

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**CURSO DE DOUTORADO EM DIREITO**  
**LINHA DE PESQUISA PROCESSO, HERMENÊUTICA E EFETIVIDADE DOS**  
**DIREITOS**

**FLORA OLIVEIRA DA COSTA**

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ENTREGADORES DE EMPRESAS DE**  
**PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL E NA ESPANHA: UMA ANÁLISE QUALITATIVA**  
**POR ESTUDO DE CASO MÚLTIPLO**

**RECIFE**

**2023**

**FLORA OLIVEIRA DA COSTA**

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ENTREGADORES DE EMPRESAS DE  
PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL E NA ESPANHA: UMA ANÁLISE QUALITATIVA  
POR ESTUDO DE CASO MÚLTIPLO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP), como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Direito.

**Orientação:** Professor Doutor Sergio Torres Teixeira

**Coorientação:** Professor Doutor Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

**Recife  
2023**

**C837c Costa, Flora Oliveira da.**

**As condições de trabalho dos entregadores de empresas de plataformas digitais no Brasil e na Espanha : uma análise qualitativa por estudo de caso múltiplo / Flora Oliveira da Costa, 2023.**

**188 f. : il.**

**Orientador: Sergio Torres Teixeira.**

**Coorientação: Murilo Carvalho Sampaio Oliveira**

**Tese (Doutorado) - Universidade Católica de Pernambuco.**

**Programa de Pós-graduação em Direito. Doutorado em Direito, 2023**

**1. Plataformas digitais de trabalho - regulamentação.**

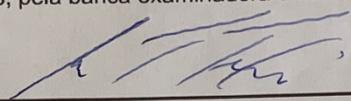
**2. Direito do trabalho. 3. Trabalhadores. I. Título.**

**CDU 34:331**

**Pollyanna Alves - CRB/4-1002**

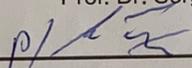
**FOLHA DE APROVAÇÃO****Aluno (a): Flora Oliveira da Costa****Título da Tese: As condições de Trabalho dos Entregadores de Empresas de Plataformas digitais no Brasil e na Espanha: Uma análise qualitativa por estudo de caso múltiplo.**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP) para obtenção do título de Doutora em direito. A presente tese foi defendida e aprovada em 15 de fevereiro de 2023, pela banca examinadora e constituída pelos professores:



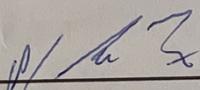
---

Prof. Dr. Sergio Torres Teixeira (orientador)



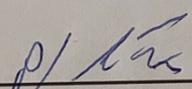
---

Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (coorientador)



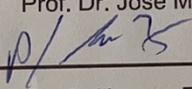
---

Profa. Dra. Rogéria Gladys (titular interno)



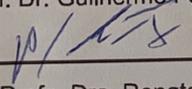
---

Prof. Dr. José Mário Wanderley (titular interno)



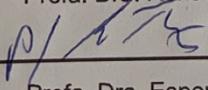
---

Prof. Dr. Guilherme Feliciano Guimarães (titular externo)



---

Profa. Dra. Renata Dutra Queiroz (titular externa)



---

Profa. Dra. Esperanza Macarena (titular externa)

Recife  
2023

O Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco não aprova nem reprova as opiniões emitidas neste trabalho, que são de responsabilidade exclusiva da autora.

## DEDICATÓRIA

Às minhas avós, Valdeci e Lourdes, que dedicaram suas vidas ao trabalho não remunerado. Seus exemplos de garra e coragem estiveram comigo ao longo dessa jornada.

Aos 140 trabalhadores e trabalhadoras entrevistados no Brasil e na Espanha, por tornarem a utopia possível.

## AGRADECIMENTOS

Cursar o doutorado em direito foi um projeto pessoal e profissional muito desejado e ansiado por mim. Eu que sempre duvidei de minha capacidade intelectual, ao mesmo tempo que questionava ser possível iniciar, cursar e concluir o Doutorado, fui vencida pelos sentimentos de coragem e otimismo que me acompanham de uma forma ancestral e pelo apoio de muita gente.

Todavia, o desafio pessoal e profissional de cursar o Doutorado nos anos de 2018/2023 foi atravessado pelos anos de governo Bolsonaro, que perseguiu as Universidades e Programas de Pós- Graduação, desestimulando a pesquisa e a ciência com repetidos cortes orçamentários, destruindo o bem comum, antes, durante e depois da pandemia da covid19, tornando o que já era difícil, mais hostil e pesaroso.

Por sorte, ainda durante a seleção do doutorado, lá em 2017, pude contar com diversas pessoas, que se tornaram fundamentais nessa jornada, pela importância que sempre tiveram na minha vida. Muitas outras chegaram durante o curso e marcaram positivamente toda a construção dessa tese. Agradeço a todas essas pessoas doravante e desde já me apresso em responsabilizar pelos possíveis erros cometidos.

Nesse percurso, o Professor Sergio Torres Teixeira, guia e orientador, uma referência intelectual e de jurista, mas que com o passar do tempo cresce em respeito pela generosidade, humildade e acolhida acadêmica, principalmente por confiar em mim academicamente e apoiar a mudança do objeto de pesquisa. Foi/é um grande Mestre a quem eu sempre posso recorrer e que merece todo o mérito pelas conclusões desse trabalho, meu carinho e gratidão!

A Universidade Católica de Pernambuco, como casa humanista e educativa que molda minha pedagogia como discente e docente desde a graduação. A UNICAP para mim é instituição, é amiga; é mãe e é professora. Os ambientes, que pelo cotidiano me acompanharam nessa jornada: a capela para os dias difíceis; a biblioteca, para ter disciplina e profundidade; a sala do Instituto Humanitas, como confessionário; o café com q? para repousar, são para mim, pela convivência por tantos anos, espaços afetivos, semelhantes a um lar.

Para além da arquitetura, conquistei nesta casa amizades que foram imprescindíveis. Gostaria de agradecer nominalmente à Irmã Rozário por me ensinar a nunca perder a fé e a praticar o esperar de forma coletiva e vibrante; à Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-graduação Valdenice Raimundo, a quem gosto de carinhosamente tratar como “Val”, pela doçura e acolhimento nos momentos em que me faltaram subsídios para continuar no curso; à Professora Érica Babine, coordenadora do Programa de Pós- Graduação em Direito da Universidade, que conduz o cargo com altruísmo e sabedoria; ao Professor e amigo Zé Mário, pela acolhida na interpretação dos dados colhidos na pesquisa empírica desenvolvidos nesta tese; à todos os funcionários e funcionárias da Secretaria do Programa, em nome de Daniela, Paulo e Nélia e todos/as os funcionários e funcionárias da Biblioteca, em nome de Pedro e Ana Biatriz. Pessoas inspiradoras que levarei para sempre comigo.

Agradeço aos grupos de pesquisa que faço parte e que contribuíram grandemente para o meu amadurecimento acadêmico, em nome do Professor Ricardo Resende, líder do Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo e questões correlatas - GPTEC e ao Professor Rodrigo Carrelli, líder do Grupo Trab21, ambos da UFRJ, e todos os maravilhosos e maravilhosas companheiros de pesquisa.

Agradeço, além de já ter dedicado esta tese, aos 140 entregadores entrevistados durante a pesquisa empírica, nas pessoas de Carlos (Brasil) e Felipe (Espanha), pela disponibilidade e confiança e por me apresentarem e aproximarem da marginalidade que sua categoria é submetida.

À amiga Luciana Conforti pelo entusiasmo que sempre deposita em minha jornada acadêmica e por ter me emprestado livros fundamentais para o desenvolvimento desta tese. Agradeço também às amigas Rogéria Gladys; Rosa Freitas e Juliana Teixeira pela vibração, compreensão, desabafo, entusiasmo e alegria de cada encontro.

As entidades que coletivamente exerço minha militância profissional e acadêmica – Sindicato da Advocacia Pernambucana, na pessoa da Presidenta Fernanda Resende e a Academia Pernambucana de Direito do Trabalho, através de seu Presidente Carlo Cosentino, pela excelência e bravura de seus membros e dirigentes, excelentes exemplos de resistência e humanismo.

Como parte desta tese foi amadurecida e construída na Universitat de València, na Espanha, um agradecimento especial merece ser feito à querida e brilhante jurista Thereza Nahas e ao Professor Fernando Fita Ortega, por todo o acolhimento e ensinamento, desde o outro lado do Atlântico. Foram meses inesquecíveis como pessoa e pesquisadora, felicidade essa que já se tornou saudosa pela convivência compartilhada com outras pessoas super especiais, como Itziar Riera, Belén Morant, Sergio Yagüe Blanco, Àngela Martín, Oscar Requena, Talita Cardim, Marcos Oliveira, Patrícia Helena e Luiz Bittencourt e as Professoras Esperanza Macarena, da Universidade de Sevilha e Francisca Santamaría, da Universidade de Cadiz. Todos vocês foram parte deste sonho e tornaram a experiência muito mais especial e proveitosa.

Ao Professor Doutor Murilo Oliveira, da UFBA, pela gentileza de aceitar a coorientação desta tese e acompanhar o amadurecimento na construção do objeto de pesquisa e seu desenvolvimento. Sua generosidade e disponibilidade em instigar questionamentos foram fundamentais.

Aos Professores e Professoras Doutores e Doutoradas, Guilherme Feliciano – Universidade de São Paulo; Fernando Fita, Universitat València – Espanha; Renata Dutra – Universidade de Brasília, Rogéria Gladys e José Wanderley, ambos da Universidade Católica de Pernambuco, pelas brilhantes contribuições durante a qualificação desta tese, fundamentais para o amadurecimento e melhor desenvolvimento da pesquisa.

À Cláudia Fell, pela amizade que nos une há décadas, mas que aqui merece a menção especial pelas constantes motivações e diversas conversas sobre essa proposta de estudo, desde quando ela era só um sonho.

À CAPES e o Ministério da Educação, por viabilizarem financeiramente a minha manutenção no Curso de Doutorado, a partir da bolsa concedida em abril/2020.

As amigas do café com q da Unicap, Amada e Cléo, que mesmo sem saber, foram fundamentais no momento da escrita desta tese. Pausar a rotina solitária e difícil de escrita da tese, para tomar um café e conversar amenidades fez parte dos meus dias no ano de 2022 e ainda me aproximou de duas trabalhadoras incríveis e generosas.

Aos meus pais, Marcos e Rejane, minha família e meus maiores exemplos de trabalhadores. Eles que foram falsos autônomos por muitos anos de sua vida profissional e desse trabalho financiaram meus estudos até a graduação, sem intenção, me despertaram para a pesquisa desde muito cedo. Obrigada por todo apoio, carinho e incentivo nesses mais de quatro anos, marcados por inúmeras alegrias, desafios e perseverança.

As amigas e amigos que me lembraram da finitude da vida, mesmo escrevendo uma tese. O afastamento do problema de pesquisa nos momentos vividos com vocês e todos os desabafos, foram de vital importância para manter a saúde mental e social. Todos vocês foram importantes demais nessa jornada, a quem agradeço em nome de Kamila, Sarah e Renan.

Ao meu Tio Emerson, meu primeiro exemplo de pesquisador, professor e principalmente defensor dos direitos humanos.

À Patrícia Carvalho, pela amizade e apoio nos diversos momentos de alegria e tristeza vividas nesses anos de Doutorado. Sua força é prova de que viver vale a pena, principalmente quando se tem um objetivo. Sigo daqui sendo guiada por sua luz.

À Nina Simone, que todos os dias me leva para passear e me adotou como sua tutora em 2018, ano de início do Doutorado. Que venham outros objetivos, minha noca, sempre juntas!

À força da espiritualidade, à guiança ancestral e à misericórdia divina que me mantiveram viva e nutrida ao longo da construção desta tese, mesmo quando eu deixei de acreditar que era possível. Aqui estou, quase Doutora em direito! Axé!

São os votos de uma pesquisadora agradecida e esperançosa!

## RESUMO

Essa tese se propõe a apresentar um modelo de regulação para o trabalho em plataformas digitais de entrega, centralizado no direito do trabalho. Isto porque, o trabalho para empresas de plataformas digitais, ao adotar como modelo de negócio mantido com seus trabalhadores um regime de parceria, submete essa categoria a péssimas condições de trabalho, como jornadas excessivas e exaustivas, ausência de local para descanso e alimentação, ausência de incentivo à representação coletiva e baixos salários. Esses embates narrativos travados entre empresas e trabalhadores, são levados até o Poder Judiciário trabalhista, mas para alcançar o debate sobre as condições de trabalho, necessitam da devida categorização, como empregados, possível com constatação do vínculo de emprego. Desse modo, propondo um caminho alternativo a esses obstáculos, espera-se construir um modelo regulatório em que a promoção do trabalho decente seja viável. Para isso, será desenvolvida pesquisa empírica qualitativa, com a finalidade de conhecer o perfil e as condições de trabalho mantidas com os entregadores classificados em empregados e em autônomos, utilizando como país escola deste estudo, os entregadores entrevistados na cidade de Valência – Espanha e em Recife – Brasil, para investigar se o reconhecimento de vínculo interfere na mudança das condições de trabalho, além de revisão bibliográfica realizada nos temas sobre o capitalismo, neoliberalismo, subordinação jurídica e condições dignas de trabalho, explorados em conjunto, nos diversos capítulos desta tese.

Palavras- Chave: Direito do Trabalho. Capitalismo de Plataforma. Entregadores de Empresas de Plataformas Digitais. Regulamentação. Trabalho decente.

## RESUMEN

Esta tesis propone presentar un modelo de regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto, centrado en el derecho laboral. Esto se debe a que el trabajo para las empresas de plataformas digitales, al adoptar como modelo de negocio un contrato de autónomo, somete a esta categoría a malas condiciones de trabajo, como jornadas laborales excesivas y agotadoras, falta de lugares para descansar y comer, ausencia para incentivar representación colectiva y salarios bajos. Estos enfrentamientos narrativos sostenidos entre empresas y trabajadores son llevados al Juzgado laboral, pero para llegar al debate sobre las condiciones de trabajo, necesitan la debida categorización, como empleados, posible con verificación de la relación de empleabilidad. Así, al proponer un camino alternativo a estos obstáculos, se espera construir un modelo normativo en el que sea viable la promoción del trabajo decente. Para ello, se desarrollará una investigación empírica cualitativa, con la finalidad de conocer el perfil y las condiciones laborales que mantienen los repartidores clasificados como asalariados y autónomos, utilizando como país escuela los repartidores entrevistados en la ciudad de Valencia. - España y en Recife - Brasil, para investigar si el reconocimiento de la empleabilidad interfiere en la modificación de las condiciones de trabajo y de una revisión bibliográfica realizada sobre el capitalismo, neoliberalismo, subordinación legal y condiciones de trabajo dignas, explorados en conjunto en los diversos capítulos de esta tesis.

Palabras clave: Derecho del Trabajo. Capitalismo de plataforma. Empresas de Entrega de Plataformas Digitales. Regulación. Trabajo decente.

## ABSTRACT

This thesis presents a model for labor regulation in digital delivery platforms, focusing on labor law. Since digital platform companies utilize a business model sustained through freelance contracts, digital delivery work is associated with terrible working conditions, such as excessive and exhaustive work, lack of adequate places for food and rest, low salaries, and lack of collective bargaining. While disputes between companies and workers rise up to the highest labor courts, resolving the debate on working conditions requires verifying the employment relationship with its proper categorization, as employees. Thus, by proposing an alternative path to these obstacles, this study develops a regulatory model that makes the promotion of decent work viable. Through qualitative empirical research, this project aims to document the profile and working conditions of delivery drivers who are classified as salaried and self-employed. This study is based on interviews with delivery drivers in two locations - Valencia, Spain and Recife, Brazil - to investigate whether the legal recognition of employment modifies working conditions. The project additionally conducts a literature review on the themes of capitalism, neoliberalism, legal subordination, and decent working conditions, which are explored throughout the various chapters of this thesis.

Keywords: Labor Law. platform capitalism. Digital Platform Delivery Companies. Regulation. Decent work.

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - NACIONALIDADE .....	51
GRÁFICO 2 - GÊNERO .....	52
GRÁFICO 3 - RAÇA E NACIONALIDADE .....	53
GRÁFICO 4 - IDADE .....	54
GRÁFICO 5 - VEÍCULO UTILIZADO DURANTE O TRABALHO .....	54
GRÁFICO 6- ESTADO CIVIL .....	55
GRÁFICO 7 - ESCOLARIDADE .....	56
GRÁFICO 8 - TEMPO DE TRABALHO PARA EMPRESAS DE APLICATIVOS DIGITAIS.....	58
GRÁFICO 9 - MOTIVOS QUE LEVARIAM OS ENTREGADORES A DEIXAR DE TRABALHAR PARA EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS .....	60
GRÁFICO 10 - DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DA CONTRAPRESTAÇÃO PAGA PELAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS .....	68
GRÁFICO 11 - QUAL A PERCEPÇÃO DOS ENTREVISTADOS SOBRE O PRÓPRIO TRABALHO DESENVOLVIDO NAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	71
GRÁFICO 12 - COMO DESENVOLVE SUAS ROTAS DE TRABALHO.....	73
GRÁFICO 13 - INFORMAÇÃO QUANTO AO TRABALHO DURANTE AS TARIFAS DINÂMICAS.....	74
GRÁFICO 14 - PERIODICIDADE DO PAGAMENTO PELAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS .....	75
GRÁFICO 15 - QUANTIDADE ESTIMADA DE ENTREGAS POR DIA DE TRABALHO .....	78
GRÁFICO 16 - INDICAÇÃO DAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS QUE OS ENTREVISTADOS ESTAVAM VINCULADOS .....	97
GRÁFICO 17 - DIAS NA SEMANA QUE OS ENTREVISTADOS FICAM À DISPOSIÇÃO DAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS .....	108
GRÁFICO 18 - HORAS AO DIA QUE FICA À DISPOSIÇÃO DAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	109
GRÁFICO 19 - SALÁRIO MENSAL .....	111
GRÁFICO 20 - SALÁRIO DOS MOTOCICLISTAS.....	113
GRÁFICO 21 - SALÁRIO DOS CICLISTAS.....	113
GRÁFICO 22 - EXISTÊNCIA DE INTERVALO DURANTE O TRABALHO.....	117
GRÁFICO 23 - CONDIÇÕES SOBRE A PAUSA PARA O INTERVALO.....	117
GRÁFICO 24 - O QUE SE FAZ DURANTE OS INTERVALOS .....	117
GRÁFICO 25 - INTERESSE DOS ENTREVISTADOS SOBRE A CRIAÇÃO DE UMA ENTIDADE SINDICAL QUE REPRESENTASSE OS INTERESSES DA CATEGORIA .....	121
GRÁFICO 26 - NECESSIDADE DE UMA GREVE ENTRE OS ENTREGADORES .....	121
GRÁFICO 27 - PAUTA DA GREVE.....	122
GRÁFICO 28 - SITUAÇÕES QUE DIFICULTAM O TRABALHO DOS ENTREGADORES.....	128
GRÁFICO 29 - EXPOSIÇÃO E OCORRÊNCIA DE VIOLÊNCIAS DURANTE O TRABALHO .....	132
GRÁFICO 30 - PROVIDÊNCIAS DAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS EM FACE DE ACIDENTES E EVENTOS DE VIOLÊNCIA URBANA.....	133

## LISTA TABELAS

TABELA 1 - PROJETOS DE LEI SOBRE JORNADA DE TRABALHO .....	146
TABELA 2- PROJETOS DE LEI SOBRE ESTIPULAÇÃO SALARIAL .....	149
TABELA 3 - PROJETO DE LEI SOBRE INTERVALOS LEGAIS NO TRABALHO DE ENTREGA PARA EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS .....	150
TABELA 4 - PROJETO DE LEI QUE INCENTIVA O SINDICALISMO E A REPRESENTATIVIDADE COLETIVA DA CATEGORIA DE ENTREGADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS .....	151
TABELA 5 - PROJETOS DE LEI SOBRE SISTEMA DE REPUTAÇÃO DIGITAL .....	152
TABELA 6 - PROJETOS DE LEI SOBRE CRIAÇÃO DE PONTOS DE APOIO .....	153
TABELA 7 - PROJETOS DE LEI SOBRE SEGUROS PARTICULARES E BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS EM VIRTUDE DE ACIDENTES E DE MAIS INFORTÚNIOS.....	155
TABELA 8 - PREVISÃO DE FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL .....	157
TABELA 9 - PROTEÇÃO DIANTE DOS BLOQUEIOS E SUSPENSÕES.....	159

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1- ENTREGADORES AGUARDANDO NOVOS CHAMADOS NA CIDADE DE MADRID, ESPANHA. (DEZEMBRO DE 2021).....	99
FIGURA 2 - ENTREGADOR DA GLOVO AGUARDANDO A CONCLUSÃO DE UM PEDIDO EM FRENTE A UMA PIZZARIA NA CIDADE DE VALÊNCIA, ESPANHA. (DEZEMBRO DE 2021) .....	101
FIGURA 3 ENTREVISTADOS ENTREGADORES DE DIVERSAS EMPRESAS NA CIDADE DO RECIFE, NA PRAÇA DO SHOPPING PLAZA, BAIRRO NOBRE DA ZONA NORTE DO RECIFE (JULHO DE 2022) .....	102
FIGURA 4 - ENTREGADOR DA JUST EAT AGUARDANDO A CONCLUSÃO DE UM PEDIDO EM FRENTE AO MCDONALDS NA CIDADE DE VALÊNCIA, ESPANHA. (DEZEMBRO DE 2021) .....	103
FIGURA 5- FOTO COM ENTREVISTADOS ENTREGADORES DE DIVERSAS EMPRESAS NA CIDADE DO RECIFE, NA PRAÇA DO SHOPPING PLAZA, BAIRRO NOBRE DA ZONA NORTE DO RECIFE (AGOSTO DE 2022) - .....	104

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>APRESENTAÇÃO DA TESE</b>	18
<b>2</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	20
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b>	26
<b>4</b>	<b>O MERCADO DE TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA</b>	30
4.1	Compreendendo o Capitalismo de Plataforma e sua manifestação de extração de valor	32
4.2	As empresas que se apresentam através de plataformas digitais de entrega	33
4.3	O perfil dos trabalhadores vinculados as empresas que operam por intermédio de plataformas digitais de entrega	45
4.4	A precarização que emerge das novas relações de trabalho forjadas pelas plataformas digitais de entrega	55
<b>5</b>	<b>A RELAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COM O TRABALHO EM EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGA</b>	60
5.1	Os elementos que evidenciam a subordinação no trabalho em plataformas digitais de entrega a partir da pesquisa empírica  5.1.1. Dependência financeira 5.1.2. Dependência da estrutura tecnológica da plataforma digital para realizar o trabalho 5.1.3. Precificação por peça 5.1.4. Antigas formas de gestão do trabalho	62 – 73
5.2	A subordinação como centralidade do direito do trabalho: dimensões, extensões, alteração qualitativa e críticas  5.2.1 Significado social e político da subordinação nas relações de trabalho 5.2.2 Natureza e dimensões da Subordinação 5.2.3 O redimensionamento do trabalho subordinado na Europa e no Estado da Califórnia	74 - 84

	5.2.4 Por uma visão da centralidade do direito do trabalho para além da subordinação jurídica	
5.3	Os problemas de adaptação da subordinação jurídica e o trabalho de entrega em empresas de plataformas digitais	85
5.4	O processo de regulamentação na Espanha: Da jurisprudência à Lei	97
5.5	Empresas de plataformas digitais presentes no Brasil e na Espanha	92
6	<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO QUE ESTÃO SUBMETIDOS OS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGA</b>	98
6.1	Ausência de delimitação de jornada	102
6.2	Ausência de estipulação do salário	105
6.3	Ausência de intervalos legais dentro e fora da jornada	110
6.4	Mobilização dos trabalhadores quanto a atividade sindical	114
6.5	Riscos próprios em razão do sistema de reputação digital	122
6.6	Demais condições de trabalho que afetam o cotidiano dos trabalhadores	126
7	<b>A PROPOSIÇÃO DE UM CAPÍTULO ESPECIAL DENTRO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO COMO FORMA DE INTERVIR NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ENTREGADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS</b>	130
7.1	A necessidade de regulamentação do trabalho em plataformas digitais de entrega e seu conteúdo	130
7.2	A promoção do trabalho decente em Plataforma Digitais de 2019 e a agenda 2030 da Organização das Nações Unidas	135
7.3	Projetos de Lei em Trâmite no Congresso Nacional e sua Relação com o Problema de pesquisa desta tese	141

7.4	Condições de trabalho decente no trabalho para empresas em plataformas digitais de entrega: uma utopia possível	159
	<b>CONCLUSÃO</b>	164
	Bibliografia	169
	ANEXOS	178
	1 – FOTOS DAS PESQUISA DE CAMPO	179
	2 – PARECER FAVORÁVEL DO COMITÊ DE ÉTICA DA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO	187
	3- QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA EMPÍRICA NO BRASIL E NA ESPANHA	188
	4 – CERTIFICADO DE CONCLUSÃO DO PERÍODO DE INVESTIGAÇÃO DOUTORAL NA UNIVERIDADE DE VALÊNCIA, ESPANHA	189

## 1. APRESENTAÇÃO DA TESE

Os últimos quatro anos vividos na política brasileira sob o governo do Ex- Presidente Jair Bolsonaro, ao sustentar a defesa de uma narrativa populista “Deus, pátria e família”, na realidade realizava acordos financeiros com a base política e empresários aliados, servindo para afastar ainda mais o Estado da assistência aos menos favorecidos e a forjar um aumento de empregabilidade, porém aumentando a autonomia da vontade empresarial, propagada pela Reforma Trabalhista de 2017, cenário que colapsou durante a pandemia da covid-19.

