Pagamento justo: Os trabalhadores, independentemente de sua classificação profissional, devem ganhar uma renda decente em sua jurisdição de origem, levando em consideração os custos relacionados ao trabalho e as horas ativas trabalhadas. Eles devem ser pagos em dia e por todo o trabalho concluído.

2. Condições justas: As plataformas devem ter políticas para proteger os trabalhadores dos riscos fundamentais decorrentes dos processos de trabalho e devem tomar medidas proativas para proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores.

3. Contratos justos: Os termos e condições devem ser transparentes, concisos e sempre acessíveis aos trabalhadores. A parte que contrata o trabalhador deve estar sujeita à legislação local e deve ser identificada no contrato. Os trabalhadores são notificados das mudanças propostas em um prazo razoável antes que as mudanças entrem em vigor. O contrato está livre de cláusulas que excluem injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma e que impedem os trabalhadores de buscarem reparação por queixas. Os contratos devem ser consistentes com os termos de engajamento dos trabalhadores na plataforma.

4. Gestão Justa: Deve haver um devido processo documentado para as decisões que afetam os trabalhadores. Os trabalhadores devem ter a capacidade de apelar das decisões que os afetam, como ações disciplinares e desativação, e ser informados das razões por trás dessas decisões. O uso de algoritmos é transparente e resulta em resultados equitativos para os trabalhadores. Deve haver uma política identificável e documentada que garanta equidade na forma como os trabalhadores são gerenciados em uma plataforma (por exemplo, na contratação, disciplina ou demissão de trabalhadores).

Esses cinco princípios são aplicáveis a todos os tipos de trabalho em plataformas digitais. O trabalho humano é fundamental e, principalmente, neste crescente de relações de trabalho conectadas a plataformas digitais, devem ser, portanto, obrigatoriamente observados os compromissos com a dignidade humana e a promoção de justiça social. Feita a análise sobre o modelo de negócio *crowdsourcing on-line* passa-se para a modalidade *off-line*.

### 3.3.2 Crowdsourcing off-line

Embora a forma de trabalho também seja através de plataforma digital e tenha muitas das características do *crowdsourcing on-line*, a modalidade de *crowdsourcing off-line* (também chamado trabalho por demanda via aplicativos) requer desempenho local e físico do trabalho e que o trabalhador esteja no lugar e no tempo certo. O trabalho é iniciado por dispositivo móvel (*on-line*) e finalizado no mundo físico (*off-line*). Por exemplo, o motorista da Uber não pode realizar seu trabalho em qualquer lugar, mas apenas na cidade onde está localizado e de onde se origina o pedido.<sup>48</sup>

Da mesma forma que na modalidade *on-line*, as plataformas *off-line* impõem as condições de trabalho para os interessados. Algumas destas plataformas digitais, que operam na modalidade *crowdsourcing off-line*, já estão bem presentes no cotidiano das pessoas, como, por exemplo, Uber, Cabify, 99, Uber Eats, Rappi e IFood, entre outros.

Hoje, a operação dessas empresas e a interação entre trabalhadores, plataformas e consumidores tornam-se possíveis, mediante o uso do telefone celular, tendo em vista que, praticamente tudo, é possível realizar por meio dele. Os trabalhadores ficam à disposição, pois não há qualquer previsibilidade quanto à chamada do telefone para eventual trabalho.

Nesse contexto, Antunes e Filgueiras<sup>49</sup> asseveram:

---

5. Representação Justa: As plataformas devem fornecer um processo documentado por meio do qual a voz do trabalhador pode ser expressa. Independentemente de sua classificação profissional, os trabalhadores têm o direito de se organizar em órgãos coletivos e as plataformas devem estar preparadas para cooperar e negociar com eles. FAIRWORK. **Principles**. Oxford: Oxford Internet Institute, 2020. Disponível em: <https://fair.work/principles/> Acesso em: 05 set. 2021.

<sup>48</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um sul administrado. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 17, abr./jul. 2020.

<sup>49</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 38, abr./jul. 2020.

É por isso que, nos dias atuais, é difícil encontrar qualquer modalidade de trabalho que não tenha alguma forma de interação e dependência de celulares, computadores, smartphones e assemelhados, sendo que a gestão praticada nos moldes das plataformas tornou-se potencialmente expansível para um imenso conjunto de ramos e setores. São estabelecidas relações sem qualquer limite de jornada, renda, saúde, segurança.

Com a tecnologia acessada pelo *smartphone*, é possível comprar, vender, assistir a filmes. Todavia, a utilização destes para trabalhar “fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele”.<sup>50</sup> Com isso, a ideia é de mobilização total dos trabalhadores e que estes se mantenham sempre disponíveis.

Ensina Abílio<sup>51</sup>:

A figura do trabalhador que está disponível, mas só é remunerado de acordo com a exata utilização de sua força de trabalho não é uma novidade, pelo contrário, mobiliza a permanentemente conflituosa relação entre capital e trabalho. O conflito materializa-se historicamente nas batalhas entre reduzir o trabalhador a força de trabalho eficientemente utilizada no tempo e no espaço ou reconhecê-lo como um ser humano que tem direito ao descanso no decorrer e fora de sua jornada, à segurança sobre sua própria reprodução, ao envelhecimento etc. Materializa-se na luta pela redução dos poros do trabalho, faz-se nos limites ou desregulações do tempo de trabalho e de sua intensidade.

Para um trabalhador de plataforma por meio de aplicativo, a ideia de que todo tempo é potencialmente tempo de trabalho, ficou demonstrada, de forma cabal, a partir da pesquisa realizada pela ALIANÇA BIKE<sup>52</sup>, em 2019. A pesquisa foi realizada com entregadores ciclistas de aplicativos e teve como objetivo traçar o perfil destes.

Conforme a pesquisa, os entregadores ciclistas por aplicativo ficam longas horas à disposição do trabalho pela espera da próxima entrega. Aponta a pesquisa, ainda, que essa espera pode resultar em mais de doze horas de trabalho por dia, sete dias da semana. As plataformas digitais, conforme Zipperer<sup>53</sup>:

[...] procuram reduzir os custos de períodos improdutivos, ao mesmo tempo que mantêm o controle total sobre o processo de produção, a

<sup>50</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 37.

<sup>51</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um sul administrado. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 18-19, abr./jul. 2020.

<sup>52</sup> ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo, online**. São Paulo, Brasil: Aliança Bike, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3hvYUIa> Acesso em: 06 set. 2021.

<sup>53</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019. p. 60.

fim de preservar os custos de transação ao mínimo. Para atingir esses objetivos, duas condições devem ser observadas: primeiro, a multidão precisa ser grande o suficiente para sempre ter indivíduos disponíveis quando necessário, e manter uma concorrência satisfatória entre os profissionais da multidão, para manter os preços baixos.

Como o trabalho digital fez desmoronar a separação entre o tempo de vida *no* trabalho e *fora* dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo virtual com a sujeição completa ao ideário das empresas. As fronteiras entre a vida pessoal e a profissional estão cada vez mais difusas.

Esta inexistência de separação, do mundo real e do digital no trabalho, ficou ainda mais evidente com a chegada da pandemia de COVID-19. Milhões de pessoas no mundo todo passaram a trabalhar remotamente por força do isolamento social. Estes que puderam conciliar o isolamento e o trabalho sentiram um aumento de horas trabalhadas e um maior cansaço devido à conexão virtual.<sup>54</sup>

Ademais, uma das formas de conter esta pandemia ocorreu com o isolamento social, sugerido em todo o país, podendo ser flexibilizado, dependendo do tipo de serviço prestado, sendo considerados como essenciais e, dentre eles, os serviços de entrega foram os que mais aumentaram. Nesse sentido, para o serviço de entrega de restaurantes, por exemplo, a determinação foi:

‘Com relação aos entregadores, é muito importante reforçar a higienização das superfícies de contato do veículo – seja bicicleta, moto ou carro –, assim como a caixa térmica onde é transportado o produto, a cada entrega. O funcionário deve estar atento e limpar as mãos com álcool em gel com frequência’, alerta a gerente de Fiscalização da Vigilância Sanitária, Márcia Olivé.<sup>55</sup>

Além disso, os serviços de *delivery* cresceram exponencialmente durante a pandemia de coronavírus.

Para muitos negócios, as entregas são a única forma de garantir que algum tipo de venda ainda seja possível. Os **consumidores** que podem ficar em casa aproveitam as opções disponíveis, seja para receber as compras do mercado ou para continuar prestigiando seu restaurante favorito. A situação dos **entregadores**, por outro lado, é

---

<sup>54</sup> ALFAGEME, Ana. O sonho do ‘home office’ vira pesadelo na pandemia. **El País**, [S. /], 09 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/32qnc1U>. Acesso em: 06 set. 2021.

<sup>55</sup> VINHOTE, Ana Luiza. Covid-19: confira orientações de prevenção para serviços de entrega em domicílio. **Agência Brasília**, Brasília, DF, 18 abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3c92tDb> Acesso em: 12 set. 2021.

bem mais delicada, já que além da precariedade econômica, eles também se expõem à **contaminação**.

Com a pandemia, vários comércios se viram forçados a planejar **serviços de entrega** às pressas. Se o aumento da procura por parte de lojas e restaurantes poderia parecer uma boa notícia, os entregadores viram a concorrência aumentar. Muitos funcionários dispensados das mesmas lojas que agora oferecem **delivery** se cadastraram para trabalhar nos **aplicativos de entrega**, como forma de garantir alguma renda em suas casas, o que fez com que a remuneração oferecida por esses aplicativos caísse.<sup>56</sup>

Nesse cenário, destaca-se o resultado mais grave dessa processualidade, que é o advento de uma nova era de *escravidão digital*, que se combina com a expansão explosiva dos *intermitentes globais*<sup>57</sup>.

Afirma Zipperer<sup>58</sup> que:

As plataformas estão atualmente desenvolvendo um mercado de trabalho paralelo ultraflexível, não administrado por nenhuma forma de contrato, salários, normas ou regulamentos relativos à jornada, a horário e a local de trabalho, treinamento e acesso à sindicalização.

Em razão desse avanço da tecnologia e suas repercussões no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), atenta às consequências geradas, reuniu, em outubro de 2017, uma Comissão Global Sobre o Futuro do Trabalho, com o intuito de produzir um relatório que retrate a urgência das mudanças que o mundo do trabalho está passando.

Em janeiro de 2019, essa Comissão publicou o relatório intitulado: *Trabalho para um Futuro mais Brilhante*<sup>59</sup>, com o intuito de inspirar mais discussões, no que tange às mudanças que o mundo do trabalho está enfrentando. A Comissão está baseada em três eixos, que são: “Aproveitar o Momento”, “Estabelecer o Contrato Social: uma agenda centrada no ser humano” e “Assumir a Responsabilidade”.

Refere o relatório, elaborado pela Comissão, que é preciso aproveitar o momento, fornecer respostas confiáveis às preocupações das pessoas e desvendar

---

<sup>56</sup> BUZZO, Bruna. **Serviço de delivery é desafio em tempos de Covid-19**. São Paulo: eCycle. 12 maio 2020. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/delivery-entregador/>. Acesso em: 12 set. 2021.

<sup>57</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 37.

<sup>58</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019. p. 82.

<sup>59</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. Trabalho para um futuro mais brilhante – escritório internacional do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3EccBsn>. Acesso em: 10 set. 2021.

as inúmeras oportunidades que tais mudanças trazem, bem como elaborar uma agenda de ações que melhorará a vida das pessoas em todo o mundo. De acordo com a publicação, 344 milhões de empregos precisam ser criados até 2030; 2 bilhões de pessoas ganham seu sustento da economia informal e 36,1% da mão de obra mundial tem uma jornada de trabalho excessivamente longa (mais de 48 horas por semana).

Menciona, também, o relatório, uma nova abordagem, de uma agenda centrada no ser humano visando o futuro do trabalho. Essa agenda se concentra em três pilares de ação:

1. investir nas capacidades das pessoas, permitindo-lhes adquirir e desenvolver competências, e apoiá-las através das várias transições que irão enfrentar ao longo do curso da vida.
2. investir nas instituições de trabalho para garantir um futuro de trabalho com liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade.
3. investir em trabalho decente e sustentável e moldar regras e incentivos para alinhar política econômica e social e prática de negócios com essa agenda.<sup>60</sup>

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho em preparar uma agenda para o futuro do trabalho é de extrema relevância dado o papel poderoso que a tecnologia e o trabalho em plataforma exercem sobre a organização do trabalho no mundo todo, pois o trabalho em plataforma, conforme Abílio<sup>61</sup>:

É um fenômeno global, que produz, novas especificidades e desigualdades nos contextos nacionais e é também determinado por estes. Trata-se da formação de um espaço transnacional de exploração do trabalho, que ainda tem constrangimentos da territorialização (cada vez mais restringidos ao trabalho e não ao capital), mas opera desvinculado das regulações e proteções nacionais do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho, portanto, também tem dado especial atenção ao tema do trabalho em plataformas digitais, tanto é que os relatórios: *Trabalho para um Futuro mais Brilhante* e *As Plataformas Digitais e o Futuro do*

---

<sup>60</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. **Trabalho para um futuro mais brilhante – escritório internacional do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3EccBsn>. Acesso em: 10 set. 2021.

<sup>61</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um sul administrado. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p.18, abr./jul. 2020.

*Trabalho – promover o Trabalho digno no mundo digital*, estabelecem uma conexão na matéria.

Nesse sentido, destacam-se os 18 critérios para garantir trabalho digno nas plataformas digitais de trabalho *on-line*, propostos no relatório *As Plataformas Digitais e o Futuro do Trabalho – promover o Trabalho digno no mundo digital*<sup>62</sup>, a saber:

1. Resolver o problema da classificação incorreta do emprego.
2. Permitir que os trabalhadores das plataformas digitais exerçam o seu direito à liberdade sindical e à negociação coletiva.
3. Aplicar o salário mínimo prevalecente na região onde se encontram os trabalhadores.
4. Assegurar a transparência nos pagamentos e taxas calculados pela plataforma.
5. Garantir que os trabalhadores independentes tenham a possibilidade de recusar tarefas na plataforma.
6. Cobrir os custos de trabalho perdido em caso de problemas técnicos com a tarefa ou a plataforma.
7. Estabelecer regras rigorosas e justas para gerir situações de não pagamento.
8. Garantir que as condições de serviço sejam apresentadas num formato legível por humanos, isto é, claro e conciso.
9. Informar os trabalhadores dos motivos pelos quais recebem classificações desfavoráveis.
10. Estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os utilizadores da plataforma.
11. Garantir que os trabalhadores possam contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações de códigos de conduta e o encerramento de contas.
12. Estabelecer um sistema de avaliação dos clientes tão exaustivo quanto o sistema de avaliação dos trabalhadores.
13. Garantir que as instruções da tarefa sejam claras e validadas antes da publicação de qualquer trabalho.
14. Permitir que os trabalhadores visualizem e exportem, em qualquer momento, o histórico completo do seu trabalho e reputação, em formato legível por humanos e máquinas.
15. Permitir que os trabalhadores prossigam uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma sem pagar uma taxa desproporcionalmente alta.
16. Garantir que os clientes e os gestores das plataformas respondam às comunicações dos trabalhadores com prontidão, de forma educada e substantiva.
17. Informar os trabalhadores sobre a identidade dos seus clientes e a finalidade do trabalho.

---

<sup>62</sup> BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M Six. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/35yBdwi>. Acesso em 26 ago. 2021.



18. Garantir que as tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico sejam claramente identificadas pelos gestores das plataformas, recorrendo a um sistema normalizado.

Embora os 18 tópicos constarem no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) centrado em plataformas digitais de trabalho *on-line*, ou seja, conforme já se viu, quando as empresas e outros clientes podem externalizar tarefas por meio de um convite aberto, os critérios mencionados também podem servir, perfeitamente, para as plataformas de trabalho *off-line*, eis que o combate às desigualdades e melhores condições laborais estão atrelados à promoção de trabalho decente e a uma renda adequada. Portanto, estas novas formas de trabalho não devem ser sinónimo de precarização.

Assim, tendo em vista que o trabalho em plataformas digitais assume abrangência global, são muito bem-vindas as iniciativas que visem à proteção desses trabalhadores. O modelo produtivo que avança está retirando rapidamente a “âncora” da estabilidade, tornando os trabalhadores cada vez mais inseguros, que é o assunto a ser abordado a seguir.

### 3.4 Precariado Inseguro

Muitos trabalhadores desempregados ou iludidos pela ideia da inovação tecnológica e do empreendedorismo – no qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, com “liberdade” de trabalhar com o que quiser e na hora que bem entender, sem nenhum tipo de garantia dos direitos sociais do trabalho – formam um contingente global de pessoas do século XXI cada vez mais precarizadas.

Nesse contexto, Guy Standing<sup>63</sup> define o surgimento de uma nova classe ‘*sui generis*’, chamada de “precariado”. O autor afirma que:

Em qualquer caso, a divisão entre mão de obra remunerada e empregado assalariado, e ideias de ocupação, se dissolve quando consideramos o precariado. O precariado tem características de *classe*. Consiste em pessoas que têm relações de confiança mínima com o capital e o Estado, o que as torna completamente diferentes do assalariado. E ela não tem nenhuma das relações de contrato social do proletariado, por meio das quais as garantias de trabalho são fornecidas em troca de subordinação e eventual lealdade, o acordo tácito que serve de base para os Estados de bem-estar social. Sem

---

<sup>63</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 25.

um poder de barganha baseado em relações de confiança e sem poder usufruir de garantias em troca de subordinação, o precariado é *sui generis* em termos de classe.<sup>64</sup>

Esse precariado não tem as garantias sociais “perseguidas pelos social-democratas, partidos trabalhistas e sindicatos após a Segunda Guerra Mundial como sua agenda de ‘cidadania industrial’”<sup>65</sup> como, por exemplo:

*Garantia de mercado de trabalho* – oportunidades adequadas de renda-salário; no nível macro, isto é realçado por um compromisso governamental de ‘pleno emprego’.

*Garantia de vínculo empregatício* – proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante.

*Segurança no emprego* – capacidade e oportunidade para manter um nicho de emprego, além de barreiras para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade ‘ascendente’ em termos de status e renda.

*Segurança do trabalho* – Proteção contra acidentes e doenças no trabalho através, por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para as mulheres, bem como compensação de contratempos.

*Garantia de reprodução de habilidade* – Oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamentos de trabalho, e assim por diante, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos.

*Segurança de renda* – garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas.

*Garantia de representação* – Possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito de greve.<sup>66</sup>

O direito a uma renda adequada, proteção contra arbitrariedades, segurança para exercer o trabalho, oportunidades de aperfeiçoamento e liberdade de organização coletiva são conquistas históricas dos trabalhadores, adquiridas mediante muito esforço e lutas ao longo das décadas. Contudo, no caso dos trabalhadores de plataformas digitais assiste-se à ausência dessas garantias, cujo

<sup>64</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 25.

<sup>65</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 28.

<sup>66</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 28.

resultado é potencializador no incremento em escala global na formação de um contingente enorme de precarizados.

Braga argumenta que:

Sem nos deter de maneira pormenorizada na fragilidade da caracterização do precariado como uma nova classe social, é possível dizer sumariamente que, em vez do surgimento de uma relação social de produção de novo tipo, o aumento de precariado representa, antes de qualquer coisa, um retrocesso civilizacional potencializado pelo longo período de acumulação desacelerada que se arrasa desde pelo menos meados dos anos 1970, cujos desdobramentos em termos da deterioração do padrão de vida dos trabalhadores e assalariados médios se tornaram mais salientes com a crise da globalização.<sup>67</sup>

Contudo, Braga não vê o precariado como uma nova classe social, mas uma parcela da classe trabalhadora. Nesse sentido:

Para mim, o precariado, principalmente no caso brasileiro, é parte da classe trabalhadora. Uma parte importante, que era de um certo tamanho, tinha uma certa abrangência, e vai se tornando mais e mais exuberante. É uma parte precarizada da classe trabalhadora, aquela que está mais distante do acesso aos regimes de *welfare*, de segurança. E ele é composto pela parcela da classe trabalhadora que está sempre oscilando entre o aumento da exploração econômica, pela diminuição de salários, eliminação de benefícios, precarização do ponto de vista dos contratos, e a ameaça da exclusão social via desemprego.<sup>68</sup>

Esse precariado está superexposto, desempregado e fragilizado, eis que não está mais amparado pelas conquistas históricas que se traduzem em segurança. Ele deve assumir os imprevistos de seu percurso profissional, que se tornou descontínuo, bem como “ele é de alguma forma obrigado a ser livre, intimado a ser bem-sucedido, sendo ao mesmo tempo totalmente entregue a si mesmo”.<sup>69</sup>

O precariado é heterogêneo, não tem garantia de emprego, de renda segura, os empregos são desprovidos de carreira e sem perspectivas de futuro.<sup>70</sup>

<sup>67</sup> BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no sul global. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 35.

<sup>68</sup> PUPPO, Amanda; POMPEO, Lauriberto. Exploração e desemprego definem precariado, diz sociólogo Ruy Braga. **O Estadão**, São Paulo, [2021] Disponível em: <https://bit.ly/3kdwmVu>. Acesso em 26 ago. 2021.

<sup>69</sup> CASTEL, Robert. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Tradução de Lúcia M. Endlich. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p. 46-47.

<sup>70</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 31.

Nesse contexto, ensina o professor Rodriguez<sup>71</sup> que:

Ora, em uma era de precarização do trabalho em que as pessoas são contratadas para realizar trabalhos mal pagos, de curta duração e altamente instáveis e precisam sobreviver sem o apoio de estados de bem-estar social, especialmente em países periféricos como o Brasil, é cada vez mais difícil prever o futuro, ao menos para quem vive exclusivamente do seu trabalho.

Contudo, o traço de homogeneidade do precariado é o sentimento entre eles “de que seu trabalho é útil (para viver), oportunista (pegar o que vier) e precário (inseguro)”.<sup>72</sup>

Nesse cenário de frustração e isolamento, afirma Standing que um grupo que “não vê em seu futuro segurança ou identidade sentirá medo e frustração” e que as tensões dessa nova classe estão “colocando as pessoas umas contra as outras”, suscetíveis até mesmo a apelos de “políticos populistas” e mensagens “neofascistas” assumindo contornos de “uma classe perigosa”.<sup>73</sup> O precariado é crescente e experimenta sensações de raiva, frustração e ansiedade. “A mente precarizada é alimentada pelo medo e é motivada pelo medo”.<sup>74</sup> Também, diz Standing que:

Aqueles que estão no precariado carecem de autoestima e dignidade social em seu trabalho; devem procurar por esse apreço em outro lugar, com sucesso ou não. Se forem bem-sucedidos, a inutilidade das tarefas que eles são obrigados a fazer em seus empregos efêmeros e indesejáveis pode ser reduzida, na medida em que a sua frustração de status será diminuída. Mas a capacidade de encontrar a autoestima sustentável no precariado é quase sempre vã. Existe o perigo de ter uma sensação de engajamento constante, mas também de estar isolado no meio de uma multidão solitária.<sup>75</sup>

Castel, já nos anos 80, falava de precariado, sob uma realidade de desconstrução do mundo de trabalho do tipo fordista. Diz ele que “viver na insegurança no dia-a-dia é não poder mais fazer sociedade com seus semelhantes e

<sup>71</sup> RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Direito das lutas**: democracia, diversidade, multinormatividade. São Paulo: LiberArs, 2019. p. 363.

<sup>72</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 33.

<sup>73</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 48.

<sup>74</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 42.

<sup>75</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 43-44.

viver sua vizinhança sob o signo da ameaça, e não do acolhimento e da reciprocidade”.<sup>76</sup>

Em outros tempos, um trabalhador jovem que começava numa empresa, provavelmente, passava toda sua vida profissional lá ou uma boa parte dela e tinha segurança de planejar o futuro. Sennet<sup>77</sup> retrata essa situação quando apresenta dois percursos diferentes de vida entre o pai (Enrico) e o filho (Rico). O primeiro tem um percurso de vida marcado pela estabilidade e pela rotina e o segundo pela insegurança.

Com a falta de emprego o precariado está sem rumo. Conforme diz Sennet<sup>78</sup>, “O problema que enfrentamos é como organizar as histórias de nossas vidas agora, num capitalismo que nos deixa à deriva”. Assim, conclui Sennet que “O dilema de como organizar uma narrativa de vida é em parte esclarecido sondando-se como, no capitalismo de hoje, as pessoas enfrentam o futuro”.<sup>79</sup>

O desemprego empurra os trabalhadores, sobretudo os jovens, para empregos precários em plataformas digitais, sem nenhuma previsibilidade de jornada, rendimento e perspectivas melhores para o futuro. De acordo com Castel<sup>80</sup>,

O desemprego recorrente constitui, pois, uma importante dimensão do mercado do emprego. Toda uma população, sobretudo de jovens, aparece como relativamente empregável para tarefas de curta duração, alguns meses ou algumas semanas, e mais facilmente ainda passível de ser demitida. A expressão ‘interino permanente’ não é um mau jogo de palavras. Existe uma modalidade feita de alternância de atividade e de inatividade, de virações provisórias marcadas pela incerteza do amanhã.

A ameaça de desemprego causa insegurança nos trabalhadores e reflete diretamente na regulação da remuneração e na capacidade de negociação. Os trabalhadores ficam cada vez mais fragilizados e submetidos às regras impostas pelas plataformas digitais.

---

<sup>76</sup> CASTEL, Robert. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Tradução de Lúcia M. Endlich. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p. 91.

<sup>77</sup> SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 2014.

<sup>78</sup> SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 2014. p. 140.

<sup>79</sup> SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 2014. p. 140.

<sup>80</sup> CASTEL, Robert. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Tradução de Lúcia M. Endlich. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p. 528.

Antunes e Filgueiras<sup>81</sup> observam que:

Há uma espécie de leilão invertido que coloca os /as trabalhadores/as em concorrência permanente, na busca por um novo labor a ser executado. Criam-se mercados de trabalho no interior de cada empresa, visando ao enfraquecimento do poder de barganha da força de trabalho. Assim, um amplo contingente (recrutado em diversas profissões, em sua maioria desempregada) fica à disposição da plataforma, para competir entre si, permitindo que haja sempre a possibilidade real de rebaixamento salarial.

Afinal, quanto mais pessoas estão desempregadas, com menos perspectivas e marcadas pela incerteza do amanhã, em razão da necessidade de sobrevivência, estas serão obrigadas a se submeterem a condições de trabalho que não são as melhores e à redução de ganhos. Por exemplo, no que tange ao desemprego, de acordo com a pesquisa divulgada em 06/08/2020 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>82</sup>, a taxa de desocupação no Brasil foi de 13,3% o que representa 12,8 milhões de brasileiros desempregados.

Tendo em vista esse batalhão de trabalhadores desempregados, o trabalho em plataforma digital no Brasil, tais como, motoristas e entregadores que prestam serviço por intermédio de aplicativos, tende a crescer. Nesse cenário, as empresas de plataforma de entregadores tiveram fila de espera para aceitar novos trabalhadores devido à alta taxa de desemprego no Brasil. Uma dessas empresas de plataforma, a iFood, por exemplo, recebeu 480 mil novos cadastros, entre março de 2020 e junho de 2020.<sup>83</sup>

Atenta-se para o fato de que se adentra em uma nova era de precarização estrutural do trabalho. Antunes<sup>84</sup> aponta alguns exemplos dessa nova era de precarização:

- 1) a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e 'voluntário';
- 2) a criação das 'falsas' cooperativas, visando dilapidar ainda mais as condições de remuneração dos trabalhadores, solapando os seus direitos e aumentando os níveis de exploração da sua força de trabalho;

---

<sup>81</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 34, abr./jul. 2020.

