



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**NELSIMÁRIA SOUZA CARDOSO**

**“BREQUE DOS APPS”: AÇÃO E ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS  
ENTREGADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS CONTRA A  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Salvador

2021

**NELSIMÁRIA SOUZA CARDOSO**

**“BREQUE DOS APPS”: AÇÃO E ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS  
ENTREGADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS CONTRA A  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA, como requisito para concessão do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Salvador

2021

**NELSIMÁRIA SOUZA CARDOSO**

**“BREQUE DOS APPS”: AÇÃO E ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS  
ENTREGADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS CONTRA A PRECARIZAÇÃO  
DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso desenvolvido como requisito para conclusão do curso de graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia.

Aprovado em 09 de dezembro de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

Professor Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira - Orientador \_\_\_\_\_  
Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Professor Dr. Carlos Eduardo Soares de Freitas \_\_\_\_\_  
Pós-Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Professora Ma. Erica Ribeiro Sakaki Leal \_\_\_\_\_  
Mestra em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todas/os que não desistiram de lutar para que a educação gratuita e de qualidade não fosse apenas privilégio, mas, sim um direito possível a qualquer filho e filha da classe trabalhadora.

Sempre contei com carinho e apoio de minha família na busca de meus objetivos. Em especial, agradeço minha mãe pela coragem e ousadia de acreditar na educação como um instrumento de transformação e motivar seus filhos a seguir esse caminho. As dificuldades materiais fazem parte da caminhada de qualquer estudante pobre nesse país, no entanto superá-las também é a tarefa de quem ousa lutar por oportunidades para alcançar melhores condições de vida.

Dedico esse trabalho as minhas irmãs Marciara, Nayara e Emily e meu irmão José Roberto. Sinto tremendo orgulho por vocês! Marci, obrigada pelo carinho, em partilhar comigo um quarto na residência estudantil e aguentar meus impulsos revolucionário!

Agradeço todas as mulheres moradoras da Residência estudantil (R1) da UFBA, sem vocês com certeza a caminhada seria muito mais difícil. Jil, Kelly, Vitoria, Jessica, Jenny, Uerla, Elaine, Barbara, Lígia e Leide, gratidão por juntas decidirmos que nenhuma violência de gênero seria capaz de nos paralisar na busca de nossos objetivos acadêmicos. Sem dúvida, foi na moradia estudantil que consegui os maiores ensinamentos da universidade e conquistei as mais duradouras amizades. A luta por melhores condições de assistência estudantil para os estudantes pobres me aproximou de uma trajetória marcada por encontros e disputas por uma universidade democrática, inclusiva e de qualidade.

Agradeço os companheiros de luta Jerfinho, Rafa, Riam, Matheus, Rodrigo, Gustavo e Ícaro pelas noites em claros, fechando chapa para disputar as eleições do DCE. Tenho orgulho de junto com vocês, ter contribuído de alguma forma para o alcance de muitas vitórias dos estudantes na conquista de equipamentos de permanência estudantil, como R.U e BUZUFBA.

Kelly, Jil, Flávia, Brenda, Maira e Uiara sou profundamente grata pela ajuda nos momentos mais difíceis de minha vida, vocês representam inspiração na trajetória!

Por fim, agradecer o Prof. Murilo por aceitar o convite para ser meu orientador e pelas sinceras palavras de apoio na construção desse trabalho.

“se você entrega sua força de trabalho  
é também um entregador”

## RESUMO

O presente trabalho busca analisar e refletir sobre as estratégias e possibilidade de ação e organização coletiva dos entregadores de plataformas digitais de entrega no Brasil na luta por melhores condições de trabalho. As precárias condições de vida a qual estão submetidos os trabalhadores na atual conjuntura do capitalismo da indústria 4.0, com implementação das tecnologias da informação e comunicação (TICs), impõe desafios a organização coletiva dos trabalhadores das plataformas digitais. Para tanto, a pesquisa envolveu análise bibliográfica e de um modelo de contrato. O texto encontra-se dividido em três capítulos além da introdução e considerações finais. No primeiro capítulo buscou-se apresentar conceitos e classificações das plataformas digitais e como esse modelo empresarial implementou transformações no mundo do trabalho e aumento da exploração dos trabalhadores. O segundo momento do texto apresenta as características do trabalho por plataformas digitais de entrega e análise de um modelo de contrato firmado entre “parceiros” e a plataforma de entrega *Ifood*. Por último, tratou-se de analisar e refletir sobre as estratégias e possibilidades de ação e organização coletiva dos entregadores, destacando o papel do “Breque dos Apps” como instrumento de luta contra as condições precárias de trabalho.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais de entrega; Organização coletiva; “Breque dos Apps”

## ABSTRACT

This paper seeks to analyze and reflect on the strategies and possibility of action and collective organization of digital delivery platform deliverers in Brazil in their struggle for better job conditions. The precarious living conditions to which workers are subjected in the current context of capitalism in industry 4.0, with the implementation of information and communication technologies (ICTs), imposes challenges to the collective organization of workers on digital platforms. Therefore, this research involved bibliographic analysis and a contract model. The text is parted in three chapters in addition to the introduction and final considerations. The first chapter sought to present concepts and classifications of digital platforms and how this

business model implemented changes in the world of work and increased exploitation of workers. The second part of the text presents the characteristics of the work through digital platforms and analysis of a contract model signed between “partners” and the Ifood delivery platform. Finally, the third part of this work it is about analyzing and reflecting on the strategies and possibilities of action and collective organization of the deliverymen, highlighting the role of the “Breque dos Apps” (Brake of Apps) as an powerfull instrument on the fight against precarious working conditions.

**Keywords:** Digital delivery platforms; Collective organization; "Brake of Apps"

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

Apps - Aplicativos

art. - Artigo

arts. - Artigos

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

OL - Operador logístico ou empresa de operação logística

PL - Projeto de Lei

TICs - Tecnologias de Informação e Comunicação

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2. TRABALHO POR PLATAFORMA DIGITAIS DE ENTREGA</b> .....	11
2.1.O que são plataformas digitais?.....	11
<b>3. CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGA</b> .....	18
3.1. Análise crítica do contrato termo de uso da Ifood e a relação firmada entre os entregadores .....	24
<b>4. 3 AÇÕES E ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES ENTREGADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS</b> .....	35
4.1. Desafios da ação e organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais de entrega .....	36
4.2. Perfil dos entregadores de plataformas digitais de entrega.....	40
4.3.“Breque dos Apps”: A luta dos entregadores contra a precarização do trabalho.	48
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	57
<b>6. BIBLIOGRAFIA</b> .....	59

## 1.INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos impactam de forma significativa todas as esferas da vida humana, em especial o mundo do trabalho. As alterações nas relações trabalhistas decorrentes da expansão das tecnologias da informação e comunicação (TICs) despertam atenção pois, são apropriadas por empresas-plataformas para maior exploração dos trabalhadores.

As plataformas digitais despontam como infraestruturas que utilizam dados e algoritmos para a realização das atividades laborais. O novo coronavírus contribuiu para a intensificação da dependência desse tipo de plataformas para a realização de trabalho remoto, aulas, entregas, consultas médicas e jornalismo, conformando a “plataformização do trabalho” (GROHMANN, 2021b).

O padrão do labor por meio das plataformas digitais são as condições precárias de trabalho. Assim, em que pese a imensa diversidade de plataformas digitais de trabalho é características comum desse modelo empresarial a imposição aos trabalhadores do rótulo de autônomos, remuneração por tarefas realizadas, gerenciamento por algoritmo, extensas jornadas de trabalhos e inexistência de garantias trabalhistas.

Portanto, na constante tensão entre capital e trabalho que marca a organização da sociedade, as inovações tecnológicas servem também aos interesses do capital para maior eficiência na exploração da força de trabalho e menor proteção trabalhista.

O exponencial crescimento das plataformas de entregas, durante a pandemia da Covid-19, devido o reconhecimento dessa atividade como essencial, deixou a mostra também a vulnerabilidades dos entregadores que desproporcionalmente passou a trabalhar mais e em piores condições e recebendo menos por entrega.

No Brasil, assim como em outros países, seguem as controvérsias judiciais em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego entre as plataformas digitais e os trabalhadores entregadores, prevalecendo o não reconhecimento dos direitos trabalhistas.

Diante do cenário de falta de proteção social, expostos as exaustivas jornadas de trabalho, sem remuneração mínima, sujeitos a bloqueios arbitrários, falta equipamentos de proteção, inexistência de seguro contra acidentes e roubos,

aos entregadores por plataforma não restam alternativas, se não a luta contra esse sistema empresarial de exploração que lhes transfere todos os riscos da produção. Assim, em definição a situação dos trabalhadores na pandemia diz o *Rap dos informais*: “agora dão duas opções para quem é pobre, morrer na rua de corona ou em casa de fome. Entre morrer em casa e morrer na rua eu prefiro nenhuma das duas” (TRETA NO TRAMPO, 2020)

Desse modo, os entregadores das diversas plataformas digitais de entrega brasileira ocuparam as ruas, em julho de 2020 durante a pandemia com diversas reivindicações emergenciais por melhores condições de trabalho. Os entregadores com suas *bags* neon, bicicletas e motocicletas em moto-carreatas protagonizaram paralisação denominada “Breque dos Apps”, em inúmeras cidades brasileiras, mobilização que demonstrou o potencial da ação e organização coletiva desses trabalhadores na luta por direitos. Cabendo destaque para as estratégias de mobilização implementadas pelo movimento que contou com uso de espaços virtuais e envolvimento dos consumidores em apoio as demandas apresentadas pelos entregadores.

Esse estudo tem por objetivo analisar e refletir sobre as estratégias e movimentos coletivos dos trabalhadores de plataformas digitais de entrega, assim como realizar sistematização das reivindicações dos entregadores a partir da mobilização “Breque dos Apps. No primeiro capítulo, procurou-se detalhar os conceitos e classificações das plataformas digitais de trabalho; No segundo capítulo, optou-se por destrinchar as principais características do trabalho por plataformas digitais de entregas. Por último, tratou-se dos desafios e possibilidades de ação e organização coletivas dos trabalhadores entregadores de plataformas digitais buscando compreender o perfil desses trabalhadores e suas reivindicações a partir da paralisação do “Breque dos Apps”.

As contradições presentes na realidade do trabalho por meio de plataformas digitais fazem parte da dinâmica total da sociedade, assim a abordagem teórico-metodológica deste trabalho, se orientou no materialismo histórico-dialético. Neste trabalho foi utilizada pesquisa bibliográfica acerca do tema com autores das mais diversas áreas das ciências humanas. Também foram analisados, questionários realizados entre os entregados o objetivando a construção do “perfil” desses trabalhadores e um modelo de contrato firmado entre trabalhadores e a plataforma de entregas *Ifood*. Trata-se de um estudo exploratório, no qual se pretende

sistematizar possibilidades importantes para contribuir com agenda futura sobre este tema.

## **2. TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGA**

A tecnologia tem acarretado significativas mudanças nas interações sociais, “alcançando o modo de trabalhar, as formas de se relacionar, de se obter amizades e amores” (OLIVEIRA; CARELLI; GRILO, 2020, p. 2611). Entretanto, no mundo do trabalho, as inovações tecnológicas ainda não significam, necessariamente, melhores condições de vida para os trabalhadores.

Nos últimos anos, vem se observando o crescimento exponencial de “novas” formas de trabalho que possuem como aspectos marcantes os avanços da tecnologia da informação e a degradação das condições de vida dos trabalhadores. Virou rotina, nos grandes centros urbanos, cenas repetidas de *motoboys* e *bike boys*, com *bags* neon, em praças públicas esperando um pedido do aplicativo ou dirigindo freneticamente em meio a um trânsito caótico e violento como o brasileiro, lutando contra o relógio, para entregar a encomenda a tempo sob o risco de levar uma avaliação negativa do cliente e sua pontuação na plataforma rebaixar de tal forma a ser desligado ou impedido de receber novos pedidos pelo aplicativo.

Essas transformações no mundo do trabalho impactaram de maneira significativa as formas de organização coletiva dos trabalhadores, pois a dinâmica de trabalho imposta pela chamada Indústria 4.0 (ANTUNES, 2018, p. 43), com inovação no processo produtivo e negação do trabalho, fragiliza a solidariedade entre os trabalhadores que, mesmo vivenciando condições semelhantes de exploração, encontram desafios para construir resistências coletivas.

Desse modo, compreender o que são as plataformas digitais e as nuances de seu funcionamento possibilita entender como esse novo modelo empresarial afeta e provoca alterações nas relações trabalhistas, dificultando a regulação, a proteção dos direitos dos trabalhadores e as formas de organização coletiva.

### **2.1.O que são plataformas digitais?**

As tecnologias da informação e comunicação são condições necessárias para a realização dos negócios em plataformas digitais. Sendo característica

predominante desse modelo de interação o uso de algoritmos e a importância dos dados, que cumprem o papel de processar de forma coordenada e intencional os dados disponibilizados com o intuito de possibilitar a máxima efetividade da atividade a ser desenvolvida pela plataforma.

Filgueiras e Antunes (2020, p. 30) apontam que “na produção acadêmica, nas instituições públicas, nos meios de comunicação e na iniciativa privada em geral, existem uma gama de termos para definir as transformações no negócio do capital e no mundo do trabalho”, associadas ao uso das novas tecnologias da informação, como por exemplo, “*Gig-economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy*”, uberização, *crowdwork*, trabalho digital, entre outros, para os quais há mais dissenso do que consenso”.

Grohmann (2021b) defende que a expressão “*gig economy*” é equivocada para nomear as transformações do mundo do trabalho brasileiro. “Isso por que a informalidade e precariedade não são novidades” no Brasil. Pois, historicamente a superexploração do trabalho faz contexto do trabalho do país, ocorrendo com as plataformas digitais, o que Abílio (2020a, p. 24) chamou de “generalização de modos de vida periféricos”. Nesse sentido, Grohmann (2020, p. 111) defende que a expressão “platataformização do trabalho” é a mais adequada para descrever o trabalho digital do que “uberização”, pois esse termo não é suficiente para abranger a “multiplicidade de atividades de trabalho mediadas por plataformas além da própria Uber, pois há variedade de lógicas de extração de valor (SRNICEK, 2016) e características de trabalho (CASILLI, 2019; GRAHAM; WOODCOCK, 2018)”.

Ao passo que são diversas as definições das plataformas digitais, é inegável a importância, em todas elas, do papel da tecnologia, dos dados e algoritmos como elementos de distinção desse modelo econômico dos demais. Rubén Martín (2020, p. 7) definiu as plataformas como redes digitais nas quais são realizadas transações mediante o uso de algoritmos. Nesse sentido, as infraestruturas digitais permitem que bens e serviços possam ser ofertados e demandados, sendo todas essas interações entre os usuários e as plataformas responsáveis pela formação de expressiva e detalhada quantidade de dados, que são essenciais para a função dos conjuntos de algoritmos que ajustam e coordenam de forma automatizada as interações, possibilitando “*una estructura de gobernanza a las plataformas, incorporando normas codificadas y un seguimiento monitorizado*” (MARTÍN, 2020, p. 7). Dessa forma, as ações realizadas pelos algoritmos são dotadas de

intencionalidade, ou seja, em verdade a estipulação dos comandos são “preordenados pelo programador da plataforma, o que faz com que o trabalhador apenas reaja, em tempo real, à emissão de tais comandos para que os objetivos pretendidos sejam alcançados” (FONSECA, 2020, p. 361).

Os dados não são novidades para as empresas, contudo, a forma como são produzidos e o baixo custo são grande destaque, pois possibilita o panorama detalhado dos usuários, como localidade, identidade de gênero, sexo, escolaridade, opções políticas e todo o conjunto de suas preferências, o que facilita uma investida personalizada das empresas. Kalil (2020, p. 70) acrescenta que comparado aos modelos tradicionais os dados é a grande vantagem das interações por meio das plataformas digitais “uma vez que se colocam entre os usuários e, como são a base para que as atividades se desenvolvam, ficam em posição privilegiada para coletá-los”.

Os autores Reis e Meireles (2020, p. 185), em acordo com as ideias defendidas por Srnicek, sustentam que as inovações digitais representam uma nova fase do capitalismo (capitalismo de plataforma) consistindo, na exploração econômica dos dados, um lugar de destaque nas novas organizações empresariais.