Esse contexto de abandono da classe trabalhadora e de crescente desemprego, favoreceu o surgimento e o aumento de trabalhadores e trabalhadoras que com seus carros, motos e bicicletas, prestavam serviços para empresas de plataformas digitais, inicialmente como uma forma de conseguir dinheiro extra, mas com a crescente dificuldade econômica que assola nosso país, passaram a tratar essa atividade como sendo suas principais fontes de renda e dependendo das ordens, diretrizes e condições impostas para execução desses serviços.

Lembro de conversar, ainda em 2018, com pessoas amigas e indagar, como pode esses entregadores, carregar a comida dos clientes em suas mochilas e eles próprios comerem suas refeições frias, embaixo de pontes e no acostamento das grandes avenidas?

A popularização das empresas de plataformas digitais foi rapidamente conquistada entre seus consumidores: nos serviços de transporte privado, poderiam algumas pessoas renunciar ao financiamento de veículos próprios, pois o baixo custo do serviço ofertado pela empresa Uber compensava até mesmo quem depende de transporte público e pode dividir uma corrida com alguns de seus colegas de trabalho ou vizinhos; e durante a pandemia da covid19, o serviço de *delivery* foi fundamental para sustentar a privação da liberdade de circulação imposta pelos governos de todo o mundo.

Para os trabalhadores, a crescente dependência financeira e hierárquica, chamou a atenção dos Tribunais do continente Europeu, para a mudança no entendimento de que o serviço ofertado pelas empresas de plataformas digitais é de prestação de serviço e não de tecnologia.

Esses mesmos anos políticos que atravessamos no Brasil, que coincide com os anos dedicados a essa tese doutoral, já nos permite evoluir no debate sobre o papel do direito do trabalho na intervenção nas empresas de plataformas digitais, a partir de uma correta

categorização das empresas, trabalhadores e o modelo de serviço ofertados pelas plataformas digitais.

A inquietação que parecia simples, reservou um longo caminho de estudo, convivência com o problema de pesquisa e aprofundamento teórico. Isto porque, conhecer o “modus operandi” do trabalho prestado em plataformas digitais, seja a sua posição no capitalismo vigente, seja no que diz respeito às empresas de tecnologia e sua relação com os prestadores de serviço, exige uma dedicação e delineamento metodológico que coloque o direito do trabalho na centralidade da proteção deste modelo econômico.

Todavia, o discurso de autonomia e liberdade sustentado pelas empresas de plataformas digitais de entrega e de transportes nos Tribunais e fora dele, centralizaram os litígios no reconhecimento do vínculo de emprego, como modo de acesso aos direitos garantidos na consolidação das leis do trabalho.

Por isso, elegeu-se a Espanha como país para ser coletado parte da pesquisa empírica, pois encontra-se em vigor, desde agosto de 2021 alteração legislativa no Estatuto dos Trabalhadores que promove a presunção de empregabilidade para os entregadores de empresas de plataformas digitais, como forma de investigar qual a relação do reconhecimento do vínculo de emprego com as condições de trabalho, comparando os resultados obtidos em países que apresentam distintos modelos regulatórios.

Desse modo, esta tese se iniciará propondo apresentar o modelo econômico e as empresas estruturadas em plataformas digitais de entrega, para investigar se há um novo capitalismo em expansão ou se existe uma continuidade das práticas organizacionais industriais e suas consequências para o mundo do trabalho.

Também será especificado o serviço e modelo de plataforma digital que será investigado na tese, para em seguida, ser apresentado e analisado o perfil dos trabalhadores em plataforma e compreendido os motivos que desenham uma categoria trabalhista que se opera com a infraestrutura da tecnologia, mas é marcada pela precarização de seus trabalhadores finais.

O capítulo seguinte buscará desenvolver a centralidade do direito do trabalho nas relações mantidas pelas empresas de plataformas digitais, a partir da continuidade da interpretação dos resultados empíricos e da análise do referencial teórico que problematiza, discute e propõe visões críticas quanto a centralidade da subordinação jurídica.

No capítulo conseqüente a este, serão interpretados os resultados obtidos sobre as condições de trabalho que estão submetidos, sendo aprofundado temas como jornada de trabalho diária e semanal, salário recebido, relação com o associativismo e a representação sindical e riscos próprios deste trabalho.

No último capítulo, objetiva-se traçar um arremate sobre a necessidade de intervenção do direito do trabalho na regulação do trabalho pelas empresas de plataformas digitais de entrega, como agenda proposta pela própria Organização Internacional do Trabalho e da Organização das Nações Unidas, a partir de sua agenda 2030, investigando as propostas legislativas em curso a partir do que se consolidou neste estudo sobre condições de trabalho impostas aos entregadores entrevistados.

Ao final, se espera concluir pela regulamentação das condições de trabalho realizadas para as empresas de plataformas digitais de entrega, a partir dos aprofundamentos teóricos e metodológicos desenvolvidos nesta tese, tendo como centralidade o direito do trabalho.

## 2.INTRODUÇÃO

O importante geógrafo brasileiro Milton Santos, já advogava: “a tecnologia é mais aceita do que compreendida<sup>1</sup>”. Assim, a introdução do modelo de gestão de negócio conhecido como economia do compartilhamento / *gig economy* tem modificado as indústrias e o capitalismo. Unindo-se a tecnologia, apresentou para o mundo as empresas estruturadas no modelo de plataformas digitais, que se consolidam pela ausência de patrimônios e a multidão de consumidores e trabalhadores cadastrados.

Nesse compasso, empresas como a Amazon, que antes era uma livraria, transformou-se em uma empresa transnacional de mercadorias; empresas *Airbnb* e *Netflix* mudaram a forma de hospedagem e de produção e consumo cinematográfico. A *UBER*, no ramo de transporte de pessoas, revolucionou a regulamentação de transportes dos países, afetando inclusive a indústria automobilística.

Essas empresas de plataforma, em oposição ao enorme sucesso como modelo de negócio, consolidaram-se sem patrimônios, estoques, frotas de caminhões, restaurantes ou supermercados, aproveitando-se da ausência de regulamentação tributária e trabalhista em matéria de economia digital.

Em oposição a crescente fortuna que essas empresas vêm acumulando, milhares<sup>2</sup> de trabalhadores cadastrados são capturados pelo discurso do empreendedorismo, como “seja um motorista particular”, *slogam* inicial da Uber, ou exercite-se e ganhe dinheiro, nos aplicativos de entrega de mercadorias, gerando um contingente sem igual de trabalhadores e trabalhadoras precários – sem direitos previdenciários, sem seguro contra acidentes, sem respeito aos direitos historicamente conquistados, como intervalos dentro e fora da jornada de trabalho, respeito ao salário mínimo, proteção contra a dispensa arbitrária e o direito de constituir sindicatos e associar-se.

Essas corporações não só remuneram precariamente, pelo subterfúgio da relação de autônomo, como controlam a jornada, adotando estratégias como preços dinâmicos em

---

<sup>1</sup> PRATO CHEIO: O que o Milton Santos diria do Ifood? Locução de Victor Matioli, 25/06/21. Podcast. Disponível em: <https://ojoiocotrigo.com.br/2021/06/o-que-o-milton-santos-diria-do-ifood-transcricao/> Acesso em: 20/08/21;

<sup>2</sup> Ifood informa possuir no Brasil 160 mil entregadores ativos na plataforma. <https://www.brasildefato.com.br/2021/03/30/um-ano-de-pandemia-entregadores-de-aplicativo-relatam-piora-em-condicoes-de-trabalho>. Acesso em: 20/08/21

horários de trânsito e dias de chuva, vinculando as validações e certificações dos consumidores à permanência dos trabalhadores nos aplicativos e gerenciam os dados dos trabalhadores e dos consumidores com políticas de bonificações e premiações, além de utilizar estratégias de gamificação<sup>3</sup> para alavancar a produtividade, que cada vez mais reificam e tornam invisíveis os trabalhadores em plataformas digitais (LUKÁCS, 2012). Esse constante monitoramento (SADOWSKI, 2020) da vida dos trabalhadores e da cidade, serve para mapear as complexidades logísticas de navegar nas cidades e transportar objetos e comida, gerando dados como capital, que servem como laboratório para essas mesmas empresas de plataforma produzirem novos negócios lucrativos, a exemplo da entrega de alimentos, derivada do serviço de transporte de pessoas, a *Uber Eats*.

Esses dados fazem emergir um paradoxo no sucesso meteórico da atividade de plataformas digitais: as empresas de plataformas digitais estão cotidianamente empenhadas em otimizar a prestação do serviço, de modo que melhor atenda aos interesses dos distintos consumidores/as e para os trabalhadores, uma constante invisibilização: não se tem acesso ao número de trabalhadores em atividade ou já cadastrados, em seus modos de atuação, seja em atividades marcadas pelo trabalho online, seja em serviços baseados na localização, como os de entrega e de transporte, além da submissão dos trabalhadores a uma gestão algorítmica que controla toda a prestação dos serviços, utilizando recursos tecnológicos inovadores.

Noutro contexto, nota-se que a relação de trabalho envolve rotinas que não existiam na realidade industrial, como o controle da execução do trabalho pelo algoritmo, a inclusão da opinião dos clientes como critério de recebimento de demandas e continuidade do trabalhador na plataforma, a ausência de gastos com formação e desenvolvimento dos funcionários, ausência de um supervisor humano no controle cotidiano da relação do trabalho, fatos que, somados, levam a crer na existência de uma autonomia na realização do trabalho, tornando mais exigente e minuciosa a análise quanto a dependência econômica e do trabalho por conta alheia.

---

<sup>3</sup> A gamificação é uma ferramenta não neutra utilizada nas relações econômicas no neoliberalismo que “se propõe a reestruturar o comportamento social segundo um sistema e métrica desenhados pelos games”. Esta utiliza-se de elementos de jogos fora do seu contexto, em que os seus participantes são motivados a se engajar e a responder demandas, como se fosse um jogador, e este modelo tem sido utilizado no trabalho que é a atividade que toma a maior parte do tempo da vida das pessoas. WOODCOK, Jamie, JOHNSON, Mark R. **Gamification: What it is, and how to fight it.** *Sociological Review* 66(3): 542-558. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0038026117728620#> Acesso em: 31 ago. 2022.

Nesse contexto, a temática sobre a regulação das condições de trabalho em plataformas digitais vem sendo objeto de intensas discussões no âmbito jurídico e tem sido considerada, essencialmente, sob a perspectiva do emprego.

Como tema atual e bastante recorrente nos tribunais trabalhistas, diversos países estão se voltando para compreender essas perspectivas e suas consequências nas relações de trabalho, como forma de garantir uma proteção social ao trabalho desenvolvido nesses novos formatos, bem como uma maior segurança nas relações econômicas movimentadas pelos novos negócios digitais. Contudo, pela particularidade da prestação dos serviços, no âmbito do direito do trabalho, muito se discute sobre a adaptabilidade dos elementos fáticos- jurídicos que constituem o vínculo, em especial a subordinação jurídica, ou uma renovação semântica dentro da nossa consolidação das leis do trabalho ou a criação de direitos próprios, sem classificá-lo como empregado (FELICIANO, 2019).

De um lado, há uma tendência na interpretação de que a relação mantida entre os trabalhadores e a plataforma digital é de autonomia, pela análise clássica da existência de subordinação aos sistemas tecnológicos. Como há um controle diferente na prestação de serviço – sendo o próprio trabalhador que se habilita para o trabalho; a possibilidade de vinculação a mais de uma plataforma digital e uso de instrumentos de transporte próprios, o Tribunal Superior do Trabalho brasileiro<sup>4</sup>, por exemplo, já se manifestou em diversas ocasiões pela manutenção da relação de autônomo.

Sob outro aspecto, diversas decisões de primeira e segunda instância dos tribunais trabalhistas confirmam a adaptabilidade da subordinação jurídica a esses novos modelos de trabalho tecnológicos, utilizando parâmetros como o controle por programação, seja na organização do trabalho, seja no domínio da geolocalização dos trabalhadores por parte da empresa; novos modelos de gestão do trabalho, como a utilização do sistema de reputação digital, que confere aos consumidores a legitimidade para avaliar a prestação do serviço, vinculando essa pontuação a um sistema de premiações e suspensões; precificação determinada pela empresa, entre outros argumentos que fortalecem a existência de uma subordinação algorítmica refinada, cabendo a constituição dos elementos fáticos e jurídicos que constituem o vínculo de emprego.

---

<sup>4</sup> Agravo de Instrumento 101036-14.2017.5.01.0042. Relatoria Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª turma. Publicado em 01/10/2021; Recurso de Revista 10555-54.2019.5.03.179. Relatoria Ministro Ives Gandra. 5ª turma. Publicado em 05/03/2021; Agravo de Instrumento 10575-88.2019.5.03.0003 - Relatoria Ministro Ives Gandra. 5ª turma. Publicado em 09/09/2020 e Processo Tutela Cautelar Antecipatória 1000825-67.2021.5.00.000 – Perícia técnica – segredo empresarial. 28/05/2021.

Na doutrina, acadêmicos como o advogado Paranaense André Zipperer, defende não existir subordinação na prestação de serviço prestado para plataformas digitais e que a regulamentação deve se dar através de legislação extravagante (ZIPPERER, 2019). Entendimento que em parte coincide com o identificado na conclusão de doutorado do Procurador do Trabalho Renan Kalil, que propõe a criação de uma legislação específica que regule as três categorias - autônomo, trabalhador dependente e subordinado (KALIL, 2020).

Já o acadêmico Espanhol Adrián Todolí (SIGNES-TODOLLI, 2017) defende que a subordinação, como critério de centralidade do direito do trabalho, não se adapta aos modelos de negócios forjados nas plataformas digitais, sendo necessário criar parâmetros para estabelecer a figura de uma relação de trabalho especial, dentro da esfera legal protetiva trabalhista.

No âmbito legislativo, existem mais de 50 proposições legislativas em andamento envolvendo o trabalho em plataformas digitais<sup>5</sup> voltados para regulamentar questões trabalhistas, sanitárias, tributárias, previdenciárias e administrativas.

Desse modo, a arena de discussão sobre a categorização da natureza do trabalho prestado para essas plataformas digitais acaba depositando no Poder Judiciário Trabalhista a investigação e tutela dos direitos trabalhistas, que ao investigar a presença dos elementos fáticos e jurídicos que constituem a relação de emprego, concedem ou não direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, considerando que o trabalho em plataformas digitais trás para o direito do trabalho novos problemas de operacionalidade, jurisprudência e doutrina tem se dividido entre a categorização jurídica dos trabalhadores entre autônomos e empregados e a designação de direitos mínimos como ponto de proteção social possível para contemplar esse novo modelo de negócio.

A problemática desses debates conceituais prejudica a promoção de uma cultura de condições decentes de trabalho, tal qual estabelece a Organização Internacional do Trabalho, submetendo os trabalhadores a uma série de abandonos, que vão desde a ausência de uma correta categorização entre autônomos à falta de tutela quanto aos riscos próprios para o trabalho em empresas de plataformas digitais, como o trabalho *on-demand*; o excesso de

---

<sup>5</sup> Os Partidos Políticos que lideraram a distribuição dessas iniciativas legislativas foram o Partido dos Trabalhadores - PT, Partido Democrático Trabalhista - PDT, Partido Socialista Brasileiro - PSB e o Partido da Social-Democracia Brasileira - PSDB. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/busca-portal?contextoBusca=BuscaProposicoes&pagina=1&order=relevancia&abaEspecificica=true&q=entregadores%20de%20aplicativo&tipos=PL> Acesso: 02/11/21.

monitoramento; as ameaças de banimento e exclusão da plataforma; precificação variável e ausência de um ponto de apoio que atenda as mínimas condições de trabalho.

Desse modo, essa tese terá o objetivo principal de investigar, discutir e apresentar um modelo de regulação voltado para proteger os trabalhadores das condições de trabalho a que estão submetidos pelas empresas de plataformas digitais.

Para enfrentar esses debates teóricos e de realidade, é imprescindível compreender os fatores políticos e sociais que conduzem a ascensão empresarial das empresas de plataformas digitais; compreender se essas empresas fizeram emergir um novo capitalismo ou se existe uma extensão do capitalismo industrial, investigar o perfil dos trabalhadores e os efeitos das novas práticas negociais para a categoria trabalhista.

Identificado o mercado de trabalho operado a partir de regras próprias definidas pelas empresas de plataformas digitais, espera-se defender que é papel do direito do trabalho intervir e limitar a atuação dessas empresas aos parâmetros que tutelem a dignidade dos trabalhadores, sendo necessário neste ponto o aprofundamento sobre a importância social e política da subordinação jurídica como centralidade da abrangência do direito do trabalho.

Estabelecida a responsabilidade do direito do trabalho neste novo modelo de negócio, importante conhecer as condições de trabalho que estão submetidos os trabalhadores em empresas de plataformas digitais, sendo investigado este ponto a partir do desenvolvimento de pesquisa empírica realizada durante esta tese, que objetivou conhecer a realidade de trabalho de 140 entregadores.

A delimitação metodológica da pesquisa empírica utilizou como referência a realidade de trabalhadores geograficamente localizados em um país que adotou como regulação a categorização dos entregadores como presumidamente empregados, devendo ser tutelados pelo estatuto dos trabalhadores espanhol, caderno legislativo semelhante à consolidação das leis do trabalho.

Isso porque, será objeto específico desta tese investigar se a adoção da categoria empregado interfere na condição de trabalho que estão submetidos estes trabalhadores, proporcionando melhores oportunidades no desenvolvimento do trabalho, tal qual que se preconiza a Organização Internacional do Trabalho, a Organização das Nações Unidas e que foi adotado pela nossa Constituição Federal, como valor fundamental: a dignidade desses trabalhadores.

### 3. METODOLOGIA

Essa tese objetiva se debruçar-se sobre o seguinte problema de pesquisa: **Como o reconhecimento de vínculo de emprego pode interferir na modificação qualitativa das condições de trabalho dos entregadores e entregadoras de empresas de plataformas digitais?**

Essa problematização instigou todo o desenvolvimento da tese. A cada encontro nas ruas com esses profissionais entrega, se intensificava o questionamento: porque um trabalho que tem se mostrado economicamente tão importante, principalmente pelo que foi vivido durante a pandemia, é marcado por diversas precariedades? O que poderia ser transformado para assegurar direitos a essa categoria? Qual a relação e alcance do direito do trabalho neste trabalho?

As relações trabalhistas têm passado por transformações no espaço e no tempo que acabam afastando a proteção social trabalhista, inspirada na Declaração da Filadélfia de 1944, de ser instrumento do progresso econômico e segurança para promover a dignidade da classe trabalhadora. As mudanças no espaço podem ser observadas como a saída dos trabalhadores das grandes indústrias e sua migração para prestação de serviços na cidade e no campo, sejam manuais, sejam intelectuais. Já a mudança no tempo, a partir dos avanços tecnológicos, antecipam tendências nas condições de se executar o trabalho, como o trabalho prestado para as plataformas, o trabalho realizado fora do ambiente empresarial, como o home office e o trabalho externo.

Essas mudanças não podem envaidecer o Estado em fazer cumprir o papel social do direito do trabalho, de tornar segura e digna a prestação de serviços. Contudo, a categorização oferecida pelas empresas de plataformas de trabalhadores parceiros, obstaculiza o debate inicial sobre a aplicação do direito do trabalho, transferindo o debate para a academia e para o Poder Judiciário trabalhista que tem recebido milhares de ações trabalhistas, questionando aplicação equivocada da categorização como autônomo e buscando a aplicação da consolidação das leis do trabalho, como saída possível para aproximar a categoria dessas melhorias na condição de trabalho.

O debate sobre a categorização jurídica dos entregadores recebeu fôlego durante a campanha eleitoral presidencial do Presidente Lula, em 2022, que manifestou publicamente preocupação com a categoria. Atualmente, já empossado Presidente pela terceira vez, seu

ministro do trabalho anunciou a criação<sup>6</sup> de uma comissão especial para investigar estratégias de regulamentação do trabalho em plataformas digitais de entrega.

Desse modo, as provocações que motivaram a construção desta tese necessitam de aprofundamento teórico e empírico em conteúdos, que estruturados e desenvolvidos de forma linear, estrategicamente podem responder a este problema de pesquisa.

Inicialmente, se faz necessário contextualizar o mercado de trabalho que une empresas de plataformas digitais a trabalhadores, em todo o mundo, sob o ponto de vista do capitalismo. Esse mapa do voo será fundamental para compreender as consequências políticas e sociais que conduziram a classe trabalhadora, sob o ponto de vista do capitalismo.

Para esse primeiro avanço, serão utilizadas as referências teóricas propostas por Nick Srneck em seu livro capitalismo de plataforma e Shoshona Zuboff sobre os efeitos deste capitalismo e Dardot e Laval, sobre neoliberalismo, e os europeus, Valério de Stefano e Adrián Todolí Signes, sobre o conceito e organização das empresas de plataforma. A análise do perfil social dos trabalhadores de plataformas foi guiada pelas essenciais leituras dos estudiosos do mundo do trabalho e sociólogos, Ricardo Antunes e Ludmila Abílio.

Identificado que esse novo modelo de negócios utiliza estratégias inovadoras de extração e análise de dados, a partir do gerenciamento algoritmo, se faz necessário pautar o papel do direito do trabalho na tutela desses trabalhadores. Nesse momento da tese, se espera aprofundar o debate sobre a sujeição dos trabalhadores as empresas e analisar se o direito do trabalho está preparado para responder às demandas deste modelo de negócio ou se precisa ser motivado a uma renovação semântica e de conteúdo que melhor se adeque a essas particularidades.

Compreendido o papel do direito do trabalho, serão aprofundadas as condições de trabalho que estão submetidos estes trabalhadores, para ao final ser proposto um modelo de regulação que se aproxime da realidade desses trabalhadores.

Neste ponto, foram desenvolvidas e aprofundadas as provocações teóricas sobre o objeto e a centralidade do direito do trabalho em Paulo Emílio Vilhena, Arion Sayão Romita, Antonio Baylos, Alain Sapiot; a análise crítica da assimetria proposta no trabalho livre e subordinado pela ciência do trabalho e sua urgente revisão epistemológica, por Everaldo

---

<sup>6</sup> Entregadores confirmaram ao Brasil de Fato que Gilberto Carvalho colocou a regulamentação do trabalho de entregas por aplicativo entre as prioridades do governo federal. Diante da promessa, a greve, que estava prevista para ocorrer em diversas capitais do país, foi cancelada. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2023/01/17/breque-dos-apps-entregadores-suspendem-paralisacao-apos-governo-lula-acenar-com-regulamentacao>. Acesso 18/01/2023.

Gaspar e os conceitos próprios do trabalho coordenado e dirigido em plataformas digitais de entrega, desenvolvidos por Rodrigo Carrelli e Murilo Oliveira.

A estratégia metodológica que será desenvolvida nesta tese é de estudo de caso a partir da aplicação de um survey, em que os trabalhadores, espontaneamente responderam ao questionário sobre seus perfis sociais, ambiente de trabalho e sobre suas próprias percepções sobre o modo de ser do trabalho.

Escolheu-se a aplicação do questionário na Espanha em virtude da vigência da *lei riders*<sup>7</sup> desde agosto de 2021, que ao alterar o Estatuto dos Trabalhadores desse país, promove a presunção de emprego dos entregadores vinculados a empresas de plataformas digitais. Desse modo, utilizando um único questionário<sup>8</sup> que foi facilitado por mim, redigido em português e espanhol, foram realizadas entrevistas no Brasil e na Espanha, sob uma perspectiva qualitativa, a partir do estudo amostral de 140 entrevistas, a fim de investigar se o modelo adotado no outro lado do oceano atlântico é uma alternativa que poderá inferir em melhores condições de trabalho, ao ser criada uma legislação brasileira sobre a regulação no trabalho de plataformas digitais.