<sup>82</sup> CABRAL, UMBERLÂNDIA. Desemprego sobe para 13,3% no 2º trimestre, com redução recorde de ocupados. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 06 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/32tOO6r>. Acesso em: 25 ago. 2021.

<sup>83</sup> TRABALHADOR enfrenta fila de espera para se tornar entregador em aplicativos. **O Estadão**, São Paulo, 19 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2ZAjFfD>. Acesso em: 25 ago. 2021.

<sup>84</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 76.

- 3) o 'empreendedorismo' que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa;
- 4) a degradação ainda mais intensa do trabalho imigrante em escala global.

Nesse sentido, presencia-se a deterioração do trabalho contratado, por prazo indeterminado e regulamentado, dominante no século XX, e vendo sua substituição pelas diversas formas travestidas de autonomia e empreendedorismo.

Braga<sup>85</sup> aponta, também, que a realocação da produção para regiões com pouca ou nenhuma tradição de organização sindical tornou as negociações coletivas mais descentralizadas e os contratos de trabalho "cada vez mais precários e individualizado."

Assim, Antunes indaga o seguinte:

[...] esses novos contingentes assalariados, especialmente os mais precarizados, que realizam trabalhos esporádicos e intermitentes, sem contratação regulamentada e formalizada, e que por isso recebem menores salários, são parte da classe trabalhadora ampliada [...], integrantes, portanto, da classe-que-vive-do-trabalho? Ou constituem uma 'nova classe', a classe do *preariado*, conforme a sugestão de Standing?<sup>86</sup>

Antunes defende, também, que não se pode comparar o precariado dos países do Norte com o precariado dos países do Sul:

[...] nos países do Norte, onde nasceu, na gênese do movimento operário, uma forte aristocracia operária e, posteriormente, se desenvolveu um sólido proletariado herdeiro do taylorismo, do fordismo e do welfare State, o advento recente do precariado acentuou enormemente um traço forte de diferenciação que existia, por exemplo, entre o proletariado tradicional do welfare State e os bolsões de imigrantes que se encontravam na base da classe trabalhadora, ainda que em dimensão e tamanho muito menores do que os atuais. No Sul, as particularidades e singularidades da classe trabalhadora fazem com que suas clivagens (por certo existentes e relevantes) não tenham, entretanto, a intensidade do centro, de modo que falar em '*uma nova classe*' abaixo do proletariado é uma completa desproporção [...].<sup>87</sup>

<sup>85</sup> BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no sul global. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 27.

<sup>86</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 55.

<sup>87</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 62.

O autor concluiu que:

[...] o *preariado* – se assim o quisermos chamar – deve ser compreendido como parte constitutiva do nosso proletariado desde sua origem, o seu polo mais precarizado, ainda que seja evidente [...] que entre nós também venha se desenvolvendo com rapidez um novo contingente do proletariado, largamente vinculado aos serviços, com um traço geracional marcante (juventude) e cujas relações de trabalho estão mais próximas da informalidade, do trabalho por tempo determinado, dos terceirizados e intermitentes, modalidades que não param de se expandir.<sup>88</sup>

Portanto, tanto Braga, como Antunes discordam de Guy Standing, ou seja, essa nova massa de trabalhadores precarizados não é uma “nova classe” e sim uma parte integrante do proletariado mais precarizado. O crescimento desse precariado, ou proletariado de serviços, vem acontecendo desde que o capitalismo fez avançar a chamada era das “mutações tecnológico-informacionais-digitais”.<sup>89</sup>

Antunes<sup>90</sup> chama a atenção de que:

[...] estamos presenciando a *constituição* e a *expansão* de um novo *proletariado de serviços*. Esse, por sua vez, passa a ter cada vez mais um papel de destaque na formação da *classe trabalhadora ampliada que se expande em escala global e que tem sido responsável pela deflagração de várias lutas sociais, manifestações e greves*.

Esse proletariado de serviços se manifestou, por exemplo, em 2016, quando entregadores por aplicativo se reuniram em Londres, na frente da sede da empresa *Deliveroo*, uma das maiores empresas de plataforma de entrega de comida do mundo, para protestar contra a mudança na forma de pagamento da empresa.<sup>91</sup>

Também, recentemente no Brasil, em 01/07/2020, houve a manifestação dos entregadores que atendem as empresas por aplicativo, tais como: Rappi, iFood, Uber Eats, Loggi. A manifestação foi chamada de “Breque dos Apps”. Entre as reivindicações, estava a maior transparência sobre as formas de pagamento adotadas pelas plataformas, aumento dos valores mínimos para cada entrega, mais

<sup>88</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 62.

<sup>89</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 79.

<sup>90</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 55.

<sup>91</sup> LUTA nos aplicativos: organização dos trabalhadores da Deliveroo e UberEATS em Londres. **Revista IHU On-line**, São Leopoldo, 03 mar. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3c10QY6>. Acesso em: 27 ago. 2021.



segurança e fim dos sistemas de pontuação, bloqueios e exclusões indevidas do aplicativo.<sup>92</sup>

Estas paralisações trouxeram à luz a quantidade de trabalhadores que prestam serviço para estas empresas de plataforma. Torna-se cada vez mais necessário o debate sobre as condições de trabalho dos entregadores por aplicativos, eis que sob o véu do empreendedorismo, mascara uma massa de trabalhadores precarizados e inseguros. A fim de aprofundar o assunto, o capítulo a seguir traz algumas elucidações.

---

<sup>92</sup> ENTREGADORES de aplicativos fazem manifestação em São Paulo. **G1 SP**, São Paulo 01 jul. 2020. Disponível em: <https://glo.bo/2DYq4JS>. Acesso em: 28 ago. 2021.

## **4 O TRABALHO PLATAFORMIZADO**

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem experimentado intensas transformações e inevitavelmente sofrido com sucessivas e marcantes crises econômicas dos anos de 1970, 1980, 1990 e 2008. Com o avanço da política neoliberal, a partir da década de 1990, e a expansão e formatação do processo de globalização, houve uma intensa degradação nas condições de trabalho em todo o mundo, com a imposição da precarização como norma de vida e trabalho.

Esse percurso dá origem a um novo discurso baseado no perfil com “histórias de sucesso”. A ideia que se expande no mundo é a de que não há mais a figura do chefe e o indivíduo não está preso a uma mesa ou mesmo a uma cidade.

A narrativa contemporânea exalta o empreendedorismo e empresas internacionais clamam por um mundo onde as pessoas “compartilhem” suas informações pessoais, seus imóveis e seus carros.

Nesse contexto, no capítulo, é exposta esta reconfiguração nas relações entre os indivíduos e como uma nova modalidade de contratação, baseada nas tecnologias da informação e comunicação (TICs), impactam o mundo do trabalho.

### **4.1 Crises, compartilhamento e a plataforma digital**

Uma nova organização do trabalho ganha corpo no mundo todo. Apesar de alcançar visibilidade nos últimos anos, o trabalho intermediado por plataformas digitais resulta de processos em curso no mundo há décadas. Nesse contexto, o desenvolvimento tecnológico assume papel de destaque e sugere um enorme desafio para os trabalhadores, afetados pelas transformações reconhecidamente precarizantes.

Já se viu no capítulo anterior que no mundo do trabalho as transformações de modelos como Taylorismo, Fordismo e Toyotismo são decorrentes de momentos bem específicos de produção, consumo e revoluções tecnológicas, que surgiram e que surgem de tempos em tempos.

Também foi visto que a década de 1970 ficou marcada pela crise do petróleo. Nos países ricos, esta se caracterizou por um ambiente de recessão e de altas taxas de inflação e de desemprego. A partir dessa época, refere Dal Rosso<sup>93</sup> que:

[...] a crise econômica conduziu os governos a tomar medidas para construir maneiras flexíveis de trabalho e afastar-se do emprego em tempo integral e com o contrato permanente e a queda da taxa de lucro renunciou a reviravolta nas relações de trabalho.

Portanto, nos anos 1970, a curva do desenvolvimento presente no pós-guerra de 1945, começa a declinar. O Brasil, após o período chamado de “milagre econômico brasileiro”, compreendido entre 1968 e 1973, evidentemente, é atingido pela crise e sofre com a queda da taxa de crescimento econômico, contínuo aumento da dívida externa, arrocho salarial, desvalorização cambial e redução do poder aquisitivo.

Já a década de 1980 ficou marcada pela necessidade de grandes ajustes estruturais, e grande parte dos países no mundo estava endividada. O caminho para sair da crise foi aumentar a taxa de lucro, romper o poder dos sindicatos e cortar gastos sociais.

De forma muito precisa, Streeck<sup>94</sup> ensina que:

Por volta de 1979, ano da ‘segunda crise do petróleo’, começou em todas as democracias ocidentais uma marginalização mais ou menos agressiva dos sindicatos. Iniciaram-se, paralelamente, reformas dos mercados de trabalho e dos sistemas de seguridade social num nível mundial – na maior parte das vezes, graduais, mas não menos incisivas. Essas reformas conduziram – sob o manto de uma ‘flexibilização’, alegadamente havia muito necessária, das instituições a da ‘ativação’ do potencial da mão de obra – a uma profunda revisão do Estado de bem-estar social das décadas do pós-guerra, justificada, cada vez mais, também, com a expansão dos mercados para além das fronteiras nacionais, com a chamada ‘globalização’. Essas reformas incluíam a diminuição dos direitos à proteção contra o despedimento, a divisão dos mercados de trabalho em áreas nucleares e marginais, com direitos de proteção diferentes, a permissão e a promoção de emprego mal remunerado, a aceitação de uma elevada taxa de desemprego estrutural, a privatização dos serviços públicos, a redução da função pública, assim como a descentralização e, se possível, a exclusão dos sindicatos do processo de formação dos salários.

---

<sup>93</sup> ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 57-58.

<sup>94</sup> STREECK, Wolfgang. **Tempo comprado**: a crise adiada do capitalismo democrático. Tradução de Marian Toldy, Teresa Toldy. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 76.

A crise econômica, agravada nos anos 1980, reduziu o crescimento dos países e acelerou o desemprego. Santos e Gimenez<sup>95</sup> lembram que:

Apesar dos fortes impactos da crise, as mudanças políticas da década mostraram a importância da correlação de poder na determinação de diversos aspectos associados às condições de trabalho, de organização sindical e de direitos trabalhistas e sociais. Mesmo nesse contexto nacional de crise econômica praticamente permanente – e de um cenário internacional em profundas transformações econômicas, políticas e ideológicas -, importantes políticas e direitos sociais e trabalhistas foram implementados, especialmente com a nova Constituição de 1988 (como as políticas de indexação salarial, o seguro desemprego, a multa de 40% na demissão imotivada; o SUS; as bases de constituição do Fundo de Amparo do Trabalhador e da seguridade Social, entre tantas outras).

Na década seguinte, a agenda da reforma da crise mundial ganhou força. Nos anos de 1990, a ideia central era de que o Estado deveria diminuir os gastos sociais. O Estado-Nação deveria ser desafiado e ajustar-se às propostas e imposições das corporações transnacionais. O poder político dos trabalhadores organizados em seus sindicatos deveria ser quebrado. Esse período ficou marcado pelo avanço do que se chamou de política neoliberal, cujas características principais eram elaborar legislação antissocial, cortar gastos públicos e praticar um amplo programa de privatizações.

São mudanças econômicas, políticas e ideológicas de peso que possibilitaram a “existência em funcionamento de uma estratégia de ajustes estruturais de âmbito continental, na verdade mundial.”<sup>96</sup> Para entender melhor esses ajustes, Hinkelammert<sup>97</sup> ensina que:

[...] é preciso observar o modo de operar das empresas transnacionais: desmontar todos os controles ao movimento de divisas, liberar o quanto possível o comércio de mercadorias, no contexto das transnacionais, evidentemente, sobretudo através das famosas zonas livres, onde se pode pôr e tirar sem nenhum problema alfandegário. Em geral, o que ocorre é uma tendência à dissolução do Estado nacional anterior, que era um Estado de políticas de desenvolvimento, de planejamento, de investimentos, um Estado dedicado à infraestrutura social e econômica, um Estado que promovia

---

<sup>95</sup> SANTOS, Luis Anselmo dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. *In*: SANTOS, Luis Anselmo dos; GIMENEZ, Denis Maracci; KREIN, José Dari (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú: 2018. p. 46.

<sup>96</sup> HINKELAMMERT, Franz. **Mercado versus direitos humanos**. Tradução de Euclides Luiz Calloni. São Paulo: Paulus, 2014. p. 76.

<sup>97</sup> HINKELAMMERT, Franz. **Mercado versus direitos humanos**. Tradução de Euclides Luiz Calloni. São Paulo: Paulus, 2014. p. 76.

a educação pública, sistemas de saúde pública, sistemas de aposentadoria, e assim por diante.

Portanto, a solução neoliberal e a formatação de globalização que se verificaram no mundo, enfraqueceram significativamente a rede de proteção e segurança social presentes no Estado do Bem-Estar Social.

Acertadamente, Bravo alerta para o fato de que a globalização não é um fenômeno casual. Conforme Bravo<sup>98</sup>

Debemos tener claro y siempre presente que la globalización no es un fenómeno espontaneo, casual. Todo lo contrario, es el resultado de una ideología dominante, que, bajo diversas denominaciones, ha permanecido agazapada, socavando, lenta pero persistentemente, nuestro Estado de bienestar, para instaurar un sistema planetario de control y gobierno efectivo que supera los órganos nacionales e internacionales, que no se somete a controles democráticos, que no rinde cuentas, pero que impone inexorablemente sus mandatos.

A literatura é ampla e não há consenso quanto à definição e delimitação de marcos temporais acerca do fenômeno e do uso do termo globalização. Mas se pode observar que desde meados da década de 1980 e, especialmente, a partir da década de 1990, o termo globalização é utilizado de forma crescente.

Pois bem, a globalização é fundamentalmente um processo econômico. E conforme Hinkelammert é um processo bem antigo, muito anterior às décadas de 1980 e 1990. Conforme o autor<sup>99</sup>:

A globalização é um processo que vem se desenvolvendo há muito tempo, possivelmente desde os séculos XV e XVI. É um processo que atravessa os séculos. O que se chamou de globalização a partir de 1992 e 1993 é o nome de uma estratégia que o grande capital começou a conceber nos anos 70 e que conquistou os governos, que a assumiram como uma estratégia de acumulação de capital. A transformação do planeta em aldeia global não é obra dos agentes da globalização. Estes se aproveitam da globalidade da terra. Eles conceberam um arcabouço para a pilhagem global, a qual só pode se concretizar se a terra está globalizada; e a terra está globalizada há 500 anos. A retórica da globalização afirma que a terra se globalizou apenas a partir da década de 1970, no sentido de que de qualquer ponto dado é possível ter acesso a todos os demais pontos, em termos de comunicações, transportes etc. Isto é, a terra se tornou disponível

---

<sup>98</sup> BRAVO, Álvaro Sánchez. Globalización y capitalismo. una aproximación marxiana. In: BRAVO, Álvaro Sánchez (org.). **Capitalismo, globalización e ideología**. Espanha: Punto Rojo Libros: 2021. p. 10. E-book.

<sup>99</sup> HINKELAMMERT, Franz. **Mercado versus direitos humanos**. Tradução de Euclides Luiz Calloni. São Paulo: Paulus, 2014. p. 84.

de uma maneira até então desconhecida, e essa disponibilidade possibilitou essa estratégia de acumulação de capital. A novidade se dá tão-somente neste sentido: a estratégia do capital através das empresas transnacionais que surgem a partir dos anos 60, 70, e que tem grande peso a partir do final dos anos 70, transformou-se na chamada estratégia de globalização ao conseguir um domínio tal sobre os governos, que estes a impuseram universalmente. Enquanto consegue impor-se aos governos, estes a impõem a seus cidadãos como estratégia obrigatória.

Conforme bem definido pelo autor, a globalização é uma estratégia que o grande capital transnacional passou a desenvolver, a partir da década de 1970, para conquistar os governos e estes a impõem a seus cidadãos. Cabe aqui, também, observar que a globalização “marca também o início, de forma simultânea em todo o mundo, de uma violenta explosão das desigualdades”.<sup>100</sup>

A fragilização do trabalho no mundo estrategicamente globalizado tem crescente intensificação nas formas flexíveis e terceirizadas. Antunes<sup>101</sup> descreve a situação de forma ímpar:

Em um universo em que a economia está sob comando e hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão da maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a ‘flexibilização’ crescente dos contratos de trabalho. Nesse contexto, a terceirização vem se tornando a modalidade de gestão que assume centralidade na estratégia empresarial, uma vez que as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas em relações interempresas, baseadas em contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes, com consequências profundas que desestruturam ainda mais a classe trabalhadora, seu tempo de trabalho e de vida, seus direitos, suas condições de saúde, seu universo subjetivo, etc.

O século XXI se apresenta com a economia mundial sob o comando da hegemonia do capital financeiro, em que os processos econômicos transnacionais são marcados pela instantaneidade, e o desenvolvimento tecnológico computadorizado, com a ajuda da internet, torna as transações rápidas desempenhando um papel fundamental na economia global.

---

<sup>100</sup> LATOUR, Bruno. **Onde aterrar?** Tradução de Marcela Vieira. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020. p. 9.

<sup>101</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018. p. 31-32.

Dito isso, poucos anos após o advento do século XXI, nova crise econômica em 2008, iniciada no mercado imobiliário estadunidense, espalha-se rapidamente mundo a fora. Leciona Braga<sup>102</sup> que:

O estouro da bolha imobiliária nos Estados Unidos evoluiu na direção de uma desaceleração econômica generalizada, atingindo a Europa e a China e espalhando-se em seguida para as demais economias nacionais, com especial impacto sobre os países produtores de commodities.

No que tange ao trabalho, o mesmo autor<sup>103</sup> assevera que:

[...] a financeirização da economia promoveu o fechamento de fábricas e a redução do número de empregos qualificados nas economias capitalistas avançadas, empurrando os jovens rumo a ocupações desprotegidas, ao mesmo tempo que acelerou a ampliação de uma força de trabalho sub-remunerada e insegura nos países semiperiféricos.

Nessa perspectiva, os enormes desafios aos trabalhadores se impõem ainda mais. Por outro lado, é ampliada no discurso neoliberal a prática empreendedora, como política de enfrentamento do Estado, cada vez mais frágil na condução da relação capital *versus* trabalho. Cria-se um discurso de empreendedorismo em meio ao cenário de desemprego.

As mudanças e avanços tecnológicos, especialmente presentes desde o início do século XXI, gerados no contexto da Revolução 4.0, modificaram sobremaneira a rotina e os costumes dos indivíduos. E mais, principalmente após a crise mundial de 2008 surge a necessidade de poupar recursos naturais e financeiros.

Com este propósito de poupar recursos naturais e financeiros, por exemplo, estimulando o consumo de bens ociosos, floresce a ideia de se praticar um “consumo colaborativo”, tendo como base a colaboração entre as pessoas. Botsman e Rogers<sup>104</sup> afirmam que:

A colaboração no cerne do consumo colaborativo pode ser local e pessoal, ou usar a Internet para conectar, combinar, formar grupos e

---

<sup>102</sup> BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 22.

<sup>103</sup> BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 31.

<sup>104</sup> BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p. XIV.

encontrar algo ou alguém a fim de criar interações entre pares do tipo ‘muitos para muitos’. De maneira simples, as pessoas estão compartilhando novamente com sua comunidade – seja ela um escritório, um bairro, um edifício de apartamentos, uma escola ou uma rede no Facebook. Mas o compartilhamento e a colaboração estão acontecendo de maneiras, e em uma escala, que nunca tinha sido possível anteriormente, criando uma cultura e economia em que *o que é meu é seu*.

Então é nesse panorama que floresce um novo modelo de economia compartilhada. Por meio de atitudes como compartilhar e colaborar, relações sociais são reorganizadas, e sob este viés, vende-se a ideia de que os consumidores possam ter acesso a bens por preços menores e quem o compartilha venha a auferir uma renda extra.

De forma acertada, Botsman e Rogers<sup>105</sup>, ainda no ano de 2011, sustentam que:

O consumo colaborativo não é uma tendência de nicho, nem uma mudança insignificante em reação a crise financeira global de 2008. Trata-se de um movimento cada vez maior com milhões de pessoas participando em todos os cantos do mundo.

Ganha força a narrativa sobre a capacidade de as pessoas colaborarem umas com as outras, bem como ideais de igualdade, comunidade e sustentabilidade. Desta forma, as pessoas podem conduzir suas vidas de forma autônoma, ou seja, verdadeiros “empreendedores de si mesmos”.

Todavia, estes ideais invocados estão colaborando para “construir gigantescas fortunas privadas, erodir comunidades reais, encorajar mais formas de consumismo e criar um futuro mais precário e desigual do que nunca”.<sup>106</sup>

Cada vez mais o aparelho de celular, conectado à internet, tornou-se objeto principal dentro do que se passou a chamar de “Economia do Compartilhamento” (*sharing economy*). Hoje em dia se faz praticamente tudo com o auxílio de um *smartphone*. Nesse sentido e sem precedentes, os trabalhadores, munidos de *smartphone*, conseguem realizar atividades em diversos segmentos econômicos, afetando significativamente as relações de trabalho.

---

<sup>105</sup> BOTSCHAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p. XV.

<sup>106</sup> SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 32.



Para Scholz<sup>107</sup>, a Economia do Compartilhamento “indica uma força global e massiva em favor de ‘construtores de pontes digitais’ que se inserem entre as pessoas que oferecem serviços e as pessoas que estão procurando por tais serviços, imbricando assim processos extrativos em interações sociais”.

Sundararajan<sup>108</sup> aponta cinco características presentes na ideia de Economia de Compartilhamento. São elas:

1. *Amplamente voltado ao mercado*: a economia compartilhada cria mercados que dão suporte às trocas de bens e ao surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente mais altos de atividade econômica.
2. *Capital de alto impacto*: a economia compartilhada abre novas oportunidades para que tudo seja utilizado em níveis mais próximos de sua plena capacidade, desde bens a habilidades até tempo e dinheiro.
3. *Redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas*: a oferta de capital e mão de obra surge da multidão descentralizada de indivíduos, em vez de agregados corporativos ou estatais. As trocas futuras podem ser mediadas por mercados distribuídos de multidão, em vez de terceiros centralizados.
4. *Fronteiras pouco definidas entre o profissional e o pessoal*: a oferta de mão de obra e a prestação de serviços frequentemente comercializa e mensura atividades peer-to-peer (entre indivíduos), como dar uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, atividades que eram anteriormente consideradas pessoais.
5. *Fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência, entre trabalho e lazer*: muitos dos empregos de tempo integral estão sendo substituídos por contratos de prestação de serviços com variação nos níveis de carga horária, granularidade, dependência econômica e empreendedorismo.

Para Slee<sup>109</sup>, a Economia do Compartilhamento “é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico”.

Cabe referir que o termo para definir essa “nova onda de negócios”, não é consenso entre os estudiosos. Muitos outros nomes são sugeridos: “consumo colaborativo” (*collaborative consumption*), “economia em rede” (*mesch economy*),

---

<sup>107</sup> SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução de Rafael A. F. Zannata. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo: Elefante: Autonomia Literária, 2016. p. 28. (Coleção Rosalux).

<sup>108</sup> SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Tradução de André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018. p. 54-55.

<sup>109</sup> SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 21.

“plataformas igual-para-igual” (*peer-to-peer platforms*), “economia dos bicos” (*gig economy*), “economia sob demanda” (*on-demand economy*), entre outros.

Ressalta o mesmo autor<sup>110</sup> que a Economia do Compartilhamento “promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários”, bem como “promete ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando-nos a fazer um uso melhor de recursos subutilizados”.

No entanto, alerta Slee<sup>111</sup> que:

Infelizmente, algo diferente e ao mesmo tempo mais sombrio está acontecendo: a Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas. As companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras, e, para ganhar dinheiro e para manter suas marcas, estão desempenhando um papel mais e mais invasivo nas trocas que intermedeiam.

Assim, num mundo em que as relações estão cada vez mais digitalizadas e conectadas sob o comando de grandes corporações transnacionais que se esquivam do crivo dos Estados, argumenta Oliveira<sup>112</sup> que “diversas empresas de plataformas de comunicação baseiam-se no mecanismo de conexão entre pessoas e reproduzem uma lógica típica de mercado, mas desprovida de qualquer regulação”.

Empresas inseridas na Economia do Compartilhamento oferecem soluções em diversos setores, como hospedagem, transportes, alimentação, passando a fazer cada vez mais parte do cotidiano das pessoas. As consagradas Airbnb e Uber, por exemplo, do ramo de hospedagem e transportes, respectivamente, tornaram-se gigantes economicamente, inclusive, com oferta de ações na Bolsa de Valores.

Por fim, adverte Slee<sup>113</sup> que há pelo menos duas perspectivas acerca do fenômeno da Economia do Compartilhamento:

---

<sup>110</sup> SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 22-23.

<sup>111</sup> SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 23.

<sup>112</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. In Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca (org.). **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, DF: ESMPU: 2020. p. 67. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 12 set. 2021.

<sup>113</sup> SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 25.

a primeira é a visão comunitária e cooperativa, com foco em trocas pessoais de pequena escala; a segunda é a ambição disruptiva e planetária de companhias que têm bilhões de dólares para gastar desafiando leis democráticas ao redor do mundo, comprando competidores na busca por ganhar escala, e (no caso da Uber) pesquisando novas tecnologias com o intuito de tornar obsoleta a força dessas leis.

Isto é, a diferença fundamental é o fato de que a Economia de Compartilhamento pode ser fundada em relações de amizade ou comunitárias ou ter o objetivo de obtenção de lucros.

Nesta perspectiva de obtenção de lucros, conforme já mencionado, a grande transformação do capitalismo do século XXI foi o surgimento da empresa-plataforma. A plataforma coloca-se como infraestrutura essencial.

A centralidade das plataformas digitais é resultado de um processo, que ainda está em curso, conforme explicam Carelli, Grillo e Oliveira<sup>114</sup>:

A centralização das plataformas explicita um processo de concentração de capital. A crise de 2008 demonstrou as fragilidades da financeirização e de uma economia fundada em crédito sem lastro. No primeiro momento pós-crise, o processo de acumulação capitalista envolveu a adoção de políticas de austeridade, com reformas trabalhistas e previdenciárias. Em paralelo, novos modelos de acumulação se estabelecem com o crescimento da 'economia digital' ou 'capitalismo de plataformas'. A concentração empresarial em grandes plataformas se desenvolveu em patamar global, pois exige grandes aportes de capital, ampliando em larga escala as experiências de modelos inovadores de negócios (startups). A transformação das empresas em plataformas e das plataformas em grandes empresas é um processo em curso.

Com a adoção de tecnologias da informação e comunicação (TICs), o mundo todo convive com o fenômeno da disponibilização de trabalho via plataforma digital. Chega-se ao estágio, no qual as relações de exploração do trabalho estão atualizadas, decorrentes de um processo histórico de transformações decisivas na economia global.

Como explicam Dijck, Nieborg e Poell<sup>115</sup>, as plataformas são como:

---

<sup>114</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2614-2615, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3tDTS46>. Acesso em: 10 set. 2021.

<sup>115</sup> DIJCK, José van; NIEBORG, David; POELL, Thomas. Plataformização. Tradução Rafael Grohmann. **Revista Fronteiras** - estudos midiáticos, São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 04, jan./abr. 2020.

[...] infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas entre usuários finais e complementadores, organizadas por meio de coleta sistemática, processamento algorítmico e circulação de dados.

Já, para Carelli, Grillo e Oliveira<sup>116</sup>, as plataformas digitais de trabalho são:

Modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.