Desse modo, a exploração econômica dos dados, através das plataformas digitais, representa um novo regime de acumulação ou até a continuação de regimes anteriores, bem como proporciona vantagens suficientes para consolidar uma marca no mercado. Como os modelos de negócios já existentes não foram projetados para coletar e usar dados, surge um novo tipo de empresa, que opera por meio de plataforma, capaz de montar uma infraestrutura digital para detectar, registrar e analisar uma imensa quantidade de dados (SRNICEK, 2017, apud REIS; MEIRELES, 2020, p.185).

Assim, os avanços tecnológicos permitem às plataformas, por meio do desenvolvimento de sistemas algoritmos de processamento de dados, alto desempenho da atividade empresarial. Nesse sentido, D’Andréa aponta que os algoritmos podem ser considerados “poderosos” e “perigosos” ao mesmo tempo por dois motivos: o fato de serem “impenetráveis” e “executáveis”. Impenetráveis, pois, em geral, não se pode inspecionar seu funcionamento e, mesmo tendo acesso ao seu código-fonte, é improvável que se possa efetivamente examinar todas as ações possíveis” (D’ANDRÉA, 2020, p. 32). Ao passo que a autoexecutabilidade dos algoritmos está relacionada às ações desempenhadas, seja pelos dados fornecidos

ou gerados por eles. Portanto, o discurso propositalmente disseminado pelas plataformas no qual o algoritmo foi desenvolvido para automaticamente localizar os entregadores mais próximos dos pontos de coleta nos estabelecimentos parceiros e assim enviar o pedido de entrega (IFOOD, 2020), na verdade, não passa de uma estratégia para confundir os trabalhadores por plataformas digitais, pois quem detém o poder de programação dos algoritmos também têm o seu controle.

A ideia de “plataformas online” possui como aspecto singular a crescente adoção de desenho computacional baseada na conectividade e na troca de dados. Nesse sentido, se “consolidam a partir de um modelo centralizado de fluxos informacionais e financeiros”, que por vezes se apoiam em potentes infraestruturas geralmente denominados de servidores na nuvem (D’ANDRÉA, 2020, p. 16). Essas infraestruturas são condições materiais para as plataformas realizarem suas ações.

Assim, cabe destaque para o papel desempenhado pelo conglomerado de empresas, conhecidas como *Big Five - Alphabet-Google, Amazon, Apple, Facebook e Microsoft* - grandes infraestruturas que, desde os anos 2010, se firmam no mercado influenciando todos os setores da vida cotidiana e oferecendo às plataformas suporte para seu funcionamento através do armazenamento e troca de dados.

Nesta direção, muitos são os exemplos cotidianos de como atuam essas empresas e suas singularidades, conforme aponta D’Andréa:

Um conjunto bastante heterogêneo de exemplos nos ajuda a ilustrar as especificidades das Big Five (AlphabetGoogle, Amazon, Apple, Facebook e Microsoft). Mais do que uma empresa de comércio eletrônico, a Amazon é uma das maiores responsáveis pelos serviços de “computação em nuvem” com base nos quais estão hospedados websites, aplicações e outras plataformas, como a Netflix. Em smartphones, Google e Apple fornecem os sistemas operacionais (Android e iOS) e, através das “app stores”, centralizam o acesso aos aplicativos. De forma crescente, Microsoft, Facebook e Google vêm investindo no gerenciamento de cabos submarinos que ampliam – e privatizam – a conectividade entre países e continentes. (D’ANDRÉA, 2020, p. 30).

As *Big Five*, cada vez mais, assumem papel ativo no regime capitalista contemporâneo e isso pode ser verificado pelos volumosos investimentos estratégicos realizados por esse conjunto de empresas em infraestrutura de internet que, em contraponto a investimentos coordenados por governos, objetivando o

alcance de interesses públicos e universais, observa-se a prevalência dos interesses privados com o intuito de reduzir custos e ampliar seus serviços (D'ANDRÉA, 2020).

A lógica de intermediação é umas das características marcantes das plataformas digitais. Assim, as intercorrências das transações de mercado passam a ser resolvidas pelo encurtamento das distâncias e aproximação do contato entre oferta e demanda (KALIL, 2020). Quanto a esse aspecto, embora as plataformas visem propagar uma imagem que são espaços democráticos, no qual os usuários possuem protagonismo, em verdade observa-se que as interações de mercado possibilitadas pelas plataformas são definidas por seus proprietários, bem como as políticas, regras dos produtos e do desenvolvimento dos serviços.

Apesar das plataformas digitais não possuírem esse ambiente democrático propagandeado, cabe destacar o papel inovador de como a tecnologia tem permitido que desconhecidos desenvolvam confiança entre si (FABRELLAS, 2018). Logo, ainda que vivamos em uma aldeia global, é possível, por meio tecnológico *“imitar los lazos que solían suceder cara a cara, pero a una escala y de una manera que nunca han sido posible antes”*. Assim, situações que antes pareciam praticamente impossíveis de acontecer, como entrar no carro de uma pessoa estranha para fazer uma viagem, permitir a um desconhecido alojar-se na sua residência ou até o empréstimo de materiais domésticos entre pessoas que não se conhecem, se tornaram episódios corriqueiros possibilitados pelas plataformas digitais.

Desta maneira, o contexto de reestruturação produtiva do capital, no qual estão inseridas as inovações tecnológicas, possibilitou o surgimento de uma nova forma de externalização produtiva conhecida como *crowdsourcing*. Nesse sentido, Fabrellas (2018, p.134) afirma que, por meio das novas tecnologias, as plataformas digitais *“descentralizan el servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos —modalidad de externalización productiva conocida como crowdsourcing”*. Por outro lado, mesmo a descentralização produtiva sendo uma prática empresarial conhecida, observa-se que mediante o uso de novas tecnologias, foi possível a completa externalização da atividade econômica por meio dos trabalhadores autônomos.

Kalil (2020) informa que a expressão *crowdsourcing* foi criada por Howe no intuito de explicar “novos modelos de negócios relacionados com a internet” que começaram a surgir na metade da década de 2000. Segundo o autor, o *crowdsourcing* “representa o ato de uma empresa ou instituição pegar uma função

antes feita por empregados e terceirizar para uma indefinida (e geralmente grande) rede de pessoas na forma de uma chamada aberta” (KALIL, 2020, p. 140). Por exemplo, é o que acontece no caso das empresas de delivery, no qual antes do “bum” dos aplicativos, os restaurantes contratavam um motoboy para realizar a entrega de seus pedidos, no entanto, situação completamente diferente ocorre com a expansão das plataformas digitais de entrega, pois agora o restaurante simplesmente se cadastra na plataforma e esta possui a função de enviar a demanda a uma multidão de entregadores que são seus “parceiros” na prestação do serviço de entrega.

Na perspectiva de melhor situar o fenômeno no qual está inserido o modelo de negócios por plataformas digitais, vale destacar a classificação De Stefano (*apud* OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 12), que entende pela existência de “duas principais formas de trabalho: o ‘*crowdwork*’ e o trabalho ‘*on-demand*’ por meio de aplicativos”. Enquanto a primeira diz respeito a realização de tarefas por meio de plataformas online, a segunda está relacionada à execução de trabalhos tradicionais, demandados mediante aplicativos gerenciados por empresas (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Fonseca (2020), em acordo com as ideias defendida por De Stefano, define o trabalho *on-demand* por aplicativo como:

Aquele em que atividades tradicionais, como as de transporte, delivery e limpeza, são possibilitadas por meio de aplicativos que conectam solicitante e fornecedor do serviço no momento da demanda (FONSECA, 2020, p. 359).

Importante pontuar que esse formato de trabalho permite que o serviço esteja disponível para uma multidão de trabalhadores de determinada área geográfica. Nesse sentido, sustenta os autores (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 16) que “por meio do uso do aplicativo, o prestador de serviço e o consumidor identificam oferta e demanda, o trabalho é executado em face de uma necessidade apresentada e é feito o pagamento após a finalização do trabalho”. Assim, são exemplos desse modelo de trabalho os serviços oferecidos pela Uber, Ifood e Parafuso.

Martin (2020, p. 8-9) apresenta uma proposta de classificação das plataformas digitais que consiste na divisão de três grandes grupos. As plataformas de vendas e aluguéis, onde atuam basicamente como intermediárias entre

proprietários ou prestadores de serviços e os usuários demandantes, como é o caso por exemplo da Airbnb. O segundo grupo seria o de plataformas que promovem anúncios de serviços profissionais autônomos, nesse caso, cabe à plataforma o papel de colocar em contato os trabalhadores e clientes. Ou seja, a plataforma realiza a mera conexão de profissionais que oferecem seus serviços como, por exemplo, tradução, redação, assessoria legal, gestão de páginas web etc. e em contrapartida cobra do trabalhador uma comissão. Por último, o grupo das plataformas de prestação de serviços específicos e padronizados, no qual há contratação de “colaboradores”, mediante contrato civil. Os trabalhadores que atuam nesse grupo de plataformas também são denominados como parceiros autônomos, sendo a execução do serviço de modo off-line, apesar de estarem conectados à plataforma. Uber, Cabify, Glovo e muitas outras são exemplos desse tipo de plataforma.

Essas são algumas das inúmeras classificações das plataformas digitais e diversos fatores podem ser observados. Por exemplo se o serviço é entregue no lugar ou online, dimensão local ou global, forma de pagamento por hora ou tarefa e se é tarefa ou microtarefa etc. A classificação das plataformas de trabalho é a que melhor atende o objetivo do presente estudo. Assim os autores Oliveira, Carelli e Grillo (2020) destacam o trabalho intensivo como o objetivo principal das plataformas digitais de trabalho.

Nesse sentido conceituam as plataformas digitais de trabalho como sendo:

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 (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, p.14).

Nota-se, a partir desse pensamento, que a natureza do serviço prestado pela empresa não define a plataforma, mas sim o método distinto para a realização do negócio empresarial. Dessa forma, Oliveira, Carelli e Grillo (2020) apresentam uma proposta de divisão entre as plataformas como puras ou mistas/híbridas. Sendo elemento central dessa divisão a existência ou não de controle entre as partes que interagem na plataforma. Ou seja, plataformas de trabalho puras possuem forma de funcionamento de um verdadeiro “marketplace” sem a realização de controle

relevante sobre as partes negociantes. Enquanto isso, as plataformas de trabalho mistas/híbridas se distinguem pela “mescla de mercado e hierarquia”. Assim, nas plataformas puras, existe em certa medida uma confusão entre o objeto do negócio e a forma empresarial, situação completamente distinta das plataformas mistas/híbridas na qual “a forma empresarial de plataforma serve à prestação final de um serviço que com ela não se confunde” (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020, p. 14) .

Portanto, diante da divisão sugerida pelos autores, a Ifood é um exemplo de empresa mista/híbrida, na qual a plataforma não tem por finalidade a interação, mas sim o fornecimento de um serviço de entrega. Embora esse modelo empresarial insista em propagandear o discurso de que os trabalhadores ou entregadores são “livres” para decidir horário e jornada de trabalho, o que se observa a partir das características das plataformas de trabalho por entrega é a completa precarização do trabalho. Por vezes, essa situação de exploração resulta em lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, como o “Breque dos Apps” realizado em 1 de julho de 2020.

### **3. CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGA**

Um grupo específico do trabalho por plataformas digitais é o de “entregas”, que pode ser de bens, alimentos e documentos. Existe uma diversidade de plataformas digitais de entregas e, quanto às formas de organizar essa atividade, elas podem diferir entre si. Dessa maneira, a partir da análise fática é possível estabelecer se a plataforma de entrega constitui apenas um ambiente virtual de interação entre usuários e clientes consumidores ou “atividade econômica organizada e dirigida pela empresa que constitui a plataforma (empregador)” (OLIVEIRA; SANTOS; ROCHA, 2020, p.69). Logo, o modo de operacionalização e a interação por meio da plataforma de entrega revelam em que medida está sendo realizado o controle do negócio.

As plataformas de entrega possuem como característica principal a difusão por meio de intensos aparatos de marketing, do discurso de que são empresas de tecnologia e servem apenas como intermediadora da interação entre usuários, restaurantes e clientes demandantes. Normalmente essa caracterização de empresa

de tecnologia é imposta aos trabalhadores no momento do cadastro da plataforma. Na hipótese do entregador não concordar com o Termo e Condições de uso da plataforma, também não será aceito como “parceiro” e por conseguinte não poderá prestar o serviço de entrega. A Ifood, por exemplo, no seu termo e condição de uso se define como uma empresa de tecnologia “que atua como agente/intermediário entre restaurantes, bares, padarias, supermercados e demais estabelecimentos comerciais parceiros” (IFOOD,2020), e por esse motivo busca afastar qualquer relação laboral com seus colaboradores. Ademais, a título ilustrativo, observa-se que nas ações judiciais movidas por entregadores buscam, além do reconhecimento do vínculo empregatício, expor a forma de exploração a qual estão submetidos. A empresa-plataforma Ifood, em contraponto ao reconhecimento do vínculo de emprego posiciona-se como desenvolvedora de atividade que consiste na intermediação de negócios. Esse foi o caso, por exemplo, do processo 0000168-24.2020.5.19.0009 TRT19, no qual a Ifood afirmou em sua defesa:

que não tem natureza de empresa de serviços de transporte, de alimentos ou de quaisquer outras mercadorias, pois se constitui em empresa cujas atividades econômicas principais consistem na intermediação de negócios, por meio de agenciamento de serviços de restaurantes, e no desenvolvimento e licenciamento de programas de computador (softwares), no caso, a plataforma digital (aplicativo). (TRT 19ª REGIÃO,2021,p.6).

A intencionalidade das plataformas digitais, em defender que seus parceiros são trabalhadores autônomos, consiste inegavelmente em afastar a possibilidade de configuração do vínculo de emprego e, por consequência, auferir maiores lucros. Ao afastar a condição de trabalhador com direito, as plataformas expõem os trabalhadores a condições degradantes sem qualquer proteção juslaboral. Trabalho “sem patrão”, aproveitamento do tempo livre para aumentar rendimentos, poder de escolha e local de trabalho são chamarizes desse modelo empresarial que, em verdade, transfere todos os riscos do negócio econômico para os trabalhadores que ocupam o último elo da cadeia produtiva (FABRELLAS, 2018, p.135). Ludmila Abílio (2019, p. 2), ao explicar sobre as transformações no mundo no trabalho contemporaneamente, denomina tal processo de uberização. Tal conceito, que a seguir será apresentado, ajuda a compreender alguns dos elementos de funcionamento das plataformas digitais de forma geral e, por conseguinte, as plataformas de entrega.

Nesse aspecto, Ludmila Abílio (2019, p. 2) afirma que o processo de transferência de todos os riscos do negócio para o trabalhador uberizado resulta de dinâmicas globais em curso há décadas e que “envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho”. Sendo o destaque das plataformas digitais, as “novas formas de dispensar o trabalho sem perder o controle sobre ele”. A autora denomina uberização como a nova forma de controle e gerenciamento da força de trabalho. O lugar de destaque global da empresa Uber no setor de transporte de pessoas a partir da interação por plataformas digitais se apresenta como tendência da forma de trabalho contemporâneo.

Abílio (2019) explica que o uso da força de trabalho com a uberização conta com a disponibilidade do trabalhador, inclusive porque conta com uma multidão, mas utiliza apenas quando necessário “de forma automatizada e controlada”.

Dessa forma, a autora sustenta que no negócio em plataforma de trabalho:

A empresa-aplicativo detém o controle e a possibilidade de mapear e gerenciar a oferta de trabalho e sua demanda, a qual também está mediada pelo aplicativo e subordinada a ele. Como dito, o trabalhador está disponível, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo. As próprias regras sobre a distribuição do trabalho, bonificações, determinação do valor do trabalho e suas variações não são claras ou pré-definidas (ABÍLIO, 2019, p. 3).

Portanto, a disponibilidade permanente do trabalhador para ser contratado no exato momento da entrega é a grande “sacada” do modelo empresarial das plataformas digitais de entrega. Ou seja, remunerar o trabalhador apenas quando concretamente o serviço for realizado reduz *“así drásticamente los costes empresarial asociados a periodos de inactividade o improductivos”* (FABRELLAS, 2018). Isto significa, para as plataformas de entrega, uma grande vantagem econômica, pois não precisam arcar com o tempo à disposição do trabalhador para a entrega, sendo essa outra característica marcante desse modelo de negócio.