Desde já é importante o alerta de que a escolha da Espanha se justifica por já estar em vigor modelo regulatório que parte da academia e da classe dos trabalhadores almeja ver aprovado no Brasil, e por pessoalmente ter somado esforços financeiros e acadêmicos que me possibilitaram permanecer por quatro meses na cidade de Valência, com orientação do Professor Fernando Fita Ortega, não sendo o caso da opção do estudo do direito comparado.

Os questionários possuíam 40 perguntas cada um e após a conclusão das 140 entrevistas, com a possibilidade de cruzamento de dados promovida pelo aplicativo *JASP* de leitura de dados e do programa *google excel*, foi possível extrair diversas conclusões, como qual o perfil social dos entrevistados, o nível salarial e a jornada de trabalho dedicada, as dificuldades próprias do ambiente de trabalho, a manifestação pelo interesse na

---

<sup>7</sup> Ley Riders em vigor desde 12/08/2021. Disponível em: <https://forelab.com/wp-content/uploads/ley-rider.pdf/> Acesso: 19/08/2021

<sup>8</sup> O formulário apresentado na Espanha precisou ser adaptado às novidades da Ley Rider, recebendo as seguintes perguntas: (1) Após a Ley Riders, o seu trabalho: Ficou igual; Fui contratado por uma terceirizada; Fui contratado pela plataforma digital; Houve um convênio coletivo. (2) Quais as mudanças? Formalização do emprego; remuneração fixa; Pagamento a previdência social; Férias remuneradas; Definição de horários para trabalhar e descansos;

Entrega de ferramentas para o trabalho como mochila, telefone celular e veículo; nenhuma; (3) Considera essas mudanças: muito boa / muito ruim.

representatividade sindical e os motivos que mantem e podem levar os entrevistados a deixar o trabalho em plataformas digitais de entrega.

Todos esses resultados contribuem para o atendimento do problema de pesquisa, de modo que serão tratados e aprofundados nos seguintes tópicos:

- 1 – O perfil dos trabalhadores vinculados as empresas que trabalham em empresas de plataformas digitais (capítulo quarto);
- 2 – Os elementos que evidenciam a subordinação no trabalho em plataformas digitais de entrega (capítulo quinto);
- 3 – Empresas de plataformas digitais presentes no Brasil e na Espanha (capítulo quinto);
- 4 – Condições de trabalho que estão submetidos os trabalhadores de empresas de plataformas digitais de entrega (capítulo sexto);

Esses esclarecimentos auxiliam o/a leitor/leitora desta tese a compreender que a pesquisa empírica alcançou variados resultados, todos fundamentais para a conclusão do trabalho, que precisaram ser fragmentados, discutidos e analisados, de modo comparado sempre levando em consideração o resultado amostral do Brasil e da Espanha, ao longo dos capítulos desta tese, de modo que se possa propor um resultado que ao conhecer a realidade de trabalho a partir da vivência dos próprios trabalhadores, estes dados possam dialogar com a revisão teórica.

O resultado amostral da pesquisa qualitativa, resultado das 140 entrevistas, será discutido de modo comparativo, já que existe na Espanha um modelo regulatório em vigor que pode ser futuramente adotado no Brasil, será apresentado no formato de gráfico, a partir de uma inferência qualitativa.

O estudo de caso é escolhido pela sua representatividade – pela suficiência de informações para mostrar a diferença entre as duas realidades, esclarecidas a partir de entrevistas realizadas na cidade de Valência<sup>9</sup>, Espanha e no Recife – Brasil.

Importante registrar que o comitê de ética da Universidade aprovou a realização desta pesquisa, recebendo o parecer consubstanciado de número 52874621.6.0000.5206, que segue em anexo.

Importante registrar, do meu lugar de fala como mulher e pesquisadora brasileira, algumas dificuldades e avanços pessoais vividos durante a realização da pesquisa empírica, por considerar um importante relato para as pesquisas qualitativas no âmbito dos cursos jurídicos.

---

<sup>9</sup> Durante a construção desta tese realizei período de investigação doutoral na Universidade de Valência, na Espanha, no período de outubro de 2021 a janeiro de 2023, sob orientação do Professor Doutor Fernando Fita Ortega, mesma cidade que apliquei o questionário, estando neste país.

Encerrei meus créditos no curso de doutorado no final de 2020, ano em que a covid-19 deixava um cenário devastador e as medidas de restrição de circulação e flexibilização não eram nada previsíveis, razão pela qual, tentei iniciar a aplicação do questionário através de grupos na rede social Facebook, me apresentando como pesquisadora e enviando o link para resposta ao google formulário.

Passados os dias e meses, eu não recebia retorno algum, cenário que só pude entender no futuro, conhecendo pessoalmente os entregadores e entregadoras de plataforma. Percebi que eu precisava pessoalmente entrevistar entregadores e entregadoras, buscá-los em ruas e estacionamentos ou durante suas entregas, para que conseguisse as respostas, pois eles vivem ultra conectados para o trabalho. Desse modo, percebi que para alcançar o objetivo desta tese, precisava viver um pouco o mundo dos entregadores, seus horários, suas condições, sua linguagem, seus comportamentos e foi isso que aconteceu.

Assim, tendo concluído meus créditos e já aprovado meu projeto de pesquisa, dediquei esforços pessoais e financeiros para realizar minha instância de pesquisa na Espanha, pedindo desligamento de uma faculdade que lecionava, para com a economia acumulada no meu fundo de garantia por tempo de serviço, pudesse realizar a pesquisa na Espanha, já que não consegui nenhum financiamento público para realizar essa instância de investigação doutoral.

Embora tenha recebido aceite do Professor Fernando Fita, Titular da Universitat de València desde março/2021, em virtude das medidas governamentais da Espanha e do Brasil em razão da pandemia da covid19, precisei atrasar um pouco a minha viagem, período em que consegui me submeter ao calendário para vacinas da primeira e segunda dose contra a covid19, ainda no Brasil.

Tão logo fora divulgada a flexibilização da fronteira Espanhola para brasileiros estudantes, sem intenção de continuidade superior há seis meses, consegui embarcar para a Espanha em outubro de 2021, estabelecendo residência na cidade de Valência, até o final de janeiro de 2022.

No mês de novembro de 2021, o comitê de ética desta Universidade aprovou a realização da minha pesquisa, mediante o parecer de número 52874621.6.0000.5206, momento em que iniciei as entrevistas presenciais, na cidade de Valência Espanha, de um questionário contendo quarenta objetivas perguntas.

Inicialmente, abordava os entregadores enquanto esperavam seus pedidos, em estabelecimentos comerciais localizados em grandes avenidas, mas não conseguia finalizar o questionário, porque o tempo que aguardavam o pedido ficar pronto no estabelecimento não permitia a finalização do questionário. Para não perder as perguntas já respondidas, enviava

por WhatsApp e cobrava a conclusão. Essa trabalhosa estratégia logo se mostrou ineficiente – os entregadores e entregadoras não dispõem de tempo para isso, então precisava encontrar uma alternativa.

Aos finais de semana, quando me permitia desfrutar da cidade belíssima que é Valência, percebi que muitos entregadores ficam concentrados em frente a loja da McDonalds, aguardando seus pedidos ficarem prontos, então iniciei a nova estratégia, agora de sucesso.

Então, passava a semana na Universidade, que me ofereceu uma acolhida e espaços incríveis para que eu pudesse me aprofundar na doutrina Espanhola trabalhista e de quinta a domingo, sempre entre as 20h/21h da noite, me dirigia a McDonalds do centro da cidade (próximo a basílica do Rosário) para aplicar o questionário e foi assim que finalizei, em janeiro de 2022, o número de 70 entrevistados.

A abordagem inicial era sempre desafiadora, pois todos os entregadores pareciam estar sempre atrasados e ocupados, então sempre perguntava, depois de me apresentar como pesquisadora de doutorado brasileira, se eu podia fazer algumas perguntas, enquanto eles esperam o pedido ser providenciado pelo estabelecimento.

Assim, realizar a leitura das perguntas e clicar na resposta ofertada, favorecia a agilidade na pesquisa e possibilitava ao entregador uma reflexão sobre sua condição de trabalho.

Diante da quantidade de trabalhadores migrantes entrevistados (13 nacionalidades diferentes entre os 70 entrevistados), a maior dificuldade encontrada na aplicação do questionário na Espanha foi de comunicação, pois alguns não estavam familiarizados com o idioma espanhol.

Retornando ao Brasil, realizei as setenta entrevistas entre os meses de março a julho de 2022. O demora temporal na pesquisa empírica brasileira encontra algumas justificativas, como a ausência de segurança pública – não me sentia segura para dispor de toda a noite realizando entrevistas, (mulher sozinha e com a necessidade de usar o celular) e em segundo lugar, a particular falta de conhecimento, por parte dos entregadores, de seus direitos, que me exigia um maior tempo e paciência no esclarecimento das perguntas do questionário.

Quanto a primeira dificuldade apontada, em um certo dia, ao realizar as entrevistas, aqui na cidade do Recife, começou a chover e eu e os entregadores que estavam aguardando chamado, nos abrigamos embaixo de uma parada de ônibus. Senti um enorme medo de assédio, por estar tão próxima e ser a única mulher diante de tantos homens desconhecidos, que estavam trabalhando em condições tão precárias que por isso mesmo, muitas vezes se viam afastavam de suas civilidades.

O tempo de duração da aplicação do questionário no Brasil era muito maior que na Espanha. Enquanto na Espanha conseguia realizar 10 entrevistas em uma noite, dedicando 2h a 3h, no Brasil, para o mesmo tempo apenas conseguia 3 a 5 entrevistas por noite.

Notei que a particularidade do gerenciamento do trabalho desempenhado Brasil, que acarretava horas de espera para o recebimento de uma demanda, submetia alguns trabalhadores a, enquanto aguardavam os chamados, usarem drogas, sendo comum entrevistar entregadores, enquanto fumavam baseado.

Portanto, o preconceito, a falta de empatia e de simpatia, a ausência de altruísmo e senso coletivo, quando levados para a pesquisa de campo, pode filtrar resultados e criar tendências que afaste o estudo de caso dos resultados esperados na pesquisa qualitativa.

#### 4. O MERCADO DE TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

“A plataforma maltrata os entregadores (OLIVEIRA,2022)

“Acha que eu não chamo atenção/  
(acha)Engana o seu coração  
Acha que eu não chamo atenção”  
(BAIANA SYSTEM, 2017)

As forças antagônicas que emergem do capital e do trabalho sempre moldaram as fases capitalistas. Ao relacionar esses interesses conflitantes com os fatos vividos nos períodos entre guerras; influências políticas do comunismo e do socialismo; cenário geopolítico mundial do período pós-segunda guerra mundial; crise financeiras de 2008; elevados investimentos tecnológicos, é notável a força de readaptação do capitalismo, sempre se renovando frente aos interesses do mercado.

Esses períodos de crises e fatores históricos múltiplos, embora apresentassem marcos legislativos distintos, ora se direcionando para uma Política de Estado mais assistencialista, ora para uma pauta mais austera, serviu para direcionar essas forças que emergem entre o capital e o trabalho.

Durante o século XVIII, por exemplo, o liberalismo serviu para elaborar os limites do governo e dos indivíduos diante do mercado. Desse modo, as políticas intervencionistas de Estado submetiam os indivíduos e o Estado a serviço da propriedade, como se fosse uma tendência natural, embora houvesse um interesse utilitarista de fazer servir e estimular essa inclinação à serviço do bem comum (DARDOT, et al., 2016). Nesse sentido, a Europa promoveu, no final do Século XVIII para o início do Século XIX um crescente movimento de regulamentações e leis destinadas a consolidar a condição dos assalariados e a evitar sua marginalização.

O surgimento da organização internacional do trabalho, em 1919, foi um marco histórico importante para a regulamentação das relações de trabalho, que, ao levantar as pautas urgentes de limitação da jornada diária de trabalho, proteção ao salário, direitos de associação e de sindicalização, além da proteção contra a dispensa arbitrária, buscou proteger, em uma perspectiva global, a classe trabalhista.

Sob o ponto de vista dos interesses do mercado, conhecer e extrair o máximo de ganhos das cadeias de produção industriais, seja atraindo as melhores tecnologias, seja utilizando seus trabalhadores, visando o acúmulo de riquezas e crescimento mercadológico, sempre foram a tônica do capital. Foi assim que técnicas pioneiras implementadas por Henry Ford e Frederick Taylor, na indústria americana automobilística nos anos 30 a 60, tornaram-se modelos de produção capitalistas, em seguida aperfeiçoado pelo sistema Toyotista, com traços distintos de seus antecessores sistemas.

Nesse cenário, capital e trabalho eram marcados por uma mútua dependência: Os trabalhadores dependiam da indústria para sobreviver e ter acesso a mínimos direitos sociais e o capital precisava dos assalariados para sua reprodução e atrelamento ao sistema (BAUMAN, 2001). Os desempregados, que estavam alheios a essa relação, precisavam ser mantidos pelo Estado.

Contudo, confiar na instituição única do mercado autorregulador (POLANY, 1957) desequilibra o funcionamento da sociedade submetida a ele: inflação, desemprego, crise de crédito internacional, crash financeiros.

Adjudicar que essa universalidade do mercado total era hegemônica foi o grande erro do liberalismo. Sendo insustentável essa narrativa para quem estava fora do sistema e pelo próprio Estado regulador, foram surgindo projetos políticos alternativos como comunismo e o socialismo, que buscavam assumir uma posição política de comando.

Desse modo, para que o capital pudesse reassumir o controle, se fazia necessário restaurar a relação de força favorável com os trabalhadores, para em seguida, assumir o protagonismo de mercantilização generalizada das relações sociais (DARDOT, et al., 2016).

Nessa atmosfera, surgia e se consolidava os ideais do neoliberalismo, que tendo como verdadeiro motor o poder do capital, subordina o Estado e a sociedade a serviço de uma acumulação desenfreada, buscando na difusão da liberdade, um novo projeto de organização da sociedade.

Diferente dos liberais, que convenciam os trabalhadores a serem proprietários de sua força de trabalho em troca de salário, validando assim um livre consentimento na relação de emprego subordinada, os neoliberais propõem a difusão de que toda pessoa é agente econômico e que pode exercer sua liberdade através da propriedade e da empresa, manifestações da autonomia de sua vontade econômica (DARDOT, et al., 2016), independentemente de estar forjado em uma relação de assalariamento.

Desse modo, afasta-se qualquer possibilidade de ingerência Estatal, difundindo a ideia de que quanto maior for a intervenção Estatal, maiores os riscos de retorno do totalitarismo e

de regressão econômica, ao passo que surge uma política de substituição da proletarização pelo empreendedorismo.

Nesse cenário, direitos adquiridos, como aposentadoria, assistência médica, educação gratuita e serviços adequados que amparam um salário social satisfatório, são esfoliados em nome de uma política de austeridade adotada em nome da retidão fiscal (HARVEY, 2016).

Os avanços alcançados por intermédio das revoluções industriais interferiram na cadeia produtiva ao fornecerem ferramentas de otimização de tempo e de custo do trabalho. De ferrovias, máquinas a vapor, eletricidade, linha de montagem e computador, chega-se a uma revolução industrial<sup>10</sup> caracterizada por uma tecnologia disruptiva em que se fundem os ambientes físicos e virtuais, reconfigurando-se as relações de trabalho.

Nesse cenário, a introdução do trabalho on-line, que cresce intensamente desde os primórdios da reestruturação produtiva da década de 1970, com o seu monumental tecnológico informacional digital, fez deslanchar essa processualidade, que se tornou incessante, convertendo a reestruturação produtiva em um processo permanente (ANTUNES, 2018), do qual as empresas que operam através de plataformas digitais e realizam relações trabalhistas e de consumo em todo o mundo, são a mais nova etapa de exploração do capital.

Portanto, tomando como base o referencial teórico de Dardot e Laval (2016) sendo o neoliberalismo a racionalidade que dirige uma governabilidade mundial, esse capítulo de tese objetiva compreender o comando normativo ancorado na defesa da liberdade apresentada a classe trabalhadora de hoje, que em nome dessa racionalidade, modificam condutas, escolhas e práticas, amparados pela ideologia da concorrência, tomando como exemplos as práticas de trabalho desenvolvidas nas plataformas digitais de entrega, partindo do referencial teórico de Nick Srnicek, que defende a vigência de um capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2018).

#### **4.1. Compreendendo o Capitalismo de Plataforma e sua manifestação de extração de valor**

A passagem da sociedade industrial deixou uma herança de saberes sobre padronização, organização, acumulação, lucro, aproveitamento do tempo. Contudo, as novas necessidades econômicas exigiram uma nova lógica de informações e conhecimentos em suas atividades.

De todo modo, o período pós-guerra mundial clamava por uma nova economia global, que exigia uma industrialização sofisticada, fruto dos novos arranjos geopolíticos. A

---

<sup>10</sup>A revolução industrial a que se faz referência é denominada quarta revolução industrial ou “Indústria 4.0” que permite “fábricas inteligentes” por meio de “um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível. Isso permite a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais.” SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16.

reestruturação das empresas e as novas tecnologias da informação, embora fossem a fonte das tendências globalizadoras, não teria evoluído, sem o triunfo do mercado sobre os governos, que se apresentavam a partir das desregulamentações, privatizações e liberalização do comércio e dos investimentos (CASTELLS, 2020).

A necessidade de industrialização especializada, a abertura do comércio internacional e as novas linguagens comerciais exigiam uma legislação trabalhista forte e protetiva, como forma de tornar seguro os novos negócios globais. De uma forma tardia (1943), foi essa a finalidade da Consolidação das Leis do Trabalho, no Brasil: tutelar a classe industrial trabalhista com o pleno emprego, para que a economia industrial pudesse florescer.

Contudo, uma confluência de fatores fez com que o mundo do trabalho, em escala global, iniciasse grandes modificações políticas, sociais e econômicas entre a década de 70 e o início dos anos 80: A quebra unilateral do acordo de Bretton woods<sup>11</sup>, pelos Estados Unidos, no início dos anos 70 deu início a liberalização financeira e a emergência de uma nova dinâmica dos fluxos de capital financeiro. Paradoxalmente à expansão do fordismo como método de gestão da produção e do trabalho, seus frutos de produtividade começaram a se reduzir, abrindo espaço para uma nova reestruturação produtiva (FILGUEIRAS, 2021).

Novos sistemas informacionais e de comunicação viabilizaram movimentações financeiras mais rápidas e novas máquinas computadorizadas ampliaram o processo de automação da produção para diversos setores produtivos.

Tudo isso impulsionou o aceleração do mercado total, crescendo uma pressão por uma nova ordem liberal para os fluxos internacionais de capitais financeiros e por uma nova ordem neoliberal, propagando ideias de desproletarização, com protagonismo do empreendedorismo, ao passo que as relações de emprego que restavam, eram marcadas pelos contratos precários de trabalho, contratos formalizados a título temporário, além da utilização da tercerização dos serviços, e as constantes reformas flexibilizadoras da legislação trabalhista, da qual a lei 13.467/2017, conhecida pela Reforma trabalhista de 2017, ganha seu maior alcance.

---

<sup>11</sup> Em 1º de julho de 1944, enquanto as batalhas da Segunda Guerra Mundial aconteciam na Europa e no Pacífico, delegados de quarenta e quatro nações se reuniram no isolado Mount Washington Hotel em Bretton Woods, New Hampshire, para participar do que ficou conhecido como Bretton Woods. Conferência. Seu objetivo era concordar com um sistema de ordem econômica e cooperação internacional que ajudaria os países a se recuperar da devastação da guerra e promover o crescimento global de longo prazo. Em sua conclusão, os participantes da conferência produziram os Artigos de Acordo para o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e o Fundo Monetário Internacional (FMI). <https://www.worldbank.org/en/archive/history/exhibits/Bretton-Woods-and-the-Birth-of-the-World-Bank>. Acesso: 10/04/2022;

Nessa perspectiva, já se pode constatar que quando o capitalismo sofre um golpe, ele tende a ser reestruturado: novas tecnologias, novas formas organizacionais, novos modelos de exploração, novos tipos de trabalho e novos mercados emergem para criar uma forma de acumular capital (SRNICEK, 2018).

Bem, se está em jogo a análise de um novo modo de produção, é preciso questionar se as mudanças impulsionadas pelas novas tecnologias, a partir da crise imobiliária de 2008, conseguem ser sentida nos seguintes setores e funções na sociedade, todas controladas pelo mercado:

- 1) Organização da cooperação e das divisões de trabalho, a fim de maximizar a eficácia, a lucratividade e a acumulação;
- 2) Necessidade de facilitar a aceleração da circulação do capital em todas as suas fases e a necessidade de “destruição do espaço pelo tempo”;
- 3) Tecnologias de produção e disseminação do conhecimento, para armazenamento e recuperação de dados e informação, são fundamentais para a sobrevivência e perpetuação do capital;
- 4) As finanças e o dinheiro são um domínio crucial para o funcionamento do capital;
- 5) Controle do trabalho e da mão de obra. (CASTELLS, 2020 )

O relato dominante dos países capitalistas avançados é que houve sim um renovado foco na ascensão tecnológica: automatização, economia compartilhada etc. Do mesmo modo, a tradicional classe trabalhadora industrial se vê cada vez mais substituída por trabalhadores do conhecimento. Simultaneamente, a desindustrialização generalizada das economias de alto ingressos implica que o produto do trabalho se volte para o imaterial: conteúdo cultural, conhecimentos, afetos e serviços (SRNICEK, 2018).

Contudo, essa perspectiva da economia cognitiva tecnológica deixa de investigar um importante dado: o que afinal, é tão atrativo com mercados gratuitos na internet, como youtube, redes sociais e tantos outros sites de compartilhamento de informações? Todas essas mudanças da nova era do capitalismo se baseiam na extração de dados. Assim, se deve considerar que os dados são a nova matéria prima, que deve ser extraída e analisada. Já a atividade de todos os usuários e usuárias, nesses sites de compartilhamento, a fonte natural de extração dessa matéria prima (SRNICEK, 2018).

Ao passo que a internet se tornou popular e de fácil acesso, as empresas se tornaram dependentes das comunicações digitais para muitos aspectos do seu negócio: conhecer o perfil

dos consumidores, controlar os trabalhadores, apresentar novos produtos e serviços para os anunciantes e etc.,.

Nesse compasso, ter acesso e analisar esses dados fez com que várias funções capitalistas fossem também implementadas: Educam e dão vantagem competitiva aos algoritmos; habilitam a coordenação e a deslocalização dos trabalhadores; permitem a otimização e a flexibilização do processo produtivo; fazem possível a transformação de produtos de baixa margem de serviços a alta margem. A medida que se analisam os dados, geram novos dados, criando um novo círculo virtuoso capitalista.

Essa cadeia de produção voltada para a extração e limpeza dos dados também é utilizado para incentivar, persuadir, sintonizar e arrebanhar comportamento em busca de resultados lucrativos, sendo capaz até, de transformar conhecimento em poder, automatizando o fluxo de informações e o próprio comportamento em larga escala (ZUBOFF, 2019).

Desse modo, diferente dos antigos sistemas fordistas e tayloristas, seguidos por novos instrumentos próprios da acumulação de flexível, a característica marcante desta nova era capitalista, é utilizar estratégias informacionais como a dataficação ou informatização, que viria a ser a prática pela qual cada movimento, seja offline ou online, é rastreado, revisado e armazenado conforme necessário, para fins estatísticos, financeiros, comerciais e eleitorais (ZUBOFF, 2019), como um novo método de extração de valor.

Considerando essa nova estratégia mercadológica de extrair e analisar os dados produzidos nas tecnologias informacionais e de comunicação e sua necessidade de expansão global, somado ao crescimento do setor de serviços, a popularização do uso dos celulares inteligentes, se fazia necessário criar um mecanismo de elo entre a necessidade do capital e as demandas dos consumidores e dos trabalhadores, sendo todas essas transformações campo fértil para que as empresas capitalistas se tornassem transnacionais, a partir da utilização de plataformas digitais.

As reconfigurações promovidas na organização do trabalho, no emprego e nas responsabilidades justificam o uso do termo “capitalismo de plataforma” para realçar a criação de valor e a sua partilha desigual entre trabalhadores e as plataformas digitais detentoras dos algoritmos (SRNICEK, 2018).