Destaca-se, como elemento imprescindível na constituição técnica das plataformas digitais, a presença de algoritmos. Gonsales<sup>117</sup> descreve que “O algoritmo pode ser uma receita de bolo ou qualquer processo de racionalização de uma atividade”. O autor, nesse contexto, ressalta que:

No caso dos algoritmos digitais, falamos de uma sequência de instruções que informa o computador (desde suas primeiras versões) sobre o que fazer dentro de um conjunto de etapas precisamente definidas e de regras projetadas para realizar uma tarefa.<sup>118</sup>

Percebe-se o crescimento acelerado de atividades de trabalho que se utiliza de uma plataforma digital. Cada vez mais os trabalhadores e os consumidores estão envolvidos numa gestão algorítmica.

Explica a professora Figaro<sup>119</sup> que:

Algoritmos são sentenças matemáticas lógicas que têm uma ordem, um direcionamento para realizar tarefas de coleta, organização, comparação, separação e combinação de dados. Por meio de uma série de estratégias, tais como divisão, subdivisão e modelagem, eles permitem expor, destacar e circular conjuntos de informações, configurando perfis, temas, formas, produtos, fornecendo resultados.

---

<sup>116</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2622, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3tDTS46>. Acesso em: 10 set. 2021.

<sup>117</sup> GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 125.

<sup>118</sup> GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 125.

<sup>119</sup> FIGARO, Roseli. O ingrediente secreto dos algoritmos: a produção de dados dos trabalhadores. **Nexo Jornal**, [S. l.], mar. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/390PrXr>. Acesso em: 23 ago. 2021.

Complementa Grohmann<sup>120</sup> que “algoritmos e dados estão na base de suas estruturas”. Ainda, o mesmo autor faz ressalvas em relação às plataformas que:

[...] são formalizadas por relações de propriedade, guiadas por modelos de negócios e governadas por meio de termos de acordo com os usuários. Não são neutras nem livres de valores, vindo com normas inscritas em suas arquiteturas.<sup>121</sup>

No caso do trabalho prestado, via plataforma digital, geralmente os algoritmos são comandados pelas grandes corporações globais, para realizar um grande volume de informações e permitir direcionar a força de trabalho conforme a demanda em todos os seus momentos.

Nesse contexto, exemplifica Grohmann<sup>122</sup> que:

Aplicativos como Uber, iFood e Rappi, por exemplo, funcionam a partir de plataformas digitais – tecnologias de comunicação –, de onde extraem valor e reputação para as marcas, e com todo um circuito de meios de transporte, com trabalhadores atravessando as cidades, entregando mercadorias e transportando passageiros a partir de lógicas de gestão algorítmica do trabalho. Essas lógicas nos ajudam a entender que as plataformas não atuam sozinhas, mas dependem de uma imbricação de algoritmos e dados, ligados à financeirização e à racionalidade neoliberal.

No contexto do trabalho, prestado via plataforma digital, a racionalidade neoliberal se relaciona à racionalidade algorítmica. No neoliberalismo, a ênfase é sobre as escolhas individuais, a autogestão e a competição, tornando a racionalidade algorítmica um forte aliado no atual mercado de trabalho.

Prossegue o mesmo autor<sup>123</sup>, chamando a atenção para o fato de que:

Os algoritmos são, por um lado, componentes cruciais de novos mecanismos de gerenciamento e controle de trabalho, mas, por outro lado, não podem ser explicados apenas em volta de si mesmos, sem

---

<sup>120</sup> GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, São Cristóvão, SE, v. 22, n. 1, p. 110-111, jan./abr. 2020.

<sup>121</sup> GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, São Cristóvão, SE, v. 22, n. 1, p. 110-111, jan./abr. 2020.

<sup>122</sup> GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 96.

<sup>123</sup> GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 96-97.

considerar a imbricação financeirização-dataficação em meio à totalização de uma racionalidade neoliberal empreendedora.

Como concluem Corassa e Reis<sup>124</sup>:

Os algoritmos atuantes em sistemas informacionais propiciam soluções para determinados problemas complexos, atuando na governança de informações e induzindo comportamentos na era informatizada. No campo do trabalho, ao sistematizar informações e dados para ordenar a vida e o trabalho humano, os algoritmos expressam o poder empregatício.

É fundamental compreender que eles são instrumento de gerenciamento de resultados por meio de comandos determinados, isto é, transformam os dados inseridos em um resultado desejado, baseado em cálculos, o que implica reconhecer que são controláveis.

Pois bem, também é fundamental compreender que os algoritmos não existem por si só, eis que “a automatização e a sistematização de processos por meio de algoritmos somente acontecem com o acúmulo e o abastecimento de dados”.<sup>125</sup> Os dados no campo dos negócios vêm sendo tratados como o “novo petróleo”.<sup>126</sup>

Portanto, o lucro de algumas empresas-plataformas pode advir não necessariamente do seu produto específico de intermediação do trabalho. Para isso é necessário um significativo número de usuários-trabalhadores e usuários-consumidores para que a quantidade de dados coletados seja potencialmente interessante na venda de novos produtos.

Em entrevista concedida ao laboratório de pesquisa DIGILABOUR, o professor e pesquisador Antonio Casilli<sup>127</sup> discorre sobre a relação de dados e a produção de valor gerada nos seguintes moldes:

A ideia é que, se olharmos para as plataformas digitais, elas tendem a criar um triplo valor. O primeiro é o valor que é necessário para que elas funcionem de fato. Por exemplo, se olharmos para o Uber ou o Facebook, esses serviços são baseados em algoritmos. No Uber, tem

<sup>124</sup> CORASSA, Eugênio Delmaestro; REIS, Daniela Muradas. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (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. p. 161.

<sup>125</sup> GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 98.

<sup>126</sup> GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 98.

<sup>127</sup> CASILLI, Antonio. A uberização é só um dos aspectos do trabalho em plataformas. **DigiLabour**, [S. l.], 03 jun. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3hmv8lw>. Acesso em: 12 set. 2021.

o algoritmo relacionado ao preço, no Facebook tem o algoritmo de *ad rank* (que classifica e ranqueia informações no seu feed). Esses algoritmos precisam de dados para funcionar, para trabalhar. E esses dados são produzidos por nós, usuários – no caso do Uber pelos passageiros e pelos motoristas, no caso do Facebook, é claro, por qualquer usuário. Então, isso é o que eu chamo de valor de qualificação. Nós precisamos qualificar informação, nós precisamos criar informação para que essas plataformas possam funcionar. Então, há o valor de monetização, o que basicamente significa que esses mesmos dados que nós criamos e colocamos online também são, às vezes, transformados em valor monetário por essas mesmas plataformas, e isso cria o fluxo de dinheiro para elas. Pense, por exemplo, no caso do Facebook, no valor que eles podem criar ao conceder acesso aos seus dados a parceiros específicos, e ganhar algo por meio desse acesso. Ou, no caso da Amazon Mechanical Turk, a empresa tem de 20 a 40% de taxa em cima de cada tarefa, cada microtarefa, e esse é o dinheiro que eles têm em seu ‘Tesouro’, de certa forma. Então, esse é o fluxo monetário e é, principalmente, o valor de monetização. Finalmente, há o valor que vem pelo fato dessas plataformas se inclinarem em direção ao futuro e à inovação. Inovação nesse caso significa automação, criar algoritmos que aprendem e performam, criar inteligência artificial baseada em *deep learning* e novas ferramentas como redes neurais ou redes adversárias. Para fazer isso, as empresas têm, novamente, que usar seus dados para investir e criar essas novas ferramentas, tecnologias e soluções. Para fazer isso, basicamente, elas estão inovando e automatizando, que é o terceiro tipo de valor.

Assim, depreende-se que os dados, na atual economia – compartilhada, globalizada e plataformizada –, são um recurso econômico de muito valor e têm implicações profundas em muitos aspectos da vida das pessoas, em especial dos trabalhadores.

Em entrevista publicada em 20 de agosto de 2020, o presidente do aplicativo de entregas Rappi, no Brasil, quando perguntado sobre os dados obtidos de consumidores pela Rappi e o ativo que são para gerar lucro, este respondeu que:

A gente respeita muito a LGPD. Os dados [no app Rappi] nunca são transacionados ou manipulados de forma nominal, só no agregado [reunindo dados anonimizados]. É um potencial porque sabemos o comportamento da pessoa de manhã e à noite. Aí com isso conseguimos antecipar necessidades. Alguém que tenha um hábito pode receber uma oferta. Se uma pessoa compra sempre leite, pode ter uma criança em casa para ofertarmos uma fralda<sup>128</sup>.

<sup>128</sup> RIBEIRO, Gabriel Francisco. **Entre o céu e a terra**. Enquanto quer virar “WeChat da América Latina”, Rappi diz que tenta atender às críticas de entregadores. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3k0a38t>. Acesso em: 28 maio 2021.

Extrai-se da entrevista que, quanto maior é a quantidade de dados recebidos pelas empresas, maior é a capacidade de essas lucrarem. Afirma Kalil<sup>129</sup> que:

Uma das principais matérias primas do capitalismo no século XXI são os dados. A plataforma é o instrumento utilizado para organizar os negócios de forma a permitir a monopolização desses dados e, conseqüentemente, extração, análise e uso. As inovações tecnológicas no século XXI tornou o registro de dados mais barato, simples e possível de ocorrer em grandes quantidades. Nesse sentido, novos setores surgem para extrair esses dados e utilizá-los para otimizar o processo produtivo, acessar preferências dos consumidores, controlar trabalhadores, oferecer novas mercadorias e serviços e vender produtos para anunciantes.

Nesse sentido, está-se diante do que o pesquisador Srnicek<sup>130</sup>, autor do livro *Platform Capitalism*, publicado em 2017, tem chamado de um “capitalismo de plataforma”. Ou seja, plataformas como um “novo modelo de negócios adequado a um capitalismo voltado para a exploração econômica de dados”<sup>131</sup>.

Foi possível perceber, até o presente momento, que nas últimas décadas, sistematicamente, ocorreram diversas crises em âmbito global. Essas crises e os avanços tecnológicos, principalmente com o advento da internet, serviram para expandir a força capitalista. Uma força que ganhou nome de globalização. A mudança trazida pelo crescimento rápido de empresas gigantes da Economia do Compartilhamento mudou a forma de as pessoas consumirem e trabalharem.

É nesse cenário que se discute de que forma os trabalhadores estão inseridos nesta forma de trabalho que passou a se chamar de “uberização” ou “plataformização”.

## 4.2 Trabalhadores entregadores de plataforma

No mundo e no Brasil não é diferente, cresce de forma acelerada o número de trabalhadores que realizam a atividade de entregadores, conectados a uma plataforma digital ou a mais de uma. Exercem o trabalho fazendo as entregas com motocicletas ou bicicletas, carregando uma enorme caixa térmica colorida nas costas.

---

<sup>129</sup> KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 83, ago./nov. 2020.

<sup>130</sup> SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. London: Polity, 2017.

<sup>131</sup> SILVA NETO, Victo José da. Platform capitalism. **Revista Brasileira de Inovação**, Campinas, v. 18, n. 2, p. 449, jul./dez.2019.



As empresas, como iFood, Rappi, Uber Eats, Loggi, entre outras, mantêm o discurso de que não são empregadoras, mas apenas empresas de tecnologia. Estas alegam que apenas aproximam os estabelecimentos comerciais, os consumidores e os entregadores. Por outro lado, os entregadores a elas conectados são tratados como autônomos sem qualquer tipo de vínculo empregatício.

A Economia do Compartilhamento evoluiu, sobretudo, por meio de empresas de plataformas digitais. A Uber teve o início de suas atividades em 2009, em São Francisco, no estado da Califórnia, nos Estados Unidos, expandindo-se extraordinariamente rápido ao redor do mundo e introduziu, em escala global, uma forma de organização do trabalho que é objeto de muito estudo, desde então, e que passou a ser chamada de “uberização”.

A professora e pesquisadora Abílio<sup>132</sup> ensina que a uberização:

[...] refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. Entretanto, essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas. Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus ‘parceiros’ executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus ‘colaboradores just-in-time’ de acordo com sua necessidade.

Cumpramos lembrar que, apesar de diferenças próprias do negócio entre as diversas plataformas de entrega, existe uma característica comum e fundamental entre elas: o trabalho é prestado em determinado espaço geográfico e atende a demanda de clientes deste mesmo espaço geográfico.

O momento impõe a discussão se esse novo modelo de trabalho é realmente aquilo que é propagandeado como atraente e ideal, pois vende a ideia de qualquer

---

<sup>132</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Campinas: CESIT, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2VBafj>. Acesso em: 30 maio 2021.

um se tornar um empreendedor ou se esses trabalhadores estão por conta própria, diante de um modelo que se apropria de uma enorme massa de invisíveis, tornando-os mera força de trabalho, utilizada conforme a demanda e afastados de qualquer proteção estatal.

Conforme Abílio<sup>133</sup>, a uberização não é oriunda da economia digital, ou seja:

[...] suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, mas hoje se materializam nesse campo. As atuais empresas promotoras da uberização – aqui serão tratadas como empresas-aplicativo – desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluídos aí custos e ganhos) dessa conexão.

Na realidade, o que se percebe é que, no caso dos trabalhadores entregadores, o desenvolvimento tecnológico contribuiu para a eliminação de custos e riscos para o capital. Por outro lado, esta multidão de trabalhadores se sujeita a este universo de trabalho, cada vez mais concorrido e permeado pela insegurança e precarização. Diante da crise econômica, o trabalho prestado via plataforma digital é, em muitas vezes, a forma encontrada para sobreviver.

Todavia, para a grande maioria dos consumidores, que solicitam uma entrega, é desconhecida a relação estabelecida entre a plataforma digital e o trabalhador.

Esta nova modalidade de contratação, facilitada pelo uso da tecnologia, implica uma dependência entre trabalhadores e os mecanismos criados pelas plataformas digitais. O resultado é uma relação desigual e assimétrica que conduz à precarização do trabalho e uma porta aberta para os mais diversos tipos de abusos praticados por estas empresas.

A quantidade de trabalhadores entregadores, vinculados às empresas de aplicativos de entrega, é de difícil mensuração. Ocorre que os dados detalhados a respeito da relação de trabalho entre plataforma e entregador estão em poder dessas empresas e estas não se consideram obrigadas a declarar qualquer informação sobre os entregadores cadastrados.

---

<sup>133</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Campinas: CESIT, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2VBafIj>. Acesso em: 30 maio 2021.

De acordo com o Boletim de Emprego nº 15<sup>134</sup>, divulgado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), publicado em 20 de julho de 2020, o número de trabalhadores entregadores na ocasião era estimado em 646 mil pessoas no Brasil.

Por exemplo, para ter uma dimensão do tamanho das empresas gigantes do setor de entregas, a plataforma de trabalho brasileira IFood<sup>135</sup>, criada em 2011, ostenta genericamente em sua página eletrônica na internet um número de mais de 160 mil entregadores ativos, cadastrados em março de 2021, bem como um número surpreendente de 60 milhões de entregas por mês.

Outra empresa gigante do setor atuando no Brasil, concorrente da IFood, é a empresa Rappi, fundada na Colômbia, em 2015. A empresa Uber, famosa pelo aplicativo de transporte, também começou a operar com entrega de pedidos através da Uber Eats<sup>136</sup>.

Os entregadores são fundamentais para as empresas de aplicativo de entregas, pois são a conexão entre os estabelecimentos, credenciados na plataforma, e os consumidores que solicitam a entrega via aplicativo. No entanto, as plataformas digitais, como regra, classificam os trabalhadores como independentes, ou seja, autônomos.

Quanto à questão da recusa da condição de empregadoras, alertam Antunes e Filgueiras<sup>137</sup> que:

Desde logo, é necessário contrapor-se ao léxico e à retórica empresarial desses chamados ‘novos negócios’ ou ‘novas formas de organização’, especialmente porque a narrativa do capital é um elemento central para, ao escamotear sua natureza, alcançar com maior eficiência seus objetivos. Mascarar e, assim, negar o que efetivamente significam têm sido um ingrediente central para o dito sucesso das plataformas e dos aplicativos.

Não é coincidência o uso, cada vez mais frequente, pelos empregadores da expressão “colaborador”. Neste momento, em que mais e mais o capital busca

---

<sup>134</sup> DIEESE. Primeiros impactos da pandemia no mercado de trabalho. **Boletim Emprego em Pauta, São Paulo**, n. 15, 20 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3yZnB8A>. Acesso em: 28 maio 2021.

<sup>135</sup> IFOOD. **Sobre o iFood**. Quem somos. Osasco, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3C4ICSd>. Acesso em: 28 maio 2021.

<sup>136</sup> UBER. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://ubr.to/3EewGhM>. Acesso em: 28 maio 2021.

<sup>137</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 60.

impulsionar formas “alternativas” de trabalho, o intuito é de disfarçar a relação de subordinação entre empregado e empregador.

Os mesmos autores<sup>138</sup> argumentam, também, que:

1) As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, na verdade, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência de riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e a sujeição.

2) A recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho é um fenômeno praticado há décadas; porém, a utilização das TIC por plataformas e aplicativos vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo. Isso ocorre tanto quanto o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores/as seriam seus clientes (desprovidos, portanto, de relações de trabalho efetivas) quando utiliza essas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar e sujeitar os trabalhadores, ampliando os níveis de exploração da força de trabalho.

Essa estratégia das empresas de plataforma, em relação aos entregadores cadastrados em criar categorias contratuais, tais como “colaborador” e “parceiro”, serve para impor aos trabalhadores entregadores uma regulação unilateral da prestação do trabalho, por meio da assinatura de contratos denominados “termos e condições de uso”<sup>139</sup> no sentido de induzir e presumir a existência de uma relação jurídica, de natureza civil, entre as partes contratantes com o fito de mascarar a relação de emprego e os direitos sociais oriundos da condição de empregado.

A relação entre plataformas e entregadores demanda uma releitura dos pressupostos essenciais do artigo 2º e do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>140</sup>, levando em conta o contexto de desenvolvimento e as transformações das atividades mediante uso de novas tecnologias, como meio de acesso a direitos e garantias trabalhistas e sobrevivência de forma digna.

---

<sup>138</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 60.

<sup>139</sup> TERMOS e condições de uso iFood para entregadores. **Portal do Entregador iFood**, [S. /], 24 NOV. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2YUeda5>. Acesso em: 28 maio 2021.

<sup>140</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://bit.ly/3nqnnoJ>. Acesso em: 05 jun. 2021.

Segundo Chaves Júnior, Mendes e Oliveira<sup>141</sup>:

Além dos fortes impactos do capitalismo tecnológico na organização do trabalho, o sistema normativo trabalhista brasileiro tem um conceito aberto de empregado, conforme redação do art. 3º da CLT, que vem sendo hegemonizada pela doutrina como 'subordinação jurídica'. Contudo, percebe-se que a marca da sujeição hierárquica do trabalhador foi atenuada ou diluída pelas dinâmicas de gestão do trabalho mais flexíveis, tornando mais difícil – pelo olhar tradicional – visualizar o mesmo assalariado, por força de seus epítetos, como o (antigo) empregado. O novo do modismo contemporâneo disfarça, ilude e simula o velho padrão capitalista de trabalho assalariado. Nisto, a novidade verificável é a renovação disfarçada do velho, na tentativa de fuga de um marco legal (e seus custos) de proteção trabalhista.

Pois bem, no artigo 3º da CLT estão presentes os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, sendo eles a personalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

No entanto, as empresas buscam um regramento jurídico favorável a seus interesses meramente econômicos, em detrimento de direitos trabalhistas. Pinto<sup>142</sup> pontua o seguinte:

Verifica-se hoje a existência de dificuldades geradas pelas novas tecnologias, que mascaram a percepção dos pressupostos legais do vínculo de emprego, em conformidade com os arts. 2º e 3º da CLT. É que a prestação laboral, em inúmeros casos, pode ocorrer sem a necessidade da presença física do trabalhador no ambiente fabril ou empresarial, desaparecendo a importância da subordinação do seu corpo físico, passando a um especial momento de captura da mente, intelecto e criatividade. Assim, por meio da internet, *smartphones*, computadores e outros, o trabalhador conecta-se com o espaço empresarial, sem precisar se deslocar concretamente para o ambiente físico patronal, pois o importante é a conexão tecnológica.

---

<sup>141</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (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. p. 169.

<sup>142</sup> PINTO, Maria Cecília Alves. As novas tecnologias e o trabalho: proteção para o empregado e para o ser humano. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **O futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, DF: ESMPU: 2020. p. 195. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 05 set. 2021.

Essa situação que nega a condição de empregador e empregado, imposta pelas empresas, é muito bem descrita por Abílio<sup>143</sup> da seguinte forma:

Assim como atualmente milhares de pessoas se tornam empresárias amadoras de suas próprias casas ao aderirem ao Airbnb, milhões de motoristas tornam-se profissionais de transporte ao aderirem ao Uber, milhares de jovens desempregados ou subocupados tornam-se bike boys ao aderirem ao Ifood, Rappi, UberEats (atividade que tem como principal elemento o extenuante uso de força física), nas últimas duas décadas centenas de milhares de mulheres aderiram às revendas. Em todos esses casos, adesão significa o engajamento em atividades que trazem riscos e custos ao mesmo tempo em que não oferecem nenhuma garantia, direito ou proteção. A maleabilidade e a flexibilidade dessas atividades permitem diferentes relações de trabalho, além de diferentes possibilidades de se obter uma real remuneração por elas.

Tal como no Brasil e em boa parte do mundo, o rápido crescimento do trabalho em plataformas digitais aumenta a necessidade de clarear, ainda mais, a distinção entre empregados e autônomos.

Com esse propósito, a Espanha é pioneira no mundo, desde a publicação do Decreto-Lei 9/2021<sup>144</sup>, de 12 de maio de 2021, em reconhecer a presunção do vínculo de emprego para entregadores de plataformas digitais. A novidade legislativa espanhola é fruto de ampla negociação entre sindicatos de trabalhadores, representantes das empresas de plataforma e o governo espanhol.

O referido decreto espanhol modifica o Estatuto de los Trabajadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015<sup>145</sup> de 23 de outubro de 2015 e esclarece, no artigo 23, que a atividade do entregador deve ser de entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria, com faculdades de organização, direção e controle, exercido de forma direta, indireta ou implícita, por meio de plataforma digital e uso de algoritmo para gestão do serviço.

---

<sup>143</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um sul administrado. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 18, abr./jul.2020.

<sup>144</sup> ESPANHA. Real decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo 2021. Por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. **Boletín Oficial Del Estado**, Madrid, n. 113, p. 56733-56738, 12 mayo 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2XaoQ8d>. Acesso em: 05 jun. 2021.

<sup>145</sup> ESPANHA. Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre 2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. **Boletín Oficial Del Estado**, Madrid, n. 255, 24 out. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3A5APlj>. Acesso em: 05 jun. 2021.

Assim estabelece a Disposición Adicional Vigésimotercera:

«Disposición adicional vigésimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.  
 Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.  
 Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.»

Ainda, o Decreto espanhol de 2021<sup>146</sup> prevê o direito de conhecimento e informação aos entregadores e aos sindicatos, sobre o algoritmo de gestão de pessoas e organização do serviço. Assim, estabelece a letra “d”, introduzida no artigo 64.4 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro de 2015:

«d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

Em que pese o avanço espanhol ter deixado as demais plataformas de trabalho de fora, a disposição do país europeu em tentar resolver a questão dos direitos laborais dos entregadores, no âmbito das plataformas digitais, deve ser aplaudido e exaltado por todos os que lutam por melhores condições de trabalho. Infelizmente, o Brasil está muito distante de um entendimento nos moldes da novidade legislativa espanhola.

Diante do cenário atual, o debate é muito intenso sobre a existência de vínculo de emprego ou não entre plataforma e entregadores, tendo como cerne a discussão da identificação do elemento subordinação. A realidade brasileira demonstra que os desafios são enormes quando o assunto é condições de trabalho dos entregadores e as dificuldades que esses trabalhadores enfrentam em seu dia a dia.

---

<sup>146</sup> ESPANHA. Real decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo 2021. Por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. **Boletín Oficial Del Estado**, Madrid, n. 113, p. 56733-56738, 12 mayo 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2XaoQ8d>. Acesso em: 05 jun. 2021.

Isso pode ser verificado com a pesquisa realizada pela Universidade Federal da Bahia (faculdade de economia – Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC) – Projeto Caminhos do Trabalho)<sup>147</sup> em colaboração com o Ministério Público do Trabalho por meio da aplicação de questionário on-line respondido por entregadores de várias partes do país entre os dias 26 e 31 de julho de 2020, sob a coordenação do Prof. Dr. Vitor Araújo Filgueiras e do Prof. Dr. Uallace Moreira Lima. A pesquisa apresentou o seguinte resultado:

### RESUMO EXECUTIVO

⇒ A presente pesquisa foi realizada pela Universidade Federal da Bahia (Faculdade de Economia, Projeto Caminhos do Trabalho) por meio da aplicação de questionário on-line respondido por entregadores de várias partes do país entre os dias 26 e 31 de julho de 2020.

⇒ Responderam às questões 103 (cento e três) entregadores (72 motociclistas e 31 trabalhadores em bikes). São trabalhadores das cinco regiões do Brasil (de Roraima ao Rio Grande do Sul), contemplando 38 cidades de 19 unidades da Federação. A idade deles varia entre 18 e 50 anos, e, em média, trabalham para os ‘aplicativos’ há 10 meses. Para 70% deles, esse é seu único trabalho - os demais têm mais de um, sendo a entrega ocupação principal ou subsidiária

⇒ De acordo com as repostas obtidas, os entregadores enfrentam longas jornadas quase todos os dias. Para os que têm no ‘aplicativo’ a única ocupação, a média é de 10 horas e 24 minutos por dia, 64,5 horas por semana, o que significa, numa jornada normal, mais de 20 horas extras todas as semanas. Em média, trabalham 6,16 dias por semana, sendo que 40% deles trabalham todos os dias. Considerando todos os entrevistados (incluindo os que estão nos ‘aplicativos’ em tempo parcial), a jornada média semanal é de 55 horas, distribuídas em 5,8 dias. Destes, um terço trabalha os 7 dias da semana, 70% laboram 6 ou 7 dias, e 90% trabalha 5, 6 ou todos os dias da semana.

⇒ Os trabalhadores apontaram uma queda de 18,7% em seus rendimentos líquidos (descontados gastos como combustível, manutenção de veículos, internet, etc.) durante a pandemia. Considerando o rendimento líquido para um mês de trabalho, 44% dos entregadores conseguem menos do que um salário mínimo, e 85% menos do que 2 salários mínimos.

⇒ Como suas jornadas são muito extensas e o descanso semanal muitas vezes não ocorre, o pagamento recebido por hora é mais adequado para calcular a magnitude dos seus ganhos. Nesses termos, 51,7% recebem, proporcionalmente por hora, menos do que 1 salário mínimo.

⇒ Além das longas jornadas e baixos rendimentos, 82,2% dos entrevistados conhecem alguém que já foi bloqueado (o que significa uma suspensão temporária do trabalho), e 38,8% sofreram diretamente essa punição, dos quais 43,7% não conseguiu sequer saber o motivo do bloqueio.

---

<sup>147</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo (coord.). **Relatório de pesquisa:** levantamento sobre o trabalho de entregadores por aplicativo no Brasil. Salvador: Núcleo de Estudos Conjunturais, 08 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3k2GjaX>. Acesso em: 28 maio 2021.



⇒ Ademais, 33% dos entregadores informaram terem sofrido acidente no trabalho atual. Somados aos que conhecem alguém que sofreu acidente, são 70% dos entrevistados. Dos acidentados, 72,1% criticaram a falta de apoio da empresa ou foram bloqueados após o infortúnio.<sup>148</sup>

Os dados apresentados pela pesquisa mostram que os entregadores são, na imensa maioria, do sexo masculino, jovem, bem como o trabalho de entrega para a maioria é fonte principal de subsistência e laboram em jornadas muito extensas.