Por meio de contrato, que mais se aproximam de “contrato de adesão”, os termos de uso das plataformas digitais sugerem que os trabalhadores são autônomos. No entanto, são as plataformas que determinam os valores de cada tarefa ou serviço, quanto o entregador deve ganhar, além de promover a interação entre oferta do serviço e cliente demandante sem qualquer participação do

trabalhador, que tem a “liberdade” de escolher o horário de trabalho e recusar ou aceitar o pedido do aplicativo. Porém, se o entregador recusar os pedidos consecutivamente, terá sua pontuação rebaixada na plataforma, o que pode levar ao seu desligamento da mesma. Encoberto pelo discurso da flexibilidade e independência, esse modelo empresarial, que pretende se consolidar como a forma de trabalho contemporânea, possui como tendência à informalidade, o que, no caso de países periféricos como o Brasil, sempre foi a regra de exploração dos trabalhadores (ABILIO, AMORIM, GROHMANN, 2021).

Vanessa Fonseca (2020) afirma que o preço do serviço, definido unilateralmente pela plataforma, é a maior evidência da ausência de autonomia dos entregadores. Assim, esses trabalhadores que laboram “com o uso de aplicativo delivery” não detêm qualquer controle sobre o serviço de entrega, muito menos do preço.

O preço do serviço é tão baixo que o trabalhador precisa se manter eternamente conectado para auferir ganho suficiente para sobreviver. Tal situação não se coaduna com a figura do autônomo, pois este deve definir como, onde, de que forma e em quanto tempo o serviço será realizado, além de fixar o seu preço” (FONSECA, 2020, p.360).

Desse modo, como bem pontua a autora, o preço do serviço quando atribuído unilateralmente pela plataforma de entrega, além de revelar a falta de autonomia dos entregadores, também explicita a perversidade dessa forma de exploração, pois, ao definir preços irrisórios para cada serviço prestado, aprisiona os trabalhadores a jornadas exaustivas em nome da sobrevivência.

Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras destacam que a grande novidade introduzida pelas tecnologias da informação e comunicação, na organização do trabalho, além de um aumento significativo na obtenção de lucros e extração do mais valor, é oferecer às empresas ferramentas sofisticadas de controle da força de trabalho que já não precisa de um empregador com poder diretivo, mas sim de um instrumental possibilitando “o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o aparente comando dos algoritmos” (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020, p.7). Logo, ao tempo que as inovações tecnológicas revelam com tamanha precisão os detalhes da vida do trabalhador e sua jornada de trabalho, contraditoriamente esses sujeitos são considerados autônomos ou empreendedores.

Rodrigo Carelli (2019) defende que nesse novo regime imposto pelos avanços tecnológicos, a organização do trabalho e o seu controle tomam nova conformação, qual seja, a programação por comandos.

A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. (CARELLI, 2019, p.140)

Assim, o controle por programação (comandos ou algoritmos) se apresenta como a nova faceta desse modelo empresarial que, apesar da dita liberdade dos trabalhadores, é autonomia subordinada e perfeitamente delimitada pelos comandos da plataforma.

Os autores Ricardo Antunes e Victor Filgueiras (2020, p.33-34) elencam 11 pontos que demonstram as formas de controle dos trabalhadores realizadas pelas plataformas digitais, apurados a partir de termos de uso, autos de infração, processos judiciais e entrevistas realizadas. Nesse sentido, evidenciam o controle das plataformas exercido sobre os trabalhadores a partir dos seguintes pontos:

Primeiro a plataforma decide quem pode trabalhar, ou seja, a admissão depende de seus interesses e estratégias, mesmo não existindo critérios rígidos para a aceitação do cadastro dos trabalhadores. Ainda assim, cabe à plataforma a determinação de quem pode ou não trabalhar.

Em segundo plano, o serviço que será feito é delimitado pela plataforma, desse modo pode ser uma entrega, uma viagem, uma tradução etc. Assim, cabe aos trabalhadores a prestação apenas dos serviços que estão contemplados pelas plataformas. Se a atividade não foi pré-autorizada, não pode ser realizada pelo trabalhador.

Em terceiro lugar, a plataforma define qual trabalhador realizará cada serviço, dessa forma um entregador, por exemplo, não pode realizar a captação de clientes, pois as empresas contratam ou não os serviços conforme suas conveniências. Desse modo, a avaliação dos clientes funciona como instrumento que auxilia na decisão da empresa detentora do poder de alocação.

Quarto, a forma como será efetuado cada serviço é delimitada nos mínimos detalhes pelas plataformas. Desde comportamentos que devem ser adotados pelos trabalhadores frente aos clientes até o trajeto e as condições dos veículos.

Além disso, em quinto lugar, o tempo de execução do serviço é definido pela plataforma, tanto para entregas quanto para outras atividades como tradução, realização de projetos, tudo isso sem qualquer interferência do trabalhador.

Os valores a serem recebidos pela realização da atividade não são definidos pelos trabalhadores, portanto, unilateralmente fixados pelas plataformas. Esse sexto aspecto de controle revela como as plataformas, ao determinarem os preços, também se apoiam nesse instrumento para dirigir o comportamento dos trabalhadores.

O sétimo ponto dispõe sobre a imposição das plataformas de trabalho quanto a forma de como os trabalhadores devem se comunicar com suas gerências. Assim, é vedado aos entregadores fazerem denúncias em qualquer canal ou rede sociais que não estipulados pela empresa.

Em oitavo lugar, os trabalhadores são pressionados para serem assíduos e não recusarem serviços demandados, por exemplo, se o entregador não obtiver uma taxa de aceitação de pedidos compatível com a estipulação da plataforma, poderá ser desligado.

A nona medida diz respeito a pressão sofrida pelos trabalhadores para ficarem mais tempo à disposição da plataforma através de incentivos. Dessa forma, isso permite que a plataforma crie promoções como a tarifa dinâmica e metas de entregas, que possuem a finalidade de fazer com que os trabalhadores fiquem a disposição por mais tempo ou estrategicamente redimensiona os entregadores, por exemplo, para locais mais perigosos ou chuvosos.

Décimo, a plataforma de trabalho possui o poder de desligar os trabalhadores e utilizam desse artifício para ameaçar e punir os trabalhadores, pois, a qualquer momento, pode deixá-los sem exercer a atividade por razões desconhecidas. Assim, basta a plataforma achar conveniente, que realiza o bloqueio do trabalhador. Inúmeros são os exemplos de bloqueios indevidos como forma de punição aos entregadores que estão envolvidos em ação coletiva de greve reivindicando melhores condições de trabalho.

Por fim, a décima primeira medida dispõe sobre como as plataformas se utilizam da possibilidade de dispensa a qualquer tempo, sem justificativa ou qualquer

espécie de aviso prévio, como um poderoso instrumento de coerção e disciplinamento da força de trabalho.

Dito isto, observa-se que a realidade dos trabalhadores entregadores denuncia as formas sofisticadas de controle e subordinação realizadas pelas plataformas digitais. Ao passo que a falsa autonomia é desnudada pelas condições de trabalho vivenciada por esses trabalhadores, também ganha dimensão a tamanha exploração que essas empresas tentam esconder acobertadas pelo discurso de empresas de tecnologia. Desse modo, tentam se livrar da responsabilidade da atividade que realizam ao tempo que deixam sobre completo desamparo milhares de entregadores.

As plataformas de entrega se assemelham quanto ao modo de funcionalidade, contudo, nesse estudo, optamos por investigar o termos e condições de uso da iFood, no intuito de melhor compreender o funcionamento das plataformas de entrega de comida, devido ao lugar de destaque no cenário da América Latina e o importante papel desempenhado pelos seus entregadores ao encabeçarem importantes ações coletivas pautando melhores condições de trabalho.

### **3.1. Análise crítica do contrato termo de uso da Ifood e a relação firmada entre os entregadores**

A Ifood é uma empresa brasileira, fundada em 2011. Se consolida no mercado como a maior foodtech (empresa de tecnologia com atuação na área da alimentação) da América Latina presente atualmente no Brasil, Colômbia e México. A Ifood surgiu fora do ambiente virtual e se chamava Disk Cook “um guia (impresso!) de cardápios, com uma central telefônica para onde você ligava e fazia o seu pedido” (IFOOD, 2021). No ano de 2012, a empresa lançou seu site e aplicativo para Android e iOS que chamou atenção de investidores como o grupo Mobile responsáveis por investimentos expressivos nessa empresa de tecnologia. Desse modo, foram realizadas inúmeras fusões com outras empresas que fizeram a Ifood crescer rapidamente e, em 2015, alcançou o primeiro milhão de pedidos. Nessa esteira de crescimento, com a fusão da Spoon Rocket em 2016, a quantidade de pedidos por mês praticamente triplicou. O mesmo aconteceu em 2018, com a fusão com a empresa Rapiddo, que consolida o modelo de logística da Ifood e impulsiona de forma mais significativa o número de pedidos por mês. Por isso então, a Ifood se

destaca como a maior empresa de delivery online da América Latina, com capital estimado de US\$1 bi (um bilhão de dólares), o que garantiu-lhe o status de empresa unicórnio pela FORBES, revista de negócios mais conceituada no mundo.

No site institucional da empresa, em março de 2021, a Ifood já faz parte da realidade de mil e duzentas cidades em todo o Brasil, realizando mais de 60 milhões de entregas por mês, com mais de 1,5 milhões de downloads por mês, contando com mais de 160 mil entregadores ativos na plataforma e outros 250 mil espalhados nos 270 mil restaurantes parceiros, além de mais de 4 mil funcionários denominados de FoodLovers.

O modo de funcionamento da Ifood, permite que qualquer pessoa com uma moto, bicicleta ou mesmo à pé, desde que siga os requisitos da plataforma, possa se inscrever para operar na nuvem. Os entregadores-nuvem são aqueles que se cadastram diretamente na plataforma “recebem os pedidos pelo aplicativo da Ifood em seus próprios telefones celulares ao mesmo tempo em que os restaurantes são notificados para preparar a refeição. Após, o entregador realiza a retirada do produto e procede à entrega ao consumidor final” (OLIVEIRA, SANTOS, ROCHA, 2020, p.70). Assim, uma vez aprovado, o cadastro no aplicativo Ifood o entregador-nuvem poderá atuar em horas e locais que desejar. Então, toda vez que o entregador estiver com o aplicativo ligado, de acordo com sua proximidade com o restaurante, poderá ser convocado para fazer a entrega com um valor de pagamento (taxa de entrega) previamente fixado pela plataforma, que possui como parâmetro a distância percorrida.

A seguir destacaremos alguns pontos expressos nas cláusulas do termo e condições de uso, documento que rege a interação entre a plataforma de entrega e os entregadores. No decorrer do documento é evidente o cuidado para afastar a todo instante a relação de trabalho e desenhar os contornos do trabalho autônomo. Logo de início o documento explica que o Termo e Condições de Uso regulam o acesso e uso do aplicativo ou plataforma Ifood.

Todavia, é importante destacar que os termos aplicativo e plataforma por vezes são usados como sinônimos. No entanto, conforme apresentam os autores Edilton Meireles e Camila Reis (2020), é preciso fazer a distinção entre esses dois conceitos.

O aplicativo é um programa de computador desenvolvido para instalação e uso nos smartphones. É ele que faz a conexão do

usuário com a plataforma digital, responsável por conectar diversos grupos em rede e definir certas regras de governança. Já a plataforma digital é o próprio sistema algoritmo que é programado para controlar e definir as regras do trabalho. Por trás do aplicativo e da plataforma, subsiste uma empresa, responsável por criar, manter e investir nesse sistema de programação algorítmica, a qual suporta certos custos e auferir lucros, sendo ela que fornece as diretrizes de controle e gerenciamento do trabalho. (MEIRELES; REIS, 2020, p.187)

Desse modo, o aplicativo móvel é um programa de computador desenvolvido para ser instalado em um dispositivo eletrônico, como um telefone celular smartphone, no qual é realizada a conexão entre usuários e a plataforma digital. Assim, a plataforma digital consiste no próprio sistema algoritmo que, ao ser programado, controla e define as regras do trabalho nesse ambiente virtual e físico.

Na cláusula primeira do termo de uso, cabe destaque para a natureza jurídica da relação que, de forma sutil, a plataforma denomina como contrato de adesão, no qual o entregador, voluntariamente, se cadastra e a partir de então será permitida a “utilização da plataforma e integração ao compartilhamento da atividade de entrega” (IFOOD, 2020).

Nesse ponto, é interessante notar como a plataforma se utiliza da palavra “compartilhamento” para demarcar a relação de parceria entre os entregadores quando, em verdade, o intuito é afastar possível configuração da relação de trabalho. Sendo a principal crítica para esse tipo de demarcação que tentam forçar um enquadramento do trabalho em plataformas na economia do compartilhamento, o fato da Ifood ser uma empresa que visa lucro. Assim, Renan Kalil sustenta que compartilhar:

é uma transação social que ocorre entre pessoas que se conhecem sem a intenção de lucro e motivadas pela generosidade e altruísmo, sendo que quando se divide bens ou serviços cria-se uma relação baseada na identidade comunitária entre as pessoas. Quando o compartilhamento ocorre no mercado, ou seja, quando uma empresa faz a intermediação entre pessoas que não se conhecem, há uma relação de consumo e uma transação econômica, ou seja, há o interesse na troca de dinheiro por bens ou serviços e não o propósito de compartilhar algo (KALIL, 2020, p.74).

Por isso, inexistente o propósito da empresa Ifood em compartilhar algo, pois na intermediação do trabalho de entrega por essa plataforma, o que existe é a troca de dinheiro por uma entrega que pode ser alimento, mercadoria ou outro tipo de bem.

Nesse sentido, esses trabalhadores, ao terem o cadastro aprovado na plataforma digital de entrega, adquirem, por conseguinte, “o direito de trabalhar em troca de uma remuneração sobre a qual não podem opinar, a serviço de clientes que não podem escolher, em condições de trabalho que não podem gerenciar” (DELGADO;CARVALHO 2020). Desse modo, a tão alarmada concepção de parceria sugerida pela plataforma perde o sentido a partir do momento que não existe um empenho comum prevalecendo. Há, na verdade, a exacerbada exploração dos trabalhadores entregadores por meio do poder diretivo dos algoritmos.

Na cláusula segunda do Termo E Condições de Uso da Ifood, encontra-se as informações sobre a plataforma e sua definição como uma empresa de tecnologia, conforme já citado nesse estudo, no qual possui atuação no ambiente virtual intermediando o compartilhamento de entrega. Ao passo que voluntariamente o entregador realiza seu cadastro e adquire a permissão para compartilhar a atividade de entrega de produtos que pode ser realizado por distintos moldais “(por exemplo, mas não se limitando a: bicicleta, motocicleta, patinete, a pé etc.)” (IFOOD, 2021).

É também na cláusula segunda, como já mencionado nesse estudo, que a Ifood denomina-se como uma empresa de tecnologia atuando como agente/intermediário entre “estabelecimentos parceiros” e “clientes finais”, que também são cadastrados na plataforma e demandam produtos dos estabelecimentos comerciais parceiros. O Autor Rodrigo Carelli, nomeia como irracional a afirmação da Ifood como empresa de tecnologia por possuir aplicativo na realização do negócio.

Assim, nas palavras do autor:

Ter um aplicativo para a realização de seu negócio hoje não quer dizer nada: quase todas as empresas têm um e quem não tiver logo terá ou deixará de existir. Não faz sentido nenhum dizer que uma empresa é de tecnologia por ter desenhado um aplicativo para realizar o seu negócio, sob pena de todas as empresas do mundo logo serem de tecnologia, o que logicamente faz com que o termo “empresa de tecnologia” não tenha sentido particular nenhum. É uma ideia completamente irracional (CARELLI, 2020).

Essa caracterização como empresa de tecnologia evidencia o intuito da plataforma em afastar qualquer possibilidade de suporte ao empregador, embora na sequência no mesmo documento, o Ifood afirma que detêm o exclusivo critério de “cobrar dos Clientes Finais um valor de taxa de intermediação (que poderá ser

denominada de “taxa de entrega”, “taxa de serviço” ou outra). Ao tempo que o Ifood diz ser apenas um meio tecnológico de interação, também define o valor que será pago pelos consumidores finais pelos produtos demandados e, desse mesmo modo, como a plataforma detém o poder de definir o quanto cada entregador recebe por entrega realizada. Ou seja, o Ifood vende a ideia de um ambiente democrático de interação, mas, em verdade, é controlado pela plataforma.