Atualmente, as maiores empresas do mundo encontram-se na área de tecnologia, mas não porque os outros setores tenham diminuído, mas porque todos os setores econômicos passaram a atuar em conformidade com a lógica das plataformas (SADOWSKI, 2020).

Desse modo, confirma-se a hipótese que o capitalismo atual prioriza suas transações através das empresas tecnológicas, ao passo que exige dos demais setores uma celeridade

digitalização de todos os seus setores, além de apresentar uma nova forma de extração de valor para fins de monopólio de valor de quem consome e quem trabalha para ela: as plataformas digitais.

Essa nova era do capitalismo acontece ao passo que os processos em curso no mundo do trabalho, que envolvem políticas neoliberais, financeirização e sua relação com a exploração do trabalho, novos modos de subjetivação associados ao empreendedorismo, a globalização de cadeias produtivas, entre outros (MACHADO, et al., 2022). Desse modo, o capitalismo de plataforma trás desafios de categorização em face das transformações e permanências do mundo do trabalho.

## **4.2. As empresas que se apresentam através de plataformas digitais de entrega**

### **4.2.1. Conceito e Características**

O que são as plataformas? Em nível geral, as plataformas são infraestruturas digitais que permitem a troca de relação entre dois ou mais grupos. Dessa maneira, se apresentam como intermediárias, que reúnem diferentes usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores, distribuidores etc. Quase sempre, essas plataformas também vêm com uma série de ferramentas que permitem aos usuários construir seus próprios produtos, serviços e espaços de transações<sup>12</sup>.

Assim, ao invés de ter que construir um mercado desde o zero, uma plataforma proporciona a infraestrutura básica para mediar entre grupos diferentes. Essa é a chave de sua vantagem sobre os modelos de negócios tradicionais, pois a plataforma entrega uma espécie de “arena” onde esses atores – usuários podem se relacionar, de uma forma totalmente tecnológica, havendo trocas privilegiadas de informações e dados entre esses mesmos usuários, em virtude do uso da plataforma digital.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> O sistema operativo Windows de Microsoft permite aos desenvolvedores de software criar aplicações e vender aos consumidores; a loja de aplicativos da Apple e seu ecossistema associado (xCode e o IOSsdk) permite aos desenvolvedores construir e vender novas aplicações aos consumidores; o perfil de buscas da google proporciona uma plataforma para os anunciantes e para os prestadores de conteúdo para dirigir-se as pessoas que buscam informação; a aplicação de táxi da UBER permite aos condutores e aos passageiros trocar viagens por dinheiro.

<sup>13</sup> Google, como plataforma de buscas, utiliza enormes quantidades de atividades de buscas (que expressam desejos flutuantes dos indivíduos). Uber, como plataforma de táxi, se vale dos dados do tráfego e das atividades dos condutores e dos passageiros. Facebook, como plataforma de redes sociais, introduz uma variedade de interações sociais íntimas que podem ser registradas. E, a medida que mais e mais industriais mudam suas interações ao mundo online (como a Uber mudou a indústria de táxi a um formato digital, mais e mais negócios estarão sujeitos ao desenvolvimento da plataforma).

As plataformas digitais produzem e dependem de efeitos de rede: embora cada vez mais cresçam os usuários que fazem uso de uma plataforma, mais valiosa se torna a plataforma para os demais. Isso gera um ciclo mediante o qual mais usuários geram mais usuários, o que leva a que as plataformas tenham uma tendência natural a monopolização. Também faz parte da dinâmica da plataforma o acesso cada vez maior a mais atividades e, portanto, a mais dados. Desse modo, o custo operacional para aprimorar e até mesmo criar negócios, partindo da extração e refinamento dos dados, explica o crescimento exponencial<sup>14</sup> no uso de plataformas digitais em todo o mundo.

As plataformas permitem a reorganização de atividades, a fragmentação em tarefas, facilitam a prestação remota de serviços, o deslocamento de custos, o aumento da concorrência. Reduzem barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos, diluem fronteiras geográficas entre trabalhadores de diferentes países, além de outras consequências (ZIPPERER, 2019). Se caracteriza por proporcionar a infraestrutura para intermediar entre diferentes grupos de usuários, criar tendências monopólicas impulsionadas por efeitos de rede, fazer uso de subvenções cruzadas para captar diferentes grupos de usuários e por ter uma arquitetura central estabelecida que controla as possibilidades de interação (SRNICEK, 2018).

Ademais, ser proprietário de uma plataforma implica em possuir um *software* (por exemplo, as 2.000 milhões de linhas de código da google ou as 20 milhões de linhas e códigos do Facebook) e *hardware* (servidores, centro de dados, smartphones, etc) construídos com material open-source (por exemplo, o facebook utiliza o sistema de administração de dados Hadoop). Todas essas características fazem das plataformas modelos de negócios chave para extrair e controlar dados.

Assim, as plataformas digitais, em um ponto de vista puramente tecnológico, podem ser conceituadas como sistemas eletrônicos de informação inserida em um servidor e que pode ser acessado em computadores, tablets, smartphones e etc. Na perspectiva econômica, as plataformas são agentes econômicos que podem adotar diversas funcionalidades: intermediam a relação entre oferta e demanda, coloca a disposição do consumidor produtos ou serviços, organizam a produção da prestação para sua disponibilidade ao mercado.

As plataformas digitais apresentam-se como detentoras de mecanismos tecnológicos aptos a conectar oferta e demanda de um bem ou serviço por meio de uma rede, alcançando um enorme contingente de pessoas.

---

<sup>14</sup> Uma das razões do rápido crescimento da UBER, por exemplo, é que ela não necessita construir novas fábricas, só precisa alugar mais servidores.

Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos. Exemplo clássico de plataforma é uma feira, ou seja, o espaço, tempo, organização e estrutura sobre a qual o mercado se apoia para realizar negócios. (OLIVEIRA, et al., 2020).

Nesse novo modelo de organização do trabalho, estabelece-se uma relação triangular, na qual estão presentes o trabalhador, o consumidor final e a empresa responsável pela plataforma, que oferece o serviço tecnológico de intermediação dessas partes e celebra os contratos. Além disso, a tecnologia pode internacionalizar a plataforma, tornando-a acessível em diversas localizações geográficas (SUTHERLAND, et al., 2017).

Diante disso, é possível relacionar algumas características fundamentais para o funcionamento e sucesso empresarial da plataforma. Quanto a infraestrutura, importante registrar que as plataformas correspondem a uma organização fechada e determinada, que executa seus componentes e administra suas necessidades. De outro lado, ficam os trabalhadores e clientes, que podem utilizar a plataforma, conforme a demanda (BALDWIN, 2009). Desse modo, as plataformas poderão ser mais ou menos populares, porém para utilizar dos serviços que ela oferece é preciso fazer parte dela. Desse modo, existem profissionais especialistas em tecnologia da informação que trabalham para otimizar os serviços da plataforma, e os clientes e trabalhadores que se submetem as regras da plataforma, oferecendo bens e serviços aos clientes que os solicitam.

Essa dualidade entre a plataforma e os membros que a compõem nos leva a sua segunda característica, que é o papel instrumental delas. As plataformas também podem ser definidas como um instrumento utilizado pela empresa que administra a plataforma como forma de controlar a interação entre usuários demandantes e ofertantes.

A essa relação, faz-se emergir sua terceira característica, que é a geração de valor a partir das interações entre os componentes de sua rede e do serviço que oferecem (CUSUMANO, 2010). A função desses novos métodos organizativos é otimizar as relações trabalhistas entre os usuários que oferecem trabalho e os que buscam, como um canal de distribuição, para fazer chegar o serviço que ofertar além de obter benefícios próprios com essa administração em rede.

A criação de valor em uma plataforma de trabalho é centrada em torno da interação central entre os trabalhadores (como produtores) e seus clientes (como consumidores). A prestação de trabalho é geralmente uma resposta a um pedido específico do consumidor, que então paga diretamente a plataforma. A interação central pode ser descrita em três fases: descoberta, quando produtores e consumidores se encontram; troca, quando bens, serviços e

dinheiro mudam de mãos; e relacionamento, alimentado por múltiplas interações e trocas repetidas (SANGEET PAUL, 2018).

Isso porque, estruturado no formato de plataforma, opera-se pela união de oferta e demanda em um formato online, criando um vínculo entre quem coordena a disponibilização do serviço, consumidores e trabalhadores, de forma conectada, na distância de um só click. Se falamos de plataformas de entregas de comida, ainda se acrescenta um quarto elemento a esta relação, que são os restaurantes ou fornecedores dos pedidos.

A quarta característica consiste na constatação das plataformas servirem como uma estrutura para permitir aos seus membros mais liberdade na hora de estabelecer relações entre eles. Com isso, se espera que do lado dos trabalhadores, exista uma maior flexibilidade para eleger sua jornada de trabalho, ao decidir quais demandas irão aceitar, de modo a melhor organizarem-se. Já os usuários, utilizam de uma grande mobilidade, já que podem mudar facilmente de plataforma de trabalho e inclusive colaborar com mais de uma. Desse modo, tanto trabalhadores como consumidores oferecem suas habilidades e interesses de modo a gerar maior benefício para a plataforma.

Desse modo, a plataforma digital estrutura-se em uma escala potencial, de modo que possa acumular uma grande quantidade de pessoas trabalhadoras e de usuários. Contando com milhares de trabalhadores espalhados com a finalidade de prestar determinado serviço ou bem, torna-se desnecessário determinar horários de trabalho ou uma jornada específica, pois assim os clientes sempre encontrarão pessoas disponíveis para prestar o serviço.

Em seguida, quanto as formas de pagamento, cumpre registrar que a acessibilidade e o desenho das plataformas digitais garantem uma maior independência, coordenando e organizando o intercâmbio de serviços por dinheiro (ERTZ, et al., 2016). A relação criada entre os usuários permite o pagamento imediato daquele que recebe o bem ou serviço à plataforma. Esse pagamento se faz instantaneamente, sendo a plataforma quem decide e faz a divisão dos ingressos. Essa característica faz com que as plataformas cresçam em proporções escalares, já que o pagamento pode ser feito por diversos métodos, não obrigando que o usuário esteja portando dinheiro.

A sexta característica consiste na condição estabelecida as partes para navegar pela plataforma com base em ferramentas de tecnologia da informação. Os usuários precisam de técnicas de informática para poder utilizar os serviços digitais, protocolos e algoritmos (SUTHERLAND, et al., 2017). Especialmente os trabalhadores, de quem depende a capacidade para oferecer serviços. Devido ao desenvolvimento da internet e a facilidade de acesso, a demanda pode encontrar a oferta para satisfazê-la de forma ágil (DE STEFANO, 2015).

Ao menos teoricamente, a plataforma outorga as partes grande independência, para que elas possam realizar as transações de seu interesse. Contraditoriamente, as partes que integram a plataforma são desconhecidas entre si. Desse modo, é comum a utilização do sistema de reputação digital, onde o trabalhador é avaliado pelo cliente (DE STEFANO, 2015), pontuado e colocado em um sistema de ranking em comparação com o resto dos trabalhadores da plataforma. Contudo, essa pontuação é utilizada para corrigir os trabalhadores, penalizando-os com a manutenção ou não na plataforma. Da mesma forma, poderá a plataforma presentear outros trabalhadores, designando-os mais demandas.

O sistema de reputação também serve para disciplinar o trabalhador, seja sofrendo imediata represália com a má reputação designada, através de suspensões e bloqueios, seja dificultando as possibilidades de encontrar demandas futuras, em outras plataformas. Assim, enquanto os modelos organizacionais tradicionais dedicavam-se para promover processos seletivos, treinamentos e formação profissional, com o sistema de reputação digital, tudo isso é terceirizado para os consumidores, sob o controle de gestão das empresas que comandam a plataforma.

Como se pode observar dessas características, as plataformas digitais conseguiram modificar profundamente os modelos de negócios anteriores, além do mercado de trabalho. Isso porque, as plataformas são capazes de administrar facilmente grupos de tarefas e trabalhadores, escalando a realização do trabalho e dividindo o trabalho em tarefas pequenas. Cada tarefa se planeja com uma série de características individualizadas que se encaixam nas habilidades dos trabalhadores. Estando a plataforma em um nível mais alto, esta pode administrar grupos de tarefas e trabalhadores. Uma vez que uma tarefa tenha sido demandada, os grupos de trabalhadores deverão ser selecionados para o trabalho e coordenados (KITTURN, 2013).

As tarefas podem ser mais que simples atividades pontuais. Estas podem se dar como fluxos de trabalho em que vários trabalhadores devem colaborar durante mais de um período determinado para poder finalizar o requerido. A inteligência artificial pode ajudar a organizar melhor a distribuição do trabalho dentro da plataforma digital, incrementando o seu uso.

#### **4.2.2. Classificação das Plataformas**

O modelo de negócio impulsionado pelas plataformas digitais, por proporcionar múltiplas possibilidades de transações entre seus membros na troca entre oferta e demanda, não pode ser conceituado apenas como exemplo de economia colaborativa. Esse termo, em

verdade, só representa parte de algumas companhias, deixando de representar outros tipos de negócios.

Nesse sentido, se utilizará a classificação (SIGNES- TODOLLI, 2017) proposta pelo espanhol valenciano Adrián Todolí, estruturada em três tipos básicos de plataformas a partir dos tipos de negócios diferentes que desenvolvem: as dedicadas ao Marketplace (venda de produtos); as próprias da economia colaborativa (em regra, destinadas ao aluguel de bens) e as de crowdsourcing ou crowdworking, voltada para a prestação de serviços.

### **a) Marketplace**

O modelo de negócio plataformizado do tipo marketplace consiste na venda de produtos na internet, como a venda de produtos através de web própria, podendo o titular do negócio colocar a venda seus próprios produtos. Uma segunda possibilidade é colocar a venda os bens em um site web de terceiros, que permite a oferta de seus produtos (por exemplo, Mercado Livre, OLX, Ebay, Amazon Marketplace, wallapop). Essa segunda opção permite ao vendedor maior aproveitamento dos clientes da web principal, de sua marca e sua infraestrutura de venda, todos cedidos em troca de uma comissão por venda realizada.

Neste segundo modelo, percebe-se que a propriedade dos meios de produção é a própria plataforma, como a própria marca, os meios de pagamento, tecnologias de buscas e a logística de envio e entrega, facilitando para que os vendedores possam escolher se vão querer utilizar esses serviços como estratégia de venda, de forma profissional ou apenas colocar a venda uns poucos produtos.

Desse modo, percebe-se que no modelo de trabalho organizado como marketplace, os vendedores trabalham para uma empresa alheia, que possui toda a organização digital e de logística, além da arquitetura tecnológica, ficando o vendedor como um intermediário da venda ao receber por comissão.

### **b) Economia colaborativa**

A economia colaborativa está formada por aquelas empresas que buscam explorar bens pessoais inutilizados, como um quarto na casa, uma vaga no carro, salas de reuniões, convertendo os proprietários em microempreendedores, aumentando desta forma a concorrência nos mercados, deixando os usuários com mais opções.

Idealizada com os valores da economia compartilhada entre particulares, o *Airbnb*, empresa de nível mundial, se qualifica como maior<sup>15</sup> empresa de prestação de serviços de alojamento do mundo, embora não conte com nenhum alojamento em sua propriedade. Ao revés, confia que os usuários da plataforma ofereçam sua casa ou um quarto para que os clientes da empresa possam encontrar alojamentos em qualquer parte do mundo.

Acontece que com todo esse crescimento da plataforma de economia colaborativa do *Airbnb*, a proposta inicial de compartilhamento de espaços vazios, passou a ser substituído por um padrão profissionalizante de aluguel de imóveis para curta temporada (SLEE, 2017), havendo uma maior busca pela opção do aluguel de imóveis para estadias temporárias, a exemplo de anfitriões que oferecem vários imóveis em áreas da cidade com maior busca pelos turistas<sup>16</sup>.

Apesar dessas problemáticas quanto as contrariedades na utilização da plataforma *Airbnb* e nas demais empresas que operam sob essas características, os debates que podem surgir a respeito do papel de seus anfitriões, não se questiona que estes são trabalhadores dependentes, já que no caso de prestarem serviços organizados de hospedagem através da plataforma, isso daria lugar a considerá-los autônomos, já que os proprietários dos imóveis, objeto empresarial da plataforma, são os próprios anfitriões, que definem preços e opções de pagamento.

### **c) Crowdwork ou Crowdsourcing**

O modelo de negócio plataformizado deste tipo, consiste em oferecer a prestação de serviço tradicionalmente realizado por um trabalhador e descentralizá-lo para um grande número de pessoas em formato de convocatória, contanto com três elementos: 1) Clientes solicitantes, que são empresas ou particulares que requerem que se realize em seu benefício a prestação de serviço; 2) Os trabalhadores que prestam o serviço e as plataformas digitais que

---

<sup>15</sup> Em 2011, o ARBNB tinha cinquenta mil inscritos; em 2012, o número havia mais que dobrado, para 120 mil; no final de 2013, era de 550 mil; na metade de 2015, 1,2 milhão, e em abril de 2017 eram três milhões, segundo o Airbnb. Para efeitos de comparação, a maior rede de hotéis do mundo é o Intercontinental, com 700 mil quartos. (SLEE, 2017)

<sup>16</sup> Em meados de 2019, havia na cidade espanhola Valência, 6.552 anúncios publicados no AIRBNB, com capacidade para hospedar 25.537 mil pessoas. Esses anúncios haviam sido publicados por 3.842 anfitriões distintos. 13% do total de anfitriões com mais imóveis ofertam 46,8% dos espaços (500 usuários administram 11.941 imóveis). A concentração de ofertas revela a existência de uma multidão de anfitriões que operam com Airbnb, contrariando a retórica inicial de que se trata de aluguel de espaços inutilizados, a fim de cobrir gastos de alimentação e aluguel, e sim que se trata de um modelo de negócios bastante rentável. (SIGNES - TODOLLI, et al., 2019)

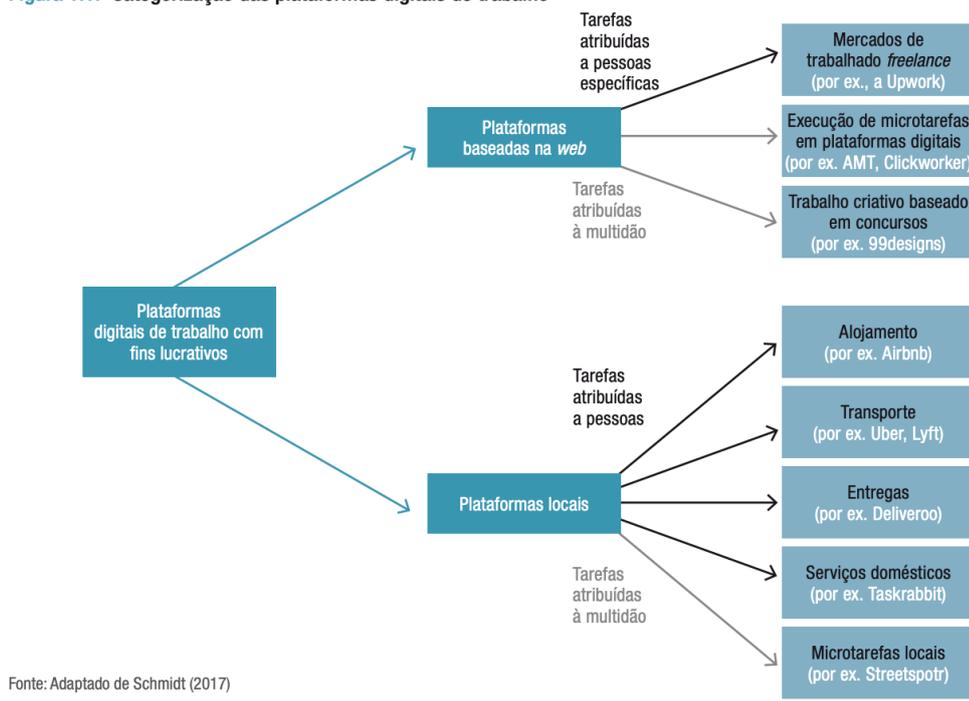
se encarregam de coordenar as tecnologias de informação para unir a oferta e a demanda, recebendo por cada prestação de serviço realizada (SIGNES - TODOLLI, et al., 2019).

Esse modelo de negócio pode ser utilizado para praticamente qualquer prestação de serviço especializado ou não especializado, por exemplo; serviços de transporte; entrega em domicílio; lavanderia; educador físico; montadores de móveis; fotografias; guias turísticos; tradução; culinária etc.

Desse modo, através do aplicativo, o prestador de serviço e o consumidor identificam oferta e demanda, o trabalho passa a ser executado em face de uma necessidade apresentada e é feito o pagamento após a finalização do trabalho (DE STEFANO, 2015). Contudo, para fins de classificação do trabalho prestado por multidão, é importante investigar se os serviços e tarefas que serão coordenados pela plataforma estarão vinculados a um local específico ou a uma pessoa específica (SCHMIDT, 2017). Essas questões, quando desenvolvidas, trazem implicações específicas, como abrangência da regulação, competência, impostos e tributos específicos.

Atenta a esta possibilidade, a Organização Internacional do Trabalho (BERG, et al., 2020) classificou o crowdwork em dois tipos de plataformas: **a) Plataformas on-line:** aqui o trabalho se publica através de convocatórias abertas e uma audiência geograficamente dispersa. Este tipo de prestação de serviço pode ser encontrado em plataformas que oferecem trabalhos “freelance”, como a plataforma Inglesa Upwork e as que se voltam para oferecer serviços de microtarefas, como Clickworker, Microworker ou Amazon Mechanical Turk e **b) Plataformas com geolocalização:** Aqui a prestação do trabalho só pode ser realizada por trabalhadores estabelecidos nas mesmas áreas geográficas, na maioria das vezes estabelecida pelo município, de quem demanda a prestação do serviço. Nesta categoria se encontram plataformas de transporte como Uber, Cabify, Lyft etc., e plataformas de entrega, como Ifood, Glovo, Uber Eats etc., serviços para a casa, como Taskrabbt e Habbitisimo. Nesse sentido, apresenta-se o organograma referente as plataformas digitais do tipo crowdwork (SCHMIDT, 2017):

Figura 1.1. Categorização das plataformas digitais de trabalho



As plataformas digitais de trabalho (*crowdwork platforms*) são os serviços digitais (sítios *web* ou aplicações) que facilitam o *crowdsourcing*. Essas plataformas fornecem a infraestrutura técnica que permite aos requisitantes divulgar tarefas a potenciais trabalhadores, abrangendo uma vasta diversidade de circunstâncias geográficas e econômicas (a multidão), recuperar e avaliar os resultados das tarefas concluídas e pagar aos trabalhadores individuais pelos serviços prestados. Por outro lado, essas plataformas também fornecem serviços e infraestruturas aos trabalhadores, oferecendo um ~~ba~~ centralizado para os trabalhadores identificarem tarefas divulgadas por muitos requisitantes (BERG, et al., 2020).

Desse modo, centralizadas na prestação de serviço, é importante considerar que a plataforma digital do tipo *crowdworking* estabelece critérios de seleção dos trabalhadores; normas de realização dos trabalhos, preços e comissões por tarefas. Assim estabelecido, na contramão do que defende o advogado André Zipperer (ZIPPERER, 2019), a plataforma digital não é uma mera intermediária e sim a própria responsável pela organização do serviço. Na perspectiva trabalhista, essa operacionalização esvazia a defesa de autonomia na prestação de serviços, já que a massa de trabalhadores está submetida a organização e direção desta empresa (SIGNES - TODOLLI, et al., 2019).

A diferença, portanto, entre o *crowdwork*, economia colaborativa e o *marketplace*, é que no primeiro, a prestação de serviços é um elemento central do negócio jurídico, enquanto nos demais,

as transações giram em torno do bem. Então, quando se trata de um modelo de negócio voltado para a prestação de serviços, o principal desafio classificatório é estabelecer qual a natureza jurídica do trabalho prestado pelo trabalhador, se autônomo ou trabalhador dependente (SIGNES- TODOLLI, 2017).

Conclui-se que as plataformas digitais são empresas idealizadas e gerenciadas para se apresentarem de maneira global, em virtude do intermédio digital. Assim, seja para a realização de serviços por tarefas realizadas online, seja mediante a prestação de trabalho na localidade em que as demandas são solicitadas, como os serviços de transporte e entrega de alimentos.