A realidade dos entregadores pode ser compreendida sob uma perspectiva de exclusão, porém inseridos num mercado de trabalho altamente competitivo, sob uma forma de trabalho precário e sem proteção. Castel<sup>149</sup> explica que a exclusão:

[...] não é uma ausência de relação social, mas um conjunto de relações sociais particulares da sociedade tomada como um todo. Não há ninguém fora da sociedade, mas um conjunto de posições cujas relações com seu centro são mais ou menos distendidas: antigos trabalhadores que se tornaram desempregados de modo duradouro, jovens que não encontram emprego, populações mal escolarizadas, mal alojadas, mal cuidadas, mal consideradas etc. Não existe nenhuma linha divisória clara entre essas situações e aquelas um pouco menos mal aquinhoadas dos vulneráveis que, por exemplo, ainda trabalham mas poderão ser demitidos no próximo mês, estão mais confortavelmente alojados mas poderão ser expulsos se não pagarem as prestações, estuda conscienciosamente mas sabem que correm o risco de não terminar... Os 'excluídos' são, na maioria das vezes, vulneráveis que estavam 'por um fio' e que caíram.

A importância de se entender o processo de uberização sob uma perspectiva periférica é dada por Abílio ao ressaltar que a precarização e a insegurança já eram comuns há décadas aos trabalhadores informais brasileiros sob o fenômeno da “viração”. A autora destaca a precariedade estruturante do mundo do trabalho nas periferias, cujas particularidades agora são apropriadas pelas plataformas através da uberização. Ressalta Abílio<sup>150</sup> que:

O ‘viver por um fio’ das periferias brasileiras significa um constante agarrar-se às oportunidades, que em termos técnicos se traduz na alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, no trânsito permanente

<sup>148</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Wallace Moreira (coord.). **Projeto caminhos do trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do global ao local. Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil.** Salvador: Núcleo de Estudos Conjunturais, ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2XmH7Po>. Acesso em: 28 maio 2021.

<sup>149</sup> CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Tradução de Iraci D. Poletti. Petrópolis: Vozes, 2013. p. 568-569.

<sup>150</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração.** Campinas: CESIT, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2VBafIj>. Acesso em: 30 maio 2021.

entre trabalho formal e informal, na combinação de bicos, programas sociais, atividades ilícitas e empregos.

O que se vê hoje, num mercado de trabalho marcado pela informalidade, é a condição dos trabalhadores, cada vez mais informais e pobres, e as empresas de entrega por aplicativos cada vez mais ricas.

Conclui a professora Abílio<sup>151</sup> que a “viração”:

[...] agora já tem nome internacional e globalizado, seguimos na vanguarda do atraso: a gig economy nomeia hoje o mercado movido por essa imensidão de trabalhadores que aderem ao trabalho instável, sem identidade definida, que transitam entre ser bicos ou atividades para as quais nem sabemos bem nomear.

Nesse contexto de “viver por um fio”, na viração, merecem destaque os trabalhadores que fazem as entregas utilizando como meio de transporte a bicicleta. São os chamados “*bike boys*”. Nesse caso, diferentemente dos motoboys (usam motocicletas), para a roda da bicicleta girar e conseguir algum dinheiro com as entregas é necessária a força física.

Em entrevista concedida à BBC News Brasil e publicada em 22 de maio de 2019, os entregadores ciclistas na capital paulista chegam a pedalar até 30 km diários, só para irem de suas casas, geralmente em bairros periféricos ou em cidades da Grande São Paulo, até os locais de maior concentração de bares e restaurantes, como a avenida Paulista e os bairros de Pinheiros e Higienópolis. Por exemplo, um dos entrevistados, de 18 anos, de Cotia, cidade da Grande São Paulo, pedala todos os dias 30 km, que separam sua casa do bairro de Pinheiros. Disse o entrevistado “Isso é só na ida, parça”.<sup>152</sup>

Carelli<sup>153</sup> lembra que:

Não se pode esconder a realidade por detrás da tecnologia. Colocar trabalhadores precários para carregar mercadorias não é uma ideia nova, podendo ser remetida ao século XIX, em que as ruas do Rio de

---

<sup>151</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Campinas: CESIT, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2VBafIj>. Acesso em: 30 maio 2021.

<sup>152</sup> MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativo. **BBC News Brasil**, São Paulo, 22 maio 2019. Disponível em: <https://bbc.in/3E9EFMW>. Acesso em: 31 maio 2021.

<sup>153</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca (org.). **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 73. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 12 set. 2021.

Janeiro e de Salvador estavam cheias de escravos ou negros libertos, às vezes intermediados por empresas, para a realização de transporte de mercadorias e de pessoas. Essa realidade não se altera se os trabalhadores são contratados por intermédio de um aplicativo de plataforma.

Novamente, a professora e pesquisadora Abílio<sup>154</sup>, quanto à situação peculiar dos ciclistas entregadores, ressalta:

Já com os bike boys assistimos em ato à criação de uma categoria de trabalho tipicamente juvenil que mal existia antes da atuação das empresas-aplicativo. Esta expande o contingente de entregadores, deixando também evidente a relação entre trabalho juvenil e precariedade. Esse tipo de entrega é de baixo custo para o trabalhador, requer a bicicleta - que pode também ser alugada por aplicativos que já têm linhas especiais para bike boys - e o uso da própria força física como principal insumo do trabalho. A entrega por bicicleta evidencia como uma mesma ocupação torna-se tipicamente juvenil quando aprofunda a precariedade de um trabalho que já era precário, até então só feito pelos motofretistas. Ao torná-lo de menor custo para o trabalhador, exigir praticamente nenhuma experiência, nenhuma regulação e um investimento baixo, as empresas-aplicativo acabam por estabelecer um nicho até então inexistente de uma ocupação que, por suas características, já nasce como uma ocupação tipicamente juvenil, negra e periférica.

As principais empresas, que disponibilizam serviços de entrega de mercadorias por meio de plataformas digitais, atuam basicamente em duas frentes de prestação de serviços: entrega de comidas e produtos (compras de supermercado, farmácias e refeições ao meio-dia e à noite) e documentos costumeiros de escritório.

Afirmam Abílio e Sabio<sup>155</sup> que o serviço de entrega por bicicleta tornou-se emblemático da degradação contemporânea do trabalho. Daí a importância de se trazer para a discussão em sociedade a forma como são administradas estas relações de trabalho pelas empresas de entrega, por meio de aplicativos.

Ocorre que, especialmente no Brasil, o trabalhador de aplicativo no século XXI regrediu para as condições de trabalho da 1ª Revolução Industrial, pois desempenha jornadas diárias de 10 até 12 horas, trabalha em ambiente de risco e sem proteção.

---

<sup>154</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3A7xSkv>. Acesso em: 31 maio 2021.

<sup>155</sup> SABIO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 118, 2019.

Além disso, o trabalhador está vigiado e muito mais monitorado, como será visto a seguir.

### 4.3 A falsa liberdade dos entregadores

A ideia transmitida pelas plataformas digitais de entrega, em sua grande maioria, é a da absoluta liberdade dos trabalhadores entregadores. As empresas apostam nesse discurso de liberdade profissional. Os trabalhadores são livres para fixarem os seus horários. Esse discurso por parte da grande maioria das empresas de plataforma “cola”, como destaca Amorim<sup>156</sup>:

por conta de um desejo de se tornar microempreendedor, o entregador está lá, na imensa maioria das vezes, por falta de alternativa a outras formas mais dignas de trabalho, ou seja, o que caracteriza o engajamento a esse tipo de trabalho não é uma adesão voluntária, mas uma ‘adesão social compulsória’.

A racionalidade neoliberal valoriza o empreendedorismo e incentiva os indivíduos a investirem em si mesmos, bem como se esforça no sentido de negar que os trabalhadores são de fato empregados trabalhadores. A ideia de ausência de uma figura física de um chefe é muito sedutora.

As empresas apresentam o argumento de que os trabalhadores entregadores desempenham as atividades apenas quando querem e, até mesmo, alegam que esse trabalho pode servir apenas para obter uma renda extra. Na página eletrônica da Uber Eats, por exemplo, há a seguinte mensagem:

Faça entregas pelo app do Uber Eats.  
Sem chefe. Horário flexível. Ganhos rápidos.  
Agora você pode fazer dinheiro entregando os pratos favoritos dos usuários pelo app do Uber Eats. Tudo isso enquanto explora a sua cidade.<sup>157</sup>

---

<sup>156</sup> MACHADO, Ricardo; SANTOS, João Vitor. Da falsa ideia de empreendedorismo e autonomia à dura realidade da exploração algorítmica do trabalho de entregadores. Entrevista Especial com Henrique Amorim. **Revista IHU On-line**, São Leopoldo, 29 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2VyXoQs>. Acesso em 03 jun. 2021.

<sup>157</sup> UBER DO BRASIL TECNOLOGIA. **Faça delivery pelo Uber Eats**. Registre-se como um entregador. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/deliver/>. Acesso em: 03 jun. 2021.

Conforme Carelli, Casagrande e Oitaven<sup>158</sup>:

A estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores como ‘você decide a hora e quanto vai trabalhar’, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas. O algoritmo dessas empresas comanda todos os trabalhadores: distribui-os segundo a demanda e impõe o preço do produto.

Novamente, depara-se com a clara intenção das empresas que se utilizam de aplicativos de deturpar e reclassificar relações fático-jurídicas de evidente subordinação, ao chamar os trabalhadores de “parceiros”. A intenção destas é se eximir de qualquer responsabilidade perante os entregadores.

Para Antunes e Filgueiras<sup>159</sup>:

A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos, que se convertem em responsabilidade dos /as trabalhadores/as.

O que fica demonstrado na realidade é de que as empresas são contraditórias em relação aos seus discursos e o que ocorre na prática, efetivamente. Em contradição com o discurso de liberdade, Antunes e Filgueiras<sup>160</sup> apontam, a partir de apuração em termos de uso, autos de infração, processos judiciais, entrevistas realizadas e análise de mensagens de celulares, onze medidas explícitas para controlar os trabalhadores, que são:

1) Determinam quem pode trabalhar. O fato de plataformas e aplicativos colocarem níveis variados de exigência na admissão não muda a realidade de que as decisões são tomadas segundo suas

<sup>158</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis; OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho: 2018. p. 35-36.

<sup>159</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 66.

<sup>160</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 67-68.

conveniências e seus interesses (estratégias). Ao/as trabalhadores/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

2) Delimitam o que será feito: uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados por plataformas e aplicativos.

3) Definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para a decisão de alocação que a empresa realiza.

4) Delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja quanto ao trajeto e às condições dos veículos, seja quanto, até mesmo, ao comportamento dos/as trabalhadores/as diante dos clientes.

5) Determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para entregas quanto para a realização de traduções, projetos e demais atividades.

6) Estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável-chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento dos/as trabalhadores/as. Aqui entram os algoritmos, que, conforme dissemos anteriormente, nada mais são do que programas, comandados pelas corporações globais para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade, etc.), os quais permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os momentos.

7) Determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a entregadores/as acessar o site *Reclame Aqui*, redes sociais ou quais quer outros meios que não estipulados pelas empresas.

8) Pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. Em nossas entrevistas, realizadas em Salvador, detectamos mensagens de uma empresa que interpelou um entregador que só aceitava pedidos acima de determinada quantia.

9) Pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, mediante o uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com horários a ser cumpridos pelos entregadores/as para iniciar que trabalhem por mais tempo.

10) Usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-los sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

11) Utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho. Isso transparece de modo patente nas entrevistas e nos termos de uso de diversas empresas. Vários/as entregadores/as entrevistados/as relataram seus desligamentos arbitrários e, mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida.

Esse rol mencionado descreve inúmeras medidas de controle. Pode-se ressaltar o número 6, o qual traz o gerenciamento algorítmico como um elemento cerne desse processo, que tem se mostrado eficaz no controle dos trabalhadores e altamente lucrativo para as empresas-plataforma.

Nesse atual modelo organizacional do trabalho há uma flagrante contradição, visto que “ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela exclusiva e mera existência do algoritmo”.<sup>161</sup>

Agora o “dar ordens” quem exerce é o algoritmo. A estrutura do negócio tem como elemento central os comandos de programação dos algoritmos. Assim, nessa estrutura, “os trabalhadores deixam de seguir as ordens que lhe são dadas, passando a observar as regras impostas pela programação, as quais podem variar, com o fito de serem alcançados os objetivos pretendidos pela plataforma”.<sup>162</sup>

O resultado das pesquisas nos últimos anos, que envolvem a prestação de serviço por intermédio de plataformas digitais, demonstrou, conforme Amorim e Moda<sup>163</sup> que os entregadores:

Por trás da aparente liberdade dada aos motoristas para decidirem onde, quando e por quanto tempo permanecerão dirigindo, existem mecanismos de controle bastante sutis, por serem realizados de maneira automatizada e sem contato direto entre a empresa e os trabalhadores e, ao mesmo tempo, persuasivos e eficientes. Assim, temos um trabalho constantemente vigiado, controlado e modulado, garantindo que o serviço seja prestado de maneira contínua, intensa e com garantias de lucro.

Os trabalhadores entregadores por meio de plataformas são controlados no tempo e no movimento pelos algoritmos. Estes controlam, por exemplo:

[...] quem recebe cada pedido, o tempo gasto na realização das entregas e os valores que serão cobrados, coordenando de maneira minuciosa o

---

<sup>161</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis; OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho: 2018. p. 33.

<sup>162</sup> SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 84-85.

<sup>163</sup> AMORM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras – estudos midiáticos**, São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 63, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2XaqS8l>. Acesso em: 06 jun. 2021.

conjunto dos trabalhadores conectados à plataforma digital, além de coletar dados e vigiar os entregadores por geolocalização.<sup>164</sup>

Assim, Prassl<sup>165</sup> assevera que:

O chefe algorítmico pode pairar sobre cada trabalhador como um Panoptes dos dias de hoje, o vigilante da mitologia grega: desde a verificação de potenciais participantes e atribuição de tarefas, até o controle de como o trabalho é feito e remunerado, e a penalização do desempenho insatisfatório.

O trabalho dos entregadores, logo, é marcado por uma lógica de gestão e organização da força de trabalho coletiva algorítmicamente mediada, medida e supervisionada o tempo todo. Os trabalhadores submetidos aos comandos do algoritmo são controlados e disciplinados, tal como eram os trabalhadores das fábricas, sob a supervisão direta de um chefe. A diferença crucial hoje é que para os trabalhadores entregadores, por meio de plataformas, não há mais a presença física do supervisor. Lembra Chaves Júnior, Mendes e Oliveira<sup>166</sup> que:

A sociedade disciplinar é bem captada por Foucault, que a identifica a partir do século XVII, a disciplina dos corpos pelos poderes, por meio da vigilância, que é mais rentável do que a punição. A vigilância acaba internalizando a auto-disciplina do cidadão e do trabalhador. A potência da vigilância sempre é mais eficiente, abrangente e econômica do que o ato de punição.

Nas relações de trabalho dos entregadores, o monitoramento tecnológico, sem dúvida alguma, é um instrumento de vigilância utilizado para reprimir eventual displicência do trabalhador, pois induz a comportamentos nem sempre por consciência ou educação, mas pela certeza de estar sendo monitorado e supervisionado.

<sup>164</sup> MACHADO, Ricardo; SANTOS, João Vitor. Da falsa ideia de empreendedorismo e autonomia à dura realidade da exploração algorítmica do trabalho de entregadores. Entrevista Especial com Henrique Amorim. **Revista IHU On-line**, São Leopoldo, 29 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2VyXoQs>. Acesso em: 03 jun. 2021.

<sup>165</sup> PRASSL, Geremias Adams. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda Tiago Muniz Cavalcanti; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **O futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU: 2020. p. 95. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 05 jun. 2021.

<sup>166</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR José Eduardo de Resende (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. p. 170.



A propósito, explica Woodcock<sup>167</sup> que:

Esse aspecto da supervisão é discutido com frequência por meio da metáfora do panóptico, que era o modelo arquitetônico de uma prisão na qual um único observador, a partir de um ponto central, poderia vigiar simultaneamente todos os prisioneiros. O panóptico tinha a intenção de internalizar a função supervisória, já que um prisioneiro individual não poderia saber quando o observador o estaria vigiando, assumindo, portanto, que isso poderia acontecer a qualquer momento.

Portanto, o trabalhador deve ter ciência de que esse poder de vigilância algorítmica existe no seu ambiente de trabalho e, inclusive, por meio de sua principal ferramenta de trabalho, o celular, que tudo registra. O trabalhador que presta serviço via aplicativo já não mais consegue sair da vigilância constante de seu empregador.

Pode-se considerar então que o trabalho vigiado faz parte do contexto da gestão algorítmica do trabalho e tem como aspectos importantes de funcionamento o fato de que os “trabalhos devem ser permanentemente inseguros – e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas – para que o controle possa ser realizado de forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados”, bem como “A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento”.<sup>168</sup>

Outro aspecto é o fato de que as empresas de entrega por aplicativos avaliam permanentemente os entregadores por meio dos clientes, que, por sua vez, avaliam os entregadores pelo aplicativo no final do percurso da entrega. Isso significa transferir o controle de qualidade do serviço dos entregadores para os consumidores.

Abílio<sup>169</sup> refere que o termo “capitalismo de vigilância”, criado por Zuboff<sup>170</sup>, trata da questão:

[...] da possibilidade de mapear todo o processo de trabalho, de transformar decisões, perfis e estratégias em dados, de utilizar esses dados como meios de controle, gerenciamento e organização do

<sup>167</sup> WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. Tradução de Murillo van der Laan e Marco Gonsales. In: ANTUNES Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 26.

<sup>168</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis; OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho: 2018. p. 33.

<sup>169</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 113.

<sup>170</sup> ZUBOFF, Shoshana. Big Other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization. **Journal of Information Technology**, [S. l.], n. 30, p. 75–89, 2015. doi:10.1057/jit.2015.5. 04 abr. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3z6TuMz>. Acesso em: 08 jun. 2021.

trabalho. Esse processo de trabalho inclui ainda, de forma racionalizada e organizada, uma nova figura no gerenciamento e controle: a do consumidor para o qual é terceirizada a execução da vigilância sobre a produtividade e a qualidade do trabalho.

Por vezes, as avaliações são injustas e colocam incertezas no trabalho dos entregadores, bem como punições aplicadas pelas empresas de plataforma, sem que estes possam contestar a avaliação e a punição recebida.

Nesse caso, as plataformas podem bloquear temporariamente e, até mesmo, desativar a conta dos entregadores, caso eles possuam uma média de avaliação inferior à estabelecida, sem qualquer direito de defesa destes.

Nesse contexto, os entregadores deveriam ter acesso aos seus dados pessoais, bem como a possibilidade de portabilidade destes de uma plataforma para a outra, com o intuito de se beneficiarem das avaliações positivas, pois estas indicam o grau de credibilidade e profissionalismo do entregador.

Em situações como essas, no Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018)<sup>171</sup> prevê, no artigo 17, que toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais, bem como no artigo 18, possui o direito de obter do controlador, a qualquer momento, a portabilidade de dados, mediante requisição expressa.

Logo, a ausência de transparência das plataformas com os dados pessoais dos trabalhadores entregadores pode e deve ser questionada, com base na legislação acima citada.

A ideia de liberdade dos entregadores não se concretiza na prática, pois eles se disponibilizam a serem constantemente monitorados, julgados e classificados, pela multidão de consumidores e pela gestão algorítmica das plataformas. Com precisão, Abílio<sup>172</sup> descreve a situação do entregador uberizado, ou melhor dizendo, do trabalhador uberizado, da seguinte forma:

O trabalhador uberizado é avaliado pelos consumidores, ranqueado continuamente, e sabe da competição, que só tende a aumentar; mas não tem certeza sobre como esse ranqueamento funciona: as regras

---

<sup>171</sup> BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) Disponível em: <https://bit.ly/391HuBk>. Acesso em: 07 jun. 2021.

<sup>172</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. *In*: ANTUNES Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 118.

não são claras, ainda que constantemente operantes. A competição é um elemento permanente como forma de controle do trabalho.

Por conta da necessidade das empresas em manterem os entregadores motivados e dispostos a competir entre si, para satisfazer os comandos algorítmicos, bem como os clientes, os trabalhadores são lançados a desafios para se manterem ativos o maior tempo possível.

Tal procedimento é chamado de “gamificação”, ou seja, as plataformas incentivam a produtividade por meio da aplicação de elementos de jogos, com desafios e suas bonificações para o trabalhador, que passa a ser pontuado ou premiado ao concluí-los. Todavia, a remuneração pelo trabalho passa a não ser garantida, eis que permanecer mais tempo na rua não significa que haverá uma demanda e essas entregas serão realmente feitas. Segundo Abílio<sup>173</sup>

A definição da meta para si envolverá lidar permanentemente com a incerteza e estabelecer estratégias subordinadas às dinâmicas gerenciadas pela empresa-aplicativo: como mudar o horário de trabalho, estender o tempo de trabalho, buscar outros locais na cidade.

Está claro que as empresas de plataforma, por detrás de um discurso de liberdade e autonomia, com a ajuda da tecnologia, ocultam a real relação de emprego com os trabalhadores entregadores por aplicativos.

Trata-se de uma construção tipicamente capitalista que foi nomeada de uberização e que, através de um processo de exploração dos trabalhadores entregadores por aplicativos, retomam condições de trabalho do século passado, tais como: extensas jornadas, baixa remuneração e custos e riscos de produção atribuídos ao trabalhador.

Por isso, estas questões assumem uma importância urgente, no sentido de desvelar o discurso hegemônico do empreendedorismo, pois, no caso dos entregadores por aplicativos, está-se diante de uma flagrante superexploração do trabalho.

No próximo tópico, demonstra-se o quanto a relação desigual entre trabalhadores entregadores ficou ainda mais evidente durante a pandemia de COVID-19 em 2020. Nesse sentido, os entregadores por aplicativos no Brasil passaram a

---

<sup>173</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3nqbAqp>. Acesso em: 08 jun. 2021.

trabalhar mais, ganhando menos e correndo riscos para manter parte da sociedade em isolamento social.

#### 4.4 A invisibilidade dos entregadores e a pandemia de Covid-19

O ano de 2020, provavelmente, será lembrado para sempre como o ano em que uma doença se alastrou pelo mundo muito rapidamente e, a partir de então, exigiu da humanidade um conjunto de esforços e medidas de enfrentamento, em nível global, diante da gravidade da situação. A crise de agora não é mais apenas econômica. É também sanitária.

Em 31 de dezembro de 2019, o Escritório da Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>174</sup>, na República Popular da China, recolheu uma declaração na mídia da Comissão Municipal de Saúde, da cidade chinesa de Wuhan, em seu site sobre casos de “pneumonia viral”, nesta cidade.

Em 11 de fevereiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>175</sup> anunciou que a doença infecciosa causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) se chamaria COVID-19. No mês seguinte, em 11 de março de 2020, profundamente preocupada com os níveis alarmantes de propagação e gravidade, a Organização Mundial da Saúde (OMS) avaliou que a COVID-19<sup>176</sup> poderia ser caracterizada como uma pandemia. Conforme a Organização Pan-Americana de Saúde<sup>177</sup>:

O termo ‘pandemia’ se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo.

Após 1 ano e seis meses da notícia do surgimento da COVID-19, na cidade chinesa, com muito pesar, enquanto se escreveu esta dissertação, milhões de pessoas perderam suas vidas em razão da infecção de COVID-19. Até a data de 10

---

<sup>174</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Cronograma:** resposta COVID-19 DA OMS. Genebra, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3hpOs7P>. Acesso em: 11 jun. 2021.

<sup>175</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Cronograma:** Resposta COVID-19 DA OMS. Genebra, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3hpOs7P>. Acesso em: 11 jun. 2021.

<sup>176</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Cronograma:** resposta COVID-19 DA OMS. Genebra, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3hpOs7P>. Acesso em: 11 jun. 2021.

<sup>177</sup> ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Histórico da pandemia de COVID-19.** Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/393ulHP>. Acesso em: 11 jun. 2021.

de setembro de 2021, já morreram no mundo 4.602.882 pessoas<sup>178</sup> e, no Brasil<sup>179</sup>, morreram 584.421.

Diante da necessidade de praticar o recomendado isolamento social, evitando aglomerações em locais públicos e privados para frear a taxa de transmissão do vírus, que é altamente transmissível, a pandemia de COVID-19 alterou significativamente o comportamento das pessoas. Um deles foi o hábito de pedir comida, entre outros produtos, por aplicativo.

O aumento dos gastos com entrega a domicílio – o *delivery* – pelos brasileiros no ano de 2020 foi de expressivos 149% e as empresas IFood, Rappi e Uber Eats tiveram um aumento de 172%, 121% e 37%, respectivamente.<sup>180</sup>

Não são todos que têm a possibilidade de ficar em casa, protegendo-se de um vírus altamente transmissível. Este privilégio é alcançado apenas por uma parcela da população brasileira e acaba escancarando um cenário de desigualdade ainda maior.

Essa dimensão da desigualdade, surgida na pandemia, é lembrada por Zizek<sup>181</sup>, nos seguintes termos:

Também devemos notar como as divisões de classe adquiriram uma nova dimensão em meio ao pânico do coronavírus. Somos bombardeados por apelos para trabalharmos de casa, na segurança do isolamento – mas quem de fato pode fazer isso? Trabalhadores intelectuais precários e gestores capazes de cooperar por meio de teleconferências e outras formas de conexões digitais, de modo que, até mesmo em quarentena, nosso trabalho continua de modo mais ou menos tranquilo (talvez até ganhemos mais tempo para ‘explorar a nós mesmos’). Mas e aqueles cujo trabalho precisa acontecer fora de casa, em fábricas e no campo, em lojas, hospitais e no transporte público? Muitas coisas precisam continuar funcionando na insegurança do lado de fora para que eu possa sobreviver na minha quarentena...

Os trabalhadores entregadores por aplicativo cumprem papel fundamental no aumento dos lucros das empresas, pois são os responsáveis pela entrega das encomendas no endereço dos consumidores.

---

<sup>178</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Painel do coronavírus da OMS (COVID-19)**. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 13 set. 2021.

<sup>179</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Painel do coronavírus da OMS (COVID-19)**. Disponível em: <https://covid19.who.int/>; Acesso em: 13 set. 2021.

<sup>180</sup> RIBEIRO, Diana. **Efeito pandemia: gastos com delivery crescem 187% em 2020**. UOL. 27 jan. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3tAMINJ>. Acesso em: 11 jun. 2021.

<sup>181</sup> ZIZEK, Slavoj. **Pandemia: covid-19 e a reinvenção do comunismo**. Tradução de Artur Renzo. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 74.

No entanto, é a parcela da população que não tem o privilégio de ficar em suas casas se protegendo da contaminação de COVID-19. A “liberdade” de serem “autônomos” e “empreendedores” fez com que precisem ir às ruas, em busca de sua remuneração diária, tendo em vista que estes têm os seus ganhos vinculados às horas, efetivamente trabalhadas, e não trabalhar é perda de possíveis rendimentos.

Ademais, neste período de pandemia, que ainda não se encerrou, a atividade de serviço de entrega foi classificada como atividade essencial, por força do artigo 3º do Decreto Federal nº 10.282/20<sup>182</sup> e, posteriormente, alterado pelo Decreto Federal nº 10.329/20.<sup>183</sup> Isso possibilitou que diversos estabelecimentos que não estavam autorizados para realizar o atendimento presencial o realizasse por meio de plataformas de entrega, com o trabalho dos entregadores em suas motocicletas ou bicicletas, circulando pelas ruas e avenidas das cidades, realizando um serviço tido como essencial, mas sem garantia alguma de segurança.

Chama a atenção a contradição exposta. Os entregadores são essenciais e a sociedade depende do trabalho deles, todavia, tiveram seus riscos aumentados. Assim, conforme Beck, com o avanço duma sociedade de risco, há “aqueles que são *afetados* pelos riscos e aqueles que *lucram* com eles”<sup>184</sup>.