Desse modo, Ludmila Abílio (2019, p. 4), afirma que a pretensa autonomia sugerida pelas plataformas de trabalho para os entregadores não passa de um “autogerenciamento subordinado”, no qual o trabalhador, apesar de tomar algumas decisões, está subordinado às regras da empresa. Nesse mesmo sentido Delgado e Carvalho (2020), ressaltam que a pequena margem de flexibilidade proporcionada pelas plataformas aos entregadores, “quanto à escolha dos dias e horários de trabalho, bem como quanto à possibilidade de recusarem algumas demandas, não se mostra suficiente para que eles sejam capazes de autodeterminar as condições e o modo de trabalho” e muito menos para reduzir o controle que as plataformas realizam sobre o trabalho prestado. As condições contratuais como valor de tarifa quilométrica, distribuição de demanda, restrição de área e risco de descadastramento estão sempre suscetíveis a sofrer alterações conforme os interesses das plataformas, deixando explícito quem detém o controle sobre o negócio empresarial.

Ludmila bem define que no caso dos entregadores não se trata de uma questão de autonomia pois, o que existe é:

um gerenciamento de si que está inteiramente subordinado às regras, às determinações da empresa, mas que envolve essa busca pela autonomia. De fato, fica na mão do trabalhador uma série de decisões, mas não são livres. São tecidas na relação com as determinações das empresas (ABÍLIO, 2021).

A tão prometida independência do trabalhador funciona como, nada mais, uma estratégia de marketing para atrair a multidão de entregadores que veem nessa oportunidade de trabalho na plataforma um “trabalho sem chefe”, “flexível” e “autônomo”. O fato dos entregadores possuírem algum poder para tomar decisões não quer dizer que de fato são livres, pois em nenhum momento a plataforma deixa de realizar controle sobre a atividade de entrega.

A cláusula 2.7 do termo e condições de uso do Ifood estabelece que os entregadores se reconhecem como independente e não exclusivos com atuação por conta própria e recursos próprios para a execução da atividade de entrega, não existindo nenhuma subordinação entre os entregadores e Ifood, pois os entregadores são “LIVRES PARA, DE ACORDO COM A SUA CONVENIÊNCIA, ACEITAR OU RECUSAR, A QUALQUER MOMENTO, A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA”. No entanto, a realidade é bem mais complexa do que as afirmações das plataformas. De fato, os entregadores podem recusar pedidos, porém as consequências negativas advindas dessa decisão, por exemplo, podem deixá-lo invisível para outros possíveis pedidos ou simplesmente a plataforma o excluirá sem qualquer satisfação. Assim, os comandos por trás das decisões dos algoritmos revelam que “ser livre para recusar entregas” influencia completamente na forma como esse trabalhador será avaliado pela plataforma, ou seja, se o entregador não é “produtivo” será punido. Sobre essa questão, Ludmila Abílio (2019, p. 3) aponta como um aspecto marcante da uberização o fato de que “as empresas não podem demitir, pois não contratam. Mas podem desligar o trabalhador da plataforma. O desligamento pode se dar por uma ampla gama de motivos, os quais nem sempre estão pré-estabelecidos ou esclarecidos para o trabalhador”. Portanto, a suposta “liberdade” conferida ao entregador para recusar pedidos é controlada e limitada pela plataforma que tem o poder de, a qualquer tempo, desligar o trabalhador que não possui o desempenho esperado.

A cláusula 2.2.3 do termo e condições de uso apresenta a atividade desenvolvida pela plataforma IFOOD e sobre quem recai os riscos do negócio. Dessa forma está escrito em letras maiúsculas e negrito que o Ifood não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, que cabe a Ifood “tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas” sendo quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes da atividade de entrega de “responsabilidade exclusiva dos entregadores” (IFOOD, 2021, p.3).

Esse ponto merece destaque, pois a transferência dos riscos do negócio para o trabalhador vinculado à plataforma é característica marcante desse modelo empresarial. Enquanto a plataforma permanece com os lucros e as decisões unilateralmente sobre os rumos do negócio, cabe ao trabalhador arcar com os

custos do veículo da entrega, dependendo do modal adotado, o celular, pacote de dados de internet e a bag (mochila térmica) entre outros gastos. Sem esses instrumentos não tem como o entregador prestar o serviço de entrega por meio da plataforma e todos esses custos são atribuídos aos trabalhadores.

Na cláusula terceira do termo, temos uma explicação sobre o funcionamento do cadastro na plataforma, sendo o ponto mais importante a distinção entre os tipos de cadastro dos entregadores. Ou seja, existem quatro modalidades de cadastros como entregador: “(I) entregador nuvem; (II) entregador de Operador Logístico; (III) entregador vinculado a um Estabelecimento Parceiro; (IV) híbrido: entregador nuvem e/ou vinculado a um Estabelecimento Parceiro” (IFOOD, 2021).

Assim, as principais distinções entre a modalidade de entregador nuvem e o entregador de Operador Logístico permite compreender melhor a natureza jurídica da relação que se forma entre os trabalhadores e a plataforma digital. O Ifood se utiliza de distintas modalidades de entregadores, porque se fossem todos os trabalhadores apenas nuvens a plataforma teria severas dificuldades de prestar o serviço de entrega em momentos de “pico” ou períodos de intempéries ambientais, como chuvas, no qual os trabalhadores autônomos preferem não se expor. Nesse sentido, a criação da figura do Operador Logístico e dos entregadores vinculados ao Operador Logístico (conhecidos como OL) surgem no intuito de resolver o problema da disponibilidade de entregadores. O Operador Logístico possui a tarefa de organizar os entregadores em horários, com o intuito de garantir que sempre exista entregadores disponíveis, principalmente em circunstâncias de “pico” ou dias de chuvas, isso permite que a Ifood possua um serviço de entrega contínuo. Ao passo que os entregadores nuvem são considerados autônomos e independentes, pois não possuem horários prefixados, trabalhando quando acharem conveniente, nota-se que os operadores Logísticos (OL) nada mais são que um prepostos do Ifood (CARELLI, 2020b), ou seja, o que de fato acontece é uma “terceirização” da atividade de entrega já que aqueles são responsáveis por agenciar e monitorar a atividade dos entregadores, que não só cumprem horário, mas sim jornada de trabalho, inclusive recebendo punições caso desrespeitem o combinado com os operadores Logísticos. O OL recebe uma porcentagem em cada entrega realizada pela organização da prestação de serviço, sobre as entregas realizadas e aos entregadores OL é repassado um valor por entrega e bônus que ficam a cargo do Operador Logístico, que também possui o poder de punir os entregadores com

suspensão e exclusão do aplicativo na hipótese de não cumprimento da jornada ou recusa de viagens.

Os autores Oliveira, Santos e Rocha, a partir da defesa apresentada pelo Ifood em uma ação coletiva em São Paulo, informam que a Ifood define como sendo Operador Logístico (OL):

aquele trabalhador vinculado a empresas especializadas em entrega, cuja relação comercial se estabelece entre o restaurante parceiro e a empresa operadora logística, as quais utilizam do software do aplicativo para executar a prestação do serviço. (OLIVEIRA, SANTOS, ROCHA, 2020, p.8).

Diante dessa definição, para os autores, não há dúvidas de que existe uma terceirização da atividade de logística no qual “o entregador mantém uma relação com uma empresa – a OL – que se relaciona com a Ifood, de modo que os consumidores fazem o pedido através do aplicativo da empresa e os operadores logísticos promovem as entregas por meio de entregadores por ela designados”. Assim é como se o entregador OL fosse contratado pela empresa OL que presta o serviço de entrega para a Ifood de acordo com os pedidos realizados pelos clientes. Deixando evidente que essa modalidade de cadastro de entregadores da Ifood, quando comparada com as demais, apresenta contornos com maior nitidez da configuração da relação empregatícia, apesar do termo e condições de uso negar de forma enfática tal possibilidade.

A Cláusula quatro dispõe sobre responsabilidades e obrigações do entregador. Assim o ponto 4.3 impõe ao entregador o reconhecimento de que não existe nenhuma participação e/ou qualquer ingerência do Ifood quantos às escolhas do trabalhador na plataforma.

4.3. O Entregador, por meio de sua aceitação aos presentes Termos, reconhece que ficará, a seu exclusivo critério: (i) a escolha do momento em que se conectará à Plataforma; (ii) o tempo em que ficará ativo (“online” ou “disponível”) na Plataforma; (iii) a opção de aceitar ou recusar os pedidos de entrega; e (iv) o período, local e quantidade de acessos à Plataforma. (IFOOD, 2020)

Dessa forma, a Ifood afirma que cabe ao entregador, de acordo com sua conveniência, acessar e usufruir da plataforma podendo, portanto, decidir quando ficará ativo, recusar ou aceitar os pedidos ou o local e horário que realizará as entregas. No entanto, como já apresentado nesse estudo, as plataformas digitais, por meio de diversos incentivos, como, por exemplo, bonificação e taxa dinâmica determina quando e qual horário o trabalhador ficará disponível.

Na cláusula quinta, “Materiais Promocionais e Campanhas”, a Ifood afirma que, a seu critério exclusivo, poderá distribuir materiais promocionais aos entregadores, bem como poderão ser cedidos por meio do contrato de comodato. O uso dos materiais pelos entregadores é opcional, contudo, no que tange aos materiais comodatados, pode incidir a responsabilização por qualquer dano ou avaria sofrida pelo bem. Nessa hipótese, “o iFood poderá exigir, a qualquer momento, dos Entregadores a devolução destes itens” assim como “os Entregadores poderão solicitar a devolução a qualquer momento para o iFood”.

A cláusula sexta afirma que o entregador cede para a plataforma Ifood o direito de uso de seu nome e imagem por tempo indeterminado e de forma gratuita. Desse modo, o uso de tais informações servirá para a identificação do entregador entre os clientes/usuários e os estabelecimentos/parceiros ou campanhas e eventos produzidos pela Ifood no qual o trabalhador participe.

Pela cláusula sétima existe a definição de como serão pagos os valores pelas entregas. Assim, cabe ao algoritmo automaticamente realizar o cálculo do valor que será pago, disponibilizado na plataforma, juntamente com a oferta de entrega que poderá ser aceita ou não pelos entregadores. O algoritmo levará em consideração, para o cálculo do valor pago pela entrega, os seguintes critérios: “(i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta e demanda”. No ponto 7.2, a Ifood estabelece a possibilidade dos entregadores receberem gorjetas, porém cabendo à plataforma decidir se essa possibilidade será disponibilizada ou não aos clientes finais. As gorjetas são facultativas aos clientes finais, no entanto, quando pagas, serão repassadas integralmente aos entregadores junto com o valor devido pela Ifood em contrapartida às entregas por eles aceitas e realizadas. Na hipótese dos entregadores serem vinculados aos Operadores Logísticos, tanto as entregas como as gorjetas pagas pelos clientes finais, são repassados pelo Ifood diretamente aos Operadores Logísticos “e estes remuneram os seus Entregadores nos critérios acordados entre os Operadores Logísticos e seus Entregadores, não tendo o Ifood qualquer ingerência na forma, periodicidade e valores pagos pelos Operadores Logísticos”. Nesse ponto cabe destacar em que pese a plataforma tentando se eximir do vínculo com o Operador Logístico, é importante pontuar, no entanto, que o OL é contratado pela Ifood na mesma lógica de terceirização para a operacionalização de logística e transporte de entrega.

A cláusula oitava dispõe sobre a intolerância da Ifood na hipótese de constatação de condutas fraudulentas do entregador na plataforma. Isso poderá acarretar na suspensão temporária ou definitiva da plataforma, bem como será retido valores de pagamento aos entregadores advindos de práticas fraudulentas.

A cláusula nona elenca as hipóteses de inativação e desativação da plataforma. A Ifood informa que, a qualquer tempo, tanto o entregador quanto a plataforma podem imotivadamente solicitar o descadastramento sem qualquer ônus para ambas as partes, bastando avisar a parte contrária com antecedência de 5 dias. No caso do descadastramento motivado não há necessidade de aviso prévio.

9.3. O iFood poderá descadastrar definitivamente ou inativar temporariamente o acesso do Entregador à Plataforma, conforme o caso, sem notificação prévia, quando o Entregador: (i) fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da Plataforma; (ii) obtiver recorrentes avaliações negativas dos Clientes Finais ou dos Estabelecimentos Parceiros; (iii) causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou ao próprio iFood, devido a atos ou omissões na utilização da Plataforma ou na realização das Entregas; (iv) em função de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; (v) por modificação da Plataforma, do cadastro do Entregador ou do modal utilizado por ele que implique em impossibilidade das realização das Entregas pelo Entregador; (vi) por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; e (vii) pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique em risco de segurança do trânsito. (IFOOD, 2020)

Todavia, além dessas hipóteses de descadastramento, o ponto 9.3.2 trata de como a Ifood pode alterar o status de disponibilidade do entregador na plataforma. Logo, é possível que a plataforma, sob qualquer pretexto, torne o entregador offline por determinado período de tempo, impedindo o trabalhador de continuar recebendo chamados de pedidos. Decerto que o poder detido pela plataforma, nesse aspecto, pode ser entendido como punitivo. Inclusive, como será visto mais adiante, as punições dos entregadores com desativações indevidas e bloqueios temporários são pautas constantes nas mobilizações desses trabalhadores por melhores condições de trabalho.

Nesse sentido, o poder diretivo exercido pela plataforma evidencia traços fortes da sua posição de empregadora. Em que pese, apenas com a simples leitura do termos e condições de uso da Ifood, é possível tal constatação dessa como empregadora, em uma das últimas cláusulas do Termo, enumerada como décima quarta, a plataforma reitera, de forma exaustiva, que a relação firmada entre as

partes se trata de natureza cível e comercial, inexistindo qualquer das características previstas em lei para reconhecimento de vínculo trabalhista.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

**14.1.** Como profissional independente e que se cadastra na Plataforma por sua livre e espontânea vontade, o Entregador atesta que a Plataforma é uma mera ferramenta, não sendo essencial para o desenvolvimento de suas atividades econômicas e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Entregador e o iFood, podendo o Entregador desempenhar as Atividades de Entrega livremente e sem ingerência, inclusive para outras empresas do mercado e, até mesmo, de forma simultânea para concorrentes do iFood, não havendo qualquer obrigação de exclusividade e/ou de continuidade do Entregador.

**14.2.** Ambas as Partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível e comercial, conforme a conveniência do Entregador com relação ao aceite e à realização das Entregas.

**14.3.** As Partes são autônomas e independentes entre si e cada uma é inteiramente responsável pelos seus custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e tributos relativos à manutenção de suas atividades. (IFOOD, 2020)

Assim, observa-se que apesar do Termo E Condições De Uso da Ifood denominar as partes de autônoma e independente, a realidade não pode ser mascarada e enquadrada no discurso da plataforma apenas porque, para os seus lucros, não reconhecer o vínculo de emprego é mais vantajoso. Apesar de não ser objetivo do presente estudo analisar se a relação entre entregadores e plataformas digitais configura ou não em vínculo de emprego, os esforços em destrinchar tal aspecto ajudam compreender a reação dessas empresas diante das lutas dos trabalhadores que reivindicam dessas plataformas condições dignas de trabalho.

Dito isto, é possível afirmar que as plataformas de entregas se utilizam de algumas características presentes no trabalho autônomo para justificar a ausência de uma relação de trabalho entre os entregadores, assim ampliando a exploração desses sujeitos.

Nesse sentido, Anna Fabrellas aponta características presentes na prestação de serviços das plataformas digitais que são similares com o trabalho autônomo e, por conseguinte, utilizadas para excluir a responsabilidade laboral.

las características de (i) libertad de los prestadores de servicios para determinar el horario, el volumen y el momento de la prestación de servicios, (ii) la utilización de medios de producción propios y (iii) la asunción de los costes derivados de la actividad económica, asimilan claramente dichas formas de prestación de servicios con el trabajo autónomo o por cuenta propia (FABRELLAS, 2018, p.135)

Assim, a liberdade do entregador para determinar horário da prestação de serviços, utilização de transportes próprios e responsabilidade pelos custos da atividade econômica são características utilizadas pelas plataformas para camuflar as obrigações trabalhistas.

Decerto que a nova organização do trabalho por meio das plataformas digitais trouxe inovações e obstáculos para a ação coletiva dos trabalhadores. Nesse sentido, Rodrigo Carelli, ao tratar do controle por programação, apresenta acertadamente a constatação de que apesar da nova roupagem desse modelo de organização do trabalho advindo das inovações tecnológicas, esta em nada se diferencia da antiga forma, já que a natureza da exploração permanece a mesma, pois quem detém o poder do capital continua explorando dos sujeitos que não ocupam tal posição.

Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma (CARELLI, 2019, p.16).

Com o propósito de aprofundar na compreensão dos desafios enfrentados pelos entregadores de plataformas digitais na ação e organização coletiva por melhores condições de trabalho, analisaremos nos próximos tópicos desse estudo quem são esses trabalhadores que perambulam pela cidade entregando pedidos, quais suas pautas de lutas e quais estratégias de mobilização e ação coletiva têm sido desenvolvidas.

#### **4. AÇÃO E ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES ENTREGADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS**

A organização e ação coletiva dos trabalhadores representam instrumentos fundamentais na defesa de seus interesses frente ao poder do capital. Não sendo coincidência que, a segunda metade do século XIX, período de maior afirmação sindical, é também o momento de “sistematização e consolidação do direito do trabalho”(DELGADO,2015, p.1452) no qual estão imersos os seres na relação de trabalho nesse modelo de sociedade. Nesse contexto, os sindicatos:

somente surgem e justificam-se em face da diferenciação econômica, de poder e de funções entre os seres que formam a principal relação socioeconômica de trabalho situada no sistema de produção, circulação e reprodução de riquezas dessa mesma sociedade - respectivamente, a relação de emprego e o sistema capitalistas” (DELGADO, 2015, p.1449).

A relação de trabalho, mais especificamente a relação de emprego, na forma de organização econômica capitalista ocupa um papel nuclear. Sendo nessa interação que também se encontram as extremidades da exploração, pois de um lado se posicionam os donos dos meios de produção detentores de capital e do outro temos o trabalhador que dispõe de sua força de trabalho em troca de um valor que lhe possibilite sobreviver. O sindicato é o instrumento que possibilitou a luta por melhores condições de trabalho e reconhecimento dos trabalhadores como sujeitos de direitos e, devido a posição que ocupam, merecem ser protegidos. Dessa forma, o Direito do trabalho é o contraponto à exploração dos trabalhadores, servindo como um instrumento civilizatório.

Apesar das plataformas digitais negarem a relação de emprego entre os “parceiros”, isso não impossibilitou esses trabalhadores de construir resistência coletiva contra esse sistema de exploração mesmo existindo dificuldades.

#### **4.1. Desafios da ação e organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais de entrega**

Kalil (2020, p.84) afirma que “a organização e a ação coletivas dos trabalhadores no capitalismo de plataforma é de difícil operacionalização” devido as condições próprias desse modelo de trabalho. Sendo sintomática que a atual crise estrutural do capitalismo impõe significativos desafios ao movimento social dos trabalhadores. Diz Natália das Chagas Moura e Márcio Toledo Gonçalves que

ocorreu um aprofundamento do processo de acumulação do capitalismo a partir da reestruturação produtiva operada pelas “novas tecnologias informacionais nas formas de gestão da força de trabalho”, fragilizando assim não só as organizações sindicais como também as estruturas jurídicas de proteção ao trabalho humano (MOURA; GONÇALVES, 2017, p.296).

As transformações no mundo do trabalho, propiciadas pelas tecnologias da informação e comunicação, possibilitou “o acesso à mão de obra em escala, com custos reduzidos e gerenciáveis pelo tempo necessário para a execução dos serviços requisitados, além de permitir o pagamento dos trabalhadores a cada atividade realizada” (KALIL, 2020, p.81). Assim, as formas de articulações coletivas dos trabalhadores, também conta com aspectos específicos desse modelo de negócios, que decorre do modo como esses trabalhadores estão organizados, além de outros elementos que compõem a organização da classe trabalhadora brasileira nos últimos anos (MODA, 2019).

A forma de organização do trabalho por plataformas digitais, como já visto, comporta alguns aspectos que são considerados desafios para a luta coletiva dos trabalhadores inseridos nesse modelo de negócio das plataformas digitais de trabalho. Moda sistematiza alguns desses fatores, sendo que o primeiro deles é o fato das plataformas digitais não reconhecerem os motoristas ou os entregadores como trabalhadores e sim como prestadores de serviços autônomos. Esse é um aspecto que tem desdobramentos tanto para os trabalhadores como para as empresas. Os trabalhadores necessitam romper a extrema individualização e competição de todos contra todos sistematicamente difundida pelas plataformas, sendo esse um verdadeiro obstáculo para a compreensão desses sujeitos como parte de uma categoria profissional para se organizarem. Araújo, Dutra e Jesus (2017, p.561) apontam que o individualismo concorrencial deslegitima valores e práticas como a solidariedade, ação coletiva e os direitos sociais. Pois, o neoliberalismo enquanto racionalidade estabelece a concorrência e a lógica de empresa como modelo de subjetivação dos indivíduos e dessa forma, “promove o deslocamento das concepções tradicionais de cidadania e trabalhadores para um modelo que tem no empreendedorismo, no “homem-empresa” e sua gestão individual da vida e dos riscos a norma de conduta dos sujeitos”.

Assim sustenta o procurador do trabalho Francisco Gérson Marques de Lima (2020, p.390) de que, imersos no individualismo laboral das plataformas e dos

aplicativos, “esses novos trabalhadores são escravizados pela tecnologia do novo século e não largam os aparelhos que os convocam a mais uma tarefa a qualquer momento”. Ao passo que não se veem como trabalhadores, também não conseguem reconhecer essas empresas como detentoras da agência, organização e coordenação do trabalho e, portanto, responsáveis pelas consequências do negócio. As plataformas, ao mascararem essa relação de emprego, se blindam e afastam as responsabilidades que são inatas à atividade econômica desenvolvida, logo não contratam profissionais, assim como também não seguem as leis trabalhistas. Nesse sentido, as plataformas em último, apenas criam formas de disfarçar o quanto os trabalhadores são explorados.

Ao não assumirem a condição de contratantes destes profissionais, as empresas buscam burlar a legislação trabalhista. Ao mesmo tempo, tentam construir nos trabalhadores a visão de que são responsáveis por tudo o que ocorre em seu trabalho, mistificando assim o grau de exploração existente (MODA, 2019).

Em segundo, temos o aspecto da heterogeneidade interna da categoria. Ou seja, são muitos entregadores, por exemplo, que possuem esta profissão como renda principal ao tempo que outros tantos estão prestando esse serviço por poucas horas por dia apenas a título de complemento de renda. Esse é um aspecto que dificulta os trabalhadores de se reconhecerem como tal, assim como o fato de estarem submetidos às mesmas precárias condições de trabalho. Apesar de vivenciarem a mesma lógica de exploração, os entregadores são dispersos propositalmente para terem dificuldades de enxergarem o óbvio, ou seja, as condições depreciativas de trabalho que estão submetidos.

Além disso, outro aspecto central é a inexistência de um espaço físico, conforme os moldes fabris, que possibilite uma maior interação entre os trabalhadores. Dessa forma, a atividade é marcada por forte isolamento, já que os entregadores estão dispersos pelas cidades em constante movimento nas motocicletas, bicicletas ou carros. Assim, diferentemente do “trabalho industrial típico da fábrica taylorista/fordista” (LEME, 2017, p.270), no qual o “chão da fábrica” e um coletivo homogêneo de trabalhadores possuem papel central para agregar e organizar uma ação coletiva como, por exemplo, uma greve, no trabalho por plataformas digitais esses são obstáculos que necessitam ser contornados para a construção de resistências coletivas. Desse modo, o método de participação e

decisão no modelo de organização fordista possibilita a construção de uma representação coletiva consensual do tipo assemblear que permite maior unificação nas reivindicações (LEME, 2017, p.270).

Além de todos os fatores indicados, que são próprios dessa diferente forma de organização empresarial, é necessário considerar o contexto de desgastes e descréditos das organizações coletivas da classe trabalhadora, principalmente os sindicatos. Assim, mesmo os sindicatos sendo o instrumento histórico de organização e luta dos trabalhadores, a repercussão da tomada de decisão de seus dirigentes na conciliação de interesses dos trabalhadores com a burguesia fragiliza esse instrumento na medida em que os sujeitos não se sentem representados. Não é incomum os ataques políticos ideológicos para enfraquecer essa ferramenta dos trabalhadores, sendo notável, nos últimos anos, a ofensiva do capital contra os trabalhadores, possuindo tal dimensão que sugerem as entidades de organização dos trabalhadores como ultrapassadas. No caso brasileiro, conforme aponta MODA (2019), os ataques aos direitos dos trabalhadores, bem como aos seus instrumentos históricos de luta, se deram de forma ainda mais agressiva com a Reforma Trabalhista de 2017.

O enfraquecimento dos sindicatos foi coroado com a aprovação da 'Reforma' Trabalhista de 2017. Ela inclui uma série de mudanças legais que diminuíram o poder dessas entidades, dificultando-lhes a captação de recursos, reduzindo seu papel na regulamentação do trabalho e rompendo com acordos coletivos realizados pelas categorias (MODA, 2019).

Assim, a Reforma Trabalhista brasileira, fruto de um movimento de desregulação do trabalho, que fragiliza a organização e atuação dos sindicatos, quando associada a natureza fragmentária do trabalho por plataformas digitais reforça “o trabalho por conta própria e promove e valoriza o autoempregado” (MACHADO, 2020, p.433).

Nesse sentido, Renan Kalil (2019) afirma que no capitalismo de plataforma, no geral, os trabalhadores não têm seus direitos trabalhistas reconhecidos. Dessa forma, há uma degradação das condições de trabalho e socioeconômicas dos trabalhadores no modelo de negócios por meio das plataformas digitais e esse cenário sugere a organização e ação coletiva dos trabalhadores como a maneira capaz de modificar esse quadro, embora existam grandes desafios.

O referido autor aponta quatro principais dificuldades na organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais que se assemelham com os desafios elencados pelo autor Felipe Moda. A primeira delas é a identificação de legislação que inibem ou desestimulam a ação sindical, desse modo dificultando tanto a representação como a defesa dos interesses trabalhistas. Em segundo, a dificuldade dos trabalhadores de plataformas digitais em construir laços de solidariedade pelo fato de não realizarem as atividades em espaços iguais e de forma simultânea são obstáculos que permeiam a nova realidade desses sujeitos. Pois mesmo compartilhado insatisfações semelhantes, devido a forma como a “atividade econômica se organiza de modo disperso e desterritorializado, no sentido de mecanismos de controle distintos daquele típico controle fabril fordista”, os trabalhadores permanecem também dispersos, já que não existe mais esse ambiente de trabalho onde possam se encontrar. A quarta dificuldade tem a ver com “a disseminação de um viés individualista do trabalho que desenvolvem a partir da construção da imagem de empreendedores”(OLIVEIRA,2021,p.38), logo, os próprios trabalhadores imbuídos dessa lógica de “empreendedor de si mesmo” possuem dificuldade em entender a saída coletiva como a via mais eficaz para a saída da precarização a qual estão imersos. Por fim, o quarto desafio consiste na recusa das plataformas em resolver as demandas apresentadas pelos trabalhadores sob a perspectiva coletiva (KALIL, 2019, p.81).

Esse mesmo contexto apresentado, onde a construção de laços de solidariedade entre os trabalhadores, as limitações geográficas e as disputas políticas de desregulação da legislação, são dificuldades que necessitam ser enfrentadas, demonstra, também, as inúmeras iniciativas de ação coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais contra as atrocidades desse sistema.

Nesse sentido, são as condições de trabalho precárias, sob as quais estão submetidos esses trabalhadores, o combustível para o rompimento das barreiras específicas desse modo de organização do trabalho é a construção da resistência coletiva contra esse sistema de exploração ao qual estão expostos, como foi o caso do Breque dos Apps no Brasil, movimento protagonizado pelos entregadores. Pois como bem ilustra Foncesca (2020, p.361): “as condições de trabalho dos entregadores são lastimáveis”, pois precisam aguardar o chamado do aplicativo em praças ou calçadas públicas, alguns dormem nas ruas poucas horas de sono, se expõem no trânsito “dirigindo às pressas e fazendo ultrapassagens perigosas para

cumprir os prazos de entrega estabelecidos, não gozam de folgas semanais e férias remuneradas e estão sujeitos a elevada carga de estresse”. Em que pese a propaganda disseminada pelas plataformas digitais da existência de uma relação benéfica entre seus “parceiros”, a realidade é que inúmeras são as reivindicações desses trabalhadores por meio de iniciativas coletivas de mobilização que inovam ao contar com estratégias virtuais de denúncias e envolvimento da sociedade.

Nos tópicos seguintes desse estudo busca-se, a partir dos dados de duas pesquisas, identificar o perfil dos entregadores de plataformas digitais de entrega, objetivando compreender como os aspectos relacionados à jornada de trabalho estão diretamente ligados às pautas de luta desses sujeitos. Além disso, serão analisadas as estratégias e desafios da mobilização e organização coletiva dos entregadores a partir da experiência “breque dos apps” e as formas de iniciativas de ação coletivas.

#### **4.2. Perfil dos entregadores de plataformas digitais de entrega**

As informações sobre o contrato entre entregadores e plataforma em que pese ser de fácil apuração, visto que os “aplicativos” possuem esses dados nos mínimos detalhes, ainda é imensa a ocultação por parte das empresas. Em muitas situações, para ter acesso ao perfil socioeconômico, remuneração e jornada de trabalho dos entregadores, é necessário o ingresso de ação judicial frente essa postura de não transparência das plataformas. Assim, as dificuldades impostas por essas empresas para o acesso ou disponibilização dos dados sobre a dinâmica de trabalho dos entregadores, torna o recurso da entrevista uma ferramenta de grande relevância, pois a partir dos relatos das experiências desses trabalhadores é possível conhecer melhor as condições de trabalho a qual estão submetidos.

Como já mencionado, para a identificação do perfil dos entregadores, utilizaremos duas pesquisas já realizadas: a) Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativos, realizada na cidade de São Paulo, em junho de 2019 pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas - Aliança Bike, com um número de entrevistados: 270 ciclistas (denominada a seguir como pesquisa 1); b) Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil, realizada em todo o Brasil em julho de 2020 pelo Núcleo de Estudos

Conjunturais/UFBA/MPT, como um número de entrevistados: 103 entregadores (72 motoboys e 31 ciclistas) (denominada a seguir como pesquisa 2).

De acordo com as informações constantes nas pesquisas, o perfil social do entregador por aplicativo é, em sua maioria, formado por homens adultos jovens, negros, moradores de periferia e escolarizados (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 11-2) (NEC, 2020, p. 4-5). Assim, os números informam que: 99% dos entrevistados da pesquisa 1 e 95% da 2 são homens. A média de idade da pesquisa 1 foi de 24 anos e da pesquisa 2, 28 anos. 71% dos entrevistados da pesquisa 1 e 59,2% da 2 se declararam negros (pretos e pardos). No que diz respeito à escolaridade, 53% dos entrevistados da pesquisa 1 têm até o ensino médio completo e 40% até o ensino fundamental completo. 16% estudam atualmente. A pesquisa 2 não traz esse dado.

As pesquisas revelam que a maioria dos entregadores são proprietários dos veículos utilizados para realizar as entregas e trabalham para uma ou duas empresas. Sobre esse aspecto 83% dos ciclistas entrevistados na pesquisa 1 possuem bicicleta própria (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 13) e 93,2% dos veículos (motos e bikes) dos entrevistados da pesquisa 2 são propriedades dos entregadores (NEC, 2020, p. 5). Na pesquisa 2, mais de um terço (37,9%) dos entregadores indicaram trabalhar para uma única empresa e 72,9% sinalizou trabalhar para uma ou duas empresas.

Em relação aos investimentos realizados pelos trabalhadores para o iniciar os serviços de entrega, a pesquisa 1 aponta que apenas 5% responderam que não fizeram nenhum investimento para começar a fazer entregas. 67% precisaram comprar a mochila térmica para entrar na atividade e 59% alteraram o plano de dados do celular. Quanto à bicicleta, 31% compraram uma bicicleta (nova ou usada), e 27% fizeram alguma forma de concerto (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 14).

Sobre os outros investimentos feitos, as principais menções são sobre bateria portátil, acessórios para bicicleta, capa de chuva e capa para o celular. Sobre os gastos mensais na manutenção ou aluguel de bicicletas, 37% disseram não saber. Os que responderam gastam em média R\$67, sendo que metade gasta até R\$40 e 14% disseram não gastar nada. O grupo de ciclista que faz uso de bicicleta compartilhada gasta até R\$20 (valor mensal do sistema Bike Itaú/Tembici em junho 2019) (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 14).