No caso das empresas que se apresentam através das plataformas do tipo crowdsourcing com geolocalização, nota-se que todas as características relacionadas no tópico anterior são geridas e administradas com base nos interesses mercadológicos. Desse modo, a flexibilidade e a autonomia anunciados como “marcas” das plataformas, quando condicionados as necessidades de atender as demandas que podem surgir 24h ao dia, somado a um sistema de gestão por reputação em que os clientes e a plataforma avalia o desempenho dos trabalhadores através de critérios específicos, faz concluir que a decisão de se vincular a plataforma, pelas condições de total invisibilidade que são condicionados esses trabalhadores e pela organização das empresas no gerenciamento algorítmico, são características de trabalhadores subordinados as ordens da plataforma.

Desse modo, compreendido o capitalismo que rege as relações de fornecimento de oferta e demanda e as particularidades das empresas de plataformas digitais, seus modelos e finalidades empresariais, importante analisar o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras que se submetem as regras estabelecidas pelas empresas que operam em plataformas de entrega de comidas e mercadorias, para ter acesso a realidade social e econômica desses trabalhadores, como será mais bem desenvolvido no tópico abaixo.

#### **4.3.O perfil dos trabalhadores vinculados as empresas que operam por intermédio de plataformas digitais de entrega**

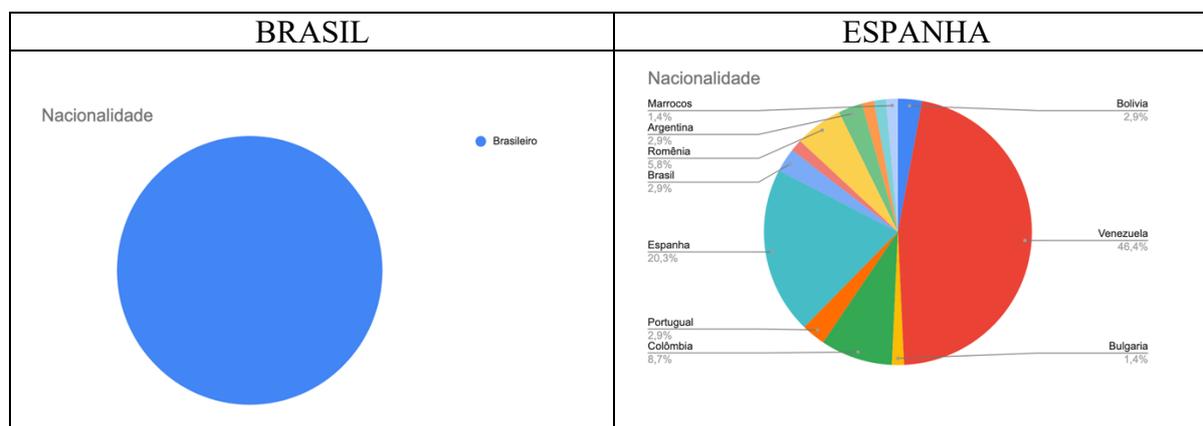
Conforme esclarecido na metodologia, utilizando os dados colhidos na pesquisa empírica desta tese, se analisará o perfil social dos entregadores e entregadoras de aplicativo entrevistados no Brasil e na Espanha.

Desse modo, serão investigados, sob o ponto de vista sociológico, pontos como nacionalidade, raça, idade, estado civil, escolaridade, veículo utilizado, quanto tempo trabalha para aplicativos e por quais razões deixaria de trabalhar.

Importante registrar que a Espanha foi eleita como país de referência na comparação

entre os entrevistados brasileiros, em virtude da alteração legislativa no Estatuto dos Trabalhadores promovida pela *ley rider*, que presume o vínculo de emprego dos entregadores de aplicativo.

Gráfico 1 - Nacionalidade



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

A pesquisa realizada no Brasil detectou entre os 70 entrevistados a nacionalidade brasileira, enquanto na Espanha, o caráter migratório aparenta ser marca constitutiva, havendo treze nacionalidades declaradas entre os 70 entrevistados, oriundos das seguintes nacionalidades: Venezuela (32); Espanha (14); Colômbia (3); Romênia (4); Bolívia (2); Portugal (2); Brasil (2); Argentina (2); Iraque (1); Cuba (1); Bulgária (1); Marrocos (1) e Argélia (1).

Esse cenário demonstra que entre os migrantes entrevistados, os latinos (45) estão em predominância, quando comparados com os Europeus (25).

Quando se investiga a nacionalidade dos entregadores contratados como empregados pela plataforma digital Just Eat, se verifica que quatro dos trinta e dois são venezuelanos; dois da Espanha, um da Romênia e um Boliviano, sendo destes sete mulheres e cinco homens.

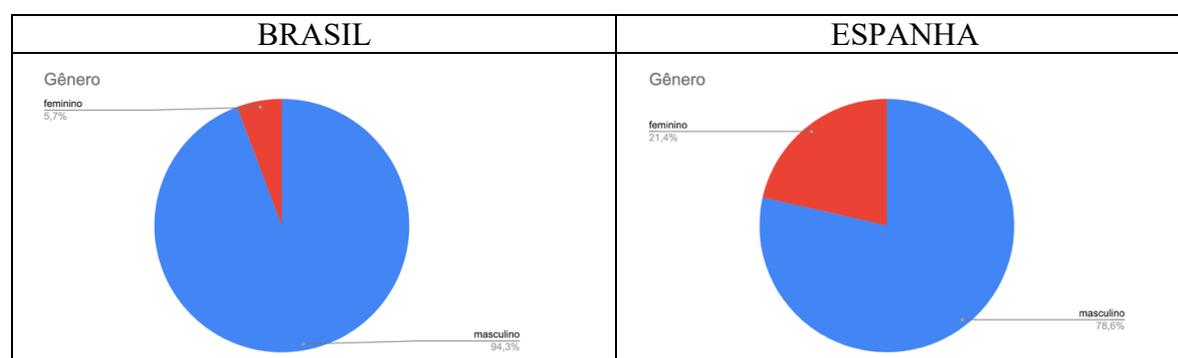
Nota-se que a nacionalidade dos entregadores é um aspecto constituinte do trabalho de entrega para empresas de plataformas digitais na Espanha.

Sabe-se que os migrantes, particularmente aqueles em situação irregular, são mais propensos a aceitar condições precárias, empregos mal remunerados e jornadas exaustivas, e menos propensos, ainda, a se envolver em ações coletivas ou judiciais. Esse nível extra de exploração é crucial para garantir altos níveis de lucro dessas empresas. No entanto a migração

também molda a economia de plataformas em nível inferior no próprio processo de trabalho. Isso impacta a composição técnica desses trabalhadores (MENDONÇA, et al., 2022).

A presença do aspecto migração entre os entrevistados do norte global representa uma nova fotografia do trabalho. Ora, esses que antes representavam uma classe consciente e solidamente estabelecida nos preceitos fordistas e tayloristas, contemporaneamente são atingidos pela crise estrutural do desemprego, subemprego, novos fluxos migratórios, havendo a emergência de se olhar para essa nova classe que emerge do norte global.

Gráfico 2 - Gênero



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

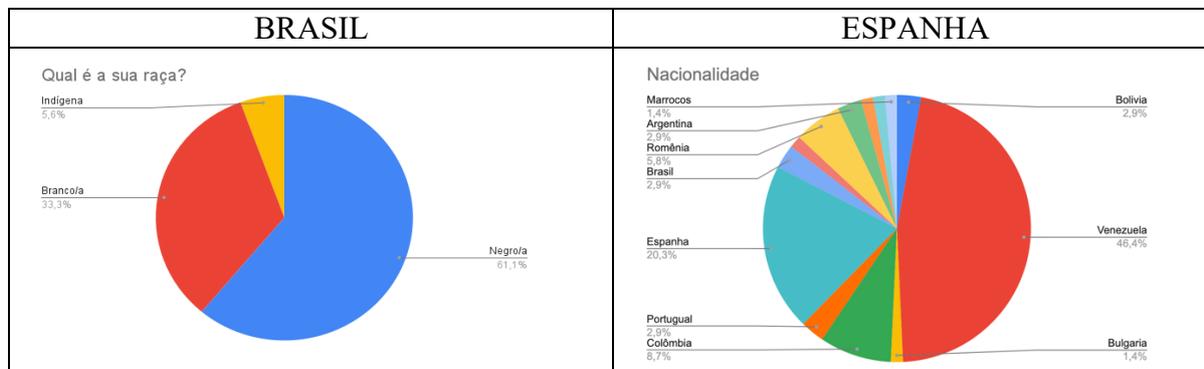
A pesquisa confirma o que diversas teses apontam: o trabalho em plataforma é desenvolvimento essencialmente por homens. Essa realidade, contudo, é mais presente no Brasil, onde apenas quatro mulheres declararam trabalhar para plataforma, enquanto na Espanha, quinze trabalham para empresas de plataformas digitais.

Dessas mulheres trabalhadoras entrevistadas na Espanha, sete trabalham como empregadas da empresa Just Eat, enquanto seis trabalham como autônomas na empresa Glovo. A maioria das mulheres têm o ensino médio completo e possuem de 22 a 25 anos. Quanto a intensidade do trabalho e sua remuneração, essas mulheres trabalham seis dias por semana, dedicando de seis a oito horas de trabalho, diários. Como remuneração, a maioria recebe 800 euros pela realização do trabalho, que somados aos valores recebidos por semana, correspondem ao salário mensal.

Já no Brasil, as quatro mulheres apresentaram múltiplas características: metade (2) se considera branca, possui 22 a 25 anos, trabalham para a empresa Rappi; dedicam seis dias por semana para o trabalho, em jornadas de 10 a 12 horas diárias. A outra metade (2) se declarou negra, têm de 36 a 40 anos; possuem o ensino primário completo (1) e o ensino superior incompleto (1); trabalham todos os dias da semana, em uma jornada de 06 a 08 horas e 10 a 12

horas diárias. Quanto a remuneração, não houve uniformidade, sendo as respectivas respostas: R\$ 800 reais mensais; R\$ 1.500,00 reais mensais; R\$ 4.000,00 reais mensais e R\$ 300 reais mensais.

Gráfico 3 - Raça e Nacionalidade



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

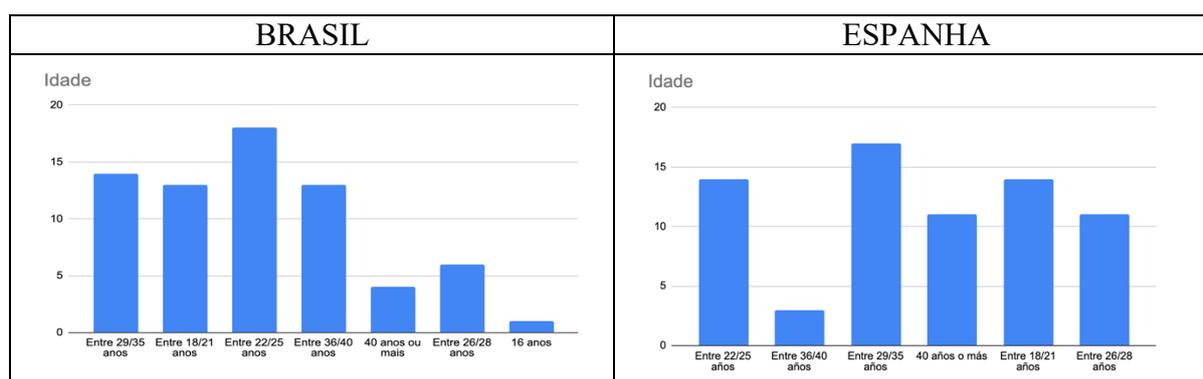
A pergunta sobre raça foi omitida durante a pesquisa realizada na Espanha. Como visto, o recorte da migração como parte característica ganha relevância, diante dos diversos problemas de afirmação da nacionalidade em um território estrangeiro.

Diferente do que acontece no Brasil, onde o debate sobre raça é parte das políticas públicas de inclusão e de igualdade racial. Desse modo, no universo de setenta entrevistados, a maioria se declarou negro/a (47), seguido de brancos/as (21) e indígena (2).

Entre os negros/as, a maioria tem o ensino médio completo, utilizam motocicletas, possuem de 29 a 35 anos, trabalham todos os dias da semana, de 10 a 12 horas de trabalho ao dia e recebem a média de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais).

Entre os declarados brancos/as, a maioria tem o ensino médio completo, utilizam motocicletas, possuem de 22 a 25 anos, trabalham todos os dias, dedicam diariamente de 08 a 10 horas de trabalho e recebem a média de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais).

Gráfico 4 - Idade

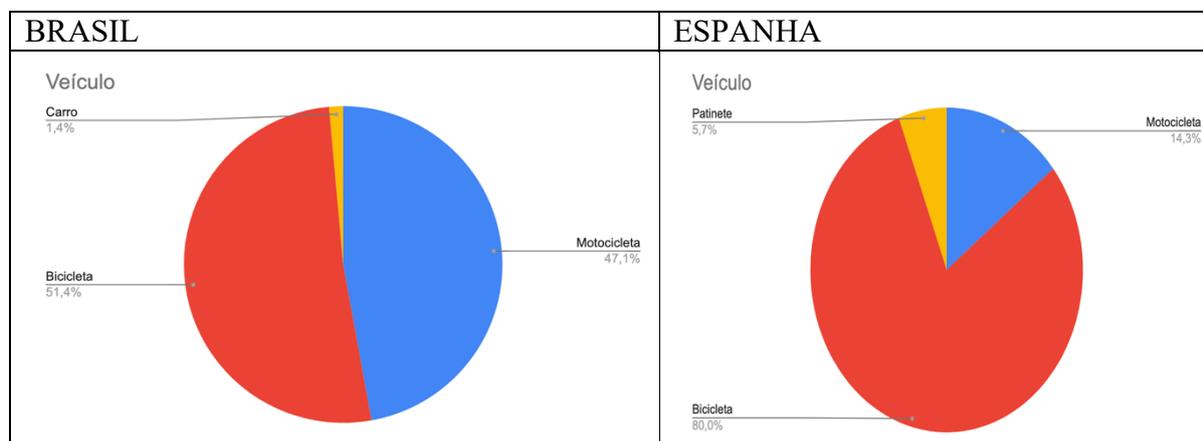


Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

A idade é outro ponto controverso, quando comparado com os trabalhadores da Espanha e do Brasil. Enquanto no Brasil, o perfil é de trabalho pelos mais jovens: 18 possuem de 22 a 25 anos e 14 tem entre 25 e 29 anos, na Espanha, 17 têm entre 29 e 35 anos, enquanto 14 têm entre 18 e 21 anos e 14 têm de 22 a 25 anos.

No que diz respeito aos entregadores que trabalham como empregados para a empresa *Just Eat*, nota-se uma tendência a empregabilidade dos mais jovens, já que onze entregadores trabalham exclusivamente para a *Just Eat*, e desses, quatro possuem entre 18 e 21 anos; três possuem de 22 a 25 anos e três estão na faixa etária de 29 a 35 anos.

Gráfico 5 - Veículo utilizado durante o trabalho



Fonte: (OLIVEIRA,2023)

A utilização da bicicleta é preferência entre os entregadores do Brasil e da Espanha. No Brasil, 36/70 usam bicicleta e na Espanha, 57/70.

No Brasil, próximo a escolha pelo uso da bicicleta, fica a opção pela motocicleta. Assim, 33 usam motocicleta no Brasil, enquanto na Espanha, apenas dez usam motocicleta.

Ao cruzar os dados do veículo utilizado com o salário mensal, no trabalho de entrega realizado no Brasil, nota-se que o usuário de motocicleta, tende a receber maior salário, já que a maioria dos que recebem a média de R\$ 3.000,00 (três mil reais), são motociclistas, enquanto apenas (1) é ciclista. O maior salário entre os ciclistas é de R\$ 2.000,00 e é recebido por oito ciclistas. Apenas um ciclista, afirma receber o valor de R\$ 3.000,00 mil reais ao mês.

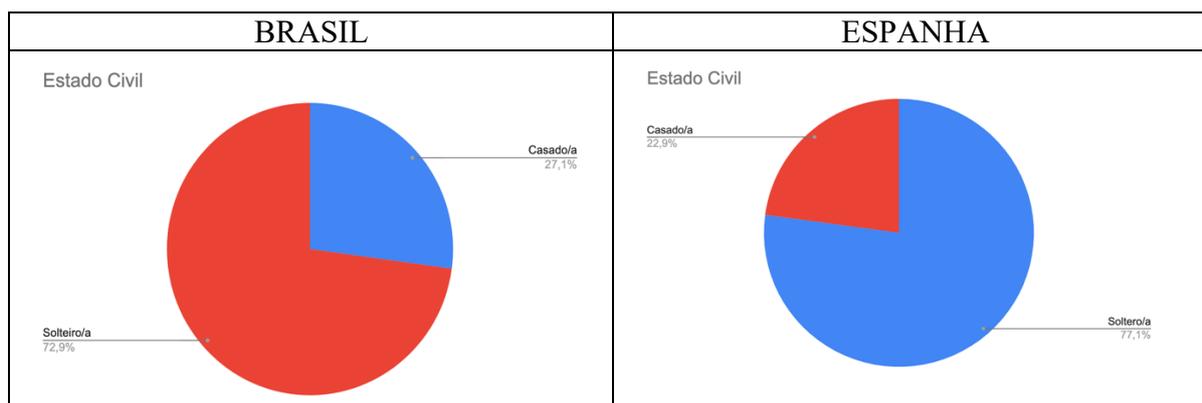
Dessa forma, nota-se que a média de salário dos motociclistas (24/33) brasileiros é de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) a R\$ 3.000,00 (três mil reais), já dos ciclistas (27/36) é de R\$ 800,00 (oitocentos reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Já o entregador que usa carro (1/70), recebe trezentos reais ao mês. Dessa forma, nota-se que as empresas que operam através das plataformas digitais de entrega controlam o trabalho, pois designam mais demandas a quem utiliza motocicleta, por conseguirem realizar maiores distâncias.

Essa discrepância salarial não se nota na Espanha. Primeiro porque a diferença entre os usuários de bicicleta (56/70) e de motocicleta (10/70) é maior. Mesmo assim, a média salarial permanece a mesma entre os usuários de bicicleta (23/ 56), de 800 euros e de motocicleta (2/10). O maior salário auferido entre os usuários de bicicleta (9/56) é de 1.500 euros. Entre os motociclistas, apenas 2 em cada 10 usuários, recebe essa quantia.

Ao cruzar os dados idade e veículo utilizado, percebe-se a preferência pelo uso de bicicleta, tanto no Brasil, quanto na Espanha. Entre os entregadores brasileiros, é comum o uso de bicicleta no exercício do trabalho (37 de 70 entrevistados), sendo o total de trinta e sete os usuários deste veículo e dentre esses, 22 dois possuem de 18 a 25 anos. Os outros oito, possuem entre 36 e 40 anos.

Já na Espanha, a preferência pelo uso da bicicleta se repete (57 de 70 entrevistados), contudo, ela se torna maioria (14) entre os jovens entregadores de 29 a 35 anos. Os que possuem de 18 a 21 anos (10) e 22 a 25 anos (9), também preferem utilizar bicicleta.

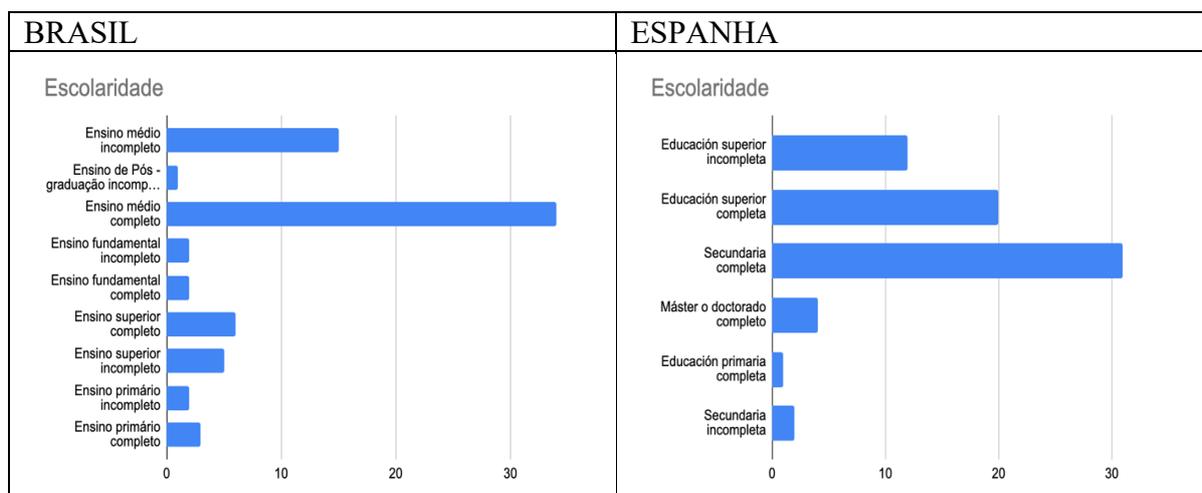
A clivagem dos elementos gênero, raça, idade e veículo faz concluir um perfil que o trabalho plataformizado de entrega normaliza como padrão de autogerenciamento, que até antes de sua existência eram associados aos modos de vida periféricos (ABÍLIO, 2021). Nesse sentido, afirma Abílio: *“Olhar para os bike boys, por exemplo, é ver modos de vida tipicamente associados à juventude negra periférica serem subordinados de forma centralizada e racionalizada por meio da gestão algorítmica do trabalho e a monopolização de empresas”* (ABÍLIO, 2021 p. 60).



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

O Estado civil é outra unanimidade entre os entregadores brasileiros e entrevistados na Espanha. Os solteiros são maioria no Brasil (48/70) e na Espanha (54/70). Quanto a diferença salarial entre solteiros e casados, notou-se que a média de recebimento é a mesma, de 2.000,00 (dois mil euros), entre a maioria dos solteiros (21/54) e casados (6/16), espanhóis e de R\$ 1.500,00 a R\$ 2.000,00 entre os brasileiros solteiros (9/48) e casados (10/22).

Gráfico 7 - Escolaridade



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

O recorte da escolaridade é outra característica convergente entre os entregadores do Brasil e da Espanha, embora alguns esclarecimentos precisem ser feitos sobre o sistema de ensino da Espanha.

A Espanha denomina o ensino médio completo, por educação secundária obrigatória, que se cumpre em dois ciclos, o primeiro de três cursos escolares e o segundo de um, que se realizam em regra, quando os alunos/as tem entre 12 e 16 anos de idade. Esse último curso, tem duas finalidades, que deverá ser eleita entre os estudantes, sendo a primeira, de preparação

para o *bachillerato* e a segunda, de iniciação a formação profissional, registra-se que para essa última opção, essas escolhas são facultativas. Ao escolher o *bachillerato*, esse/essa jovem, que se espera ter entre 16 e 18 anos de idade, se matricula em disciplinas voltadas para os estudos das ciências; humanidades; ciências sociais e artes. Já a formação profissional básica, também voluntária e facultativa, com duração de um a dois anos, destinados a pessoas que não tenham finalizado a formação secundária obrigatória e querem prosseguir os estudos de formação profissional.

Desse modo, percebe-se que o jovem estudante que se submeteu ao sistema de educação espanhola, costuma estar ocupado com as atividades escolares que compõe a educação secundária completa, até seus vinte anos, o que pode justificar a reduzida participação entre os jovens de 18 a 22 anos, no trabalho de entrega, quando comparado com os brasileiros.

Desse modo, a titulação comum aos entregadores entrevistados na Espanha é do ensino secundário completo (31/70) educação superior completa (19/14); educação superior incompleta (14/70). Em relação à titulação acadêmica de maior grau, seja de mestrado ou doutorado, quatro (4/70) entregadores apresentaram essa escolaridade, completa.

Entre os entregadores entrevistados na Espanha que possuem a titulação acadêmica de secundária completa, dedicam de cinco a sete dias por semana ao trabalho de entrega. Diariamente, dedicam de 4 a 6 horas diárias de trabalho e 6 a 8 horas de trabalho diário. A remuneração de quem possui essa escolaridade é de 800 euros. Já os entregadores que possuem educação superior completam dedicam cinco dias por semana e de seis a oito horas diárias de trabalho. Para isso, recebem uma média de 1.200,00 (mil e duzentos euros ao mês. Os entregadores que possuem a educação superior incompleta, dedicam seis dias por semana para o trabalho e seis a oito horas diárias de trabalho, e recebem ao mês, em torno de 800 (oitocentos euros).

Já entre os brasileiros, a titulação acadêmica comum também é a do ensino médio completo (35/70); seguido de ensino médio incompleto (15/70); e de ensino superior completo (6/70). Apenas um (1/70) entregador está cursando pós-graduação.