Os entregadores por aplicativos que já eram socialmente vulneráveis e precarizados, no contexto da uberização antes da pandemia de COVID-19, com o advento desta tiveram, ainda mais, deterioradas as suas condições de trabalho. Os riscos foram agravados, tanto aqueles relacionados diretamente ao labor, que decorrem necessariamente da exposição, bem como aqueles relacionados à ausência de proteção legal e de políticas públicas específicas por parte do Poder Público.

Não se questiona o necessário isolamento social como medida preventiva durante a pandemia de COVID-19, mas a desproteção dos trabalhadores entregadores visibilizados por conta da grave crise sanitária.

Cumpram chamar a atenção que, em tempos de pandemia, o serviço de entregas foi considerado essencial e, de acordo com a lógica do trabalho autônomo, o aumento

---

<sup>182</sup> BRASIL. **Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <https://bit.ly/3ht6YMq>. Acesso em: 12 jun. 2021.

<sup>183</sup> BRASIL. **Decreto nº 10.329 de 28 de abril de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em <https://bit.ly/3tHMOTV>. Acesso em: 12 jun. 2021.

<sup>184</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 56.

de demanda deveria gerar aumento nos rendimentos dos trabalhadores entregadores. Contudo, não foi isso que a pesquisa elaborada pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista – (REMIR)<sup>185</sup> – constatou.

A pesquisa elaborada pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista – (REMIR) –, feita por pesquisadores de diversas universidades brasileiras, realizou a análise dos impactos nas condições de trabalho de entregadores das principais plataformas digitais, como, iFood, Uber Eats, Rappi e Loggi.

A pesquisa teve como objetivo investigar se houve mudanças nas condições laborais desses trabalhadores durante a pandemia, em especial no que se refere: a) ao tempo de trabalho antes e durante a pandemia; b) à variação da remuneração recebida, antes e durante a pandemia; c) ao fornecimento de meios de proteção pelas plataformas digitais (como álcool-gel, máscaras e orientações) e, finalmente, d) à relação dos trabalhadores com a pandemia do coronavírus.<sup>186</sup>

Por meio da análise de 252 questionários, respondidos por trabalhadores em plataformas digitais de quatro cidades (São Paulo, Belo Horizonte, Recife e Curitiba), entre os dias 13 e 20 de abril de 2020, quanto ao tempo de trabalho antes e durante a pandemia, a pesquisa indicou que:

Comparando-se a distribuição por faixa de tempo de trabalho, constata-se que antes e durante a pandemia, a maioria dos respondentes trabalhava em faixas com duração acima de 09 horas diárias.<sup>187</sup>

No que tange à variação da remuneração recebida, antes e durante a pandemia, ficou constatado pela pesquisa que:

---

<sup>185</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório Parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3AcRljS>. Acesso em: 12 jun. 2021.

<sup>186</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório Parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. p. 2. Disponível em: <https://bit.ly/3AcRljS>. Acesso em: 12 jun. 2021.

<sup>187</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório Parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. p. 2. Disponível em: <https://bit.ly/3AcRljS>. Acesso em: 12 jun. 2021.

Já a remuneração sofre alterações muito significativas, indicando uma queda geral do rendimento dos trabalhadores. Os dados apontam que antes da pandemia aproximadamente 50% dos respondentes recebiam até R\$ 520,00 semanais e que, durante a pandemia, esse percentual aumenta para quase 73% dos entrevistados. Ainda durante a pandemia, houve aumento em 100% dos que auferem menos do que R\$260 por semana e, por outro lado, redução para em torno de 25% os que auferem rendimento maior que R\$ 520,00 semanais. Finalmente, quase 50% dos respondentes apontaram uma queda no bônus concedido pelas empresas-plataforma de entrega. É possível aventar que as empresas estão promovendo uma redução do valor da hora de trabalho dos entregadores em plena pandemia e sobremajorando seu ganho às custas do trabalhador.<sup>188</sup>

Identificaram-se na pesquisa jornadas de trabalho de mais de 15 horas. Para estes trabalhadores entregadores, o resultado é de que “78,6% relata que seu rendimento caiu e 21,4% que se manteve. Ou seja, uma elevada carga horária não foi acompanhada por aumento de remuneração”.<sup>189</sup>

Quanto ao fornecimento de meios de proteção pelas plataformas digitais, a análise apurou que:

157 entrevistados (62,3%) afirmaram não ter recebido nenhum apoio da empresa para diminuir os riscos de contaminação existente durante a realização do seu trabalho e 95 entrevistados (37,7%) disseram ter recebido insumos de proteção das empresas ou dicas de como realizarem o seu trabalho de forma mais segura, em especial diminuindo o contato com os consumidores do serviço.<sup>190</sup>

A pesquisa apontou, também, que os entregadores, temerosos com a doença, diante da insuficiência de medidas por parte das empresas, adotaram medidas protetivas por conta própria, da seguinte forma:

---

<sup>188</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório Parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. p. 3. Disponível em: <https://bit.ly/3AcRljS>. Acesso em: 12 jun. 2021.

<sup>189</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório Parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. p. 8. Disponível em: <https://bit.ly/3AcRljS>. Acesso em: 12 jun. 2021.

<sup>190</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório Parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. p. 8-9. Disponível em: <https://bit.ly/3AcRljS>. Acesso em: 12 jun. 2021.



244 entrevistados (96,8%) afirmaram estarem adotando alguma forma de medida preventiva, com apenas 8 trabalhadores (3,2%) respondendo de forma negativa a esta questão. A utilização de álcool-gel durante o trabalho está sendo a forma preventiva mais utilizada pelos entregadores para evitar a contaminação, sendo adotada por 225 entrevistados (89,2%), seguida pelo uso de máscaras, com 182 respostas (72,2%) e pela entrega sem contato direto com os clientes, medida adotada por 139 entrevistados (55,1%).<sup>191</sup>

Os resultados encontrados pela pesquisa deixaram claro que o trabalho essencial dos entregadores é caracterizado por longas jornadas, desprovidos de condições suficientes de proteção e subordinados algorítmicamente, tendo em vista a redução de seus vencimentos durante a pandemia de COVID-19.

As empresas de plataforma de entregas, ainda no início da pandemia em 2020, lançaram um conjunto de medidas, variando de empresa para empresa<sup>192</sup>, com o objetivo de proteger os entregadores. Aquino, Félix e Pilate<sup>193</sup> entendem como insuficientes as propostas, pois:

Entre as grandes do ramo, como iFood, Uber Eats, Rappi, a maior das iniciativas foi da brasileira iFood. A empresa criou um fundo de dois milhões de reais para financiar trabalhadores que precisassem se ausentar do trabalho por fazerem parte do grupo de risco ou por terem contraído a COVID-19. A ajuda tem um período máximo de 28 dias e seria calculado tendo por base os ganhos percebidos pelo entregador nos últimos 30 dias, com valor mínimo de R\$ 300,00 (trezentos reais) apenas. A ajuda fornecida é ínfima se comparada as necessidades dos trabalhadores, ainda mais em caso de internação, que pode chegar a sessenta dias. A ajuda de 14 dias, ou mesmo a de 28, não seria suficiente para a manutenção da sobrevivência do trabalhador e de sua família.

Em que pese as medidas anunciadas pelas empresas, na realidade o que aconteceu foi o sentimento de abandono sentido pelos trabalhadores entregadores. Em reportagem publicada em 07 de junho de 2021, no site de notícias R7<sup>194</sup>, portanto,

<sup>191</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório Parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. p. 9-10. Disponível em <https://bit.ly/3AcRljS> Acesso em 12 jun. 2021.

<sup>192</sup> IFOOD. Fundo solidário e de proteção: o que você precisa saber. **Portal do Entregador iFood**, [S. l.], 07 dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3nr0txB>. Acesso em: 13 jun. 2021.

<sup>193</sup> AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; FÉLIX, Ynes da Silva; PILATE, Fabiano Diniz de Queiroz. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da covid-19. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**. Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 61, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/390JFoF>. Acesso em: 13 jun. 2021.

<sup>194</sup> PADIN. Guilherme. Entregadores com covid-19 enfrentam abandono de apps. Motoboys tiveram a doença e conseguiram pouco ou nenhum auxílio. Segundo eles, são muitos trabalhadores nesta

mais de um ano após o anúncio de medidas praticadas pelas empresas, foram entrevistados 15 motoboys que trabalham nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Estes se queixaram do desamparo aos que contraem a COVID-19 e o pouco ou nenhum auxílio por parte das empresas.

A ansiedade, a angústia e o sofrimento, pelo medo do adoecimento, bem como o aumento de trabalho e a redução de ganhos, não é mais apenas individual. Com a pandemia, o sofrimento ganha contornos coletivos e a falácia do discurso do empreendedorismo é denunciado.

Os entregadores por aplicativos, mesmo antes da chegada do vírus, já tinham as suas condições de trabalho precarizadas. Ainda no ano de 2020, o aprofundamento do abandono dos entregadores fortaleceu o debate por melhores condições.

Em 01 de julho de 2020, entregadores por aplicativos de empresas como IFood, Rappi, Uber Eats, Loggi, entre outros, promoveram uma paralisação nacional em, ao menos, 13 estados e no Distrito Federal. Esta paralisação desses trabalhadores “invisíveis” aos olhos das grandes empresas e de boa parte da sociedade foi chamada de “Breque dos Apps”.<sup>195</sup> Na pauta de reivindicações, estavam: reajuste do valor do quilômetro rodado; o aumento do valor mínimo por corrida; o fim dos bloqueios indevidos; oferecimento de equipamentos de proteção individual por conta da pandemia de COVID-19; possibilidade de rejeitar pedidos sem ser penalizado por isso; auxílio contra acidentes, bem como mudanças no sistema de pontuação de algumas empresas.

Braga<sup>196</sup> analisou as reivindicações sob o seguinte aspecto:

Olhando as reivindicações e as falas dos entregadores, percebe-se que estamos de frente de um movimento por reconhecimento e dignidade no trabalho. Um tipo de movimento que busca assegurar condições mínimas de subsistência digna para os/as trabalhadores/as que, como afirmam alguns entregadores, chegam a ‘passar fome entregando comida’.

De acordo com o entregador Paulo Lima, conhecido como Galo, importante voz na luta pela melhoria das condições de trabalho dos entregadores por aplicativos e

---

situação. **R7**, São Paulo, 07 jun. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2XcBTW0>. Acesso em: 12 set. 2021.

<sup>195</sup> RIBEIRO, Gabriel Francisco. **É greve**: entregadores param hoje e fazem desafio à economia dos aplicativos. São Paulo, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3902h8a>. Acesso em: 14 jun. 2021.

<sup>196</sup> BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. **#BrequeDosApps**: enfrentando o uberismo. [S. l.], 25 jul. 2020. Blog da Boitempo. Disponível em: <https://bit.ly/3A5hqkH>. Acesso em: 13 jun. 2021.

fundador do Movimento dos Entregadores Antifascistas, a paralisação de 1º de julho de 2020 foi positiva e ainda tem muito a ser trilhado. “Ainda tem companheiro que estava se vendo como empreendedor, sem entender a luta por direitos. Conversei com muito deles. O que fica é uma coisa boa”, relata.<sup>197</sup>

O movimento de 1º de julho mostrou que, mesmo que a dinâmica de organização do trabalho dos entregadores não propicie uma interação física satisfatória, os precários não são inorganizáveis. Braga<sup>198</sup> avalia que:

[...] o movimento do dia 1º de julho foi um sucesso pela sua própria realização, por tornar públicas as demandas desses/as trabalhadores/as e pela politização alcançada por parte da categoria, bem diversificada nesse sentido, que se organizou em torno do grupo dos ‘entregadores antifascistas’.

Nesse contexto, a organização coletiva é facilitada pela mesma tecnologia que controla a atividade dos entregadores, ou seja, com “uso do celular fazem com que a internet seja também o modo de ‘encontro’ desses trabalhadores, que cada vez mais se articulam e se reconhecem como categoria.”<sup>199</sup>

Portanto, essa mobilização indica tendências importantes entre ações no mundo virtual e no mundo real em busca de soluções na melhoria de condições de trabalho dos entregadores por aplicativos.

Assim, trazer para a discussão formas alternativas de resistência dos trabalhadores às grandes empresas de plataforma de entregas é o que se propõe com a pesquisa empírica realizada com o coletivo de entregadores Pedal Express, apresentada no próximo capítulo.

---

<sup>197</sup> BASÍLIO, Ana Luíza. Entregadores antifascistas: “A uberização vem para suprimir direitos”. O entregador Paulo Lima, conhecido como Galo, fala sobre a greve da categoria e os caminhos em busca de melhores condições de trabalho. **Carta Capital**, São Paulo, 07 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3k4IOuJ>. Acesso em: 14 jun. 2021.

<sup>198</sup> BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. **#BrequeDosApps**: enfrentando o uberismo. [S. l.], 25 jul. 2020. Blog da Boitempo. Disponível em: <https://bit.ly/3A5hqkH>. Acesso em: 13 jun. 2021.

<sup>199</sup> ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marque; GONÇALVES, Nicolle. Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do coronavírus. **Revista Direito**, Brasília, v. 04, n. 02, p. 106, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3hpDgbb>. Acesso em: 14 jun. 2021.

## **5 ALTERNATIVA ÀS GRANDES PLATAFORMAS DIGITAIS - COLETIVO DE ENTREGADORES PEDAL EXPRESS DE PORTO ALEGRE**

O domínio das grandes plataformas digitais no mercado de entregas avança a passos largos e os consumidores usam, cada vez mais, seus *smartphones* para realizar, principalmente, pedidos de alimentos, documentos ou bens.

De outro lado, os trabalhadores entregadores, sejam eles de bicicleta, motocicleta ou, até mesmo, a pé, têm sua condição de trabalho piorada, em contradição ao incremento dos resultados econômicos para as plataformas digitais. Em tempos de pandemia de COVID-19, a situação de precariedade e vulnerabilidade dos entregadores se agravou.

Todavia, através da organização coletiva dos trabalhadores, já existem alternativas no trabalho de entregas por plataformas que, mediante um processo de autogestão, buscam melhores condições de trabalho. Assim, neste último capítulo, a pesquisa traz a experiência de um coletivo de entregadores, constituído na cidade de Porto Alegre, que presta o serviço de mensageria e que demonstra na prática a possibilidade de criar circuitos alternativos de produção e consumo, especialmente em âmbito local, mediante condições dignas de trabalho.

### **5.1 Uma proposta de organização do trabalho mais democrática**

A exploração da força de trabalho pelas grandes empresas de plataforma de entregas nos moldes que é hoje praticada pode ser desafiada através de alternativas que adotem outra lógica de organização, cujo intuito é aprimorar e melhorar as condições de trabalho e benefícios daqueles que, de fato, estão prestando o serviço.

Nesse contexto, surge o movimento de organização de trabalho em torno de coletivos, não como solução milagrosa ao desemprego ou à uberização, mas como alternativa, por meio da qual os trabalhadores podem se inserir no mercado de trabalho e exercerem sua atividade remunerada em melhores condições. Isso significa, também, tornar os mercados mais plurais e dar alternativa aos consumidores para escolherem qual a prestação de serviço que desejam receber.

Uma proposta de trabalho mais democrática, ou seja, com liberdade e igualdade é o que norteia diversos coletivos de entregadores, existentes no Brasil e

em outros países. Com a organização coletiva e o potencial das tecnologias digitais, uma saída possível é o que se tem chamado de cooperativismo de plataforma.

De acordo com Scholz<sup>200</sup>, o conceito de cooperativismo de plataforma tem três partes:

Primeiro, ele baseia-se na clonagem do coração tecnológico de Uber, TaskRabbit, Airbnb ou UpWork. Ele recebe a tecnologia, mas quer colocar o trabalho em um modelo proprietário distinto, aderindo a valores democráticos, para desestabilizar o sistema quebrado da economia do compartilhamento/economia sob demanda, que beneficia somente poucos. É nesse sentido que o cooperativismo de plataforma envolve mudança estrutural, uma mudança de propriedade.

Segundo, o cooperativismo de plataforma trata de solidariedade, que faz muita falta nessa economia baseada em força de trabalho distribuída e muitas vezes anônima. Plataformas podem ser possuídas e operadas por sindicatos inovadores, cidades e várias outras formas de cooperativas, tudo desde cooperativas multissetoriais (multi-stakeholder co-op), cooperativas de propriedade dos trabalhadores (worker-owned co-op) ou plataformas cooperativas de propriedade dos 'produtores' (producer-owned platform cooperatives).

Terceiro, o cooperativismo de plataforma é construído na resignificação de conceitos como inovação e eficiência, tendo em vista o benefício de todos, e não a sucção de lucros para poucos.

Pois bem, no cooperativismo de plataforma, estão presentes: a solidariedade, os valores democráticos, os resultados do trabalho em benefício de todos e a mudança estrutural da propriedade da plataforma. No panorama da economia compartilhada, vista no capítulo anterior, o cooperativismo de plataforma traz alternativas mais justas de negócio, com espaço para maior pluralidade e melhor distribuição de benefícios entre os trabalhadores.

Nesse sentido, afirma Grohmann<sup>201</sup>

As possibilidades de experimentação dos trabalhadores também se concentram na construção de plataformas de sua propriedade, seja em cooperativas de plataforma, seja em outros arranjos de trabalho e desenhos institucionais. O cooperativismo de plataforma é uma possibilidade de unir o potencial tecnológico das plataformas digitais, reapropriando-se para outros usos, às perspectivas autogestionárias

<sup>200</sup> SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução de Rafael A. E. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo: Elefante: Autonomia Literária, 2016. p. 60-61. (Coleção Rosalux).

<sup>201</sup> GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas é laboratório da luta de classes. In: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital - entrevistas**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2021. p. 20.

do movimento cooperativista, a partir das possibilidades de construção de plataformas de propriedade dos trabalhadores.

A ação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais é um movimento em ascensão em diversos países, pelo mundo e no Brasil. No contexto internacional, principalmente na Europa, são diversos exemplos de trabalhadores que fazem entregas com bicicleta e que se organizaram coletivamente. Cabe citar La Pájara<sup>202</sup>, localizada em Madri, na Espanha, Molenbike<sup>203</sup>, localizada em Bruxelas, na Bélgica, Urbike<sup>204</sup>, também de Bruxelas, Mensakas<sup>205</sup> em Barcelona, na Espanha, e York Collective<sup>206</sup>, em York, no Reino Unido.

Além disso, no continente europeu, essas cooperativas de trabalhadores entregadores são apoiadas por uma Federação ainda mais ampla – a CoopCycle<sup>207</sup>.

A CoopCycle, criada em 2017 e sediada em Paris, tem como objetivo fornecer apoio voluntário a todos entregadores de todos os países europeus envolvidos na entrega com uso de bicicletas e que tenham um projeto cooperativo, por meio de um software desenvolvido para o uso coletivo.

No Brasil, já existem exemplos de coletivos de entregadores que utilizam a bicicleta na prestação de serviço de entregas. Por exemplo, na capital do Rio de Janeiro, há os Despatronados<sup>208</sup> e Ciclo Courier<sup>209</sup>. Em São Paulo, na capital, o coletivo de bike entrega Señoritas Courier é formado por mulheres e LGBTQs<sup>210</sup>.

Estes exemplos demonstram a construção democrática de iniciativas locais que desenham outros circuitos de produção e consumo, tal como o coletivo de

<sup>202</sup> LA PÁJARA CICLOIMENSAJERIA. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3nquq0F>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>203</sup> MOLENBIKE. **Quem somos**. Bruxelles, 2021. Disponível em: <http://www.molenbike.be/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>204</sup> URBIKE. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://urbike.be/urbike/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>205</sup> MENSAKAS. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.mensakas.com/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>206</sup> YORK COLLECTIVE. **About us**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://yorkcollective.co.uk/about/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>207</sup> COOPCYCLE. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://coopcycle.org/fr/federation/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>208</sup> SODRÉ, Lu. Surge, no Rio, embrião de cooperativa de entregadores. Conheça o Despatronados. **Outras Palavras**, São Paulo, 4 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2Xd3abw>. Acesso em: 20 jun. 2021.

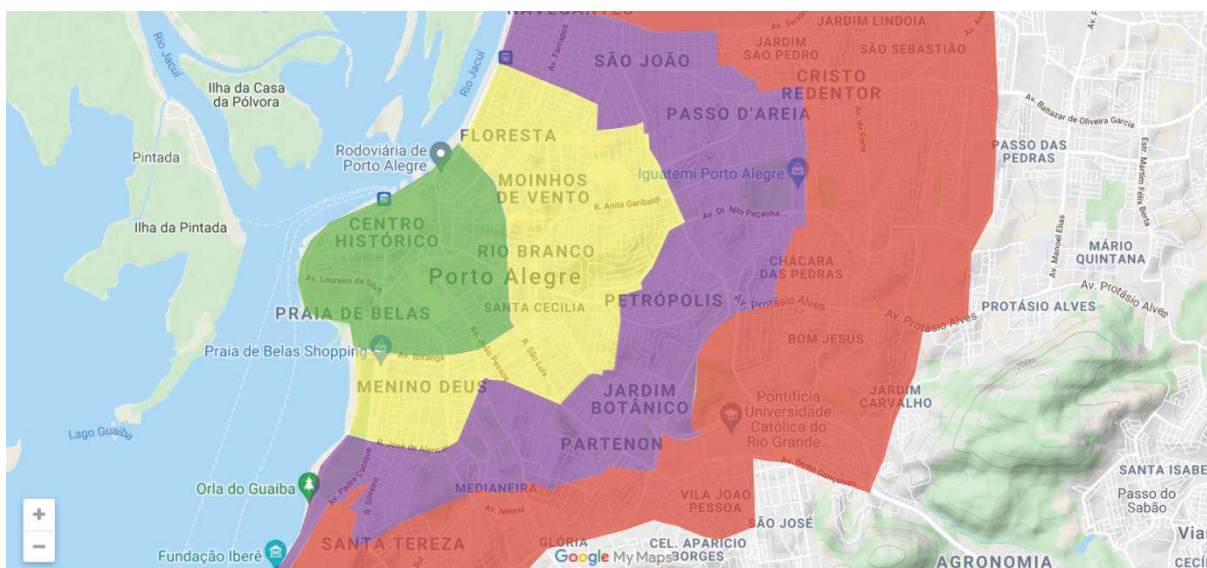
<sup>209</sup> CICLO COURIER. **Entregas conscientes**. Estamos na rua. São Paulo, 2021. Disponível em: <http://ciclocourier.com.br/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>210</sup> SEÑORITAS COURIER. **Página oficial do Facebook**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/391ys7y>. Acesso em: 20 jun. 2021.

entregadores Pedal Express<sup>211</sup>, localizado na cidade de Porto Alegre, que esta pesquisa empírica visa a analisar.

O coletivo existe desde 2010, constituído no momento da pesquisa por 7 entregadores, três mulheres e quatro homens, que prestam serviço de mensageria em bicicleta, amplamente utilizado em muitas cidades grandes, ao redor do mundo. O serviço prestado consiste em buscar e entregar documentos, pacotes, refeições, etc., em uma área predeterminada (A, B, C)<sup>212</sup> do município de Porto Alegre. A zona “A” é onde fica o centro da cidade e local da sede da Pedal Express. Na figura 1, a zona “A” está representada na cor verde, a zona “B”, na cor amarela e a zona “C” representa a cor lilás.

Figura 1 - Recorte de captura de tela do site da Pedal Express



Fonte: Pedal Express (2021).<sup>213</sup>

A partir da realização das entrevistas com quatro integrantes da Pedal Express, conforme já exposto na metodologia deste trabalho, propõe-se a construção de três categorias de análise.

Primeiro, apresenta-se a forma de organização do coletivo Pedal Express, pois seu funcionamento tem como característica essencial a administração e condução

<sup>211</sup> PEDAL EXPRESS. **Página inicial**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3hJSNmD>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>212</sup> PEDAL EXPRESS. **Áreas e preços**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3960Vc0>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>213</sup> PEDAL EXPRESS. **Áreas e preços**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3960Vc0>. Acesso em: 20 jun. 2021.

coletiva do negócio. Num segundo momento, analisa-se a tão almejada liberdade dos trabalhadores entregadores. Por último, são apresentadas as condições de trabalho, os cuidados necessários dos entregadores ciclistas no contexto da pandemia de COVID-19.

## 5.2 Administração coletiva

Cabe, aqui, abrir a análise com a questão enfrentada pelos entregadores por aplicativos, considerando que estas enfrentam enormes dificuldades de diálogo com as empresas-plataforma de entregas. A realidade é que esses entregadores aderem aos termos de contratação propostos, e não dispõem de condições para solucionarem seus problemas, decorrentes da prestação de serviço em conjunto com as empresas de plataforma de entrega.

As empresas de plataforma de entregas se valem de um discurso de transparência, como estratégia de marketing, mas, na realidade, aproveitam-se de suas estruturas de poder para defender a estruturação do negócio. Além disso, confiam demasiadamente na sua capacidade de controle dos entregadores cadastrados.

A posição das empresas é de negar a condição de empregadoras. Estas se apresentam como mediadoras da oferta e da procura. Como já exposto, isto não se confirma no dia a dia dos entregadores, tendo em vista que o controle algorítmico atua o tempo todo na atividade dos entregadores. Todavia, a novidade é que os trabalhadores estão aprendendo a utilizar a tecnologia e a se organizarem na busca por melhores condições de trabalho.

Quando perguntado para os quatro entregadores do coletivo pesquisado, como é a organização do trabalho na Pedal Express, todos responderam que é na forma horizontal. Isto quer dizer que eles não estão submetidos ao controle de um chefe e as responsabilidades são compartilhadas por todos. Scholz<sup>214</sup> acredita que “Para fortalecer e construir plataformas cooperativas, é essencial que pessoas com pensamento semelhante se organizem”.

---

<sup>214</sup> SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução de Rafael A. E. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo: Elefante: Autonomia Literária, 2016. p. 90-91. (Coleção Rosalux).



Essa afinidade e homogeneidade na forma de organizar o trabalho foram observadas nas respostas dos entrevistados, nos seguintes termos:

Entregador A:

*A Pedal Express é constituída como um coletivo. Então a gente busca uma forma não hierárquica de trabalho. Onde todo mundo a gente divide a empresa em grupos de trabalho. Hoje em dia a gente tem o grupo de trabalho do financeiro, tem o da comunicação, prospecção. Esses três mais antigos. O financeiro, obviamente cuida da parte de fazer cobranças dos clientes, rever todas as entregas, e mais distribuir a logística, distribuir o salário de cada ciclista. A comunicação trabalha com as nossas redes sociais, então fica alimentando o Instagram, porque hoje em dia a gente precisa e é importante ter. E a prospecção que vai atrás de clientes novos. Então a gente busca dividir dessa forma. E todo mundo pedala dentro da empresa, além de estar na rua, tá também internamente administrando a empresa. E a gente alterna também, troca sempre. A gente dá um tanto tempo fazendo prospecção depois vai para a comunicação ou quando sai se sai alguém da empresa abre uma vaga em algum GT (GRUPO DE TRABALHO). Então tem um rodízio. Cada um conhece cada ponta da empresa.*<sup>215</sup>

É possível constatar nessa resposta que todos os trabalhadores entregadores, integrantes do coletivo, estão aptos a desempenhar, não só o serviço de entregas nas ruas, mas todas as atividades necessárias para a continuidade do coletivo. A seguir, tanto o entrevistado B, como o entrevistado C, não destoam nas respostas, ou seja, o trabalho é dividido de forma igual.