No que diz respeito ao tempo que trabalham em aplicativo, 65% dos entrevistados da pesquisa 1 fazem entregas há até 6 meses, demonstrando o

caráter recente da atividade (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 18). Nesse sentido, os números da pesquisa 2 indicam que os entregadores estão em média nessa ocupação há 10 meses. 71,8% dos trabalhadores que responderam a essa pesquisa trabalham há, no máximo, 1 ano com entregas por aplicativo. Quase um terço (30,1%) iniciou na ocupação durante a pandemia da Covid-19 (NEC, 2020, p. 6).

O desemprego aparece como a principal motivação que leva os entregadores a trabalhar por aplicativo. Os números da pesquisa 1 apontam que, para 59%, a principal motivação para iniciar a fazer entregas foi o desemprego, seguido por 14% que gostam de andar de bicicleta e 11% diz que é um trabalho para fazer nas horas vagas. Para 4% dos entrevistados, a possibilidade de renda extra foi o motivo. Sendo que, para 26% dos entregadores entrevistados, fazer entregas de bicicleta por aplicativos é o primeiro emprego. Para outros 31%, a principal vantagem de fazer entregas por aplicativos é “emprego rápido, sem processo seletivo”, seguido de “flexibilidade de horário” (30%). Cabendo destaque para a resposta espontânea “não ter patrão”, como 5% das respostas.

Vale destacar que o desemprego, fruto das crises constantes do modelo de produção capitalista, em países como o Brasil é usado estrategicamente como mecanismo para a aceitação das condições de trabalho impostas pelas plataformas digitais. Assim, o típico pensamento de que mais vale estar trabalhando do que desempregado tem sido cenário fértil para a grande adesão de trabalhadores ao trabalho por plataformas digitais, mesmo que isso signifique sacrifício dos direitos trabalhistas. Nesse caso, encurralados pela necessidade concreta de sobrevivência, os trabalhadores são colocados em posição de extrema desvantagem, favorecendo a exploração de sua força de trabalho em detrimento de lucros imensuráveis pelas empresas-plataformas.

No que diz respeito ao regime de trabalho e à dedicação a plataforma, a pesquisa 2 afirma que a grande maioria dos entregadores (89,3%) trabalha no regime de “nuvem”, sem explícitas definições prévias de horário ou tempo de trabalho e 7,8% dos entregadores indicaram trabalhar sob regime de operadores de logística, no qual os horários são pré-fixados. Para outros 76,7% dos entrevistados, a entrega por aplicativo é sua ocupação principal. 70% indicou não possuir outra ocupação, 58,1% das pessoas que possuem outra ocupação têm nestas suas carteiras de trabalho assinadas. 22,6% das pessoas, mesmo tendo outra ocupação, têm nas entregas por aplicativo seu trabalho principal (NEC, 2020, p. 7).

Em relação a jornada diária e semanal de trabalho, a pesquisa 1 evidencia que a maioria dos entregadores trabalha 7 dias por semana (57%), seguido por 6 dias (24%) e 5 dias (11%). Outros 8% trabalham de 2 a 4 dias por semana. A média de horas à disposição do aplicativo é de 9 horas e 24 minutos por dia, sendo que 25% trabalham até 8 horas, 50% trabalham até 10 horas e 75% trabalham até 12 horas. Os entregadores fazem em torno de 9 entregas por dia, sendo que 50% fazem até 8 entregas (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 18-20). A pesquisa 2 aponta que os entregadores trabalham em média 9 horas e 14 minutos por dia, 5,9 dias/semana, totalizando cerca de 55,2 horas/semana. 70,5% trabalham 6 ou 7 dias por semana, com 68,5% destes trabalhando 9 ou mais horas/dia. Os entregadores que têm no aplicativo sua única fonte de renda laboram, em média, 10,4h/dia ou 64,5h semanais, 20,5h a mais que a jornada prevista na lei trabalhista de 44h semanais (NEC, 2020, p. 9-10).

No que diz respeito à remuneração recebida pelos entregadores, a conclusão de ambas as pesquisas é de que recebem menos que um salário mínimo. Os dados da pesquisa 1 apontam que, em média, os ciclistas entregadores ganham R\$936 por mês (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 21). Segundo o levantamento realizado pela pesquisa 2, quase a metade dos entregadores ganha menos que 1 salário mínimo ao final do mês, sem quaisquer outros direitos que o trabalhador com a carteira assinada têm (férias, FGTS, décimo terceiro etc.) (NEC, 2020, p.13).

Em relação ao salário recebido pelos entregadores no momento de pandemia da covid-19, no qual a atividade de entrega foi considerada como uma atividade essencial diante da medida de isolamento social, os rendimentos foram inferiores ao salário comparado aos tempos não pandêmicos. Assim, o levantamento da pesquisa 2 diz que antes da pandemia 31,2% dos rendimentos eram menores que o salário mínimo e durante a pandemia 47,9% dos rendimentos são menores que o salário mínimo. Antes da pandemia 34,1% dos rendimentos por hora trabalhada eram menores que o do salário hora mínimo e durante a pandemia 51,7% dos rendimentos por hora trabalhada são menores que o salário hora mínimo. Os entregadores motociclistas recebiam, em média, 1,78 salário hora mínimo antes da pandemia e 1,35 salário hora mínimo durante a pandemia (queda de 24,2%). Já os bikers, em média, obtinham 0,84 salário hora mínimo antes da pandemia e 0,58 salário hora mínimo durante a pandemia (queda de 30,1%)(NEC, 2020, p.15).

Os dados da remuneração dos entregadores durante a pandemia revelam de forma assustadora o desequilíbrio entre a relação estabelecida entre as plataformas de entrega e seus parceiros. No momento em que os lucros das plataformas digitais de entrega aumentaram significativamente, nota-se que os trabalhadores foram submetidos a condições ainda mais degradantes de trabalho, devido à exposição ao novo coronavírus, sem fornecimento de qualquer equipamento de proteção pelas plataformas e baixa remuneração. Como veremos mais adiante nesse trabalho, a exploração dos entregadores durante a pandemia ficou tão escancarada que uma série de mobilizações e paralisações pautando condições dignas de trabalho tomou repercussão nacional.

O levantamento realizado pela pesquisa aponta, de forma geral, que o valor médio declarado por entrega é de R\$ 6,62, o valor médio mínimo declarado foi de R\$ 3,00, sendo este corroborado por capturas de telas compartilhadas por um dos entrevistados (NEC, 2020, p. 15). A tarifa média declarada paga por entrega com moto é de R\$ 7,30. Sendo a tarifa declarada média paga por entrega para os entregadores de bicicleta de R\$ 4,98. Assim, para 92,9% dos entregadores, as tarifas mínimas ou diminuíram (52,5%) ou se mantiveram as mesmas (40,4%) sendo que esta percepção se fez mais intensa entre os entregadores motociclistas (95,6%) que no meio dos bikers (86,7%) (NEC, 2020, p. 16).

Quanto aos problemas enfrentados no dia a dia, 40% dos entrevistados da pesquisa 1, em resposta única, dizem que o principal problema é a falta de segurança no trânsito, seguido de falta de infraestrutura adequada (30%), falta de segurança pública (19%) e falta de sinalização (4%). A opção desses trabalhadores espontaneamente anotar outros motivos revelou problemas bastante concretos, como cansaço, preconceito, vidro na rua, ladeira, incerteza se a bike vai quebrar e não poder entrar no metrô com a bicicleta mais cedo (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 22).

Segundo a pesquisa 1, os entregadores apontam dois outros principais problemas enfrentados ao fazer entregas de bicicletas por aplicativo. Em resposta múltipla, os números revelam que o “tempo perdido entre as chamadas” (31%, 166 de 532 menções) é o problema mais indicado, seguido de “medo de ser assaltado” (20%, 109 de 532 menções), “distância entre o local de residência e o trabalho” (18%, 97 de 532 menções), “medo de ser confundido com bandido” (18%, 94 de 532 menções), e 14% outras menções, que incluem “baixo preço do frete”, “tempo

perdido esperando pedido no restaurante”, e vale destacar a citação “falta de fiscalização e regulação” (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 23).

Quando questionados sobre o que poderia fazer diferença, os entregadores em respostas de múltiplas escolhas, na pesquisa 1, indicam “local de apoio com água, banheiro, tomada, oficina” (35%, 188 de 534 menções), empatado com “seguro de invalidez temporária (receber um dinheiro se não puder trabalhar por um tempo)” (35%, 187 de 534 menções), seguido de “seguro para bicicleta” (19%, 101 de 534 menções). Interessante destacar as respostas espontâneas “maior frete para quem faz entrega de bicicleta” e “salário fixo” (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 23).

Segundo o levantamento da pesquisa 2, a grande maioria dos entrevistados (71,8%) acreditam que a empresa prioriza os entregadores que permanecem mais tempo disponível no aplicativo. Afirmam 38,8% dos entrevistados que já sofreram bloqueios. A grande maioria (82,2%) dos entrevistados afirma conhecer trabalhador que já foi bloqueado. Para os entregadores, os motivos do bloqueio são desconhecidos. 43,7% diz que não houve transparência acerca das razões do bloqueio e para outros 25,2% o bloqueio foi ocasionado por má conduta do cliente, estabelecimento ou até da própria empresa; para 6,9%, a recusa ou cancelamento de entregas ocasionou o bloqueio; para 11,5% o mau uso do aplicativo levou ao bloqueio (NEC, 2020, p. 17-19).

A luta dos entregadores contra os bloqueios indevidos é uma das principais reivindicações das iniciativas coletivas protagonizada por esses trabalhadores. Esse poder, do qual as plataformas fazem uso indiscriminadamente para intimidar e punir os trabalhadores sem qualquer possibilidade de defesa revela o poder diretivo dessas empresas que, de intermediárias, têm apenas a aparência.

De acordo com a pesquisa 2, um a cada três entregador (33%) já se acidentou no trabalho por aplicativo. Mais da metade (65%) dos entrevistados conhecem algum entregador que já se acidentou neste trabalho. Porém no que diz respeito a assistência por parte da empresa, apenas 6,6% dos entrevistados receberam algum tipo de apoio. Sem qualquer compromisso com os entregadores, um grande número (63,9%) responderam que, ao sofrerem algum acidente, não receberam assistência nenhuma pela empresa-plataforma. Outros 8,2% responderam que, logo após o incidente, foram bloqueados. (NEC, 2020, p. 22-23).

Ao serem questionados se gostariam de ter a carteira assinada pela plataforma, a maior parte dos respondentes (54,4%) optou por “não”. Sendo diferentes a

respostas para os entregadores que utilizam moto ou bicicletas para realizar entregas. Os números são os seguintes: dos que utilizam moto para as entregas, 61,4% não gostariam de ter carteira assinada e 38,6% disseram sim ou talvez. Enquanto, entre os que utilizam bikes para as entregas, boa parte (64,5%) respondeu sim ou talvez em ter a carteira assinada e 35,5% não gostariam (NEC, 2020, p. 26-7).

Dessa forma, 87,5% dos entregadores que declaram não desejar ter a carteira assinada apontam alguns motivos para tal posicionamento. Assim, 46,9% dos entregadores têm receio de perder a flexibilidade, outros 16,3% têm medo de ter a remuneração reduzida, além disso um menor número (10,2%) não gostaria de ter carteira assinada, porque possui no trabalho de entregas por aplicativo uma oportunidade de renda extra. 18,4% dos entregadores tem dupla preocupação - perder a flexibilidade e de ter a remuneração rebaixada. Nesse sentido, 81% dos entregadores revela como razão para o não desejo de formalização do contrato de emprego a piora nos rendimentos e a redução da sua liberdade/flexibilidade que as leis trabalhistas causariam (NEC, 2020, p. 28).

Por fim, segundo a pesquisa 2, a jornada dos entregadores que não gostariam de ter carteira assinada revela-se contraditória com os receios apresentado por esses trabalhadores. Assim, os números afirmam que a maioria deles (59,3%) trabalha entre 9 e 15 horas por dia, outros 31,5% trabalham entre 5 e 8 horas por dia e 9,2% trabalham entre 2 e 4 horas por dia. Sendo que a significativa maioria (63,6%) trabalha 6 ou 7 dias por semana e 23,7% trabalha 5 dias por semana. Dentre esses entregadores, 35,7% possuem outro trabalho sendo que, destes, metade tem carteira assinada (NEC, 2020, p. 28-30).

Sobre esse ponto, vale destacar que a flexibilidade almejada pelos entregadores que não querem carteira assinada não condiz com a realidade. Ou seja, esses entregadores trabalham praticamente todos os dias, em jornadas médias normalmente bem superiores a jornada prevista na CLT de 8 horas, sendo que possuem menos dias e tempo livres do que a previsão legal para quem tem contrato de emprego (NEC, 2020, p.30). Assim, o receio pela perda de flexibilidade ou rebaixamento dos rendimentos são preocupações que não se sustentam, pois, como visto, esses trabalhadores laboram em jornadas bem superiores à estabelecida na CLT e com ganhos em média muito inferiores ao salário mínimo e sem o amparo de qualquer direito trabalhista como férias, horas extras, FGTS ou décimo terceiro.

Nesse sentido, a suposta autonomia que os entregadores possuem é completamente anulada pela necessidade de sobrevivência e dependência econômica desses trabalhadores, que, diante das baixas taxas de entregas, não veem outra saída a não ser ficarem à disposição da plataforma em jornadas exaustivas que se assemelham ao período da revolução industrial.

Não sendo surpresa, como foi constatado na pesquisa 2, a pandemia do novo coronavírus apenas deixou à mostra as condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores de plataformas digitais de entrega. Com destaque para o fato de que, ao tempo que aumentou a demanda pelos serviços de entregas na sociedade, os entregadores passaram a trabalhar mais com remunerações diminutas. Ou seja, mais horas de trabalho, exposição ao contágio, insuficiência de medidas de proteção, isso quando disponibilizadas pelas plataformas, demonstram a descartabilidade dos trabalhadores, pois mesmo o serviço de entregas sendo considerado essencial, a proteção à vida dos entregadores não recebeu tratamento significativo por parte das empresas-plataforma ou dos entes públicos.

Desta maneira, os dados conjugados das duas pesquisas permitem concluir que os entregadores possuem jornadas de trabalhos exaustivas, ambientes de trabalho de alto risco e com baixa remuneração. As condições de exploração às quais esses trabalhadores estão submetidos não é diferente da massa de proletários que, em troca de baixos salários, vendem sua força de trabalho. Sendo a luta organizada dos trabalhadores o tensionamento que permite a alteração dessa correlação de forças e a garantia de direitos aos entregadores.

A seguir, analisaremos os “Breques dos Apps” e em que medida as estratégias do movimento protagonizado pelos entregadores permitem avançar na luta por melhores condições de trabalho.

#### **4.3. “Breque dos Apps”: A luta dos entregadores contra a precarização do trabalho**

Segundo o estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), no Brasil, aproximadamente, 1,4 milhão de trabalhadores são motoristas ou entregadores por aplicativo, assim representam aproximadamente 31% das pessoas alocadas no setor de transporte, armazenagem e correios do país. Com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)

e na PNAD Covid-19, o estudo do Ipea constatou que o transporte de mercadorias na “*Gig economy*” teve um aumento considerável no segundo trimestre de 2021. Assim, o número de entregadores que laboram com plataformas digitais de entrega como a Ifood, Uber eats e Rappi apresentou uma expansão de 979% entre 2016 e 2021. O número de trabalhadores em cinco anos passou de 30 mil para 278mil em 2021. No relatório do Ipeia, o termo “*Gig economy*” é utilizado para caracterizar as relações de trabalho entre empresas e trabalhadores no qual há a contratação da força de trabalho para prestação de serviços sob demanda e sem qualquer vínculo empregatício, predominantemente por meio de aplicativo.