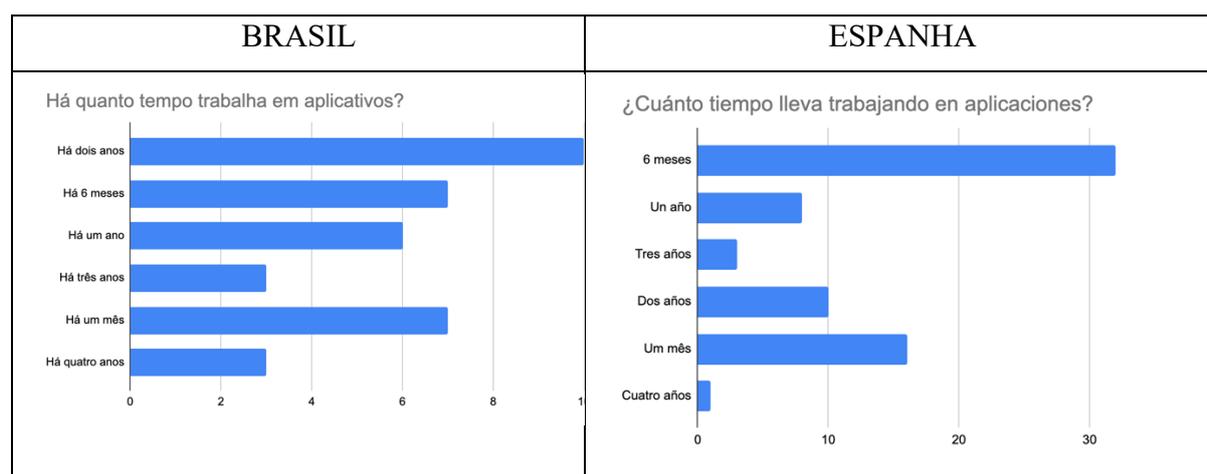
Entre os brasileiros que realizam o trabalho de entrega, a maioria (35/70) tem o ensino médio concluído, e dedicam sete dias (21/35) por semana, em uma jornada diária de trabalho 8h a 12h por dia (26/35). Para esses (23/34), o salário médio é de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais). Os que têm o ensino médio incompleto (15/70), dedicam sete dias por semana para o trabalho (8/15), em jornada diária de trabalho de 8h a 12h ao dia (11/15). Esses trabalhadores (9/15) recebem uma média de R\$ 800,00 (oitocentos reais). Já os que possuem ensino superior completo (6/70), também dedicam sete dias (4/6) por semana para o trabalho

de entrega; possuem jornada diária de trabalho de 6h a 10h ao dia (5/6), e recebem (6/12) uma média de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Os dados demonstram a ausência de políticas públicas brasileiras para o jovem que terminam os estudos escolares, seja pela falta de acesso e inclusão ao ensino superior, seja dificuldade em conseguir emprego. O desemprego estrutural provocado pelo neoliberalismo e com isso a ausência do Estado, que provoca carência de assistência educacional e social em uma idade delicada como a juventude são apropriados pelas empresas de plataformas digitais como modo de fidelizar seus trabalhadores pelo subterfugio da “liberdade”, enquanto estão submetidos a longas jornadas de trabalho, para auferir uma remuneração um pouco maior que o salário-mínimo nacional<sup>17</sup>.

Já na Espanha, nota-se que a idade dos entregadores é maior, de 29 a 35 anos e a presença dos entregadores no ensino superior (19 entregadores, enquanto no Brasil é de 6) e na pós-graduação (4) é muito maior que no Brasil (nenhum), pode-se concluir que a Espanha oferece um sistema educacional mais preparado para receber os jovens que concluem o ensino secundário, embora o problema do crescente desemprego persiste neste país. Assim, pelas políticas de bolsas estudantis e de incentivo à continuidade dos estudos após a conclusão do ensino secundário, os jovens entrevistados buscam o trabalho para empresas de plataformas digitais de entrega quando concluem os estudos superiores e não encontram um emprego.

Gráfico 8 - Tempo de trabalho para empresas de aplicativos digitais



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

<sup>17</sup> O salário-mínimo brasileiro no ano de 2022 era de R\$ 1.212,00 (mil duzentos e doze reais) e em 2023 é de R\$ 1.302,00 (hum mil, trezentos e dois reais).

O tempo em que presta serviço para as empresas de plataformas de entrega é outro elemento com distintas impressões quando interpretado os resultados colhidos na pesquisa entre o Brasil e a Espanha.

Na Espanha, 32 entregadores trabalham há seis meses em plataformas; 16 trabalham há pelo menos um mês e 10 trabalham há pelo menos dois anos. Apenas um entregador trabalha há quatro anos para plataformas de entrega.

Já no Brasil, 17 entregadores trabalham há dois anos para plataformas de entrega; em segundo e terceiro lugar, temos dois grupos de 13 entregadores, trabalhando por seis meses e um ano, respectivamente. 10 entregadores trabalham há 3 anos e 6 entregadores trabalham há quatro anos para plataformas de entrega.

Quando cruzamos os dados da Espanha em relação a antiguidade no trabalho em plataformas digitais e o salário, nota-se que os entregadores que trabalham há seis meses (32/70) para plataformas digitais de entrega, recebem a média de 800 euros (11/70). Já para quem trabalha há um mês (16/70), 11 recebem 800 euros e 4 recebem 300 euros. Para os que se dedicam há pelo menos dois anos, 4 recebem 800 euros e três recebem 1.200 euros.

Já no Brasil, para os que trabalham há seis meses (15/70), o percentual salarial é de R\$ 1.500,00 (5/13); 3/15 recebem 800 reais e apenas 1/15, recebe R\$ 3.000,00 (três mil reais). Os que trabalham há dois anos em plataformas digitais de entrega, 4 recebem R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e três recebem R\$ 3.000,00 (três mil reais). Já os que trabalham há um ano (13/70) em plataformas de entrega, 3 recebem 800 reais e 3 recebem 2.000,00 reais. Já os 3 que se dedicam ao trabalho em plataformas por três anos, recebem R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

Ao cruzar a informação de tempo de antiguidade no trabalho com horas ao dia dedicadas ao trabalho, nota-se que na Espanha, quem trabalha há pelo menos seis meses (10/32), dedica de 06h a 08 horas ao dia. Já os entregadores que estão vinculados há um mês, empenham de 4h a 6 horas ao dia (7) e 02 a 04 horas ao dia (4). Por fim, os que trabalham há pelo menos dois anos, trabalham de 06 a 08 horas ao dia (6) e dois trabalham de 08h a 10 horas.

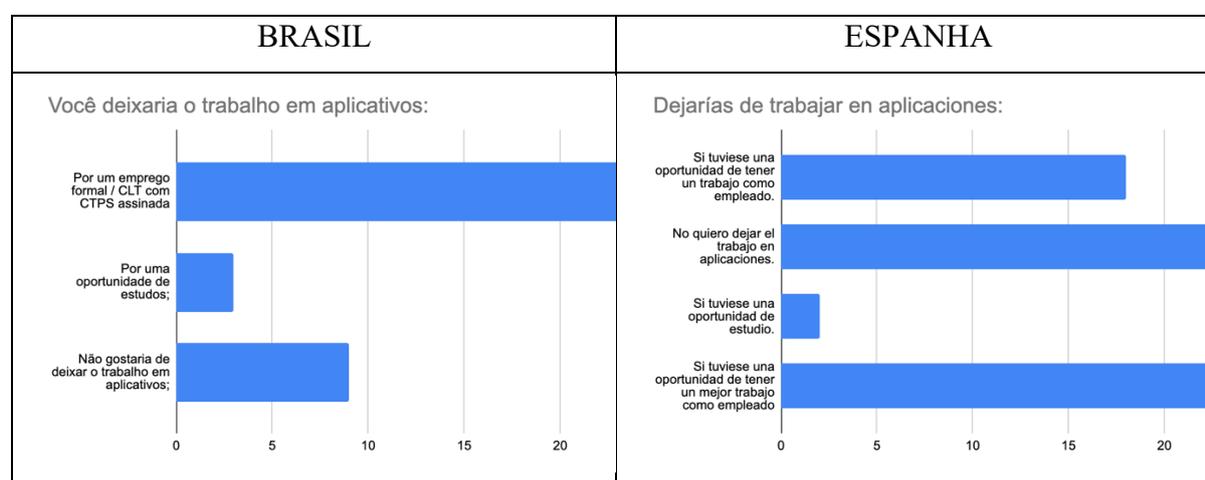
No Brasil, os que trabalham há pelo menos seis meses, dedicam de 10 a 12 horas ao dia (5/15), e recebem R\$ 800,00 reais por mês. Já os que trabalham há um ano, dedicam de 08h a 10 horas ao dia (09/13) e os que trabalham há três anos, dedicam de 10h a 12 horas ao dia (6/10) e recebem R\$ 2.000,00 reais por mês.

Esse resultado trás um importante apontamento sobre o controle das plataformas, já que no primeiro semestre de trabalho prestado, não se consegue auferir salários elevados – informação convergente quanto aos resultados do Brasil e da Espanha. Outra informação que

se pode constatar é que a característica de divisão do trabalho em plataforma com outra atividade, remunerada ou não remunerada, é muito mais comum na Espanha que no Brasil, havendo inclusive nos primeiros semestres de trabalho menor dedicação em quantidade de horas ao dia, para o trabalho prestado nas plataformas.

Esses resultados auxiliam na conclusão de que no Brasil o trabalho em plataformas digitais de entrega não é um trabalho “extra” realizado para conseguir uma renda alternativa. Os trabalhadores dedicam de 10 a 12 horas ao dia, por pelo menos dois anos trabalhando para as plataformas digitais, enquanto na Espanha, os trabalhadores dedicam menos horas e não costumam trabalhar mais de um semestre para a plataforma.

Gráfico 9 - Motivos que levariam os entregadores a deixar de trabalhar para empresas de plataformas digitais



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

No Brasil, 36 dos entrevistados informaram que deixariam de trabalhar para plataformas digitais se tivessem um emprego formal e 27 informaram que não gostariam de deixar o trabalho. Já na Espanha, 43 informaram que deixariam o trabalho em plataformas digitais por um emprego melhor ou um emprego formal, já que alguns dos entrevistados já trabalhavam formalmente para plataformas em virtude da *ley rider*. Dos entrevistados na Espanha, 25 responderam que não gostaria de deixar de trabalhar para plataformas digitais.

O resultado é convergente entre os entrevistados no Brasil e na Espanha e significa que o trabalho em plataforma digitais de entrega é uma alternativa em face do desemprego. Embora os países-sede das entrevistas guardem diferenças econômicas e sociais, o crescente desemprego atinge o norte ao sul global e é uma herança do liberalismo e agora somado as regras de mercado impostas pelo neoliberalismo, que promove o empreendedorismo em

detrimento do pleno emprego, cada vez se torna mais visível a conclusão do sociólogo Ricardo Antunes, que a servidão está se tornando um privilégio (ANTUNES, 2018).

#### **4.4.A precarização que emerge das novas relações de trabalho forjadas pelas plataformas digitais de entrega**

Os conceitos e definições tratados neste capítulo faz concluir que múltiplos fatores influenciaram a reestruturação das empresas, que em sua última versão caminha para uma digitalização em todos os ambientes, principalmente pelas modificações incrementadas pela intensificação do teletrabalho, em virtude da pandemia da covid-19.

Desse modo, o capitalismo informacional encontrou nas plataformas digitais a possibilidade de extrair e analisar dados, criando interações de valor entre seus usuários, implicando em novas formas de padronização do trabalho.

Esta nova organização do trabalho, utilizou do aperfeiçoamento da indústria e principalmente da tecnologia, para aprimorar as formas de controle do trabalho e gestão do tempo. Pela adoção das ferramentas tecnológicas nas formas de mensurar a produção aplicáveis desde o chão da fábrica e agora no trabalho em empresas de plataformas digitais, se esperava um salto qualitativo, quando comparado as formas de mensuração do trabalho pré-digitais e que serviram de padrão para promover os principais modelos regulatórios trabalhistas (ALOISI, et al., 2022).

Contudo, enquanto as plataformas digitais se consolidam argumentando tratar-se de empresas tecnológicas, os trabalhadores acabam sendo sujeitos à inovação, como uma traição as promessas emancipatórias das tecnologias digitais (ALOISI, et al., 2022), como promessa de futuro de uma vida mais livre e digital.

O que acontece na realidade é um grande paradoxo: enquanto deveriam facilitar a vida individual e coletiva e permitir a conexão social, a extração de valor promovida pelas plataformas digitais acabam se favorecendo dos instrumentos tecnológicos para promover a vigilância, controlar o tempo, chantagear, mercantilizar, assediar e punir o trabalhador. No que deveria reduzir as desigualdades, acabaram exagerando desequilíbrios e aprofundando a opressão social (ALOISI, et al., 2022).

Os resultados analisados no tópico anterior evidenciam que do perfil dos entrevistados no Brasil e na Espanha emergem características convergentes, como raça, escolaridade, estado civil, veículo utilizado e a marca do desemprego como opção para o trabalho em empresas de plataformas digitais.

Assim, quando pensamos em quem são os trabalhadores vinculados as plataformas de entrega, diferente do homem cis branco financeiramente favorecido e que usaria a plataforma para ganhar dinheiro extra<sup>18</sup>, na verdade o perfil desses trabalhadores está mais próximo dos *bike boys* (ABÍLIO, 2021) e tudo o que simbolicamente eles representam: jovens, negros, periféricos, sem oportunidade de estudos e desempregados. Essa referência se confirma com os dados, já que os entregadores entrevistados no Brasil, em sua maioria são homens, negros, solteiros, de 22 a 25 anos de idade, com o ensino médio completo que trabalham com a utilização de suas bicicletas. Esses trabalham para empresas de plataforma com um interesse de continuidade, pois a maioria está vinculado a plataforma a pelo menos dois anos. Contudo, não são as facilidades e flexibilidades que fazem os trabalhadores dedicarem pelo menos dois anos para as plataformas, porque a maioria afirmou que deixaria o trabalho nas plataformas se tivessem a oportunidade de um emprego formal.

Já os entrevistados na Espanha são essencialmente migrantes, sendo maioria os de origem latina. Além disso, são homens solteiros com escolaridade média concluída, que trabalham com suas bicicletas, de 29 a 35 anos de idade, e deixariam o trabalho em plataformas se tivessem uma oportunidade melhor e/ou um trabalho formal.

Esses resultados fazem concluir que embora localizados em países com realidades econômicas e políticas distintas, a marginalidade social é elemento constitutivo da apropriação da mão de obra das plataformas digitais de entrega. Do lado de lá do oceano atlântico, norte global, temos os migrantes que aceitam qualquer trabalho, principalmente os mais precários para conseguirem se manter nas cidades desenvolvidas e no sul global, são os jovens, negros, periféricos, de baixa escolaridade e desempregados que se vinculam ao trabalho de entrega das plataformas.

Desse modo, as características levantadas quanto ao conceito das plataformas digitais, pelo menos para a realidade do trabalho das plataformas do tipo *crowdsourcing* com base geográfica, que oferecem serviço de entrega de mercadorias, pelos resultados extraídos do perfil dos entregadores entrevistados no Brasil e na Espanha, resta refutada a suposta independência e flexibilidade anunciada pelas empresas de plataforma. Em verdade, o gerenciamento das empresas de plataformas digitais utiliza de um perfil carente e marginalizado para submeter os trabalhadores à péssimas remunerações e extensas jornadas diárias e semanais, fazendo emergir novas estratégias de precarização nas relações de trabalho.

---

<sup>18</sup> Site para cadastro dos entregadores da empresa GLOVO diz “decida quanto pagar” e trás a imagem de um homem branco segurando o capacete, com sorriso no rosto. Disponível em: <https://couriers.glovoapp.com/pt/>. Acesso: 14.01.2023.

As empresas que operam as plataformas digitais de entrega não são startups tecnológicas e sim empresas que controlam e gerenciam o trabalho a partir da inteligência artificial, o que significa que dependem da disponibilidade e abundância de trabalho barato e de um ambiente regulatório permissivo (ALOISI, et al., 2022), precisando de quem dependa financeiramente da plataforma e não quem já tem uma renda e dedica poucas horas ao dia para o trabalho de entrega, por isso promove um trabalho precarizado que só poderia ser desenvolvido por esse corpo determinado pela marginalidade social, como se pode extrair do perfil analisado entre os entrevistados.

A precarização não é algo estático, mas um modo de ser intrínseco ao capitalismo, um processo que pode tanto se ampliar como se reduzir, dependendo diretamente da capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018).

Assim, se parece plausível e pertinente reconhecer empiricamente, no Norte, a emergência recente do precariado, como sendo um dos polos mais precarizados da classe trabalhadora e muito diferenciado e distanciado do proletariado herdeiro do *welfare state*, no sul, no espaço periférico, o que poderíamos chamar de precarizado tem singularidades e particularidades muito distintas em relação àquele que floresceu no Norte.

No caso brasileiro, não podemos afirmar que exista uma nova classe, sobretudo quando comparado com trabalhadores formalmente regulamentado, pois no Brasil nunca emergiu uma classe proletária aristocrática, como aconteceu com a classe trabalhadora do Norte, em virtude da consolidação do taylorismo e do fordismo.

Essa semelhança entre o perfil social dos entregadores do sul e norte global, a partir da pesquisa empírica levantada, é o que vem defendendo em várias de suas obras o sociólogo brasileiro Ricardo Antunes, como a nova morfologia do trabalho (ANTUNES, 2018). Significa que as conexões entre nacionalidade, raça e gênero com o mundo do trabalho, aproxima tanto os trabalhadores que possuem uma regulamentação formal no Estatuto do Trabalho de seus respectivos países, como os trabalhadores inseridos neste novo modelo de negócio.

Esse corpo determinado de trabalhadores do norte e do sul global, reúne as mesmas características sociais, jovens sem qualificação superior, em sua maioria homens, negros, periféricos, migrantes, que juntos se submetem as mesmas condições pautadas pela precarização, cada vez mais desprovida de direitos do trabalho e de regulamentação contratual.

Outra estratégia de mercado é contratar como autônomo um trabalhador para que desenvolva o trabalho totalmente integrado na finalidade empresarial, porém por sua conta e risco. Assim, o trabalho passa a ser desenvolvido pelo trabalhador, como um autônomo independente. Em termos de economia de mercado, é como acabar com custos trabalhistas.

Desse modo, o capitalismo de plataforma além de gerar e aprimorar um novo modo de acumulação de capital, que se opera pela gestão algorítmica das empresas que comandam as plataformas digitais, acabam extratificando o processo em curso de diminuição do emprego direto (WOODCOCK, 2020), criando um horizonte de baixos e incertos salários, para milhões de pessoas, estejam atualmente vinculados as plataformas ou a empregos formais.

Registra-se que os serviços oferecidos por essas empresas de plataformas digitais sempre existiram: *Delivery* de comida; transporte de pessoas; guia de hospedagens; serviços pessoais de tradução, médicos e de advocacia. Contudo, ao serem disponibilizados em formato de plataforma digital, sem qualquer intervenção do Estado, apresenta-se como uma forma em que a concorrência torna-se desleal, dificultando a manutenção dos modelos tradicionais de negócios consigam se manter.

Assim, os fatores de redução dos custos empresariais gerados pela automação dos serviços, a subcontratação de mão de obra, o aviltamento da profissão de autônomo, favorecem o apogeu econômico das plataformas digitais em suas mais variadas formas - Marketplace, economia colaborativa ou crowdwork ou crowdsourcing.

Todas essas mudanças sugerem que a figura do trabalhador empregado dependente da estrutura empresarial, criada ao sabor da revolução digital, está acabando (SIGNES-TODOLLI, 2017). Entretanto, essa mudança não pode fundamentar-se na destruição dos direitos sociais, de modo que se faz necessário estruturar e promover um direito do trabalho que atenda a necessidade de seu tempo, sem perder sua finalidade estrutural: proteger os que têm menor poder de negociação trabalhista.

O direito do trabalho não pode ficar alheio ao debate sobre a plataformização do trabalho, destinando aos casos individuais e coletivos levados ao Judiciário Trabalhista, ao passo que essa categoria, marcada pela marginalidade e desalento social, são submetidos à péssimas condições de trabalho.

Desse modo, o próximo capítulo buscará identificar os caminhos regulatórios que podem ser concebidos sob a tutela do direito do trabalho, a partir da ótica da doutrina e da continuidade da investigação dos dados empíricos levantados nesta tese.

## 5. A RELAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COM O TRABALHO EM EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE ENTREGA

“Da direito de defesa quando acontece uma intercorrência e APENAS o cliente é ouvido e o profissional não. Nós somos sumariamente punidos sem direito de resposta”. (OLIVEIRA, 2022)

“Há maneiras de ver  
Maneira de ser  
Maneira de ter”  
(BAIANA SYSTEM, 2017)

Apresentado e conceituado as empresas, os trabalhadores e o modelo de negócio que sustenta a economia de plataforma, cabe neste ponto da tese, analisar o papel e a finalidade do direito do trabalho na mais recente versão da reestruturação produtiva, agora na vigência de um capitalismo de plataforma.

As especificidades desta nova indústria, seja pelo controle por programação (CARELLI, 2020) algorítmica, seja pela possibilidade de adaptar a mobilização para o trabalho em comandos *on-line/ off-line*, questionam a adaptabilidade dos parâmetros fordistas-tayloristas que sustentam a legislação trabalhista, existindo teses antagônicas quanto a submissão desta categoria à centralidade do direito do trabalho pela subordinação.

Em contrapartida, cotidianamente noticia-se eventos de acidentes de trânsito<sup>19</sup>, episódios de violência urbana<sup>20</sup>, banimento indevido da plataforma<sup>21</sup>, situações diversas<sup>22</sup> sobre o fornecimento das ferramentas para o trabalho, como bags<sup>23</sup> e fardamento, discriminação em razão de raça, sexo e origem social<sup>24</sup>, que são levados ao Judiciário Trabalhista para resolução concreta, porém tratados pelo paradoxo trabalho dependente x autônomo, gerando, conseqüentemente, uma atmosfera de insegurança para os trabalhadores, para o Judiciário – que atua enquanto não existe um posicionamento legislativo sobre o tema, para a sociedade em geral que se vê refém das empresas, em todos os aspectos.

Essas circunstâncias favorecem unicamente as empresas titulares das plataformas, que encontram abertura no mercado para deliberar a nível global, novas rotinas de trabalho, que atingem principalmente, os que estão fora do sistema protetivo estatal, seja pela condição de desemprego, seja pela condição de trabalhador migrante indocumentado.

Desse modo, defende-se que é papel do direito do trabalho intervir e limitar a atuação dessas empresas aos parâmetros que tutelem a dignidade dos trabalhadores, sendo um risco à democracia, a invisibilidade que o trabalho para empresas de plataformas digitais causa, pela utilização de um status que não confere com a realidade de autônomo e pela diminuição impactante no poder de negociação desses trabalhadores em face do gerenciamento algorítmico.

Contudo, embora não seja a finalidade desta tese rediscutir a base epistemológica que fundamenta o direito do trabalho, será objeto deste capítulo analisar a centralidade do direito do trabalho pelo critério da subordinação, sua natureza, dimensão e críticas, a partir da continuidade do aprofundamento sobre os dados empíricos colhidos na amostra qualitativa, agora com foco no funcionamento do trabalho e suas particularidades, para em seguida, apontar

---

<sup>19</sup> Acidente fatal com entregador do Ifood leva empresa a ser processada. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/acidente-fatal-com-entregador-do-ifood-leva-empresa-a-ser-processada/>; Acesso: 08/12/22

<sup>20</sup> Entregador de aplicativo é esfaqueado enquanto trabalhava no Recife Disponível em: <https://tvjornal.ne10.uol.com.br/noticias/2022/04/14995092-entregador-de-aplicativo-e-esfaqueado-enquanto-trabalhava-no-recife.html>. Acesso 08/12/22;

<sup>21</sup> Entregadores de aplicativos iniciam mobilização por melhores condições de trabalho. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/entregadores-de-aplicativos-iniciam-mobilizacao-por-melhores-condicoes-de-trabalho-%F0%9F%93%B0/>. Acesso: 08/12/22;

<sup>22</sup> A rotina de ameaças e expulsões de entregadores terceirizados do Ifood. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53521791>. Acesso: 08/12/22;

<sup>23</sup> Mochilas utilizadas pelos ciclistas e motociclistas para carregar os pedidos de alimentos e refeição

<sup>24</sup> Por qué debemos controlar los algoritmos: los casos de Deliveroo ('orejeras'), Apple ('espejo') y Amazon ('frankenstein') [https://www.lasexta.com/programas/lasexta-clave/que-mas-madrid-pide-controlar-algoritmos-casos-deliveroo-orejeras-apple-espejo-amazon-frankenstein\\_2021110461845931d19d5b00017e5dc1.html](https://www.lasexta.com/programas/lasexta-clave/que-mas-madrid-pide-controlar-algoritmos-casos-deliveroo-orejeras-apple-espejo-amazon-frankenstein_2021110461845931d19d5b00017e5dc1.html)

caminhos propositivos de inclusão da regulação do trabalho desses entregadores, pelo direito do trabalho.