Entregador B:

*Desde quando começou a pedal, há 11 anos atrás, sempre foi de forma horizontal um número X de entregadores, e dependendo o momento, assim se revezando entre os serviços de uma pessoa cuida mais de uma área ou de outra. Alguém um dia fica no cuidado do atendimento do cliente. No outro dia faz a entrega da rua, sempre dividindo o trabalho de forma igual.*

Entregador C:

*A gente usa bastante um aplicativo que se chama Slack, não sei se tu já ouviu falar. É tipo uma plataforma que tem vários assuntos, por exemplo, das tabelas, das questões do dia a dia, a gente discute bastante por ali. É bastante papo online. Ainda mais agora com pandemia. A gente tem reuniões mensais, às vezes quinzenais, pessoalmente na central, e a gente discute diversas coisas. São coisas que acontecem no dia a dia, as vezes*

---

<sup>215</sup> As citações das entrevistas estão destacadas em itálico para diferenciar do referencial teórico.

*são coisas específicas do financeiro, da prospecção, da comunicação. E é isso assim...*

*A gente tem grupos de trabalho, do financeiro, da comunicação, da prospecção, financeiro, com pessoas específicas em cada um, mais coisas gerais a gente discute no coletivo. Também, cada GT se organiza de seu jeito e o coletivo aprova. “o financeiro vai funcionar assim, vocês concordam?” Aí todo mundo concorda e é efetuado, efetivado a organização, é tudo bem coletivo.*

*Praticamente todas as decisões são assim.*

Outro aspecto importante de se observar é de que há o gerenciamento das atividades praticado por pessoas em prol do coletivo. Com ênfase no diálogo entre os integrantes do coletivo, o ambiente de trabalho torna-se mais democrático.

Entregadora D:

*A Pedal é um coletivo, atualmente de 7 pessoas, é um coletivo horizontal em que nós temos grupos de trabalho em que são designadas tarefas que precisam ser gerenciadas, para o funcionamento da empresa. Cada pessoa escolhe ou é designada para um grupo de trabalho, podendo circular e participar de mais de um grupo. Eu já participei do financeiro, já participei da prospecção e hoje estou iniciando os cuidados com a comunicação da Pedal. Além desses grupos, a gente trabalha com outros aplicativos, que auxiliam, um deles é o Slack, que é um aplicativo que te permite trabalhar com canais. Então a gente tem um canal para falar sobre entregas sobre pacotes, um canal para falar sobre financeiro. Cada vez que um for lá e falar alguma coisa, nós vamos ter essa notificação. Pra nem tudo tem que ser trabalhado em reunião, pautas mais simples são levadas para o Slack. Mas a gente sempre tenta manter uma média de 3 a 2 reuniões por mês. Com a pandemia isso diminuiu bastante, virou uma reunião por mês, praticamente. Mas sempre mantendo bem ativos nossos grupos de conversas de cada GT, que afinam as coisas mais cotidianas e também pelo Slack.*

É possível perceber, nas últimas duas respostas, a introdução das tecnologias digitais, o que permite simplificar e padronizar as tarefas. Isso acarreta, por exemplo, no auxílio logístico das entregas e, ao mesmo tempo, possibilita apresentarem potencial competitivo perante o domínio das grandes empresas de plataforma de entregas por aplicativos.

Já os entregadores por aplicativos, que também usam da tecnologia para desempenharem as atividades, sofrem para manter um pacote de dados de internet,

pois em razão dos altos custos em se manterem conectados, acabam se endividando com as operadoras de telefonia<sup>216</sup>.

Isso demonstra o quanto esses trabalhadores ficam fragilizados individualmente, pois o gasto com internet para trabalhar pode chegar a um quarto dos ganhos no mês.

Quanto à questão remuneratória, mais uma vez, trazer o exemplo da forma democrática e coletiva em que é administrado o coletivo de ciclistas entregadores, objeto desse estudo. Conforme a resposta dada pelo Entregador C:

*Cada um recebe pelo que faz. Por exemplo, hoje digamos que tem 100 entregas no dia. Se eu faço 60, eu vou receber pelas 60. Claro que vai ter o desconto de quem está na base, tem o desconto para pagar o nosso aluguel aqui. Mas cada um recebe pelo que faz. Aqui as funções do financeiro que hoje em dia a gente não tá remunerando. Esse valor está incluso na tele. A gente pensa no futuro. Fazer essa divisão, quem faz parte do financeiro ganha uma porcentagem, quem faz prospecção ganha uma porcentagem. Mas pra isso a gente tem que deixar mais redondo, para ser justo, né. Por enquanto é só divisão das teles.*

Portanto, cabe trazer à análise que os coletivos, e com o coletivo pesquisado não é diferente, são negócios que encaram o constante desafio de garantir renda suficiente para seus membros.

Novamente é importante referir que o coletivo Pedal Express existe desde o ano de 2010, ou seja, já são 11 anos de existência e resistência num mercado cada vez mais competitivo e dominado pela força de empresas de entregas por aplicativos com orçamentos bilionários. Esse período de existência já supera bastante o tempo de vida médio das empresas brasileiras. Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), somente 25% das empresas sobreviveram por mais de 10 anos no Brasil<sup>217</sup>.

A discussão sobre outras formas de organização dos trabalhadores é importante e imprescindível para mudar a narrativa do trabalho neoliberal.

---

<sup>216</sup> SOUZA Alice de; SANTANA, Fernanda. Conexão zero estrelas: trabalhadores de aplicativos se endividam para pagar internet. **Brasil de Fato**, São Paulo. 25 maio 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3nsiThA>. Acesso em: 27 jun. 2021.

<sup>217</sup> SÓ 25% das empresas sobrevivem por mais de 10 anos no Brasil, mostra IBGE. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 22 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2X9TKgn>. Acesso em: 27 jun. 2021.

Por fim, é interessante referir que foi perguntado para todos os entrevistados se estes já tinham trabalhado para algum grande aplicativo de entregas. A resposta foi unânime: “não”.

Inclusive, a resposta do entrevistado A foi:

*Não, nunca trabalhei. Desde quando que eu comecei a trabalhar com entrega de bicicleta eu já comecei dentro de coletivo. Saía de um e ia para outro e assim. Desde sempre esses aplicativos já foram vistos por nós de forma mais precária do trabalho. Então nunca me apeteceu.*

Assim, é preciso incentivar a participação coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma, bem como levar em consideração os anseios daqueles que se encontram hoje sem qualquer proteção social e sujeitos a condições precárias de trabalho.

Não é um caminho fácil, todavia, há bons exemplos de avanços obtidos pela organização coletiva ao redor do mundo, como é o caso em estudo. Nesse sentido, é possível aliar a inovação logística, a eficiência operacional e a garantia de condições de trabalho dignas que gerem sentido, prazer e orgulho para os trabalhadores. Um modelo de inovação de benefício comum, não do benefício de poucos.

É com essa perspectiva de melhorias nas condições de trabalho que o próximo tópico apresenta exemplos, a partir das respostas dos entrevistados, da possibilidade de se ter, efetivamente, a liberdade de trabalhar sem ter um algoritmo como chefe.

### **5.3 Liberdade e condições de trabalho dignas**

Trabalhadores que atuam no setor de entregas, por meio de aplicativos, cruzam as ruas e as avenidas das cidades com suas bicicletas e mochilas coloridas nas costas, numa relação assimétrica e desigual perante as sofisticadas infraestruturas digitais operadas pelas empresas de plataforma.

Nessa relação de poder desigual, a porta está aberta para uma série de abusos e arbítrios empresariais, deixando visível, para quem quer ver, a condição precária de trabalho dos entregadores.

Salienta-se que a condição precária de trabalho é crescente em países mais pobres como o Brasil. Os trabalhadores entregadores descobrem, na prática do dia a dia, as ilusões de um trabalho supostamente autônomo e flexível.

A possibilidade dos trabalhadores entregadores, que prestam serviço para grandes empresas de plataforma, de trabalharem apenas no tempo que desejarem, não é verdadeira, pois estas incentivam o tempo todo para que se mantenham conectados, e a quantidade de horas on-line é usada como métrica para a avaliação algorítmica, até a tomada de decisões de bloqueio ou expulsão do trabalhador da plataforma.

Na realidade, o modelo de negócio que se utiliza do falso discurso de liberdade e autonomia, apropria-se da ideia de cooperação para a realização de um fim econômico-empresarial.

Na verdade, a única “liberdade” dos entregadores é de, cada vez mais, acelerar a velocidade de suas corridas e de ficar mais tempo à disposição dos aplicativos para tentar aumentar seu ganho no final do dia.

Por outro lado, observa-se nas respostas dos entrevistados desta pesquisa que uma questão importante para o coletivo de entregadores Pedal Express é a situação pessoal de cada indivíduo, suas demandas individuais, a possibilidade de fazerem atividades paralelas e a escolha de quantos dias querem trabalhar na semana, sem prejuízo de seu trabalho. Ao serem perguntados quantos dias da semana eles trabalham, as respostas foram:

Entregador A:

*Eu na Pedal trabalho de terças a sextas. [...] Mas, a gente busca sempre não fazer com que todo mundo pedale todos os 5 dias da semana. A gente procura ter esse cuidado, para todo mundo ter um dia de folga durante a semana. Eu pedalo, pedalo uns três dias na semana.*

Entregador B:

*Normalmente trabalho quatro dias por semana...*

Entregador C:

*Varia bastante assim, mas a média de três dias por semana trabalhados. Dos cinco dias úteis, eu trabalho três em média. Algumas semanas cinco outras quatro, mas a média é uns três.*

Entregadora D:

*Em média 3 dias, 2 a 3 dias na semana. Mas desde a pandemia nossa escala diminuiu. Anteriormente a gente trabalhava com 4 ciclistas oficiais*

*na rua e um como reserva. Esse reserva sai se um desses 4 tiver um problema ou a demanda estiver muito alta para estes 4 ciclistas atenderem. Agora com a pandemia a gente reduziu. Temos 2 ciclistas na rua e 1 ciclista reserva. Então a gente acaba, às vezes, fazendo escalas de 1 semana de trabalhos todos os dias, mas tu tens uma semana de folga. Isso é opcional do ciclista. Tem ciclista que prefere trabalhar uma semana inteira e folgar o máximo na próxima semana, para tocar outras coisas da sua vida pessoal. Tem ciclistas que preferem trabalhar pingado em cada semana. É uma escolha do ciclista, conforme é possível dentro das escalas que sou eu que faço. Eu que faço as escalas de interesses dos ciclistas. A ideia da Pedal, desde o início, nunca foi ... Eu gosto de dizer que a Pedal veio com um propósito de ressignificar as relações de trabalho e a relação com o trabalho. Porque a gente nunca teve aquela coisa de dizer que a Pedal deve ser a única coisa na vida da pessoa. Nós temos pessoas que estudam, nós temos pessoas que trabalham com outras coisas, eu trabalho com outras coisas, o colega trabalha com outras coisas. Então a gente não tem essa coisa que tem que estar 100% disponível para a Pedal. E está tudo bem se em algum momento da tua vida a Pedal não for a prioridade. A gente teve uma saída agora, de uma ciclista, que quando ela entrou ela disse que a “minha prioridade é a minha faculdade, e se em algum momento isso for conflitante eu vou optar pela minha faculdade”. Agora ela conseguiu um super estágio, passou em primeiro lugar, na física. Então, isso é muito legal na Pedal, essa questão que tu pode escolher quantos dias tu trabalha. Então se o time todo quer trabalhar menos, a gente coloca mais uma pessoa. Se o time quer trabalhar mais vamos aumentar a demanda.*

As respostas deixam visível a preocupação coletiva com as questões particulares de cada entregador. É possível que cada entregador do coletivo estabeleça quantos dias da semana quer e pode trabalhar. É importante para o coletivo que a jornada de trabalho seja adequada à resistência do corpo humano, buscando evitar cansaço em excesso e problemas físicos, ou seja, um descanso para que o trabalhador possa recuperar sua energia.

Esse propósito está em consonância com o artigo 7º da Constituição Federal<sup>218</sup>, em que o trabalhador traz consigo bens jurídicos, tais como, a vida e a saúde, que devem ser protegidos.

O coletivo respeita a condição individual de cada integrante e tem a preocupação de não deixar de lado questões paralelas ao trabalho e tão comuns na vida de muitas pessoas, tais como: o exercício da paternidade e da maternidade, o desejo de cursar uma faculdade, etc.

---

<sup>218</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://bit.ly/38ZeQAT>. Acesso em: 02 jul. 2021.

Nesse campo, o jurista Jorge Luiz Souto Maior<sup>219</sup> aborda a questão do direito do trabalhador de se desconectar do trabalho, de trabalhar menos “até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde”. Não ser um “escravo digital” é um direito não só do trabalhador, mas da sociedade e da própria família.

Então, Maior<sup>220</sup> indaga:

Para levar esta discussão a um nível inimaginável, pense-se o presente tema sob a perspectiva de um filho que não vê seu pai por dias inteiros, porque este diuturnamente está voltado ao trabalho. A sua preocupação, a do pai, pode ser a mais nobre possível (oferecer meios de subsistência e conforto ao filho), mas pode ser também que a sua vinculação ao trabalho, de forma incessante, não passe de um vício, o vício provocado pela tela do computador ou pela vaidade de galgar posições cada vez mais altas e vencer na concorrência do mundo do trabalho. Pois bem, será que este filho não tem um bem jurídico a ser preservado judicialmente? Será que não tem ele o interesse jurídico para pleitear em juízo que seu pai cumpra o dever de lhe oferecer a sua presença? Será que não se pode pensar no direito a uma indenização para o trabalhador que, por estar subordinado de forma ilimitada ao trabalho, como consequência da rede de produção que lhe impõe seu empregador, acaba negando este direito a seu filho e aos seus demais familiares?

A necessidade de obter meios para a sobrevivência faz com que os entregadores por aplicativos, de grandes empresas, submetam-se a extensas jornadas de trabalho que lhes impede, muitas vezes, de conviver mais tempo com os filhos, fazer algum curso, etc. Ou seja, estes trabalhadores estão “presos” a um modo de trabalho que não lhes proporciona a chance de usufruir das benesses divulgadas pelas empresas.

Reitera-se a resposta da Entregadora D:

*Eu gosto de dizer que a Pedal veio com um propósito de ressignificar as relações de trabalho e a relação com o trabalho.*

No caso do coletivo pesquisado, há o exemplo concreto da importância da convivência familiar, pois foi respondido pela Entrevistada D que:

---

<sup>219</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Brasília, DF, n. 23, p 296-313, 2003. Disponível em: <https://bit.ly/2XgdjUA>. Acesso em: 02 jun. 2021.

<sup>220</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Brasília, DF, n. 23, p 296-313, 2003. Disponível em: <https://bit.ly/2XgdjUA>. Acesso em: 02 jun. 2021.

*Isso, por exemplo: tem ciclista que é pai, então segunda e terça ele fica com a filha. Então tem esse jogo de folgas. Tem um que tem um curso em tal dia, aí eu que faço as escalas tenho que ver as necessidades e as exigências de cada um e encaixar numa escala mensal.*

Assim, além das questões mencionadas no coletivo Pedal Express, também estão presentes a liberdade e o cuidado de trabalhar um número de horas diárias, compatíveis com uma jornada decente.

Os integrantes do coletivo não desempenham extenuantes jornadas de trabalho, tão comum entre os entregadores de grandes plataformas, que sob o argumento da flexibilidade de trabalhar a qualquer momento, sem interrupções, acabam justificando longas jornadas de trabalho.

Mais uma vez, importante referir que a Constituição Federal de 1988 fixa um patamar civilizatório mínimo para a contratação e gestão da mão de obra no Brasil. Nesse sentido, o entendimento firmado no inciso IV, do artigo 1º da Constituição Federal foi reafirmado no artigo 170 desta, ao defender que a construção de uma ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social<sup>221</sup>.

Foi perguntado para os entregadores do coletivo Pedal Express qual era a jornada de trabalho diária praticada por eles. Os entrevistados responderam que a jornada de trabalho diária praticada, antes do advento da pandemia de COVID-19, era das nove horas da manhã até as seis horas da tarde. Com a pandemia de COVID-19, ainda presente no momento das entrevistas, eles chegaram a um acordo para trabalhar das dez horas da manhã até as quatro horas da tarde.

Essa redução provisória da jornada de trabalho diária teve como objetivo reduzir o tempo de exposição nas ruas para se protegerem de eventual contaminação do vírus.

Portanto, foi possível identificar o enquadramento da quantidade de horas trabalhadas diariamente pelos entrevistados, com o pacto de proteção ao trabalho digno feito pelo constituinte, conforme resposta abaixo dada pela Entregadora D:

*Antes a gente atendia, começava a pedalar as 9 e ia até às 18. E as nossas solicitações iam das 9 às 18. Com a pandemia a gente decidiu restringir*

---

<sup>221</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://bit.ly/38ZeQAT>. Acesso em: 02 jul. 2021.



*esse horário para não ter tanto tempo de ciclista parado na rua. Por exemplo, muitas vezes acontecia de às 5 horas já morria o dia, não tinha mais demanda. A gente conseguia em 4 ciclistas fazer todas as demandas até às 5 ou 4. Só que a gente tinha que permanecer na rua, até às 18. Se entrasse um pedido 2 minutos antes das 18 horas a gente ia ter que fazer. Então para reduzir esse tempo de aceitar pedido, a gente tá aceitando até às 16. O atendimento começa às 9, mas o ciclista vai iniciar às 10, e o atendimento aceita para o mesmo dia até às 16, mas segue atendendo até às 18 por agendamento. Deu uma reduzida de 2 horas, quando eu estou nas ruas. Mas tem dias que a demanda é alta, ontem eu comecei às 10 em ponto e fui terminar às 18 horas. Porque teve um alto pacote de 29 entregas, mas foi uma opção minha. Tinham entregas que poderiam ser feitas hoje, mas eu só trabalhava ontem, nessa semana eu não ia trabalhar mais dias. Então eu optei por trabalhar até às 18 porque tinha mais demanda para fazer. Vai muito da demanda do dia, mas a gente diminuiu 2 horas praticamente do nosso horário.*

Entregador A:

*Antes eu trabalhava o dia cheio das 9 as 18. Claro que, em cima da bicicleta girando, as vezes a gente usa um aplicativo para contar a quilometragem. De pedalado, dá umas 5 horas as vezes. De 4 a 5 horas, de movimento. Fora o tempo que a gente fica parado, no almoço assim. A carga horária normal. Agora com a pandemia tá um pouco reduzida. A gente sai um pouco mais tarde, as vezes se libera um pouco mais cedo também.*

Nesse quesito, vislumbra-se, de forma clara no coletivo pesquisado, a inexistência do viés exploratório do trabalho, praticado pelas empresas de plataforma de entregas que utilizam aplicativos. Cabe aqui reforçar o entendimento que a noção de trabalho decente envolve não apenas o respeito aos direitos consolidados, mas também a qualidade desses direitos.

No contexto da saúde e da segurança, identifica-se nas respostas dos entrevistados, preocupação com os riscos inerentes à atividade de entrega com bicicleta nas ruas movimentadas de Porto Alegre.

Todos os entrevistados responderam que utilizam o capacete, como equipamento de proteção, e sinalização na bicicleta. A resposta do Entregador B foi:

*Eu, como o time todo, usa o capacete, isso é de lei. Se eu pedalar sem estar trabalhando, se eu quiser pedalar sem o capacete, a gente considera, isso como mais pessoal. Mas se você está trabalhando, você pode prejudicar até os colegas sem usar o capacete. Aconteceu uma fatalidade. Então capacete sempre. A iluminação não tanto, porque a gente trabalha de dia. Mas se eu vou fazer alguma entrega mais à noite, eu uso iluminação.*

Todos os entrevistados responderam que não consideram seguro trabalhar no trânsito, pois a bicicleta não é respeitada pelos veículos maiores. Também foi respondido que é um trabalho que apresenta um grande risco quanto a quedas e acidentes com outros veículos ou pessoas.

Por exemplo, o Entregador A respondeu que:

*É um trabalho arriscado. É um trabalho de risco, um grande risco. A gente está no trânsito e está ali sujeito a tudo. Eu já tive algo mais, casos assim de violência no trânsito, brigas e tudo mais. Aquela coisa, as pessoas não conseguem dividir o espaço – veículo e bicicleta – e até a moto, também, atuando no setor de entregas, que também é um trabalho arriscado. Seguro eu não diria. Todo mundo que pedala com a gente, tem que fazer uma seleção.*

*Com o tempo a gente vai aprendendo. Já estou a 4 anos trabalhando na rua direto. A gente vai aprendendo a como lidar com as situações. A gente busca a direção defensiva. Sempre andar de uma maneira melhor, olhando o tempo inteiro, tudo e todos. Na bike a gente tem uma visão mais ampla, então a gente está com a visão sempre lá na frente, 200 metros na frente, antecipando, mesmo as vezes as pessoas podem achar meio agressiva, a gente sofre agressão dos carros ...*

Os acidentes de trabalho aconteceram com dois dos entrevistados. Com o Entregador A:

*Teve um caso que até viralizou com o motorista do T5. As pessoas estavam filmando na hora e viralizou assim. Bah o cara quebrou meu celular, quebrou uma parte da bicicleta. Eu fiquei dias sem trabalhar até arrumar a bicicleta. Quebrei a mão uma vez. Fiquei 2 meses parado.*

Com o Entregador B:

*Eu caí, já aconteceu e tem que ficar alguns dias sem trabalhar. Já caí e machuquei o braço. Isso aconteceu com outras pessoas. Você pode cair e se machucar e a sua ferramenta de trabalho, que é a bicicleta ou a própria mochila. Também aconteceu comigo e com outros colegas, de você cair e não se machucar tanto, mas a bicicleta quebrar uma peça. Então você, obrigatoriamente tem um day off forçado.*

*[...] uma vez que eu fui atropelado, o carro não me viu e saiu da faixa dele e entrou na faixa do ônibus. Eu estava na faixa do ônibus, e a única fratura que eu tive, foi bater o joelho... eu voei no cordão da calçada. Eu fiquei duas semanas sem conseguir botar o pé no chão.*

Assim, a cautela e um treinamento adequado, para transitar nas ruas fazendo entregas com a bicicleta, são medidas necessárias para a preservação da integridade

física dos trabalhadores entregadores. Conforme dados estatísticos da Empresa Pública de Transporte e Circulação de Porto Alegre – EPTC, o número de acidentes envolvendo bicicletas, nos anos de 2018 até 2021, foi de 720,<sup>222</sup> com 13 vítimas fatais<sup>223</sup>. Só no ano de 2021, até o mês de julho, já foram 104 acidentes com bicicletas.

Para minimizar os riscos de acidente, os entregadores do coletivo têm o cuidado de fazer uma espécie de treinamento, acompanhamento, quando um novo colega deseja ingressar no grupo. O procedimento foi descrito pelo Entregador C da seguinte maneira:

*Isso a gente chama de sombra. Quando a pessoa que está entrando, ela fica uma ou duas semanas fazendo sombra de alguém. Por exemplo, se eu tô na rua hoje, essa pessoa fica comigo, ela pedala junto, ela tem tempo para se organizar, e ela acompanha sempre conversando e a gente vai conversando passando dicas, conhecendo os clientes, a gente tem esse cuidado. A pessoa só é efetivada na empresa, depois que a gente faz sombra com ela, para ver se ela está apta, assim. Procurar para ela ficar mais uma semana de sombra, que seja.*

No mesmo sentido foi a resposta da Entregadora D:

*A gente faz um teste, que é o sombra. O sombra vai pegar 1 ou 2 dias e seguir 2 ciclistas. Um dia tu vai me seguir, tu quer participar da Pedal, um dia tu vai me seguir e vai acompanhar o meu dia. Vai passar o dia me seguindo e eu vou avaliar como tu te moves no trânsito, se tu consegue me acompanhar, se tu conseguiu subir a lombas que eu subi. Isso tudo vai afetar. Tudo bem não subir todas as lombas, mas tem lombas que tu precisas subir. Tem essas questões. Tu faz o sombra, então é relatado pro time o primeiro dia de sombra. Depois tem que trabalhar com outro ciclista que vai fazer outro relato, outra visão. Além do relato, tem reuniões e tudo mais. Porque a Pedal vai além da necessidade e vontade de pedalar e pedalar bem. A gente diz isso, na Pedal 50% é pedalar e 50% é ter proatividade de entender que é teu negócio é a tua empresa. Isso ultimamente é o que mais tem pesado nas nossas contratações é se a pessoa quer realmente fazer parte de um coletivo.*

Novamente, as respostas deixam claro que há sempre uma preocupação coletiva na condução do negócio, inclusive, no que se refere à admissão de novo integrante. E mais, não basta o candidato preencher as condições físicas para o

---

<sup>222</sup> EMPRESA PÚBLICA DE TRANSPORTE E CIRCULAÇÃO. **Panorama geral de acidentalidade no município de Porto Alegre**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/392JI96>. Acesso em: 02 jul. 2021.

<sup>223</sup> EMPRESA PÚBLICA DE TRANSPORTE E CIRCULAÇÃO. **Vítimas envolvidas em ocorrências no município de Porto Alegre**. Disponível em: <https://bit.ly/2VDrNxa>. Acesso em: 02 jul. 2021.

desempenho da profissão e ter aptidão para pedalar, pois, o que realmente vai contar é se o pretendente está disposto a integrar um coletivo.

Além dos riscos de deslocamento para fazer as entregas pelas ruas movimentadas, os entregadores, por meio de bicicletas, estão sujeitos, também, a diversos problemas de saúde. Uma importante medida de proteção da saúde adotada pelo coletivo Pedal Express é o limite de peso das entregas transportadas pelos ciclistas e de que forma elas são transportadas. Destaca-se a Entregadora D, que respondeu:

*A gente tem um limite de peso de 4 quilos. Acima de 4 quilos é cobrado, o ciclista pode escolher se quer fazer ou não. E aí acima de 4 quilos é cobrada uma taxa de sobrepeso. Essa taxa de sobrepeso é no valor de R\$ 6,00. Ela equivale a cada 4 quilos a mais. Se tem 5 quilos, vai ser R\$ 6,00. Mas se tem 8 quilos, vai ser R\$ 12,00 de taxa.*

Estabelecer um limite de peso em 4 quilos denota uma preocupação do coletivo com os seus integrantes. Caso algum entregador concorde em levar uma mercadoria acima do limite de peso estabelecido, há a cobrança de uma taxa extra de R\$ 6,00 (seis reais) que pode aumentar para R\$ 12,00 (doze reais), caso a mercadoria ultrapasse 8 quilos.

Entregador A:

*A gente cuida para não carregar muita coisa. A gente tem uma taxinha de excesso de peso do material. Se for muito pesada o ciclista pode negar e dizer “olha isso aqui eu não vou conseguir levar”. A gente tem os bagageiros na nossa bicicleta, então muita coisa que der para levar ali. A gente tem também trailer de um colega, um reboque. A gente toma esse cuidado com a gente físico, para não se prejudicar e, claro, o cuidado sempre com o material. Nossas mochilas são impermeáveis porque a gente trabalha em dia de chuva e dia de sol. Se ultrapassa o limite da mochila, bom daí a gente vê se cabe no bagageiro da bicicleta, ou é reboque.*

O equipamento reboque, visualizado na figura 2, que o entrevistado se refere, trata-se de um importante recurso para evitar um sobrepeso nas mochilas carregadas nas costas pelos entregadores.

Figura 2 - Reboque utilizado pela Pedal Express



Fonte: Pedal Express (2021)<sup>224</sup>

Logo, os trabalhadores que desenvolvem suas atividades, por meio de plataformas digitais, sejam os entregadores por aplicativo, bem como os integrantes de um coletivo, têm direito a manter, no exercício de seu labor, condições adequadas e saudáveis. Salienta Schinestsck<sup>225</sup> que:

[...] o artigo 7º, inciso XXII, da Carta Constitucional, enuncia entre os direitos fundamentais dos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Conjugando-se este dispositivo com os artigos 200, inciso VIII, e 225 da Constituição Federal, conclui-se que o meio ambiente do trabalho equilibrado é direito de todos os trabalhadores.