Os pesquisadores Geraldo Góes, Antony Firmino e Felipe Martins, que assinam o estudo do Ipea, sustentam que a “explosão das plataformas por aplicativos” já acontecia antes mesmo da pandemia do novo coronavírus, portanto esse crescimento exponencial nesse período demonstra como a situação de crise econômica empurra os trabalhadores para os serviços realizados por meio das plataformas digitais, visto que as formas convencionais de emprego despediram muitos trabalhadores. Os autores alertam que,

a pandemia de Covid-19 aumenta a vulnerabilidade tanto das pessoas que já estavam empregadas na *Gig economy* antes da pandemia quanto daquelas que entraram na *Gig economy* durante a pandemia, tendo deixado formas mais convencionais de emprego. Como consequência deste último movimento, no curto prazo, houve: i) a redução da renda, por essas pessoas serem muito afetadas quando da redução da demanda por seus serviços; e ii) a vulnerabilidade social caracterizada pela ausência de seguro-desemprego, auxílio-doença, contribuição previdenciária pelo empregador etc. (GÓES; FIRMINO; MARTINS, 2021, p.2)

Desse modo os pesquisadores destacam como a pandemia piorou tanto as condições de trabalho dos trabalhadores que já laboravam por meio de plataformas digitais como dos novos cadastrados. O isolamento social, associado a outras medidas de proteção contra a Covid-19, bem como ausência de políticas públicas de proteção ao emprego ocasionou dispensas dos funcionários ou suspensão de contratos de trabalho. Ou seja, sem muitas alternativas de sobrevivência, esses trabalhadores se arriscam ao contágio do coronavírus aderindo à novas formas de trabalho por plataforma de entregas e remuneração baixas.

Nesse sentido, afirmam Rui Braga e Marcos Aurélio (2020) que antes da chegada do vírus no país a situação já se mostrava bastante sombria no mundo do

trabalho brasileiro, devido ao desmonte dos direitos trabalhistas impulsionados pelo golpe parlamentar de 2016, seguidos da contrarreforma trabalhista do governo Michel Temer, coroado pelo “neoliberalismo autoritário do governo Bolsonaro”. Em meio a esse cenário dramático, vivenciado pelo povo brasileiro, “os desprotegidos, isto é, a parcela mais vulnerável da classe trabalhadora, foram colocados frente a trágica escolha entre vírus e fome”, o que convergiu para a greve geral protagonizada pelos trabalhadores entregadores de plataformas digitais, nomeada como “Breque dos Apps”. Assim, em julho de 2020, quando a maioria da população estava impedida de sair às ruas em decorrência do isolamento social, medida de proteção em combate a proliferação do novo coronavírus, os entregadores, sem nada a perder, enfrentam a pandemia para protestar, pois isso não se apresentou como um desafio adicional já que esses trabalhadores enfrentavam diariamente o vírus para ganhar a vida (DUTRA; FESTI, 2020). Dessa forma, os trabalhadores de diversas plataformas digitais de entrega como Rappi, iFood, Uber Eats, Loggi, Glovo e James, no dia 1º de julho, ocuparam as desertas ruas de inúmeras cidades brasileiras em mobilização coletiva por condições dignas de trabalho. Os entregadores paralisaram carros, motos e bicicletas em carreatas em, pelo menos 13 estados cabendo destaque para as capitais como São Paulo, Belo Horizonte, Brasília, Fortaleza e Salvador, que registraram grandes manifestações de rua. Ecoando assim a denúncia dos trabalhadores a desenfreada exploração sofrida pela categoria (CARVALHO; PEREIRA; SOBRINHO, 2020, p.19). A mobilização foi repetida nos dias 25 de julho e 15 de setembro do ano de 2020, contudo contou com menor adesão dos entregadores se comparado com o dia 1º de julho do mesmo ano.

Ricardo Lourenço, afirma que o nome escolhido para paralisação como “breque dos Apps” é uma expressão que “alude às plataformas digitais que oferecem ao mercado os serviços de entrega, como iFood, Uber Eats e Rappi”. Nesse sentido, Braga e Aurélio, apontam como essa disputa dentro da categoria, sobre se o movimento se chamaria “greve” (remetendo às formas tradicionais de mobilização sindical) ou “breque” (referindo-se ao bloqueio das entregas),” sinaliza, em certa medida, a construção de uma identidade organizativa própria desses sujeitos, no qual reflete a realidade enfrentada na execução do serviço de entrega e que levou esses trabalhadores a construir resistência coletiva contra “as dificuldades

associadas às extensas jornadas, aos riscos de acidentes, às remunerações diminutas” que se acentuaram com a pandemia.

O “Breque dos Apps”, diante do contexto de extrema precarização das condições de trabalho, transformou-se em um movimento no qual os entregadores e entregadoras passaram de uma condição de invisibilidade para o patamar de “ponta de lança da resistência das classes subalternas”. O lugar ocupado pelo movimento representou esperança para toda a classe trabalhadora na luta por direitos. Carvalho, Pereira e Sobrinho (2020) afirmam que a paralisação dos entregadores e entregadoras foi:

um marco histórico na organização coletiva do trabalho precário, representando uma esperança, assim como as greves do ABC paulista indicaram um caminho para a constituição do novo sindicalismo e uma frente contra a crise da ditadura militar. Esse movimento grevista mostrou que os trabalhadores precários não são inorganizáveis, ao contrário. O #BrequedosApps revelou para a sociedade a corrosão acelerada das condições de trabalho provocada pela gestão neoliberal e como esse novo modelo utiliza o fetiche da tecnologia para burlar direitos sociais em favor do capital. (CARVALHO; PEREIRA; SOBRINHO, 2020, p.19).

Como expõe os autores, o movimento grevista deslumbrou horizontes de organização coletiva do trabalho de extrema importância, pois trouxe para a cena política que os trabalhadores precários são organizáveis. Assim, Marcos Aurélio destaca o sucesso em termos políticos e organizativos do movimento, já que muitos acreditavam que poderia não ser possível um movimento nacional de tamanha proporção. Principalmente se levarmos em consideração que os trabalhadores de plataformas estão submetidos “a tal grau de informalidade e precarização, sob o controle e a pressão de sofisticados mecanismos tecnológicos, mas também de relações de trabalho autoritárias”, expostos a intensos e extensos ritmos e jornadas de trabalho, “no corre”, “sem poder parar” (SANTANA, 2021, p.84).

Em que pese a diversidade de reivindicações, destacam-se como as principais: o aumento das taxas de entrega e a fixação de um valor mínimo por entrega, fim de bloqueios injustos aos trabalhadores pelos aplicativos, a criação de seguro contra roubos, acidentes e morte, concessão de licença para trabalhadores infectados na pandemia, fim do sistema de pontuação e melhores condições de trabalho, fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI), (DUTRA; FESTI, 2020). As mulheres entregadoras pautam medidas contra as práticas de assédio sexual, no qual frequentemente sofrem agressões vindas de clientes, de representantes de

estabelecimentos comerciais e também de outros entregadores (FILHO, 2020, p.80). Segundo Delgado e Carvalho (2020), além desse rol de demandas, consta também como pleito da categoria “a criação de pontos de apoio para descanso, alimentação e realização de necessidades fisiológicas”.

Como é possível observar, o movimento representa uma pauta emergencial impulsionada pelas condições de vulnerabilidade e precarização do trabalho da categoria (DELGADO; CARVALHO, 2020), no qual não é mais possível esperar. É consenso entre os trabalhadores que estão submetidos ao mesmo grau de exploração. Sendo a ação organizada contra as plataformas digitais de entrega, luta por direitos em detrimento de qualquer concessão patronal temporárias.

Rui Braga e Marcos Aurélio, referindo-se ao “Breque dos Apps” apontam que:

Olhando as reivindicações e as falas dos entregadores, percebe-se que estamos de diante 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 (BRAGA; SANTANA, 2020).

Os entregadores e entregadoras burlam a invisibilidade social e, por meio do movimento, buscam assegurar as mínimas condições de uma vida digna. Diz Santana que a categoria dos entregadores já se fazia presente nas cidades circulando apressada e anonimamente “sendo detectável visualmente pelas motos, bikes ou a pé, pelas mochilas de cores fortes e com nomes de empresas de aplicativos de entrega nas costas, garantindo com seu próprio risco a manutenção do isolamento de diversos setores sociais” (SANTANA, 2020, p.82). Logo, coletivamente, esses trabalhadores deslocaram-se da invisibilidade social, individualizada e anônima para a visibilidade social e política.

O “breque dos Apps” revelou ensinamentos e estratégias para a ação e organização coletiva da classe trabalhadora. Sendo o principal destaque para a forma como os entregadores se valeram da tecnologia que é utilizada no controle da atividade de entrega para se organizarem coletivamente. Assim, impossibilitados de uma interação comum possibilitada por ambientes de trabalho como as fábricas, no qual é possível a convocação dos trabalhadores para deliberar sobre greve, os entregadores inovaram nesse aspecto e fizeram uso de aplicativos para fomentar reuniões on-line e construir as diretrizes do movimento. As redes sociais também

foram instrumentos imprescindíveis para buscar e atrair a participação de outros entregadores, assim como para convencer os consumidores a apoiarem a luta e aderirem à mobilização “pela realização de avaliações negativas das plataformas em seus próprios aplicativos e na PlayStore ou na AppStore, ou simplesmente por sua não utilização nos dias da mobilização” (FILHO, 2020, p.81).

Quanto ao aspecto de envolvimento dos consumidores e demais usuários das plataformas de entrega para se juntarem em apoio à pauta apresentada pelos entregadores, algumas estratégias de chamadas virtuais despertaram a atenção da sociedade. Sendo a principal delas a divulgação de cards com orientações específicas sobre quais ações poderiam ser realizadas pelos consumidores ou qualquer pessoa para colaborar com a mobilização. Objetivamente, o conteúdo dos cards de mobilização se dirigia aos consumidores em forma de questionamento “como o usuário pode ajudar”? E na sequência foram apresentadas possibilidades com as seguintes alternativas aos consumidores: “não use os aplicativos de entrega durante todo o dia da mobilização”; “Avalie negativamente os aplicativos nas lojas virtuais e páginas oficiais das plataformas nas redes sociais”; “compartilhe as pautas e materiais produzidos pelos entregadores além do uso da #BrequedosAPPs”. Aspecto esse da mobilização que trouxe apoio dos usuários das plataformas.

A Diretoria de Análise de Políticas Públicas, Fundação Getúlio Vargas, realizou um estudo, objetivando investigar os atores centrais no Twitter em torno do debate sobre duas paralisações de entregadores de aplicativo ocorridas nos dias 1 e 25 de julho de 2020. A investigação coletou um total de 535.178 tweets publicados nos dois episódios de manifestações dos trabalhadores detectando os perfis mais atuantes. Nesse sentido, os resultados do estudo revelam que a mobilização social em ambientes digitais “ocorre a partir de interações entre grupos com grande envolvimento com as causas defendidas e perfis de atuação mais efêmeros, cuja participação é fundamental para a promoção e divulgação dos atos”. Segundo o estudo, os perfis de movimentos sociais e políticos de esquerda foram muito importantes para que as mobilizações dos entregadores alcançassem destaque no Twitter, como um dos assuntos mais comentados. A pesquisa ressalta a importância dos perfis @galodeluta e @tretanotrampo, que se constituíram como os principais perfis ligados “especificamente ao movimento dos entregadores, conformando-se como lideranças e expressão mais bem definida da identidade dos manifestantes”,

alcançando um aumento significativo de seguidores durante o período das manifestações.

Santana (2020) diz que o ativismo digital dos entregadores e a mobilização concreta conseguiram impactar o oferecimento do serviço nos dias de “Breque dos Apps” com redução dos pedidos em alguns momentos, revelando uma relativa solidariedade social dos usuário, assim como publicização das condições precárias dos trabalhadores, que reverberou em uma exposição negativa associada às plataformas digitais de entregas.

Embora o movimento tenha contado com o apoio de algumas entidades sindicais e associações para a mobilização da categoria, é preciso destacar o papel dos coletivos. Nesse sentido, afirma Ricardo Lourenço que o “breque dos Apps”, ao conferir visibilidade em torno dos coletivos, revelou uma escolha feita pelos entregadores quanto ao modo de organização coletiva que “aponta para a intenção, consciente ou não, de criar uma nova institucionalidade de representação para esses trabalhadores”, em alternativa às entidades sindicais tradicionais (FILHO, 2020, p.83).

Nesse contexto de luta contra a exploração das plataformas de entrega, ganhou destaque o coletivo Movimento dos Entregadores Antifascistas, criado em 2020, possuindo como principal líder o paulista Paulo Lima, de 31 anos, conhecido como Galo e morador de periferia de São Paulo. Galo ganhou popularidade e destaque entre o conjunto dos entregadores depois que denunciou os abusos sofridos pelos aplicativos, principalmente em vídeos que circularam pela internet e devido ao seu posicionamento combativo, já foi vítima de bloqueios e perseguição por parte das plataformas. O Movimento dos Entregadores Antifascistas é pro-democracia, essa demarcação política sinaliza que a disputa do movimento vai além das reivindicações próprias da categoria é também por um projeto de país, sociedade sem espaço para autoritarismo.

Por outro lado, em que pese o indiscutível papel das redes sociais (Facebook, Instagram, Twitter e WhatsApp) para a cominação da greve dos entregadores dia primeiro de julho, é necessário lembrar que essas plataformas não são neutras, mesmo que favoreçam a comunicação entre os trabalhadores, diferentemente das plataformas digitais de entrega, que impossibilita qualquer interação entre os entregadores (GROHMANN, 2021a, p. 179) .

Rafael Grohmann (2021a) aponta que, em relação à interação propiciada entre os trabalhadores, por meio dessas infraestruturas de comunicação, é necessário o alerta pois não são neutras.

No caso de grupos de Facebook e WhatsApp, muito frequentes entre motoristas, entregadores e mesmo trabalhadores da Amazon Mechanical Turk no Brasil (MORESCHI; PEREIRA; COZMAN, 2020), há de se considerar as affordances dessas plataformas, no sentido de não serem neutras em relação à comunicação entre trabalhadores. Isto é, se por um lado há a facilitação para a comunicação horizontal entre eles, driblando limitações das plataformas de trabalho, por outro há a dependência de outras infraestruturas digitais e suas lógicas como meios de produção e comunicação, o que envolve dimensões midiáticas, políticas e econômicas. Isso significa também não “romantizar” o papel das plataformas digitais em relação à organização dos trabalhadores, no sentido de compreender as contradições de uma propalada “comunicação horizontal” e a dependência de recursos e infraestruturas materiais, como mostra Schradie (2019) em relação aos custos do ativismo digital (GROHMANN, 2021a, p.179).

Conforme o supracitado autor, embora exista a facilitação para uma comunicação horizontal entre os trabalhadores, é preciso considerar que essas infraestruturas digitais também possuem lógicas próprias que envolvem dimensões midiáticas, políticas e econômicas. Nesse sentido, a não romantização dessa pretensa comunicação horizontal, que se depreende das redes sociais para a organização coletiva dos trabalhadores permite visualizar a contradição existente qual seja a dependência dessas infraestruturas digitais e recursos para alcançar essa horizontalidade. Assim, cabe aos trabalhadores o uso dessas ferramentas de interação, contudo apenas a transposição da mobilização do mundo virtual para o mundo físico, como aconteceu com o “breque dos Apps”, tem potencial, de fato, para o fortalecimento da luta desses trabalhadores em torno do alcance de suas reivindicações.

No que diz respeito às reivindicações dos entregadores, em que pese fossem dirigidas as plataformas digitais, não existiu consenso quanto a pauta do reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas. Ricardo Lourenço (2020) afirma que esse dissenso entre os entregadores quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego indica “a força da ideia sustentada pela racionalidade neoliberal, de que seriam empreendedores e autônomos”. No entanto,

a natureza tipicamente trabalhista das reivindicações permitiu aos entregadores a compreensão de que são trabalhadores (FILHO, 2020, p.82).

Cabe destaque para o que Renata Dutra e Ricardo Foste apontam:

Segundo os próprios entregadores, não houve consenso na categoria quanto à postulação do reconhecimento do vínculo de emprego, eis que muitos trabalhadores valorizam a ideia de autonomia, que seria incompatível com o registro na carteira de trabalho. Embora esse dissenso revele uma dimensão subjetiva que flerta a narrativa neoliberal do trabalho autônomo, por outro lado, fica evidente que o coletivo se reconhece como trabalhadores, e não empreendedores, na medida que reivindica direitos tipicamente trabalhistas e o faz por meio do instrumento da greve (DUTRA; FOSTI, 2020).