### **5.1. Os elementos que evidenciam a subordinação no trabalho em plataformas digitais de entrega a partir da pesquisa empírica**

Os parâmetros de controle do trabalho no modelo fordista/ taylorista, delimitavam os padrões organizacionais de forma externalizada – com a presença de um supervisor de trabalho, que dividia o trabalho em turnos delimitados e regras de trabalho condicionadas a uma preexistência em contrato de trabalho, sob penalidades recíprocas que poderiam culminar no despedimento por justa causa ou sem justa causa.

Esse processo tornou a indústria um local de trabalho vigiado<sup>25</sup>, a partir da mensuração do trabalho com a supervisão direta para garantir que os trabalhadores entregassem os maiores resultados (WOODCOCK, 2020)

Essa interferência do empregador na mensuração do trabalho, à época do chão de fábrica, construiu as bases fundamentais do direito do trabalho que desde sua origem especificou sua atuação e proteção nos elementos comprobatórios da relação de emprego, como ser o trabalho desempenhado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, ganhando a subordinação jurídica centralidade pelo direito do trabalho.

Entretanto, no trabalho plataformizado, o modo de organização aprimora toda a especialidade acumulada nos regimes tayloristas – fordistas e passa a controlar o trabalho sob programação, na apresentação de metas, estipulação de regras e comandos preordenados e coordenados pelo interesse empresarial, ficando os trabalhadores atribuídos de responder aos objetivos determinados da empresa, sob sua mobilização e risco (CARELLI, 2020).

Desse modo, os critérios de controle por subordinação envolvem novas rotinas, que serão investigados a partir dos resultados obtidos na pesquisa empírica a partir das perguntas sobre: dependência financeira do trabalho plataformizado; percepção sobre o significado do trabalho plataformizado, organização das rotas e das entregas pela empresa, pré-determinação das tarifas dinâmicas e periodicidade de pagamento.

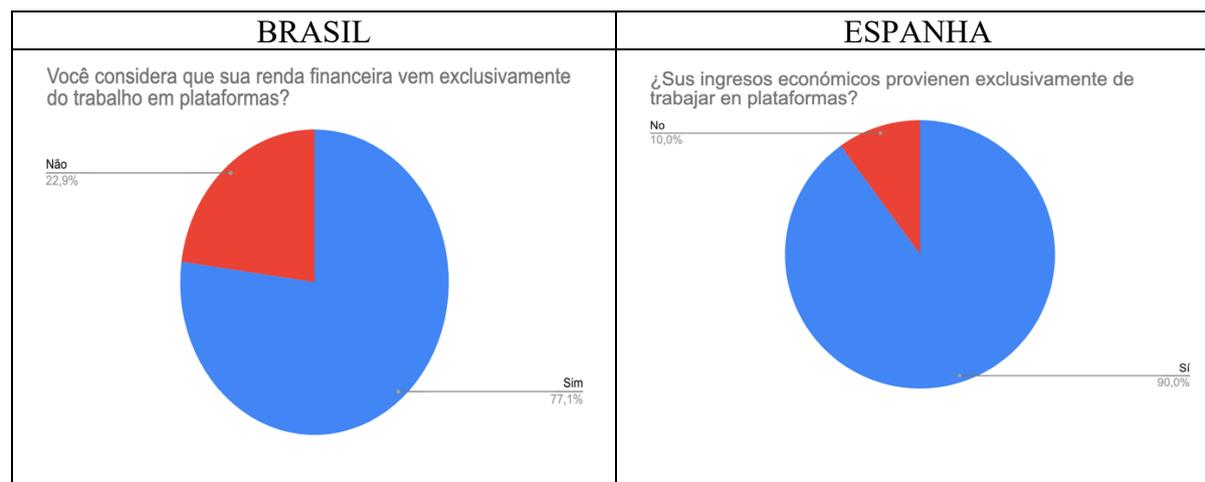
---

<sup>25</sup> Esse aspecto da supervisão é discutido com frequência por meio da metáfora do panóptico, que era o modelo arquitetônico de uma prisão na qual um único observador, a partir de um ponto central, poderia vigiar simultaneamente todos os prisioneiros. O panóptico tinha a função supervisória, já que um prisioneiro individual não poderia saber quando o observador o estaria vigiando, assumindo, portanto, que isso poderia acontecer a qualquer momento. Para maiores detalhes, observar a obra de Jeremy Bentham, *The Panopticon writing*. (BENTHAM, 2019)

### 5.1.1. DEPENDÊNCIA FINANCEIRA

A pergunta sobre a dependência financeira teve resultado convergente no Brasil e na Espanha.

Gráfico 10 - Dependência econômica da contraprestação paga pelas empresas de plataformas digitais



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

117 entrevistados confirmaram depender financeiramente do trabalho desempenhado para as empresas de plataforma. Especificamente no Brasil, 54 entrevistados afirmaram depender financeiramente da plataforma, enquanto em detrimento de 16 afirmaram não depender financeiramente da plataforma, embora trabalhassem nas seguintes jornadas semanais e diárias de trabalho:

- 8/16: Trabalham todos os dias da semana, nas seguintes jornadas: 06 a 08h ao dia; 10h a 12h ao dia; 10h a 12 horas ao dia;
- 4/16: Trabalham seis dias na semana, nas seguintes jornadas: 06h a 08h ao dia e 04 a 06 horas ao dia;
- 2/16: Trabalham quatro dias na semana, de 06h a 08h ao dia;
- 1/16: Trabalham três dias na semana, de 04 a 06 horas ao dia;

Ainda em relação ao Brasil, esses mesmos entrevistados que alegaram não depender financeiramente da plataforma, recebem uma média de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) e interpretam o trabalho como uma forma de conseguir dinheiro extra (7); uma

oportunidade diante do desemprego (5); um trabalho fixo (3) e uma oportunidade enquanto terminam os estudos (1).

Já na Espanha, 63 entrevistados informaram depender financeiramente da plataforma em detrimento de 7. Esses sete, alegaram trabalhar nos seguintes dias na semana e horas ao dia:

- 1/7: Trabalham todos os dias da semana, de uma a duas horas ao dia;
- 2/7: Trabalham três dias da semana, de 4h a 06h ao dia;
- 2/7: Trabalham cinco dias da semana, nas seguintes jornadas: 04h a 06h ao dia e 06h a 08h ao dia;
- 2/7: Trabalham seis dias da semana, nas seguintes jornadas: de 02h a 4 horas ao dia e 8h a 10h ao dia;

Esses 7 entregadores que alegaram não depender financeiramente da plataforma, prestam serviço a pelo menos seis meses, recebem de 500 a 800 euros ao mês e consideram o trabalho prestado as empresas que operam mediante plataformas digitais uma oportunidade de juntar dinheiro extra (3/7); uma oportunidade enquanto terminam os estudos (2/7); oportunidade diante do desemprego (1/7) e um trabalho fixo (1/7).

O resultado indica que a dependência financeira é uma característica comum entre o público entrevistado, como marca da subalternação específica deste novo modelo de trabalho. Essa evidência demonstra que a remuneração por jornada de trabalho, herança do modelo fordista, torna-se obsoleta, já que a remuneração passa a ser por resultado e depende da mobilização do trabalho e do seu atendimento aos critérios de avaliação da empresa.

Nota-se, portanto, uma abertura interpretativa dos elementos que constituem o vínculo de emprego que contempla a operacionalidade do trabalho para empresas de plataformas digitais, pois, embora não exista a contratação prévia de jornadas e salários pré-estabelecidos, condiciona a disponibilidade para o trabalho a uma contrapartida financeira, submetendo os trabalhadores a extensas e extenuantes jornadas semanais e diárias de trabalho, em virtude desta particularidade.

Aplicado amplamente, o critério da dependência econômica pode se manifestar sob diversos estigmas: sujeição hierárquica, dependência técnica, pobreza individual ou como integração à empresa. São interpretações ampliadas que evidenciam diversos itens interpretativos associados a estrutura do trabalhador dependente (OLIVEIRA, 2019).

Nessa perspectiva, entende o jurista baiano Murilo Oliveira, que a dependência econômica, compreendido de forma aberta, mediante uma confluência de entendimentos interdisciplinares, oferece mais possibilidade de conceituar os novos padrões produtivos, quando comparado a conceitos juridicamente fechados<sup>26</sup> (OLIVEIRA, 2019).

Retornando para os dados coletados, apenas 23 entrevistados alegaram não depender financeiramente do salário pago pelas empresas. Contudo, ao cruzar esse resultado com o tempo empenhado no trabalho por esses trabalhadores, percebe-se que no Brasil, existe uma dedicação diária de 08h a 10 horas ao dia, todos os dias na semana, enquanto na Espanha, esse tempo é variável, havendo quem se dedique todos os dias ao trabalho, mas apenas trabalhe de 01 a 02 horas ao dia; e quem trabalhe seis dias por semana, de 4h a 8h ao dia.

Dessa forma, nota-se que no Brasil, os que alegam não depender financeiramente da plataforma, provavelmente recebem outra ajuda financeira, seja da assistência social pública ou são financiados pelos próprios familiares, já que o tempo disponível que resta aos entregadores não permite uma combinação com outro trabalho com interesse de continuidade.

Já na Espanha, nota-se que a possibilidade de usar o trabalho em plataforma para conseguir dinheiro extra, dentro do tempo disponível utilizado para ter outros trabalhos, pode ser confirmado, quando do cruzamento dos dados a partir das jornadas semanais e diárias dedicadas ao trabalho em plataforma, menores.

Contudo, ambos os resultados demonstram que os 117 entrevistados afirmam depender financeiramente do trabalho nas plataformas digitais de entrega, em contradição do que alegam as empresas, o trabalho é interpretado como um emprego fixo com caráter de continuidade por tempo indeterminado, como pode ser visto no resultado abaixo, no que diz respeito a percepção dos entregadores quanto ao trabalho em plataformas digitais:

### **5.1.2. DEPENDÊNCIA DA ESTRUTURA TECNOLÓGICA DA PLATAFORMA PARA REALIZAR O TRABALHO**

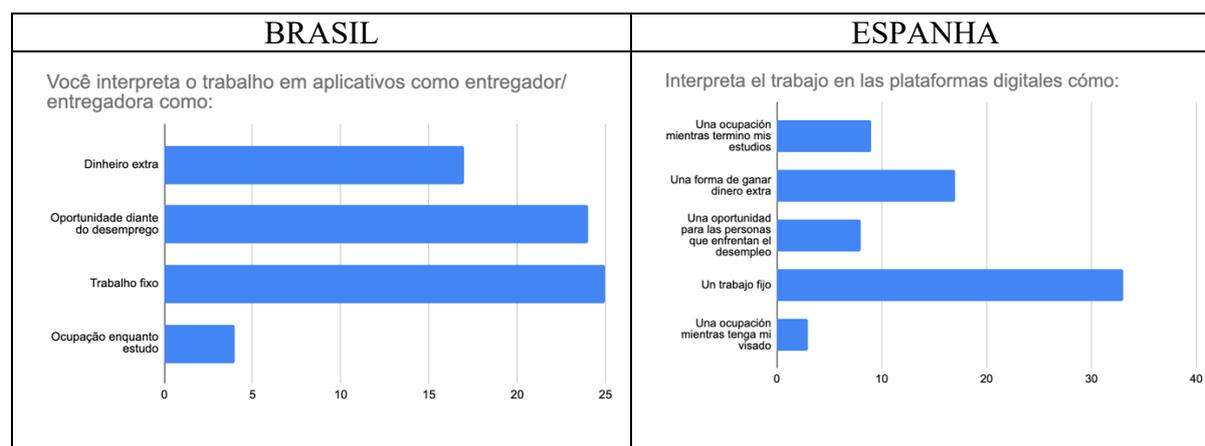
Dos 140 entrevistados no Brasil e na Espanha, 58 entrevistados responderam que interpretam o trabalho prestado as empresas de entrega como um trabalho fixo. Esse número cresce, quando somado aos que percebem o trabalho como uma oportunidade diante do

---

<sup>26</sup> Importante registrar que o jurista não ataca a aplicação da subordinação jurídica em suas dimensões e natureza e sim à clássica atuação jurídica positiva, liberal- individualista, fundada na interpretação pela subsunção de conceitos fechados e não pela abertura conceitual que se espera da aplicação pós-positivista, com suas interpretações transversais e de esteio nos princípios.

desemprego (26/140), para 82 entrevistados. Os demais, consideram como uma forma de conseguir dinheiro extra (41/140) e sobre a possibilidade de conseguir uma renda enquanto conclui os estudos, três entrevistados brasileiros interpretam dessa forma, frente a nove dos entrevistados na Espanha.

Gráfico 11 - Qual a percepção dos entrevistados sobre o próprio trabalho desenvolvido nas empresas de plataformas digitais



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

O resultado demonstra que a percepção pessoal que predomina é de que realizam um trabalho fixo, principalmente quando cruzado os dados com a rotina de trabalho (jornada semanal e diária e remuneração), nota-se a realização de um trabalho de forma habitual e com intenção de continuidade, conclusão diferente de alguns posicionamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho<sup>27</sup> e das próprias plataformas digitais de entrega<sup>28</sup>, que usam do marketing para divulgar o trabalho de “parceria” que pode ser prestado de forma intermitente, ao largo do trabalho, durante as férias escolares, e etc.

Entretanto, a pesquisa empírica informa que essa não é a percepção entre os entregadores. De outro lado, o percentual que considera o trabalho como uma forma de ganhar dinheiro extra (41 de 140), também deve ser considerado como uma particularidade do trabalho em plataformas, mas não deve ser interpretado isoladamente, pois, como visto no tópico acima,

<sup>27</sup>O desembargador-relator Ricardo Verta Ludovice, no entanto, não concordou com a existência de subordinação e ressaltou que o conjunto de provas mostrou a faculdade de escolha de dias e horários de trabalho, além da possibilidade de desligar e ligar o aplicativo a qualquer momento. Essa autonomia seria “incompatível com a relação empregatícia e a existência de jornada de trabalho”. <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/11a-turma-nega-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte-entendimento-nao-e-pacificado>. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/11a-turma-nega-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte-entendimento-nao-e-pacificado>. Acesso: 08/12/22.

<sup>28</sup> Em vez de oportunidades tradicionais de entrega em horários pouco flexíveis, seja seu próprio chefe com o Uber Flash e Uber Direct. Use o app de mobilidade mais baixado e receba para fazer entregas quando quiser. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/deliver/>. Acesso 08/12/22.

os que alegam “não depender financeiramente da plataforma”, dedicam dias e horas que superam a jornada constitucionalmente permitida (44 horas semanais).

O trabalho fixo, aqui considerado, deve receber uma interpretação aberta, pois não significa que os trabalhadores desejam ter o trabalho regulado por um contrato de trabalho regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho e sim, que, em que pese toda a novidade deste novo arranjo de trabalho, em face do gerenciamento algorítmico, os trabalhadores estão totalmente condicionados em obedecer a vontade empresarial.

Ao considerar parte integrante do sistema de trabalho e desse trabalho depender financeiramente, os trabalhadores atendem a jornadas, condições de trabalho pré-estabelecidas<sup>29</sup> e se comportam em conformidade ao que se conhece do sistema de avaliação de desempenho, com a finalidade única de ser remunerado pela plataforma e ter continuidade no recebimento de demandas.

Toda essa mobilização exige um engajamento no trabalho que apenas se confia a quem considera este trabalho como sua principal fonte de renda (ABÍLIO, 2021). O que deve ser analisado, neste ponto, é que se do lado dos trabalhadores existe uma total subordinação ao controle algorítmico, havendo ausência de poder de negociação com o empregador, é incongruente<sup>30</sup> afirmar que existe autonomia no desenvolvimento do trabalho, pela eleição dos momentos de ativação e desativação.

### **5.1.3. CONTROLE DA GEOLOCALIZAÇÃO PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL**

Indagados sobre a forma de organização do seu trabalho, 117/140 entrevistados responderam que dependem do direcionamento ofertado pela plataforma. 14/140 entrevistados

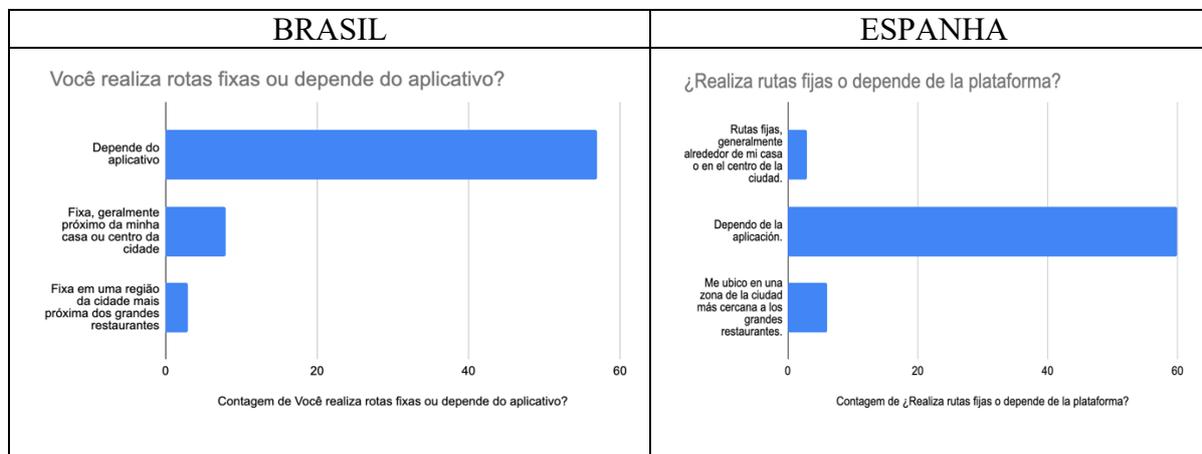
---

<sup>29</sup> Durante a realização de uma entrevista na Espanha, perguntei a uma mulher o porquê de existirem poucas entregadoras trabalhando e ela me respondeu com uma pergunta: Você acha que é todo mundo que quer trabalhar assim? Se voltando para a bicicleta, ao horário – próximo das 23h da noite - e ao frio de 8º graus que fazia na cidade de Valência, naquele momento.

<sup>30</sup> Justificado em prova oral promovida pelas partes litigantes, foi decidido pelos Ministros da Corte Trabalhista que a flexibilidade em se conectar a plataforma e com isso estar apto para receber demandas, de modo que os dias de inatividade não implicariam em punições pela não prestação de serviço, somado ao fato de não possuir supervisor e ser avaliado pelos usuários clientes, constituem impedimentos para a constatação da subordinação jurídica entre as partes (Agravo de Instrumento 101036-14.2017.5.01.0042. Relatoria Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª turma. Publicado em 01/10/2021; Recurso de Revista 10555-54.2019.5.03.179. Relatoria Ministro Ives Gandra, 5ª turma. Publicado em 05/03/2021; Agravo de Instrumento 10575-88.2019.5.03.0003 - Relatoria Ministro Ives Gandra, 5ª turma. Publicado em 09/09/2020 e Processo Tutela Cautelar Antecipatória 1000825-67.2021.5.00.000 – Perícia técnica – segredo empresarial. 28/05/2021).

informaram se conectar próximo a grandes centros comerciais e outros 6/140, se conectam próximo de casa.

Gráfico 12 - Como desenvolve suas rotas de trabalho



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Nota-se que não existe autonomia do trabalhador para estabelecer o percurso na busca do pedido e em sua entrega. Aqui, independente de conhecer o trajeto, o trabalhador não pode, por exemplo, deixar de usar o GPS de seu celular enquanto está trabalhando, pois mais que uma ferramenta de direcionamento no trânsito/ deslocamento, a empresa realiza o monitoramento em tempo real do trabalhador.

A possibilidade de controlar a geolocalização pelo GPS do trabalhador, enquanto este realiza a sua atividade, registrando os quilômetros que são executados, deve ser considerado como um instrumento de controle da organização do trabalho, de uma forma muito mais sofisticada<sup>31</sup> do que ocorria na mensuração dos tempos de trabalho pelo fordismo.

As tecnologias de geolocalização que permitem conhecer a localização geográfica de uma pessoa ou de um objeto podem utilizar tipos de infraestrutura que vão de GPS às estações de base *GSM* e *wi-fi* (MOREIRA, 2017). Observa-se aqui um processo de cooperação entre as empresas donas das plataformas, como IFOOD / GLOVO e Google Maps, que ao reduzir os custos operacionais utilizando uma ferramenta emprestada de outra empresa, pelo intensivo uso, consegue extrair dados em processos de dataficação (ZUBOFF, 2019), aprimorando os

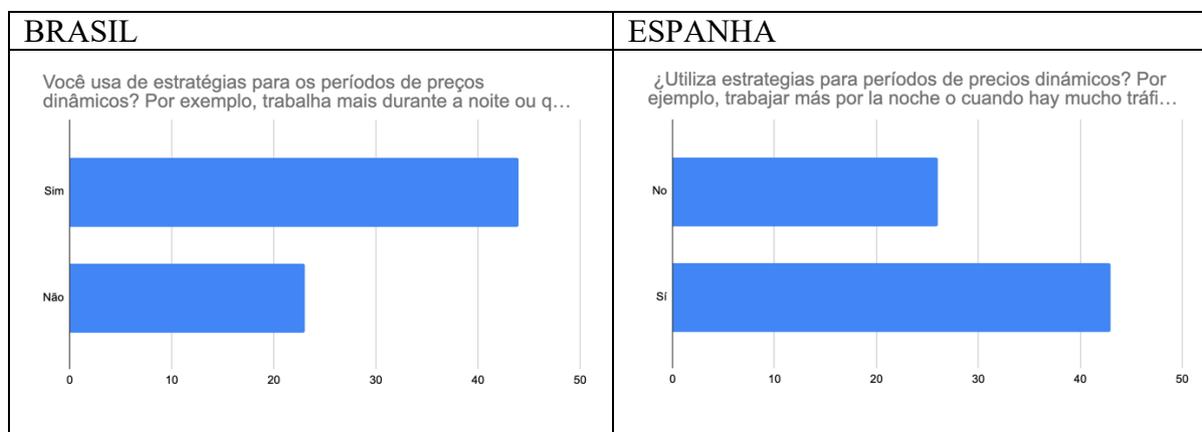
<sup>31</sup> Durante o julgamento do recurso protocolado no processo RR-100353-02.2017.5.01.0066 (3ª turma do TST), o ministro e relator do caso, Mauricio Godinho Delgado, observou que a solução do caso exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, distintas do sistema tradicional, e que se desenvolvem por meio de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes, “todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais”. [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/29963867/pop\\_up](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/29963867/pop_up). Acesso: 01/12/22.

serviços controlados por essas empresas, pela multidão de usuários e consumidores conectados aos serviços da plataforma.

#### 5.1.4. PRECIFICAÇÃO POR PEÇA

Indagados sobre a possibilidade de trabalhar em períodos estabelecidos pelas empresas que operam as plataformas digitais de entrega como dinâmicos, que significa que por motivos alheios a vontade do entregador e por ordem da empresa, existe uma alteração da precificação dos valores da entrega diferenciada do normal, 87/140 informaram trabalhar nesses períodos e 49/140 alegaram não trabalhar em tais circunstâncias.

Gráfico 13 - Informação quanto ao trabalho durante as tarifas dinâmicas



FONTE: (OLIVEIRA, 2023)

O resultado demonstra outra submissão dos trabalhadores ao direcionamento da plataforma, já que é a empresa quem decide o momento de ofertar períodos dinâmicos e não o trabalhador. Assim, a evidência de que a maioria dos entrevistados (87/140) estão submetidos aos períodos dinâmicos, demonstra o poder de gerenciamento pelas empresas.

No contexto da fábrica, os capitalistas procuravam aumentar seus lucros mediante o incremento da extração de mais – valor dos trabalhadores. Entretanto, no contexto de estudos dos cenários de controle e lucratividade do trabalho industrial, foi observado (BENTHAM, 2019) que os trabalhadores que era “pagos por peça” guardavam um interesse maior no valor de seu trabalho, tornando obsoleto o uso de qualquer expediente de coerção. Foi nesse sentido que o a salário por peça foi considerado a forma mais adequada ao modo capitalista de produção, pois simultaneamente estimula a prolongação da jornada de trabalho e acarreta rebaixamento do salário (MARX, 2009).