Outro aspecto muito importante no dia a dia dos trabalhadores entregadores e que tem gerado muitas discussões e reclamações é a questão referente aos “bloqueios” e, não raras vezes, o desligamento junto à plataforma, sem qualquer justificativa por este. Inclusive, o “fim dos bloqueios indevidos” foi uma das pautas de

<sup>224</sup> PEDAL EXPRESS. **Home**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3lifOOj>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>225</sup> SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020. p. 89.

reivindicação do “Breque dos Apps”, paralisação nacional de entregadores por aplicativos que buscava melhores condições de trabalho no ano de 2020.

Por outro lado, todos os entrevistados do coletivo pesquisado responderam que podem recusar entregas, seja por distância, peso, tipo da mercadoria, etc., sem nenhuma sanção ou prejuízo pessoal perante o coletivo.

A resposta do Entregador A foi:

*A gente tem no nosso termo de responsabilidade no nosso site, a gente deixa especificado, que na entrega a gente tem o direito de negar o serviço, porque a gente sabe que o próprio cliente pode ser prejudicado. Mas a gente tem essa possibilidade. Aí dependendo do que for, ou pelo peso, ou pelo volume e dimensão, ou por ser algo muito, muito frágil.*

É interessante referir que o termo de responsabilidade<sup>226</sup> mencionado pelo Entregador A tem o propósito de estabelecer relativa segurança e proteção aos integrantes do coletivo no desempenho de suas atividades. São cláusulas que tratam, por exemplo, da embalagem, dos prazos de entrega, das taxas de espera e de deslocamentos, do transporte de alimentos e perecíveis, e direitos dos ciclistas, especialmente, no que tange à negativa de entregas e ocorrência de problemas mecânicos.

Não há, portanto, uma decisão sancionatória por parte da Pedal Express, quando determinado serviço é recusado por algum integrante. Nesse sentido, destacam-se os seguintes depoimentos:

Entregador C:

*Não, é bem tranquilo assim. É meio insalubre de levar uma coisa de dez quilos nas costas, para que. Mas aí, por exemplo, quando tem entrega de oito quilos ou seis quilos, a base já conta: “cara tem uma tele de sobrepeso”. Então tu pode levar? Sim ou não? Aí o ciclista pode optar, por que não tem nada para fazer ali, então ele vai lá e faz, é tranquilo de fazer, tem essa taxa extra.*

Entregadora D:

*Então cada um sabe o seu limite e não tem nenhum tipo de represália. Em questão de peso né, agora em questão de logística e tudo mais, a gente sempre tenta manter o mais afinado. Sempre vai ter uma diferença quanto*

---

<sup>226</sup> PEDAL EXPRESS. **Termo de responsabilidade**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/393Jits>. Acesso em: 04 jul. 2021.

*a peso, velocidade, a gente sabe quando eu trabalho no atendimento que a gente vai passar para o ciclista, tu não pode passar para o outro, porque ele não vai conseguir, pois tu conhece o prazo daquele ciclista e a gente não tem essa coisa de que todo mundo tem que pedalar igual.*

Todos os dados observados até aqui, oriundos das entrevistas, ajudam a descrever as condições de trabalho de um grupo de trabalhadores que exercem a atividade de entregas, com o uso de bicicletas, pelas ruas, retirando a sua sobrevivência, tal como os entregadores por aplicativos.

No próximo e último tópico, analisa-se o trabalho no coletivo Pedal Express, sob o contexto da pandemia de COVID-19.

#### **5.4 As condições do trabalho com a chegada da pandemia de COVID-19**

O desencadeamento da pandemia de COVID-19 em 2020 colocou em xeque o sistema capitalista e trouxe para o debate que tipo de desenvolvimento socioeconômico o mundo quer para si. Trata-se de um debate fundamental que deve ser compartilhado por todas as pessoas. O avanço da pauta neoliberal de globalização em favor dos mais ricos em detrimento dos mais pobres precisa ser questionado, freado. A pandemia de COVID-19, por exemplo, expôs a importância e a necessidade de um sistema de saúde público universal, gratuito e forte, bem como mostrou o agravamento de antigas e atuais questões do mundo do trabalho.

A precarização e os seus impactos nos entregadores por aplicativos, assim como em outros tantos trabalhadores, que estavam na linha de frente, ficaram visíveis. Uma parcela privilegiada da população, que conseguiu praticar o isolamento social, fomentou com apenas um “click” o consumo por meio de aplicativos de entrega.

As dificuldades dos entregadores para trabalhar, que sempre foram muitas, de repente se agravaram, por conta de um vírus altamente transmissível que passou a circular, exigindo cuidados redobrados, com o fito de preservar a saúde e a vida.

As recomendações pelas autoridades sanitárias eram, por exemplo, evitar contato próximo com as pessoas, lavar frequentemente as mãos com água e sabão, quando não disponível o acesso à água, higienizar as mãos com álcool em gel e fazer uso de máscara.

Nesse panorama, diante da necessidade de subsistência, os entregadores ainda enfrentaram o drama de levar eventual contaminação para dentro dos seus lares

e prejudicar os seus familiares. Colocados na linha de frente, durante a pandemia, expostos ao perigo de morte e despojados de qualquer garantia social, muitos entregadores por aplicativos sequer tinham condições de comprar os produtos de proteção recomendados. A crise provocada pela pandemia tornou explícita a condição de superexploração a que estão submetidos os entregadores.

A situação dos entregadores do coletivo Pedal Express também foi impactada com o advento da pandemia de COVID-19, todavia, as dificuldades foram administradas de tal forma que estes pudessem manter a questão da necessidade de subsistência sem prejuízo às suas vidas e às de seus familiares.

Uma primeira e importante decisão, tomada pelo coletivo no início da pandemia em março de 2020, foi a possibilidade de fazer *lockdown*, ou seja, os entrevistados tiveram condições de ficar um tempo em suas casas sem realizar o serviço de entregas nas ruas. A Entregadora D respondeu que:

*A gente chegou a parar no início da pandemia. A gente optou por fazer um lockdown de 1 mês. E chegou há 40 dias. Enfim, a gente se iludiu ou acreditou que todos iriam parar, mas nem todos pararam. Então a gente teve que retomar por necessidade financeira, a gente não podia dispor mais tempo de lockdown [...].*

Essa estratégia de proteção ficando em casa foi possível durante um curto espaço de tempo, conforme dito pela Entregadora D.

No entanto, uma segunda decisão do coletivo, visando aos cuidados com a saúde, foi a redução da carga horária de trabalho diária e a redução dos dias trabalhados.

Questionou-se os entregadores, participantes da pesquisa, acerca das medidas de proteção para evitar o contágio do vírus. A sistemática adotada para reduzir a exposição e evitar o contágio do vírus foi explicada pelo Entregador A:

*Essa de reduzir a carga horária e os dias da semana trabalhados por cada ciclista. Outra coisa que a gente fez também é trabalhar por escalas. O ciclista que saía numa semana ficasse noutra semana descansando, parado, fazendo mais serviço interno, para não sair pra rua, e evitar e reduzir esse contato. Cada um reduzia a exposição. Sempre andar com álcool em gel. Reduzir serviços com dinheiro em papel. A gente procurou fazer isso com transferência, ou boleto, ou PIX agora né, que facilitou. A gente tinha um caderno de protocolo que a gente pedia para as pessoas assinarem, mas isso a gente também não faz mais, para evitar essas trocas.*



A Entregadora D respondeu que foi uma opção reduzir a jornada diária e semanal:

*É uma opção. Até na verdade surgiu a questão da escala de uma semana sim e uma não porque no início a gente estava com um time maior. Nós tivemos 3 saídas na pandemia até agora. Mas no início a gente estava fazendo de trabalhar uma semana inteira e ter duas semanas de isolamento. Foi um método que eu criei para conseguir da gente ter um controle mais de manifestação de sintomas. Então era uma semana de exposição na rua e duas semanas de fora. Isso foi no início da pandemia. Depois a faculdade voltou a ter aula em EaD, a UFRGS tinha parado total e depois voltou. Com isso alguns ciclistas necessitaram ter folga durante a semana e a gente voltou a fazer alguns pingados, mas quem não tem compromisso acadêmico eles optam por trabalhar uma semana sim outra não. Outros preferem não trabalhar assim, porque cansa muito trabalhar uma semana toda, no caso físico, então preferem trabalhar dois dias.*

Nas duas respostas, fica evidente a preocupação do coletivo Pedal Express com a saúde de todos integrantes, o cuidado com as demandas individuais e com as condições, para que todos mantivessem o seu trabalho e subsistência.

Outra questão enfatizada pelos entrevistados é de que todos no coletivo Pedal Express “têm o seu MEI”, ou seja, estão inscritos como Microempreendedores Individuais<sup>227</sup>. O Entregador A respondeu que:

*Todo mundo da Pedal tem MEI e contribui para a previdência. Essa é uma forma de ter o resguardo né, respaldo em algum momento, sendo autônomo. E fica bem complicado, e assim por esse motivo, se acontece algum acidente, alguma coisa...*

Nos mesmos termos, foi a resposta do Entregador C, que respondeu:

*Tudo pelo MEI. Todo mundo. Na verdade isso é um requisito da Pedal. Quando tu entra ela tem que ter o MEI ou então fazer, e contribuir mensalmente, é para ter uma segurança, se alguém cai, em caso de acidente, ele tem daí o auxílio.*

---

<sup>227</sup> BRASIL. **Lei complementar 128, de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <https://bit.ly/3tlvzSA>. Acesso em: 18 jul. 2021.

Nesse caso, os entrevistados, mediante contribuição simplificada, contam com algumas garantias importantes, como por exemplo, caso algum adoença ou se acidente, estão cobertos pela previdência social.

A pandemia atingiu gravemente a economia mundial e, conseqüentemente, milhões de pessoas ao redor do mundo perderam seus empregos. De acordo com a 7ª Edição do Relatório Covid-19 e o Mundo do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho<sup>228</sup>, a pandemia causou no mundo a perda de 255 milhões de postos de trabalho em 2020.

Além de manterem um procedimento especial de trabalho durante a pandemia, com o intuito de preservação da saúde e do trabalho, os entrevistados também tiveram condições de proceder com todos os cuidados durante a execução do trabalho, no sentido de fazerem uso de produtos de proteção (álcool em gel e máscaras), bem como adotar condutas de proteção em relação à exposição ao vírus.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), nesse contexto, publicou uma série de medidas preventivas, na forma de perguntas e respostas, que auxiliam na informação sobre o contágio do vírus. A OMS informa, por exemplo, que o risco de contágio pode ser evitado com medidas voltadas para a higienização das mãos com água e sabão ou com álcool em gel e o uso de máscaras. Também destaca que, sempre que possível, mantenha-se uma distância de pelo menos um metro entre as pessoas, principalmente se esta estiver ao lado de alguém que esteja tossindo ou espirrando<sup>229</sup>.

Os Entregadores entrevistados responderam que se preservaram evitando entrar em alguns locais, só utilizar cobrança por meio de dispositivo eletrônico, uso constante de álcool em gel, usando mais de uma máscara por dia, etc.

O Entregador A respondeu:

*Hoje em dia a gente só usa dinheiro eletrônico. Evitar entrar em hospitais também. A gente faz a entrega só até a recepção. Então todos estes tipos de cuidados. Fora os cuidados pessoais de todo mundo em casa. Ao chegar, tem um cantinho para limpar a bike, dar uma higienizada. Porque vai saber, na rua em qualquer lugar.*

---

<sup>228</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Observatorio de la OIT**: y el mundo del trabajo. 7.ed. [S. l.], 25 jan. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3lb72kY> Acesso em: 15 set. 2021.

<sup>229</sup> ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Folha informativa sobre COVID-19**. Brasília, DF. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3yZzkE8>. Acesso em: 15 jul. 2021.

O Entregador C disse:

*Adotei o uso de máscara. Álcool gel sempre pendurado na mochila, nas entregas, sempre que chegavam ao endereço, passava álcool gel, portava máscara. Levava mais uma máscara por dia. O cuidado também na hora de entrar em prédios, no elevador a gente não entrava, não entrava no hospital também. São várias medidas de proteção. Você fica mais só na rua, antigamente a gente entrava em todos os prédios, elevador, duas ou três vezes por dia.*

Por sua vez, a Entregadora D, informou:

*Mas nunca tive nada, eu até já fiz vários testes de covid, porque eu trabalho com audiovisual, então toda a vez que tem um trabalho com audiovisual tem que fazer um teste na equipe toda. Eu já fiz uns 6 testes, todos deram negativo. Mas as medidas que eu tomei foram: sempre o uso de máscaras, higienização minhas roupas eu troco de um dia para o outro, sempre roupa limpa para usar e não entrar em contato. Eu uso álcool spray, eu não gosto de álcool gel. Eu acho anti-higiênico na verdade. Então eu prefiro fazer o uso de toalhinha e álcool para higienizar e lavar também bastante as mãos. Como eu uso spray eu tenho mania de higienizar meu celular, minha bicicleta. Eu e meu companheiro a gente faz compra de álcool de galão, para a gente estar sempre recarregando os nossos borrifadores. Até agora, estamos intactos. A Pedal teve um caso só e ele ficou em isolamento. Foi essa pessoa que saiu agora, mas foi porque a colega dela trabalhava em restaurante. Ela morava com uma menina que trabalhava em restaurante. Eu acho que é um lugar de muito contágio, as pessoas precisam tirar as máscaras para comer.*

As respostas mostram, mais uma vez, que, na medida do possível, os entregadores integrantes do coletivo conseguiram patamares mínimos de condições de trabalho, em meio a uma realidade jamais vivenciada pelas pessoas.

Considera-se importante referir que o coletivo Pedal Express possui uma sede física, chamada de base pelos entrevistados, onde estes dispõem de condições dignas de acomodação. Isso quer dizer que, nesse endereço, os entrevistados têm um local de encontro e descanso entre uma entrega e outra. Em sua sede, no centro histórico de Porto Alegre, há sala de reuniões, banheiros, cozinha, área externa com um quintal nos fundos e espaço de estacionamento para as bicicletas.

A forma que os trabalhadores do coletivo Pedal Express enfrentaram a pandemia de COVID-19 vai ao encontro da ideia de trabalho decente. Nesse rumo, conforme estabelecido na 109ª Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em Genebra, em 16 de junho de 2021,

Delegados de 181 países, representantes de governos, trabalhadores e empregadores, produziram um documento que enfatiza a promoção do emprego e do trabalho decente em um cenário em mudança<sup>230</sup>.

Nesse diploma, há destaque para a necessidade de um chamamento global à ação para assegurar uma recuperação, centrada nas pessoas, em razão da crise causada pela COVID-19. Alguns encaminhamentos no referido documento da OIT são:

1 - La pandemia por la enfermedad de coronavirus (COVID-19) tiene un profundo impacto en la humanidad y pone de manifiesto la interdependencia de todos los miembros de la sociedad y de todos los países.

2 - La pandemia no solo ha provocado la trágica pérdida de vidas humanas y daños a la salud de las personas y a las comunidades, sino que también ha tenido consecuencias devastadoras en el mundo del trabajo. Ha causado un aumento del desempleo, el subempleo y la inactividad; pérdidas de ingresos de los trabajadores y de las empresas, especialmente en los sectores más afectados; cierres y quiebras de empresas, en particular de microempresas y pequeñas y medianas empresas; interrupciones de las cadenas de suministro; informalidad e inseguridad laboral y de los ingresos; nuevos retos para la salud, la seguridad y los derechos laborales, y ha exacerbado la pobreza y las desigualdades económicas y sociales.

3 - La crisis ha afectado de forma desproporcionada a los más desfavorecidos y vulnerables, en particular a las personas que trabajan en la economía informal y en formas de trabajo inseguras; las que desempeñan ocupaciones poco calificadas; los migrantes y las personas que pertenecen a minorías étnicas y raciales; las personas de edad, y las personas con discapacidad o que viven con el VIH o el sida. El impacto de la crisis ha exacerbado los déficits de trabajo decente preexistentes, ha provocado un aumento de la pobreza, ha incrementado las desigualdades y ha puesto al descubierto las brechas digitales dentro de los países y entre ellos.

4 - Las mujeres han padecido pérdidas de empleo e ingresos desproporcionadas, debido entre otras causas a que están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados; muchas de ellas siguen trabajando en primera línea, sosteniendo los sistemas del cuidado, las economías y las sociedades, y ocupándose además de la mayoría de las actividades del cuidado no remuneradas, lo que pone de manifiesto la necesidad de que la recuperación tenga una perspectiva de género.

5 - La crisis ha perturbado profundamente la educación, la formación y el empleo de los jóvenes, para quienes es aún más difícil encontrar trabajo, realizar con éxito la transición de la educación y la formación al trabajo, continuar su educación o desarrollar actividades empresariales, por lo que corren el riesgo de ver reducidas sus

---

<sup>230</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) **Conferência Internacional do Trabalho – 109.ª reunião, 2021**. Ata 5A. [S. l.], 16 jun. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3noaLyn> Acesso em: 15 jul. 2021.

posibilidades de aumento del nivel salarial y de promoción profesional a lo largo de su vida laboral.

6 - Sin una acción concertada de los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la comunidad internacional, estos efectos diferenciales se dejarán sentir mucho después del fin de la pandemia y tendrán profundas repercusiones en la consecución de la justicia social y el trabajo decente para todos, incluido el empleo pleno, productivo y libremente elegido, y revertirán todavía más los logros y socavarán los progresos hacia la consecución de los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).

7 - También es necesaria una acción urgente y coordinada, inclusive en el contexto multilateral, para garantizar que todas las personas, a nivel mundial, tengan un acceso oportuno, equitativo y asequible a vacunas, tratamientos y medidas de prevención contra la COVID-19 de calidad, seguros y eficaces, tales como tecnologías de la salud, diagnósticos, productos terapéuticos y otros productos de salud contra la COVID-19, distribuidos equitativamente en todos los niveles de la sociedad, lo cual es indispensable para preservar la seguridad y la salud, frenar la creciente desigualdad dentro de los países y entre ellos, y reactivar las economías y construir mejor para el futuro.

8 - La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), que propugna un enfoque centrado en las personas y fundado en la estructura tripartita y el mandato normativo únicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sienta las bases para una recuperación de la crisis plenamente inclusiva, sostenible y resiliente y defiende una transición justa. La Declaración ofrece a los países una visión positiva sobre cómo pueden construir mejor para el futuro y propone una hoja de ruta para tal fin. Acelerar la aplicación de la Declaración a través de medidas que incrementen su visibilidad y aumenten las inversiones debe convertirse en una prioridad esencial de las políticas públicas, la acción de las empresas y la cooperación internacional<sup>231</sup>.

Há, assim, nessas propostas, ênfase no profundo impacto causado pela COVID-19 na humanidade e a trágica perda de vidas humanas e danos à vida das pessoas, bem como as consequências devastadoras no mundo do trabalho.

Para os entregadores por aplicativo, a pandemia mudou a percepção sobre a real condição de autônomos, principalmente, na questão da remuneração.

Conforme já mencionado, durante a pandemia, houve um aumento significativo do uso de aplicativos de entrega pelos consumidores. Naturalmente, a quantidade de trabalho dos entregadores por aplicativos aumentou. Contudo, o que seria óbvio,

---

<sup>231</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) **Conferência Internacional do Trabalho - 109.ª reunião, 2021**. Ata 5A. [S. I.], 16 jun. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3noaLyn> Acesso em: 15 jul. 2021.

diante do aumento de entregas, ou seja, o correspondente aumento na remuneração, não ocorreu para estes entregadores por aplicativos<sup>232</sup>.

Os entrevistados do coletivo Pedal Express, ao serem questionados se, durante a pandemia, o rendimento mensal diminuiu ou aumentou, responderam de forma não unânime. O Entregador A respondeu que:

*Ele deu uma leve reduzida, mas eu diria que manteve. A Pedal teve uma queda sim de rendimentos com a pandemia. A gente acabou perdendo um cliente e outro, alguns outros deixaram de chamar, mudaram seus modos de serviços. Porque a gente tinha clientes que trabalhavam com eventos. Então a gente tinha clientes desses setores que foram prejudicados e por tabela a gente foi prejudicado também. Mas até que manteve um padrão parecido com antes da pandemia.*

Para o Entregador B também foi sentida uma diminuição de rendimentos e este atribui a diminuição ao aumento de entregadores nas ruas. Sua resposta foi a seguinte:

*Diminui. A pandemia mesmo .... E até um pouco da concorrência mesmo. Também porque alguns anos atrás não tinha tanta gente na rua, tantas empresas de entrega, demanda e assim. Hoje tem muita gente trabalhando.*

Já a Entregadora D traz uma observação relacionada a um crescente e acelerado processo de digitalização, ocorrido com a pandemia de COVID-19. Considerando que o coletivo Pedal Express atua de forma intensa na mensageria de documentos, com a digitalização há a diminuição da circulação física destes, causando a diminuição no faturamento do coletivo. A Entregadora D respondeu que:

*Diminuiu. A gente teve algumas baixas de alguns clientes. A demanda aumentou por um lado e diminuiu por outro. Mas a Pedal diminuiu seu faturamento uns R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), mais ou menos. Mas tem muitas empresas que estão trabalhando em Home Office e muitas demandas que a gente fazia, que a gente até dizia que “a era do papel aqui no Rio Grande do Sul ia durar muito tempo” e com a pandemia acelerou esse processo de digitalização, como tabelionatos, cartórios. Então essa demanda a gente acabou perdendo muito. Por outro lado, cresceu muito a*

---

<sup>232</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. Disponível em <https://bit.ly/2YGgqFK> Acesso em: 18 jul. 2021.

*demanda de pacote e a demanda de livros. Hoje em dia nosso maior cliente aqui é uma livraria, não é uma livraria grande é uma livraria pequena de Porto Alegre é o nosso maior cliente, maior demanda. Cresceu isso e a demanda de pessoas que querem ficar em casa, esses clientes antes tinham uma rotina de trabalhar fora e faziam suas próprias coisas e hoje optam por mandar suas questões de trabalho e enfim, de casa.*

Um elemento interessante na resposta da Entregadora D é que “Hoje em dia nosso maior cliente aqui é uma livraria, não é uma livraria grande é uma livraria pequena de Porto Alegre é o nosso maior cliente...”. Essa questão dos clientes merece destaque. Coletivos de entregadores dificilmente atenderão uma clientela em larga escala, todavia, podem aproveitar a oportunidade de conhecerem muito bem as regiões que atuam e desenvolverem iniciativas locais que construam circuitos alternativos de produção e consumo.

No caso do coletivo Pedal Express, por exemplo, não há restrição quanto à entrega de algum tipo de alimento pedido por algum cliente. Contudo, de acordo com a Entregadora D:

*Não que nós só entregamos comidas veganas e vegetarianas, raramente entregamos alguns pedidos de clientes avulsos, mas quanto a fechar parcerias, só fechamos com restaurantes vegetarianos/veganos.*

Esse exemplo, de somente fechar parcerias com restaurantes vegetarianos e veganos, traz um significado importante, pois pode gerar uma fidelização com clientes, uma intercooperação com produtores de alimentos orgânicos, pequenos restaurantes e, assim, projetar outros valores, tais como, desenvolvimento sustentável e alimentação saudável.

Para o Entregador C o seu rendimento mensal se manteve igual durante a pandemia de COVID-19. Sua resposta foi:

*Se manteve igual. A gente perdeu um pouco dos clientes que tinha, mas ao mesmo tempo, vieram vários novos. A gente trabalhou um pouco menos de dias, mas era mais intenso. Então deu elas por elas.*

Estas respostas dos Entregadores referentes à remuneração indicam, de forma nítida, que em razão de um acontecimento excepcional e inesperado, que foi a pandemia de COVID-19, houve impacto negativo em seus rendimentos. Essa repercussão negativa, gerada pelo vírus, transbordou para além do combate ao

agente infeccioso. Um conjunto de problemas sociais e econômicos atingiu a população do mundo todo.

Nesse sentido, já se fala que a COVID-19 não é apenas uma pandemia, mas como definiu, em 1990, o antropólogo e médico epidemiologista americano Merrill Singer, uma sindemia, um neologismo que combina sinergia e pandemia. Ou seja, “um modelo de saúde que se concentra no complexo biossocial”<sup>233</sup>. O termo ganhou, recentemente, ressonância em um artigo publicado em setembro de 2020, na revista britânica *The Lancet*, pelo seu editor chefe Richard Horton<sup>234</sup>. A sindemia se caracteriza pelo entrelaçamento de fatores sociais, políticos e econômicos e a cada nova onda viral crescem as desigualdades sociais.

Por fim, conforme observado no presente estudo, as ações promovidas pelo coletivo Pedal Express, durante a pandemia de COVID-19, ou melhor dizendo, pela sindemia de COVID-19, sempre foram no sentido de limitar a propagação do vírus e de proteger a saúde de seus integrantes, sem se descuidar da necessidade de subsistência.

---

<sup>233</sup> SINDEMIA? Covid-19 pode ser mais que uma pandemia. 7. ed. **Revista IHU On-Line**, São Leopoldo, 15 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3Abfpn2>. Acesso em: 03 ago. 2021.

<sup>234</sup> HORTON, Richard. Offline: COVID-19 is not a pandemic. **The Lancet**, [S. l.], v. 396, n. 26, p. 874, set. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2XagkWJ>. Acesso em: 03 ago. 2021.



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações no campo do trabalho sempre ocorreram, e as situações conflituosas nas relações de trabalho são naturais no contexto capital *versus* trabalho. Contudo, percebe-se, hoje em dia, um quadro bastante complexo, pois a “revolução” em curso e produzida pelas novas tecnologias, impulsionadas pelo uso da internet, trouxe desafios ainda maiores para os trabalhadores.

O reconhecimento deste fenômeno implica uma reflexão crítica do presente processo e a necessidade de uma abordagem alternativa, assentada em uma leitura de que o nascimento das Tecnologias da Informação e Comunicação, mais especificamente, a partir da crise dos anos 1970, foi crucial para o desenvolvimento capitalista recente.

Espera-se que as mudanças no mundo do trabalho, em especial, as decorrentes das novas tecnologias, não resultem em um futuro de maior desigualdade e precarização, pois se compreende que o ser humano não pode ser prejudicado com as inovações tecnológicas.

O termo *gig economy*, ou economia de compartilhamento, vem sendo utilizado para contextualizar o ambiente desses trabalhadores, gerenciados pelas empresas-plataforma, bem como serve para reforçar a narrativa neoliberal sobre a capacidade das pessoas de colaborarem, umas com as outras, e conduzirem suas vidas de forma autônoma, como verdadeiros “empreendedores de si mesmos”.

Todavia, é possível constatar que estes ideais invocados estão colaborando para que poucas empresas construam gigantescas fortunas, de modo que milhões de trabalhadores se encontram, cada vez mais, reféns destas, numa verdadeira explosão de trabalho precário e informal.

Ao longo da pesquisa se demonstrou que o avanço tecnológico trouxe o surgimento das plataformas digitais de trabalho baseadas na internet.

O trabalho por plataforma digital apresenta um crescimento veloz no mundo todo. No Brasil não é diferente, e assume características e contornos próprios, relacionados ao ambiente de crise econômica da atualidade, resultando em um número de milhões de trabalhadores desempregados, bem como ao modo de vida periférica, aqui presente.

A presente pesquisa investigou o fenômeno da disponibilização de trabalho, via plataforma digital, e o quanto o trabalho subordinado clássico está diminuindo. Porém,

isso não quer dizer que estes trabalhadores, que aderem a uma plataforma digital, não necessitam de condições dignas de trabalho.

Frente à precariedade e a ausência de regulação do trabalho em plataforma, ressalta-se a importância da Organização Internacional do Trabalho na produção de estudos em âmbito mundial, bem como projetos de pesquisa da importância do Fairwork.