Aqui vale destacar que, mesmo os entregadores valorizando a ideia de autonomia, os dados das pesquisas utilizadas nesse estudo, como já visto, revelam que essa não passa de uma pretensão dos trabalhadores, pois enquanto são ardilosamente submetidos a jornadas de trabalhos exaustivas, baixa remuneração e sofisticadas formas de controle, que mais se aproximam de trabalho escravo do que de trabalho autônomo.

Os entregadores, por meio do “Breque dos Apps”, direcionam suas reivindicações para serem atendidas pelas plataformas digitais de entrega. Nesse intuito se utilizam de um instrumento típico de luta dos trabalhadores que é a greve e reivindicam pautas tipicamente trabalhistas. Grande parte das demandas encontram amparo em direitos fundamentais trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição Federal Brasileira.

Assim, o art.7º, inciso I da Constituição Federal, estabelece como direito dos trabalhadores que a relação de emprego seja protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Percebe-se que, quando os entregadores reivindicam o término de bloqueios indevidos, estão denunciando os desmandos das plataformas digitais, que mesmo se portando como não empregadoras detêm o poder de determinar o desligamento imotivado dos trabalhadores e impedindo-os do direito de trabalhar. Os trabalhadores também pautam majoração no valor da remuneração e, nesse caso, em verdade, lutam por um salário mínimo justo conforme os parâmetros do art.7º, inciso IV, da Constituição. Pois conforme consta nas pesquisas com os entregadores, a média geral declarada por entrega é de R\$ 6,62 (seis reais e sessenta e dois centavos) enquanto o valor mínimo foi de R\$ 3,00 (três reais), além

disso, durante a pandemia os entregadores de moto recebiam, em média, 1,35 salário hora mínimo e no caso dos bikers o valor era ainda menor, de 0,58 salário hora mínimo. Ou seja, segundo o levantamento da pesquisa no NEC/UFBA, quase metade dos entregadores recebem menos de 1 salário mínimo ao final do mês e trabalham em média 9 horas e 14 minutos por dia.

Gabriela Delgado e Bruna Carvalho (2020) apontam que os entregadores também exigem “amparo social em decorrência dos riscos que envolvem a profissão, popularmente chamada de ‘profissão perigo’ considerando, dentre outros aspectos, a vulnerabilidade a acidentes no trânsito”. Dados do Ministério da Saúde revelam que 8 a cada 10 atendimentos por acidente de trânsito, no Sistema Único de Saúde (SUS), envolvem condutores de motocicleta (Cerilo, 2019). O artigo 7º, inciso XXII da Constituição, estabelece a redução dos riscos inerentes ao trabalho como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A categoria também requer que as plataformas ofereçam seguro de vida, seguro contra roubo e acidente, além do fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) “e suporte financeiro em caso de afastamento por doença, especialmente em atenção à maior exposição do trabalhadores de aplicativos ao risco de contágio por Covid-19 (auxílio pandemia)” (DELGADO; CARVALHO, 2020). Nesse ponto, os entregadores pautam uma garantia constitucional prevista no artigo 7º, inciso XXVIII, ou seja, se referem ao direito ao seguro contra acidentes de trabalho que deve ser garantido pelo empregador.

Desse modo, podemos constatar, a partir das reivindicações dos entregadores, que a negação da condição de trabalhador, imposta pelas plataformas não é suficiente para afastar a condição, de fato, desses sujeitos. Isso porque a luta dos entregadores encontra amparo tanto nas normas fundamentais trabalhistas previstas na Carta magna brasileira, como também em documentos internacionais de proteção ao trabalho no qual o Brasil é signatário.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As plataformas digitais se colocam no mercado como infraestruturas possuidoras cada vez mais de influência nas dinâmicas modernas do sistema capitalista. As transformações do trabalho impulsionadas pela implementação das tecnologias da informação e comunicação impõe a “plataformização do trabalho” como a realidade para as interações na vida em sociedade. Como diz Galo líder do movimento entregadores antifascistas a uberização é um processo em curso que afetará todos os trabalhadores.

Como visto, o padrão do labor por meio das plataformas digitais de entrega são as condições precárias. Cabendo destaque para os entregadores da modalidade de bicicleta pois, estão imersos em níveis de exploração ainda mais severos se comparados com os que utilizam motocicleta para realizar as entregas. Além da diferença de remuneração, a jornada de trabalho extensa, tem o agravante do esforço físico dispendo, associados a nenhuma estrutura de apoio para as necessidades fisiológicas desses trabalhadores.

Observa-se que a realidade dos trabalhadores entregadores denuncia as formas sofisticadas de controle e subordinação realizados pelas plataformas digitais. Ao passo que a falsa autonomia é desnudada pelas condições de trabalho vivenciadas por esses trabalhadores, também ganha dimensão a tamanha exploração que essas empresas tentam esconder acobertadas pelo discurso de empresas de tecnologia, tentando, desse modo, se livrar da responsabilidade da atividade que realizam ao tempo que deixam sob completo desamparo milhares de entregadores.

A proteção trabalhista na sociedade capitalista é fruto da luta organizada do proletariado. Nessa esteira de disputa, a conquista dos direitos individuais perpassa pela organização e ação coletiva dos trabalhadores que, através de seus instrumentos históricos de resistência, a exemplo da greve geral, tensionam o capital para o alcance de suas reivindicações por condições dignas de trabalho.

É inegável que as plataformas digitais de trabalho inseriram transformações nas dinâmicas das relações trabalhistas, contudo essas mudanças apresentadas de forma intencional pelas plataformas como benéficas para os trabalhadores, deixam camufladas as verdadeiras pretensões desse modelo empresarial que apenas tem o

objetivo de aumentar a exploração desses sujeitos e por conseguinte alcançar maiores lucros.

Embora, existem inúmeros desafios para ação e organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais de entrega, florescem iniciativas com as características próprias desse modelo de trabalho, a exemplo de entidades sindicais, cooperativas, associações ou coletivos virtuais objetivando defender os interesses da categoria.

O “breque dos Apps” representou ganhos políticos e organizativos para os trabalhadores das plataformas digitais. A maior ação coletiva dos entregadores ainda não foi suficiente para garantir o alcance das reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, no entanto representou um grande avanço na consciência coletiva desses trabalhadores. Ainda que o atendimento das pautas pelas empresas-plataformas não ocorreu, pois se recusam fazer qualquer negociação coletiva com esses trabalhadores, por outro lado sobre pressão investirem dinheiro em propagandas de massa com o intuito de combater as pautas dos trabalhadores.

As reivindicações, tipicamente trabalhistas, apresentadas pelos entregadores demonstram um avanço no reconhecimento desses trabalhadores como tal, em contraposição ao discursos das plataformas que os enquadram como “parceiros”/autônomos. Apesar da falta de consenso entre os entregadores quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego entre as plataformas é possível constatar que a forma como se organizam coletivamente por melhores condições de trabalho contraditoriamente os aproximam das garantias e proteção do trabalho assalariado.

As formas de organização dos trabalhadores de plataformas digitais ainda são experimentos que inovam na medida que se apoiam nos ambientes virtuais como ferramenta de luta contra a precarização do trabalho e enfrentam velhos problemas de organização coletiva da classe trabalhadora contra a exploração do sistema capitalista.

## 6. BIBLIOGRAFIA

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Blog da Boitempo, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019.

ABILIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização**: Globalização de um Sul administrado?. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ABILIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; et al. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL –DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

ABÍLIO, Ludmila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil**: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 23, ed. 53, p. 26-56, mai/ago 2021. DOI <http://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 5 nov. 2021.

ALIANÇA BIKE (Associação Brasileira do Setor de Bicicletas). **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativos**. São Paulo, Julho de 2019. Disponível em: <[https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf)>. Acesso em: 13/11/2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade** / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. Brasília: ESMPU, 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n.1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. **Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França**”. Revista do Direito. Trabalho e Processo. Nº 2, abril 2018, pp. 1-24

ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. . **O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, jan-jun 2019, p. 246-266.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. “**#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo**”. Blog da Boitempo, 25.7.2020. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em 11 nov. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 10 nov. 2021.

CERILLO, Jéssica. Motociclistas são os que mais se acidentam no trânsito. **Notícias**, [S. l.], 20 dez. 2019. Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46168-motociclistas-sao-os-que-mais-se-acidentam-no-transito>. Acesso em: 25 nov. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 130-146.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís, OITAVEN, Juliana Carreiro C. . **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

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

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Romantismo e o canto da sereia: o caso iFood e o Direito do Trabalho**. [S. l.], 4 mar. 2020. Disponível em: <https://rodrigocarelli.wordpress.com/2020/03/04/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 12 nov. 2021.

CARVALHO, Felipe Santos E. de; PEREIRA, Sullivan dos Santos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. **#BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, p. 1-29, 2020

D'ANDRÉA, Carlos. **Pesquisando plataformas online: conceitos e métodos**. Salvador: EDUFBA, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela; CARVALHO, Bruna. **Breque dos Apps**: direito de resistência na era digital. LE MONDE diplomatique, [S. l.], 27 jul. 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. **“A greve dos entregadores”**. Jornal GGN, 11 jul. 2020. Disponível em <https://jornalggn.com.br/artigos/a-greve-dos-entregadores-por-renata-dutra-e-ricardo-festi/>. Acesso em: 16 nov. 2021.

FONSECA, Vanessa Patriota da. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. Brasília: ESMPU, 2020.

FILHO, Lourenço Ricardo. **O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “Breque dos Apps”**. Revista Jurídica da UFERSA, v.4, p.72-93, 2020.

FABRELLAS, Anna Ginès I. **Crowdsourcing**: new form of outsourcing in the digital context. considerations regarding its legal feasibility. Anuario let de Trabajo y Relaciones Laborales, [s.l.], v. 5, p. 133, 19 dez. 2018. Universitat Autònoma de Barcelona.

GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. A gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte. **Carta de Conjuntura Ipea**, [s. l.], v. 5, n. 53, p. 1-14, 7 out. 2021. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211006\\_nota\\_5\\_gig\\_economy\\_no\\_brasil.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211006_nota_5_gig_economy_no_brasil.pdf). Acesso em: 20 nov. 2021.

GONDIM, Thiago Patricio. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais Sobre Organização e Atuação Coletivas. **MEDIAÇÕES**, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, 2020. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/39594/pdf>. Acesso em: 15 nov. 2021.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho**: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. Revista Eptic, São Cristóvão (SE), v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://revec.revistas.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188>. Acesso em: 16 nov. 2021.

GROHMANN, Rafael. **Trabalho Digital**: o papel organizador da comunicação. CMC: comunicação, mídia e consumo, São Paulo, v. 18, ed. 51, p. 166-185, 2021a. DOI <http://dx.doi.org/10.18568/cmc.v18i51.2279>. Disponível em: <http://revistacmc.espm.br/index.php/revistacmc/article/view/166#:~:text=Assim%2C%20trata%20do%20papel%20da%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20como%20organizadora,sindicatos%2C%20cooperativas%20de%20plataformas%20ou%20arranjos%20mais%20informais>. Acesso em: 22 nov. 2021.

GROHMANN, Rafael. Introdução. *In*: GROHMANN, Rafael. **Trabalho em plataforma é laboratório da luta de classes**. 1. ed. [S. l.]: Boitempo, 2021b. ISBN 6557170740. Disponível em: [http://www.amazon.com.br/Os-laborat%C3%B3rios-trabalho-digital-Entrevistas/dp/6557170740#detailBullets\\_feature\\_div](http://www.amazon.com.br/Os-laborat%C3%B3rios-trabalho-digital-Entrevistas/dp/6557170740#detailBullets_feature_div). Acesso em: 21 nov. 2021.

IFOOD. **Termos e condições de uso: ifood para entregadores**. Ifood para Entregadores. 2020. Ifood. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

KALIL, Renan. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KALIL, Renan. **ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA**. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./ nov. 2020.

MARTÍN, Rubén Ranz et al. **El trabajo en las plataformas digitales de reparto**. 2019. *Estudios*, nº 1, UGT. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf&ved=2ahUKEwjv\\_ILap7v0AhValLkGHVvk9B9gQFnoECACQAQ&usg=AOvVa\\_w2Ge4S1pjUWY4\\_NyoPmdHpN](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf&ved=2ahUKEwjv_ILap7v0AhValLkGHVvk9B9gQFnoECACQAQ&usg=AOvVa_w2Ge4S1pjUWY4_NyoPmdHpN). Acesso em: 15 nov. 2021.

MACHADO, Sidnei. **“Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais”**. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília, ESMPU, 2020), p. 431-439.

MEIRELES, Edilton; REIS, Camila. O trabalho nas plataformas digitais de entrega delivery. *In*: MEIRELES, Edilton. *Trabalho, reformas e tecnologias*. 1ª edição. ed. Salvador, BA: CMP, 2020. cap. 8, p. 179-205. ISBN 978-65-992752-0-3. Disponível em: [https://www.academia.edu/45582542/Trabalho\\_reformas\\_e\\_tecnologia](https://www.academia.edu/45582542/Trabalho_reformas_e_tecnologia). Acesso em: 16 nov. 2021.

MELLO, Lawrence Estivalet de; OLIVEIRA, Murilo Carvalho S.; VASCONCELOS, Jonnas Esmeraldo M. . **OS TRABALHADORES DAS PLATAFORMAS DE ENTREGAS: essencialidade em tempos de Covid-19 e desproteção legislativa e judicial / DELIVERY APP WORKERS: essentiality during Covid-19 and the lack of legislative and judicial protection**. *Revista Direito e Práxis*, [S.l.], v. 12, n. 3, p. 2044-2074, set. 2021. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/61285>. Acesso em: 25 nov. 2021.

MODA, Felipe. **Os uberizados brasileiros voltam à luta**. *Outras palavras*, São Paulo, 30 set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta/>. Acesso em: 10 nov. 2019

NEC - Núcleo de Estudos Conjunturais/UFBA. **Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil**. Salvador, Agosto de 2020. Disponível

em <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

OLIVEIRA, Marcos. Plataformas digitais de trabalho são heterogêneas, avalia a socióloga Ludmila Abílio. Plataformas digitais de trabalho, [s. l.], 16 set. 2021. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/plataformas-digitais-de-trabalho-sao-heterogeneas-avalia-a-sociologa-ludmila-abilio/>. Acesso em: 18 nov. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **DEPENDÊNCIA ECONÔMICA E PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO: DESVENDANDO AS ESTRUTURAS DA PRECIFICAÇÃO E ASSALARIAMENTO POR MEIOS DIGITAIS**. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito, v.31, n. 1, p. 33-76, 2020.  
OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **“Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”**. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2626-2627

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tacio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos. Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 4, n. 2, p. 63-84, 31 ago. 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pandemia e uberização: o trabalhador lutando sozinho na guerra da sobrevivência**. Disponível em <https://trab21.blog/2020/06/03/pandemia-e-uberizacao-o-trabalhador-lutando-sozinho-na-guerra-da-sobrevivencia/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

RAP dos informais. [S. l.: s.n.], 2020. (3 min 23 seg). Publicado pelo canal Treta no Trampo. Disponível em: <https://youtu.be/5AxUuOxwalm>. Acesso em: 13 nov. 2021.

PIAIA, Victor; MATOS, Eurico; ALMEIDA, Sabrina; DIENSTBACH, Dalby; BARBOZA, Polyana. “Breque dos Apps”: Uma Análise Temporal de Comunidades e Influenciadores no Debate Público Online no Twitter. **Plataformas Digitais na Economia Conectada: Discurso, Controle, Consumo e Colaboração**, [s. l.], v. 39, p. 57-81, 2021. Disponível em: [https://doi.org/10.17231/comsoc.39\(2021\).2855](https://doi.org/10.17231/comsoc.39(2021).2855). Acesso em: 21 nov. 2021.

SANTANA, Marco. **Classe trabalhadora, precarização e resistência no Brasil da pandemia**. Revista em pauta, Rio de Janeiro, ano 48, v. 19, p. 70-91, 2o Semestre 2021. DOI 10.12957/rep.2021.60293. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/352482348\\_Classe\\_trabalhadora\\_precarizacao\\_e\\_resistencia\\_no\\_Brasil\\_da\\_pandemia](https://www.researchgate.net/publication/352482348_Classe_trabalhadora_precarizacao_e_resistencia_no_Brasil_da_pandemia). Acesso em: 10 nov. 2021.

TRT 19ª REGIÃO. **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo nº 0000168-24.2020.5.19.0009** Recorrente: Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Recorrido: Russlan Moreira Vasconcelos Relatora: Des.Pedro Inácio da Silva, Bel, 2020b. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00107619620195030008>>.