Foi apontado pela pesquisa que esse envolvimento desigual entre plataformas e trabalhadores tem como fator fundamental os algoritmos comandados pelas grandes corporações globais, que permitem realizar um grande volume de informações e direcionar a força de trabalho, conforme a demanda, em todos os seus momentos. Nesse sentido, pode-se dizer que os dados, no atual capitalismo de plataforma, são um recurso econômico de muito valor e têm implicações profundas em muitos aspectos da vida das pessoas, em especial dos trabalhadores.

Dessa forma, foi mostrado nesta dissertação que os entregadores conectados a uma plataforma digital ou mais de uma, cuja atividade de trabalho é fazer entregas, utilizando motocicleta ou bicicleta, “encaixam-se” perfeitamente no discurso falacioso do empreendedorismo. Mas, na verdade, o que se demonstrou é que esses trabalhadores estão por conta própria, diante de um modelo que se apropria de uma enorme massa de invisíveis, tornando-os mera força de trabalho, utilizada conforme a demanda e afastados de qualquer proteção social.

Assim, foi possível constatar nesta pesquisa que o trabalho dos entregadores é marcado por uma lógica de gestão e organização da força de trabalho coletiva, algoritmicamente mediada, medida e supervisionada o tempo todo. Os trabalhadores submetidos aos comandos do algoritmo são controlados e disciplinados.

Ainda, nesse contexto, é possível afirmar que os entregadores, conectados a uma plataforma digital, estão diante de uma flagrante superexploração do trabalho que ficou ainda mais evidente durante a pandemia de COVID-19 em 2020.

No início dessa pesquisa esperava-se que os resultados demonstrassem que, através da mobilização coletiva dos trabalhadores, era possível ocorrer melhores condições de trabalho.

Nesse sentido, as entrevistas realizadas com os ciclistas entregadores do coletivo Pedal Express revelaram e confirmaram melhores condições de trabalho e a viabilidade de construção de alternativas de trabalho em plataformas, por meio da mobilização coletiva.

A pesquisa empírica da dissertação observou que a organização do trabalho no coletivo pesquisado é horizontal. Ou seja, os integrantes não estão submetidos ao controle de um chefe e as responsabilidades são compartilhadas por todos em prol do coletivo, de modo que o ambiente de trabalho se torna mais democrático.

Essa gestão democrática encontrada no coletivo reflete em outras questões que se considera importante referir, tais como: o respeito pelas demandas individuais de cada indivíduo do coletivo, cuidados com os riscos inerentes à atividade e a preservação da saúde.

Portanto, respondendo à pergunta que norteia esta pesquisa empírica, é possível afirmar que *diante das novas formas de organização do trabalho, em que todos são empreendedores de si mesmos, são possíveis outros caminhos e formas de organização que visem a melhores condições de trabalho e proteção dos trabalhadores.*

A existência de uma pandemia inesperada e jamais enfrentada nessas proporções, durante a realização desse trabalho, trouxe uma dose de desafio extra. Além disso, cabe abordar que, por ser uma dissertação de mestrado, o tempo hábil para sua execução é curto e acaba por deixar lacunas, possibilitando estudos futuros no campo.

Por fim, a dissertação apresentada trouxe uma contribuição aos estudos nas Ciências Jurídicas e Sociais sobre a complexidade atual das relações de trabalho através de um estudo empírico. Por óbvio, o estudo de apenas um coletivo não é o suficiente para definições gerais e definitivas, mas abre caminho para novas pesquisas empíricas, não muito corriqueiras na área do Direito, que possibilitem acompanhar as rápidas transformações em curso no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um sul administrado. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Campinas: CESIT, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2VBafIj>. Acesso em: 30 maio 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3A7xSkv>. Acesso em: 31 maio 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Relatório Parcial de pesquisa**. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3AcRlJS>. Acesso em: 12 jun. 2021.

ABRAMOVAY, Ricardo. Prefácio. *In*: SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

ALBINO, Jaqueline da Silva; FONTANELA, Cristiani; SANTOS, Maria Isabel dos Santos Araújo Silva dos. A sociedade 5.0 como instrumento de promoção dos direitos sociais no Brasil. **Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 34, n. 1, p. 29-56, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3A4vD1m>. Acesso em: 12 set. 2021.

ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. **El País**, [S. l.], 09 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/32qnc1U>. Acesso em: 06 set. 2021.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo, online**. São Paulo, Brasil: Aliança Bike, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3hvYUla>. Acesso em: 06 set. 2021.

ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marque; GONÇALVES, Nicolle. Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do coronavírus. **Revista Direito**, Brasília, v. 04, n. 02, p. 85-116, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3hpDgbp>. Acesso em: 14 jun. 2021.

AMORM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras – estudos midiáticos**, São Leopoldo, v. 22, n. 1, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2XaqS8l>. Acesso em: 06 jun. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020.

APPS como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. **O Estadão**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em <https://bit.ly/2E4FJri>. Acesso em: 10 set. 2021.

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; FÉLIX, Ynes da Silva; PILATE, Fabiano Diniz de Queiroz. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da covid-19. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**. Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 46-69, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/390JFoF>. Acesso em: 13 jun. 2021.

BASÍLIO, Ana Luíza. Entregadores antifascistas: “A uberização vem para suprimir direitos”. O entregador Paulo Lima, conhecido como Galo, fala sobre a greve da categoria e os caminhos em busca de melhores condições de trabalho. **Carta Capital**, São Paulo, 07 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3k4IOuJ>. Acesso em: 14 jun. 2021.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BELLO, Enzo; FALBO, Ricardo Nery. A pesquisa empírica em direito na atualidade. *In*: BELLO; Enzo; FALBO, Ricardo Nery (org.). **Pesquisa empírica em direito na atualidade**. 21. ed. Rio de Janeiro: Editora CEEJ: 2021.

BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M Six. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/35yBdwi>. Acesso em 10 set. 2021.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. **#BrequeDosApps**: enfrentando o uberismo. [S. l.], 25 jul. 2020. Blog da Boitempo. Disponível em: <https://bit.ly/3A5hqkH>. Acesso em: 13 jun. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://bit.ly/38ZeQAT>. Acesso em: 02 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <https://bit.ly/3ht6YMq>. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.329 de 28 de abril de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em <https://bit.ly/3tHMOTV>. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://bit.ly/3nqnnoJ>. Acesso em: 05 jun. 2021.

BRASIL. **Lei complementar 128, de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <https://bit.ly/3tlvzSA>. Acesso em: 18 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) Disponível em: <https://bit.ly/391HuBk>. Acesso em: 07 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Plataforma Brasil**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3npRsF9>. Acesso em: 04 set. 2021.

BRAVO, Álvaro Sánchez. Globalización y capitalismo. Una aproximación marxiana. *In*: BRAVO, Álvaro Sánchez (org.). **Capitalismo, globalización e ideología**. Espanha: Punto Rojo Libros: 2021. E-book.

BUZZO, Bruna. **Serviço de delivery é desafio em tempos de Covid-19**. São Paulo: eCycle. 12 maio 2020. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/delivery-entregador/>. Acesso em: 12 set. 2021.

CABRAL, Umberlândia. Desemprego sobe para 13,3% no 2º trimestre, com redução recorde de ocupados. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 06 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/32tOO6r>. Acesso em: 25 ago. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca (org.). **O futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU: 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 12 set. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis; OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho: 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3tDTS46>. Acesso em: 10 set. 2021.

CASILLI, Antonio. A uberização é só um dos aspectos do trabalho em plataformas. **DigiLabour**, [S. l.], 03 jun. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3hmv8lw>. Acesso em: 12 set. 2021.

CASTEL, Robert. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Tradução de Lúcia M. Endlich. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 2013.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. Tradução Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1. Disponível em: <https://bit.ly/3lfU5X9>. Acesso em: 06 set. 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (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.

CICLO COURIER. **Entregas conscientes**. Estamos na rua. São Paulo, 2021. Disponível em: <http://cilocourier.com.br/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

COOPCYCLE. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://coopcycle.org/fr/federation/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

CORASSA, Eugênio Delmaestro; REIS, Daniela Muradas. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (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.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DIEESE. Primeiros impactos da pandemia no mercado de trabalho. **Boletim Emprego em Pauta, São Paulo**, n. 15, 20 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3yZnB8A>. Acesso em: 28 maio 2021.

DIJCK, José van; NIEBORG, David; POELL, Thomas. Plataformização. Tradução Rafael Grohmann. **Revista Fronteiras** - estudos midiáticos, São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 02-10, jan./abr. 2020.

DURANTE, Fernanda. **Sociedade 5.0**: vamos conviver de boa com robôs, só precisamos abrir a mente. [S. l.], 19 ago. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/397bD1X>. Acesso em: 10 set. 2021.

EMPRESA PÚBLICA DE TRANSPORTE E CIRCULAÇÃO. **Panorama geral de acidentalidade no município de Porto Alegre**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/392JI96>. Acesso em: 02 jul. 2021.

EMPRESA PÚBLICA DE TRANSPORTE E CIRCULAÇÃO. **Vítimas envolvidas em ocorrências no município de Porto Alegre.** Disponível em: <https://bit.ly/2VDrNxa>. Acesso em: 02 jul. 2021.

ENTREGADORES de aplicativos fazem manifestação em São Paulo. **G1 SP**, São Paulo 01 jul. 2020. Disponível em: <https://glo.bo/2DYq4JS>. Acesso em: 28 ago. 2021.

ESPAÑA. Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre 2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. **Boletín Oficial Del Estado**, Madrid, n. 255, 24 out. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3A5APlj>. Acesso em: 05 jun. 2021.

ESPAÑA. Real decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo 2021. Por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. **Boletín Oficial Del Estado**, Madrid, n. 113, p. 56733-56738, 12 mayo 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2XaoQ8d>. Acesso em: 05 jun. 2021.

FAIRWORK. **Principles**. Oxford: Oxford Internet Institute, 2020. Disponível em: <https://fair.work/principles/> Acesso em: 05 set. 2021.

FIGARO, Roseli. O ingrediente secreto dos algoritmos: a produção de dados dos trabalhadores. **Nexo Jornal**, [S. l.], mar. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/390PrXr>. Acesso em: 23 ago. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo (coord.). **Relatório de pesquisa**: levantamento sobre o trabalho de entregadores por aplicativo no Brasil. Salvador: Núcleo de Estudos Conjunturais, 08 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3k2GjaX>. Acesso em: 28 maio 2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira (coord.). **Projeto caminhos do trabalho**: tendências, dinâmicas e interfaces, do global ao local. Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil. Salvador: Núcleo de Estudos Conjunturais, ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2XmH7Po>. Acesso em: 28 maio 2021.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAUER, Martin. W. GASKELL, George. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, São Cristóvão, SE, v. 22, n. 1, p. 110-111, jan./abr. 2020.



GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas é laboratório da luta de classes. *In*: GROHMANN, Rafael. (org.). **Os laboratórios do trabalho digital - entrevistas**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2021.

HINKELAMMERT, Franz. **Mercado versus direitos humanos**. Tradução de Euclides Luiz Calloni. São Paulo: Paulus, 2014.

HORTON, Richard. Offline: COVID-19 is not a pandemic. **The Lancet**, [S. l.], v. 396, n. 26, set. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2XagkWJ>. Acesso em: 03 ago. 2021.

HOWE, Jeff. The rise of crowdsourcing. **Wired**, [S. l.], 6 jan. 2006. Disponível em <https://bit.ly/2YQLkeL>. Acesso em: 12 set. 2021.

I FOOD. Fundo solidário e de proteção: o que você precisa saber. **Portal do Entregador iFood**, [S. l.], 07 dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3nr0txB>. Acesso em: 13 jun. 2021.

I FOOD. **Sobre o iFood**. Quem somos. Osasco, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3C4ICSd>. Acesso em: 28 maio 2021.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, ago./nov. 2020.

LA PÁJARA CICLOIMENSAJERIA. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3nquq0F>. Acesso em: 20 jun. 2021.

LATOOUR, Bruno. **Onde aterrar?** Tradução de Marcela Vieira. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

LEGIÃO URBANA. **Tempo perdido**. Compositor: Renato Russo. 1986. Álbum *Dois*.

LUTA nos aplicativos: organização dos trabalhadores da Deliveroo e UberEATS em Londres. **Revista IHU On-line**, São Leopoldo, 03 mar. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3c10QY6>. Acesso em: 27 ago. 2021.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativo. **BBC News Brasil**, São Paulo, 22 maio 2019. Disponível em: <https://bbc.in/3E9EFMW>. Acesso em: 31 maio 2021.

MACHADO, Ricardo; SANTOS, João Vitor. Da falsa ideia de empreendedorismo e autonomia à dura realidade da exploração algorítmica do trabalho de entregadores. Entrevista Especial com Henrique Amorim. **Revista IHU On-line**, São Leopoldo, 29 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2VyXoQs>. Acesso em 03 jun. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Brasília, DF, n. 23, p 296-313, 2003. Disponível em: <https://bit.ly/2XgdjUA>. Acesso em: 02 jun. 2021.

MENSAKAS. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.mensakas.com/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

MOLENBIKE. **Quem somos**. Bruxelles, 2021. Disponível em: <http://www.molenbike.be/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

NOVA empresa aérea vai se chamar Azul. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 06 maio 2008. Disponível em <https://bit.ly/2H0B8aD>. Acesso em: 10 set. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, DF: ESMPU: 2020. p. 67. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em 12 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) **Conferência Internacional do Trabalho – 109.<sup>a</sup> reunião, 2021**. Ata 5A. [S. l.], 16 jun. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3noaLyn>. Acesso em: 15 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. **Trabalho para um futuro mais brilhante – escritório internacional do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3EccBsn>. Acesso em: 10 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. [S. l.]. 1948. Disponível em: <https://bit.ly/3z8nlNE>. Acesso em: 10 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. [S. l.], 1999. Disponível em: <https://bit.ly/2GWkAQZ>. Acesso em: 02 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Cronograma**: resposta COVID-19 DA OMS. Genebra, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3hpOs7P>. Acesso em: 11 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Painel do coronavírus da OMS (COVID-19)**. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 13 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Folha informativa sobre COVID-19**. Brasília, DF. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3yZzkE8>. Acesso em: 15 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Histórico da pandemia de COVID-19**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/393ulHP>. Acesso em: 11 jun. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Observatorio de la OIT: y el mundo del trabajo**. 7.ed. [S. l.], 25 jan. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3lb72kY> Acesso em: 15 set. 2021.

PADIN. Guilherme. Entregadores com covid-19 enfrentam abandono de apps. Motoboys tiveram a doença e conseguiram pouco ou nenhum auxílio. Segundo eles, são muitos trabalhadores nesta situação. **R7**, São Paulo, 07 jun. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/2XcBTW0>. Acesso em: 12 set. 2021.

PEDAL EXPRESS. **Áreas e preços**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3960Vc0>. Acesso em: 20 jun. 2021.

PEDAL EXPRESS. **Home**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3lifOOj>. Acesso em: 20 jun. 2021.

PEDAL EXPRESS. **Página inicial**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3hJSNmD>. Acesso em: 20 jun. 2021.

PEDAL EXPRESS. **Termo de responsabilidade**. Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/393Jits>. Acesso em: 04 jul. 2021.

PINTO, Maria Cecília Alves. As novas tecnologias e o trabalho: proteção para o empregado e para o ser humano. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **O futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, DF: ESMPU: 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 05 set. 2021.

POR que as plataformas devem seguir princípios de trabalho decente DigiLabour, [S. l.], 03 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3kgeOrJ>. Acesso em: 05 set. 2021.

PRASSL, Geremias Adams. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda Tiago Muniz Cavalcanti; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **O futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU: 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3mnl2rC>. Acesso em: 05 jun. 2021.

PUPPO, Amanda; POMPEO, Lauriberto. Exploração e desemprego definem precariado, diz sociólogo Ruy Braga. **O Estadão**, São Paulo, [2021] Disponível em: <https://bit.ly/3kdwmVu>. Acesso em 26 ago. 2021.

RIBEIRO, Diana. **Efeito pandemia: gastos com delivery crescem 187% em 2020**. UOL. 27 jan. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3tAMINJ>. Acesso em: 11 jun. 2021.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. **É greve: entregadores param hoje e fazem desafio à economia dos aplicativos**. São Paulo, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3902h8a>. Acesso em: 14 jun. 2021.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. **Entre o céu e a terra**. Enquanto quer virar “WeChat da América Latina”, Rappi diz que tenta atender às críticas de entregadores. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3k0a38t>. Acesso em: 28 maio 2021.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Direito das lutas: democracia, diversidade, multinormatividade**. São Paulo: LiberArs, 2019.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SABIO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

SANTOS, Luis Anselmo dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. *In*: SANTOS, Luis Anselmo dos; GIMENEZ, Denis Maracci; KREIN, José Dari (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú: 2018.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução de Rafael A. E. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo: Elefante: Autonomia Literária, 2016. (Coleção Rosalux).

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. 18. ed. Rio de Janeiro: Record, 2014.

SEÑORITAS COURIER. **Página oficial do Facebook**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/391ys7y>. Acesso em: 20 jun. 2021.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (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.

SILVA NETO, Victo José da. Platform capitalism. **Revista Brasileira de Inovação**, Campinas, v. 18, n. 2, p. 449-454, jul./dez.2019.

SINDEMIA? Covid-19 pode ser mais que uma pandemia. **Revista IHU On-Line**, São Leopoldo, ed. 7, 15 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3Abfpn2>. Acesso em: 03 ago. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SÓ 25% das empresas sobrevivem por mais de 10 anos no Brasil, mostra IBGE. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 22 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2X9TKgn>. Acesso em: 27 jun. 2021.

SODRÉ, Lu. Surge, no Rio, embrião de cooperativa de entregadores. Conheça o Despatronados. **Outras Palavras**, São Paulo, 4 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2Xd3abw>. Acesso em: 20 jun. 2021.

SOUZA Alice de; SANTANA, Fernanda. Conexão zero estrelas: trabalhadores de aplicativos se endividam para pagar internet. **Brasil de Fato**, São Paulo. 25 maio 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3nsiThA>. Acesso em: 27 jun. 2021.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. London: Polity, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

STREEK, Wolfgang. **Tempo comprado: a crise adiada do capitalismo democrático**. Tradução de Marian Toldy, Teresa Toldy. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução de André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

TERMOS e condições de uso iFood para entregadores. **Portal do Entregador iFood**, [S. l.], 24 NOV. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2YUeda5>. Acesso em: 28 maio 2021.

TRABALHADOR enfrenta fila de espera para se tornar entregador em aplicativos. **O Estadão**, São Paulo, 19 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2ZAjFfD> Acesso em: 25 ago. 2021.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA. **Faça delivery pelo Uber Eats**. Registre-se como um entregador. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/deliver/>. Acesso em: 03 jun. 2021.

UBER. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://ubr.to/3EewGhM>. Acesso em: 28 maio 2021.

URBIKE. **Quem somos**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://urbike.be/urbike/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

VALENTE, Jonas. **Tecnologia, informação e poder: das plataformas online aos monopólios digitais**. Tese (Doutorado em Direito) -- Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2019. Disponível em <https://bit.ly/3kjnFJ8>. Acesso em 12 set. 2021.

VINHOTE, Ana Luiza. Covid-19: confira orientações de prevenção para serviços de entrega em domicílio. **Agência Brasília**, Brasília, DF, 18 abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3c92tDb> Acesso em: 12 set. 2021.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. Tradução de Murillo van der Laan e Marco Gonsales. In: ANTUNES Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo: 2020.

YORK COLLECTIVE. **About us**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://yorkcollective.co.uk/about/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.

ZIZEC, Slavoj. **Pandemia**: covid-19 e a reinvenção do comunismo. Tradução de Artur Renzo. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ZUBOFF, Shoshana. Big Other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization. **Journal of Information Technology**, [S. l.], n. 30, p. 75–89, 2015. doi:10.1057/jit.2015.5. 04 abr. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3z6TuMz>. Acesso em: 08 jun. 2021.

## APÊNDICE A - ENTREVISTA

1. Em qual cidade você trabalha?
2. Qual sua idade?
3. Gênero?
4. Já trabalhou para algum aplicativo de entrega?
5. Quais?
6. Por quanto tempo?
7. Quais foram os motivos da saída?
8. Desde quando trabalha no coletivo PEDAL EXPRESS?
9. Quantos dias na semana você trabalha?
10. A sua jornada de trabalho no coletivo PEDAL EXPRESS é maior ou menor que no período em que trabalhou em aplicativos de entrega?
11. A sua remuneração mensal no coletivo PEDAL EXPRESS é maior ou menor que no período em que trabalhou em aplicativos de entrega?
12. Durante a pandemia, quantos dias na semana você trabalhou?
13. ANTES da pandemia, quantas horas diárias você trabalhava em média?
14. DURANTE a pandemia, quantas horas diárias você trabalhou em média?
15. Durante a pandemia praticou, espontaneamente, jornada de trabalho reduzida?
16. Durante a pandemia o seu rendimento semanal diminuiu ou aumentou?
17. Você adotou alguma medida de proteção para evitar o contágio do coronavírus?
18. Quais?
19. Você recebeu algum tipo de ajuda Estatal devido à pandemia de coronavírus?
20. Você considera seu trabalho seguro?
21. Você toma alguma medida para minimizar os riscos?
22. Você adota alguma medida de proteção para o transporte de mercadoria?
23. Você tem o direito de recusar alguma entrega?
24. Isto implica alguma sanção por parte da empresa?
25. Você possui plano de saúde?
26. A PEDAL EXPRESS é constituída de que forma?

## **APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa “UM ESTUDO DOS TRABALHADORES ENTREGADORES, ENGAJADOS POR MEIO DE APLICATIVOS, E A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHO NUM CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO”, do pesquisador Julio Guilherme Köhler, discente do curso de pós-graduação de mestrado de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, orientado pela Professora Dra. Raquel Von Hohendorff. A pesquisa tem como objetivo analisar a condição de trabalho dos trabalhadores entregadores, engajados por meio de aplicativos, agravada em tempos de pandemia, e buscar novas formas de organização coletiva que contrariem a lógica exploratória das grandes plataformas digitais. Este estudo justifica-se porque é importante obter informações que auxiliem na concretização de melhorias das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo.

Para isso, você participará de uma entrevista semiestruturada que ocorrerá no local em que você se sentir mais à vontade para respondê-la como sua casa, local de trabalho ou outro local. A entrevista terá a duração média de uma hora e será gravada com a finalidade de manter a fidedignidade das respostas no momento da transcrição. As gravações serão utilizadas apenas para fins de estudos científicos, sendo mantido o sigilo e garantida a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades. Os dados serão armazenados em arquivo e somente terão acesso a eles o pesquisador e sua orientadora. Os dados obtidos através dessa pesquisa serão destruídos após o período de cinco anos.

Sua identidade será preservada, ou seja, não serão divulgados os nomes ou outras informações que possam identificar os envolvidos. Os riscos relacionados a sua participação são mínimos como, por exemplo, um sentimento desagradável ou de desconforto e, neste caso, você pode solicitar a interrupção da entrevista. Da mesma forma, você poderá desistir da pesquisa em qualquer momento, sem prejuízo nenhum e sem a necessidade de comunicar-se com o pesquisador.

Você poderá solicitar informações sobre o andamento da pesquisa e/ou o seu resultado pelo e-mail [jgk.adv@hotmail.com](mailto:jgk.adv@hotmail.com) ou telefone (51) 99831-5951 do pesquisador responsável Julio Guilherme Köhler.



---

Pesquisador

Declaro que li o TCLE, entendi os objetivos e condições de minha participação e concordo em participar.

---

Participante da pesquisa

Porto Alegre, \_\_\_\_\_ 2021.

## ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE DO VALE DO  
RIO DOS SINOS - UNISINOS



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Um estudo dos trabalhadores entregadores, engajados por meio de aplicativos, e a (in)visibilidade do trabalho num contexto de precarização.

**Pesquisador:** JULIO GUILHERME KOHLER

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 40538920.3.0000.5344

**Instituição Proponente:** Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.455.598

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de dissertação de mestrado orientado pela professora Raquel Von Hohendorf. O cerne do presente estudo é o trabalho prestado via plataforma digital por trabalhadores que usam aplicativos para fazer entregas aos consumidores, utilizando motocicletas ou bicicletas e se expondo cotidianamente aos riscos inerentes ao trabalho e sem proteção social. Na realidade, o que se percebe é que, no caso dos trabalhadores entregadores, o desenvolvimento tecnológico contribuiu para a eliminação de custos e riscos para o capital.

A perspectiva adotada nesse estudo é interdisciplinar, trazendo instrumentos do Direito do Trabalho e da Sociologia do Trabalho para desenvolver esta pesquisa. Num primeiro momento a metodologia utilizada é a analítica-descritiva para tratar da relação entre empresas de plataforma e entregadores, viabilizada pelo uso da tecnologia. Também, é utilizada a metodologia exploratória, tendo em vista que busca aprofundar a compreensão do trabalho sob demanda por meio de aplicativos. A abordagem utilizada é qualitativa com a utilização do método empírico, pois foi escolhido aproximar a realidade – no caso, o trabalho nas plataformas digitais pelos trabalhadores entregadores conectados a uma empresa – de outros trabalhadores entregadores organizados coletivamente. Este estudo terá como base empírica o coletivo de ciclistas PedalExpress que faz o

**Endereço:** Av. Unisinos, 950

**Bairro:** Cristo Rei

**CEP:** 93.022-000

**UF:** RS

**Município:** SAO LEOPOLDO

**Telefone:** (51)3591-1198

**Fax:** (51)3590-8118

**E-mail:** cep@unisinos.br

UNIVERSIDADE DO VALE DO  
RIO DOS SINOS - UNISINOS



Continuação do Parecer: 4.455.598

serviço de entregas de mercadorias, na cidade de Porto Alegre. Para coleta dos dados qualitativos, serão utilizadas entrevistas semiestruturadas com os ciclistas integrantes do coletivo acima mencionado e análise documental. As entrevistas buscam coletar informações referentes às condições de trabalho desses ciclistas.

**Objetivo da Pesquisa:**

O objetivo principal é analisar a condição de trabalho dos trabalhadores entregadores, engajados por meio de aplicativos, agravada em tempos de pandemia, e buscar trazer novas formas de organização coletiva que contrariem a lógica exploratória das grandes plataformas digitais.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Foram previstos os riscos mínimos, a forma de saná-los e os benefícios.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa é relevante e adequada.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

O TCLE está redigido em linguagem amigável.

**Recomendações:**

Sem recomendações.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não há.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1669707.pdf	27/11/2020 17:15:46		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termodeconsentimento.docx	27/11/2020 17:13:36	JULIO GUILHERME KOHLER	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projetojulioptataforma.doc	27/11/2020 17:01:38	JULIO GUILHERME KOHLER	Aceito

Endereço: Av. Unisinos, 950

Bairro: Cristo Rei

CEP: 93.022-000

UF: RS

Município: SAO LEOPOLDO

Telefone: (51)3591-1198

Fax: (51)3590-8118

E-mail: cep@unisinos.br

UNIVERSIDADE DO VALE DO  
RIO DOS SINOS - UNISINOS



Continuação do Parecer: 4.455.598

Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	27/11/2020	JULIO GUILHERME	Aceito
TCLE / Termos de	TCLE_JulioGuilhermeKohler.pdf	16:59:27	KOHLER	
Assentimento /		11/12/2020	José Roque Junges	Aceito
Justificativa de		09:05:41		
Ausência				

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SAO LEOPOLDO, 11 de Dezembro de 2020

---

Assinado por: José  
Roque Junges  
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Unisinos, 950  
Bairro: Cristo Rei

CEP: 93.022-000

UF: RS

Município: SAO LEOPOLDO

Telefone: (51)3591-1198

Fax: (51)3590-8118

E-mail: cep@unisinos.br