Desse modo, com o estímulo econômico advindo de receber uma maior remuneração pelo aumento da produção, o trabalhador se empenha neste modelo de gestão, não percebendo que a prolongação da jornada, atrelada a continuidade do valor da peça representa, de per si, uma baixa no valor do mercado (OLIVEIRA, et al., 2020).

A reinvenção do salário por peça, associada ao discurso de liberdade individual difundido pelo marketing das empresas de plataformas digitais, resgata uma construção da subjetividade do trabalhador assalariado como comerciante ou “empreendedor de si” ao circular com a sua mercadoria, que é basicamente sua força de trabalho.

Existe aqui uma construção ideológica para conduzir o assalariado a se reconhecer como capital e não como trabalho, o que explica o epíteto da racionalidade neoliberal centrada na concorrência individualista e na assimilação do sujeito como empresa de si (DARDOT, et al., 2016).

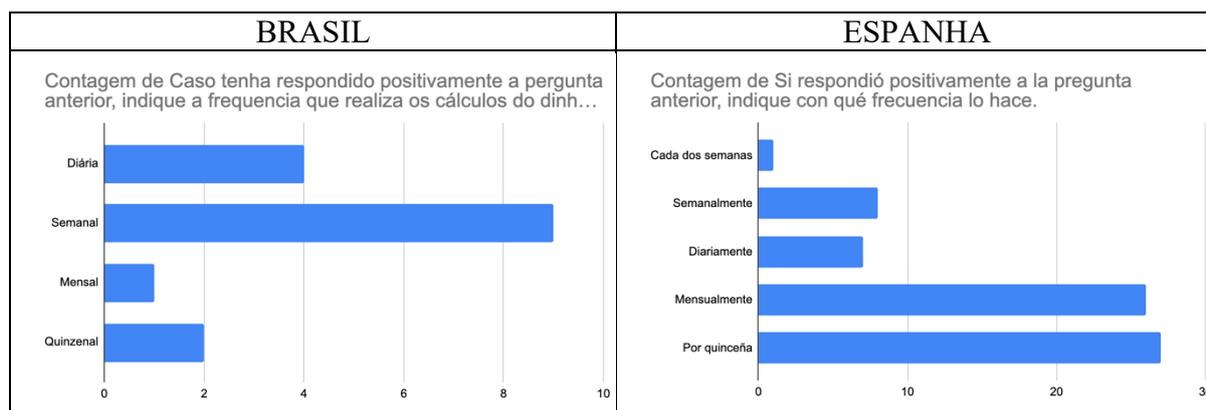
O novo arranjo de trabalho provocado pelas empresas de plataformas digitais, nesse contexto, ao invés de recuperar a estrutura fordista de hierarquia exteriorizada, incorpora no próprio trabalhador, através de comandos algorítmicos, uma racionalidade empreendedora (OLIVEIRA, et al., 2020), de modo que assimila com naturalidade as rotinas de longas jornadas de trabalho, à disposição ou prestando efetivamente serviço de entrega, em detrimento das marcas de desempenho individual, enquanto as empresas de plataforma ocultam os mecanismos de controle e precificação do trabalho.

Portanto, a submissão aos períodos de tarifas dinâmicas, deve ser considerado como uma modalidade de controle pelas empresas de plataforma (OLIVEIRA, 2022), a partir da prestação dos serviços em termos econômicos, não havendo qualquer ingerência dos trabalhadores no aumento das tarifas e sua redução.

### **5.1.5. ANTIGAS FORMAS DE GESTÃO DO TRABALHO**

A resultado sobre a periodicidade no cálculo dos valores recebidos pelo trabalho prestado as empresas indicam posições distintas entre a Espanha e o Brasil. No decorrer da aplicação da pesquisa empírica, notou-se que no Brasil, especificamente com a empresa IFOOD, existem duas modalidades de vínculo com a plataforma – uma como operador logístico e outra como “nuvem”.

Gráfico 14 - Periodicidade do pagamento pelas empresas de plataformas digitais



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

A primeira modalidade, conhecida por “operador logístico”, em termos operacionais implica na presença de uma empresa – em regra especialista na atividade empresarial de entrega – que tem total acesso à tecnologia da empresa de plataforma, realizando o cadastro do seu pessoal, organizando os turnos de trabalho e ficando responsável pela remuneração destes entregadores, sem manter vínculo de emprego com seus entregadores, embora se apresente como contratada da principal empresa que funciona através de plataformas de entrega – IFOOD, e nos processos judiciais em que os entregadores requerem o reconhecimento do vínculo, estas aparecem como uma “testa de ferro”<sup>32</sup> e se torna a principal estratégia de defesa da empresa de plataforma para evadir-se de qualquer responsabilidade empregatícia.

A prática da terceirização, que se consolidou em um contexto pós-fordista de acumulação flexível, recebeu a permissão legal da jurisprudência<sup>33</sup> e do texto reformista trabalhista, cedendo às pressões empresariais (DUTRA, 2018), não deve deixar de ser visto como uma “janela” para a redução ou anulação das principais pautas trabalhista historicamente conquistadas, aumentando a produtividade para o capital através da redução dos custos e da externalização de conflitos trabalhistas, crescendo assim os riscos com o trabalho para os trabalhadores (DUTRA, et al., 2021).

Contudo, a mobilização desses trabalhadores, organizados de modo a atender a finalidade empresarial de entrega da empresa IFOOD, embora organizados por diversas

<sup>32</sup> A discussão sobre a responsabilidade trabalhista mantida entre a empresa IFOOD e seus operadores logísticos foi levada até o judiciário, através da Ação Civil Pública distribuída pelo Ministério Público do Trabalho, de número 1000100-78.2019.5.02.0037. Nesta ação, embora a sentença tenha concluído pela improcedência dos pedidos, foi decidido que “(...) a prova produzida demonstra que a relação da requerida com o operador logístico é de típica terceirização de serviços, ou seja, a requerida atua como tomadora dos serviços do operador logístico (...)”. O processo aguarda julgamento pela 2ª instância do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

<sup>33</sup> A súmula 331 do TST permite a terceirização das atividades empresariais não vinculadas a finalidade econômica da empresa contratante, o que foi flexibilizado com a aprovação da Lei 13.429/2017, que permite a terceirização da atividade fim.

personalidades jurídicas que atendem por “operadores logísticos”, embora represente uma forma de gestão do trabalho que se assemelha à terceirização, com ela não deve confundir-se, já que a troca de interesses mantidas nesta organização empresarial deve ser tratada como a operacionalidade de um grupo econômico (DUTRA, et al., 2021) e sua consequente responsabilidade objetiva<sup>34</sup>.

Já a modalidade de trabalho do tipo “nuvem” seria aquela forjada nos artigos 2º e 3º da CLT, sem a presença de um intermediador. Este entregador classificado como “nuvem” simplesmente se conecta e aguarda demandas enviadas pela plataforma, como visto nos itens acima.

O entregador que é vinculado a um “operador logístico”, portanto, recebe sua remuneração de forma quinzenal. Já o entregador que trabalha simplesmente como “nuvem”, seja na empresa Ifood, seja nas demais empresas (Rappi, 99Food, Uber Eats), recebe semanalmente.

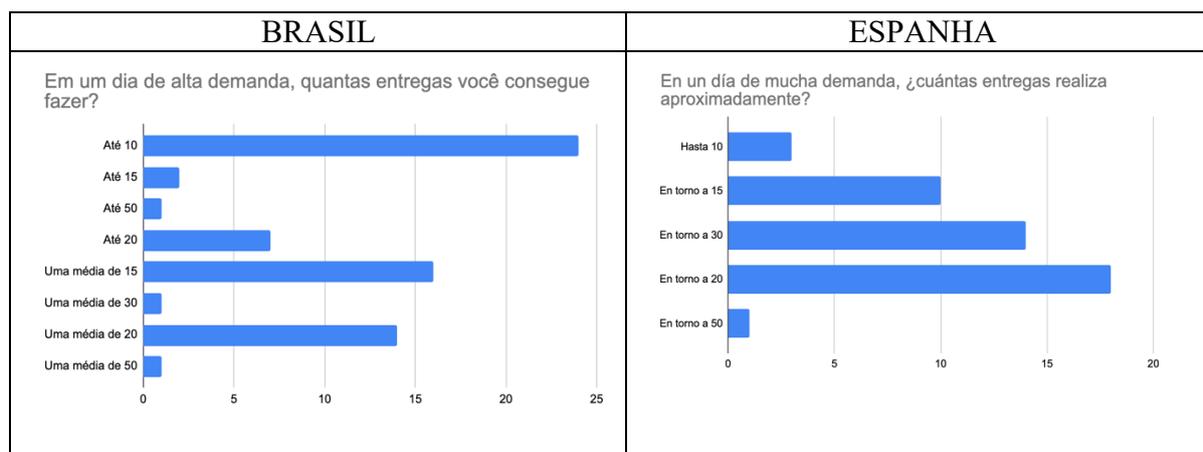
Esses modelos de contratação definida pelas empresas que operam a partir de plataformas digitais acabam definindo a periodicidade em que estes trabalhadores fazem os cálculos dos valores pagos, justificando o porquê de no Brasil a opção de cálculo semanal (38/68), diária (16/68) e quinzenal (12/68), constituírem a maioria do resultado.

Já na Espanha, embora a Glovo contrate a maioria dos entrevistados e mantenha a relação de autônomo com esses, não há divisão operacional mantida no Brasil, sendo todos os entregadores cadastrados como “nuvem”: ao se conectarem, ficam aptos a receber pedidos. O pagamento acontece semanalmente, havendo prioritariamente o cálculo de forma mensal (26/69) e quinzenal (27/69), dos valores recebidos, em detrimento da semana (8/69) e do cálculo diário (7/69).

---

<sup>34</sup> Artigo 2º, § 2º, CLT: Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Gráfico 15 - Quantidade estimada de entregas por dia de trabalho



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

A quantidade de demanda diária entre os entregadores do Brasil e da Espanha também apresenta diferentes resultados. Isso porque, embora nas empresas que operam na Espanha não utilizem o sistema acima esclarecido de “operador logístico”, o que poderia significar um maior controle operacional das entregas, existe uma possibilidade maior de realização de entregas diárias, quando comparado com o Brasil. Observa-se:

- 1) 18 de 46 entrevistados responderam realizar 20 entregas ao dia;
- 2) 14 de 46 entrevistados responderam realizar 30 entregas ao dia;
- 3) 10 de 46 entrevistados responderam realizar 15 entregas ao dia;

Já no Brasil, os números são os seguintes:

- 1) 24 de 66 entrevistados responderam realizar 10 entregas ao dia;
- 2) 16 de 66 entrevistados responderam realizar 15 entregas ao dia;
- 3) 14 de 66 entrevistados responderam realizar 20 entregas ao dia;

Ao cruzar esse resultado com o veículo utilizado, nota-se que independente da utilização de bicicleta ou moto, a maior quantidade de entregas ao dia que se consegue fazer é de no máximo 10 e 20. Desse modo, nota-se que há uma maior demanda diária de pedidos na Espanha quando comparado com o Brasil.

No trabalho realizado em plataformas digitais, por sua vez, notadamente aos que se ocupam da oferta de serviço tipo crowdsourcing, de um lado existe a criação do software e todo seu controle e direcionamento, para que o serviço seja desenvolvido remotamente, em

escala global, sob baixo custos e do outro lado, há uma multidão de trabalhadores conectados para executar a entrega ou transporte do serviço oferecido pela plataforma, aos seus clientes.

Deste modo, o fato desses trabalhadores contarem com uma independência na execução de seus serviços, seja pela eleição pessoal dos horários de ativação e desativação no sistema, seja pela ausência de um supervisor humano, que esteja controlando a rota e a forma de desempenhar o serviço (definindo as estratégias de precificação), não devem ser os únicos fundamentos para a investigação da relação de autonomia na prestação dos serviços.

Isso porque, a relação de trabalho desenvolvida nas plataformas digitais envolve rotinas que não existiam na realidade industrial, como o controle da execução do trabalho pelo algoritmo, a inclusão da opinião dos clientes como critério de admissão e continuidade do trabalhador na plataforma, a ausência de gastos com formação e desenvolvimento de seus funcionários, ausência de um supervisor humano no controle cotidiano da relação do trabalho, fatos que, somados, levam a crer na existência de uma autonomia na realização do trabalho, sendo menosprezada a análise de novos fatores que podem justificar a subordinação jurídica ou padecer de novos critérios que justifiquem a proteção desta categoria pela legislação trabalhista.

Desse modo, confirmado neste tópico a presença de operacionalidades próprias deste novo arranjo de trabalho, como a dependência econômica, a submissão da precificação e o pagamento por peça na determinação dos preços dinâmicos, o controle da geolocalização e a dependência ao controle operacional do trabalho, gerenciado por algoritmos e sua apropriação de modos de gestão do trabalho próprias do período pós-fordista, semelhantes à terceirização.

Esses novos indícios da relação de trabalho não fazem necessariamente parte dos critérios de subsunção que objetivam investigar a tutela do direito do trabalho pelo binômio autonomia x dependência.

Desse modo, será visto no tópico seguinte deste capítulo de tese os desafios e possibilidades de se regular o trabalho de entrega de comida pelo direito do trabalho, a partir da construção ontológica do critério da subordinação jurídica.

## **5.2. A subordinação como centralidade do direito do trabalho: dimensões, extensões, alteração qualitativa e críticas**

### **5.2.1 Significado social e político da subordinação nas relações de trabalho**

Nos sistemas jurídicos atuais, é comum a generalização do trabalho livre por conta alheia, como forma de justificar a especificidade da ciência que é marcada pela ambiguidade de interesses entre empregados e empregadores.

A prestação de trabalho faz com que os empregados, inseridos na racionalidade de acumulação e processos de produção, subjuguem-se as ordens e dinâmica empresariais, em troca de contraprestação patrimonial.

Deste modo, partindo-se de dados extraídos nas relações de trabalho, a exemplo da delimitação de uma jornada semanal como forma de medição da remuneração; estabelecimento de regras que deverão ser observadas no desempenho do trabalho e as próprias penalidades que poderão justificar uma despedida por justa causa, como o “dever de lealdade” e a disciplina no curso regular do trabalho, a relação de trabalho é marcada pelo estado de subordinação. (VILHENA, 1999).

A subordinação pode ser então explicada pelo poder de determinação ou de conformação do conteúdo das prestações devidas pelo empregado, que o contrato e a qualificação profissional do obreiro só genericamente predeterminam (ROMITA, 1979). É o estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens e a correspondente obrigação do empregado de se submeter a essas ordens (MARANHÃO, 1993).

Desse modo, como a igualdade jurídica não refletia a desigualdade social e econômica entre o trabalhador e o detentor dos meios de produção, e tendo o direito civil origem na concepção contratualista e igualitária, a teoria jurídico trabalhista clássica depositou na subordinação o maior signo da especialidade desta ciência, como forma de reduzir a desigualdade material que se faz presente na assimetria de poderes entre as partes do contrato de emprego.

É exatamente neste tempo/espço de modernidade, que o direito do trabalho incorpora a ideologia dominante e elege, “como a priori de suas teorizações”, uma única forma de trabalho ou de labor: o trabalho livre/subordinado/assalariado para conferir legitimidade à forma de sociabilidade burguesa: capitalismo/proletariado.

Essa condição de subalternidade é a marca da classe operária, que uma vez universalizada no ambiente de fábrica hierarquizada, remunerada por tarefas e sujeita ao poder privado alheio, emerge de uma forma coletiva, desde o início do século XIX (MACHADO, 2009).

Logo, a inserção dos trabalhadores na racionalidade disciplinar herdadas pelo taylorismo e depois pelo fordismo, ao mesmo tempo que cria uma identidade de classe que

carecia de tutela, deixa de pensar outras lógicas de promoção e de estruturação da ciência especializada trabalhista.

Significa dizer que o modo de produção capitalista se consolida com a subordinação da força de trabalho ao capital, qualquer que seja a sua categorização, porém a eleição pela proteção de um modo específico de subordinação – o trabalho por conta alheia – objeto do contrato de emprego, ao receber uma proteção específica pelo Estado, tornando-se objeto do direito do trabalho, afasta cada vez mais parcela da sociedade que se encontra fora do padrão protetivo trabalho livre/ subordinado / assalariado / protegido, a exemplo dos que trabalham para as empresas de plataformas digitais de entrega (ANDRADE, 2022).

Desse modo, é importante avaliar que o critério metodológico de inserção da subordinação como modo de identificação do objeto do direito do trabalho foi uma resposta à luta operária e não um símbolo da conciliação entre as classes empregado x empregador. Isso porque, a assimetria que se verifica entre quem “admite, assalaria e dirige a relação contratual” e quem obedece a essas ordens, se perpetua entre os modos de produção capitalistas (ANDRADE, 2005), e se evidencia em inadimplementos contratuais, adoecimentos, assédios, processos modernos de escravidão, nos mais distintos contratos de emprego e de categorias de empregados.

Desse modo, pode-se dizer que como critério de especialidade da ciência trabalhista, a subordinação é ambivalente: em uma perspectiva social democrata, serve como justificativa principiológica e normativa de proteção ao empregado (BAYLOS, 1999), instituindo limites para o livre arbítrio empresarial e legitimando o sindicato para a representação coletiva da categoria.

De outro lado, tem-se a subordinação subrogada ao contrato, implicando em um juízo de aceitação das partes no acordo de vontade em detrimento de seu interesse individual, considerando que os indícios de controle e direção (MELHADO, 2003), com obrigações recíprocas, elege priorizar o livre consentimento na aceitação das cláusulas e condições, em detrimento da desigualdade estrutural entre as partes, marca ontológica do direito do trabalho.

Por essa perspectiva, importante registrar as críticas à vertente contratualista (SUPIOT, 2002); (BAYLOS, 1999), que defendem que as assimetrias desveladas entre empregado e empregador, só podem ser transpassadas com a autonomia coletiva dos direitos sociais, as liberdades coletivas e a negociação coletiva, como estratégia possível de convivência entre a subordinação e a liberdade.

Significa dizer que as fissuras dogmáticas presentes no contrato oneroso, comutativo e sinalagmático (VILHENA, 1999), quando estabelece em seu interior um estado de sujeição do

empregado, manifestados pelos poderes hierárquicos, disciplinar e diretivo, apresentam-se incongruentes.

Isto porque, ao conceber um caráter estatutário ao direito do trabalho, submetem-se tais poderes ao controle do estado, pela via da intervenção normativa direta (BAYLOS, 1999), porém não consegue resolver, sozinho, os antagonismos presentes entre o capital e a força de trabalho, além de deixar parcela da população sem a tutela social trabalhista, por estarem vinculadas a categorias alheias ao escopo protetivo do trabalho dependentes.

Essas ponderações dogmáticas devem ser consideradas junto com o dado científico das metamorfoses que atingem o mundo do trabalho atualmente e invertem a lógica do trabalho duradouro/protegido (ANDRADE, 2022), em “pílulas” de proteção social trabalhista, como o trabalho intermitente /terceirizado/ de tempo parcial; a presença do desemprego estrutural e a invenção neoliberal do capitalismo de plataforma, de “motoristas e entregadores parceiros”, que se utilizam de “falsos autônomos” para subordinar mão de obra à suas finalidades empresariais.

### **5.2.2. Natureza e dimensões da Subordinação**

Confirmado que a subordinação nasce na desigualdade contratual entre as partes e não na liberdade contratual, como pode ser classificada sua natureza jurídica? Seria econômica, técnica ou jurídica? Quais são os elementos que distanciam a relação formal contratual existente em uma relação de prestação de serviços, um contrato civil de arrendamento e a relação de assalariamento? Quais elementos podemos extrair da subordinação que a torna universal e soberana para caracterizar as relações trabalhistas?

É dizer, como a subordinação resulta de uma sucessão de atos que norteiam o trabalho por conta alheia, geralmente formalizados em um contrato de trabalho e o que se pode mapear desse status de sujeição, independente de constar a subordinação, um elemento do suporte fático do contrato de trabalho (MIRANDA, 1964)?

O critério da “dependência” é concebido pela doutrina como uma referência de ordem pessoal, que fora desenvolvido pela doutrina de modo anterior à concepção objetiva, considerava a subordinação como sendo uma dependência econômica e como sendo uma dependência técnica (DELGADO, 2014).

O aspecto econômico reside na “dependência” que milhares de trabalhadores possuem de seus empregadores (MARANHÃO, 1993), contudo, compreendido apenas sob o ponto de

vista financeiro, não se sustenta, por exemplo, com os altos empregados – gerentes, diretores e supervisores, pois pode ocupar uma posição de vantagem econômica diante do pólo contrário.

Dirigido para os trabalhadores hipossuficientes<sup>35</sup>, também não se sustenta, pois o aspecto econômico, uma vez não apropriado pelo direito, como elemento integrante de uma relação jurídica, não sustenta o interesse pelo caráter de provisoriedade do trabalho (VILHENA, 1999).

Tal constatação tornou-se evidente com a distinção feita, no texto da Lei 13.467/2017, ao estipular a possibilidade de firmar cláusula de compromisso arbitral entre os trabalhadores que recebem pelo menos duas vezes o teto do regime geral da previdência social, embora ambos sejam tutelados pela Consolidação das leis do Trabalho.

Analisando esse entendimento com o resultado verificado no tópico anterior, quanto a “dependência financeira”, nota-se uma incongruência da doutrina com este dado- realidade, pois não se pode confabular teorizações sem aplicá-la de forma aberta e interdisciplinar, pois a expectativa de remuneração é sim um elemento importante para se avaliar de forma global o poder de direção das empresas de plataformas digitais, somado ao perfil social verificado – jovens homens, sem estudo superior, negros, periféricos e também, no além-mar, a marca da migração, que constitui o trabalho plataformizado na Espanha, tudo isso associado a um quadro global de desemprego estrutural.

Desse modo, de fato não existe um parâmetro vinculativo na dependência econômica dos altos funcionários (prepostos, gerentes, diretores), contudo, esse critério, quando associado ao perfil que desempenha o trabalho em análise, serve sim para demonstrar a manifestação da natureza da subordinação, embora menosprezado pela dogmática manualesca trabalhista.

Já aspecto técnico, quando aplicado a sociedade atual, marcada pela racionalização do trabalho e a conseqüente especialidade da mão de obra, como é o caso das contratações com subordinação técnica invertida (BARROS, 2012), nos casos de trabalho intelectual, também não justifica a natureza jurídica da subordinação. Outro exemplo são os negócios geridos através de plataformas de tecnologia, em que a matéria prima é adquirida e controlada pelo empresário, sem necessariamente possuir o conhecimento técnico da atividade controlada (DELGADO, 2014).

---

<sup>35</sup> Utiliza-se a definição de hipossuficiência extraída da interpretação do artigo 444 e seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, para todo aquele trabalhador e trabalhadora que recebe menos de 40% do teto do regime geral da previdência social (R\$ 1.120,00, para o ano de 2022) e não possui diploma no ensino superior, apenas do ponto de vista metodológico.

No aspecto jurídico, desvenda-se uma linha de encontro do fato com o direito e da sua transformação em fato-jurídico. Isso significa que a conduta das partes de um contrato de trabalho desenvolve-se em diversos planos, a exemplo da possibilidade disciplinar de exercer o controle hierárquico, preenchível por atos recíprocos que mais ou menos intensamente revelam a subordinação.

É dizer que as partes vinculam-se, tácita ou expressamente, e por esse vínculo confere-se a uma delas, o empregador, o poder jurídico de, a qualquer momento (nos limites objetivos do contrato), intervir na esfera jurídica do empregado (ROMITA, 1979).

O encontro de energias, a do trabalhador e a dos demais elementos componentes da empresa em sua dinâmica, assim como a garantia desse encontro é que formam o ponto de interseção entre a atividade autônoma e o mundo da subordinação, que garante o regular e contínuo funcionamento de uma empresa (VILHENA, 1999).

A essência da subordinação, é, portanto, jurídica, pois, ainda que externamente alimente a assimetria obrigacional existente entre empregado e empregador (DELGADO, 2014), é dentro do contrato de trabalho que se operam diversos atos intersubjetivos, marcado pela direção na atividade alheia (VILHENA, 1999).

A subordinação ao contrato, fundamentado no acordo de vontades que dele deriva, faz com que as partes se desnudem da condição de indivíduos para tornarem-se sujeitos de uma relação auto imposta. Deste acordo de vontades, nascem as relações de poder: Obriga-se o trabalhador à prestação de uma certa atividade e igualmente um dever de fidelidade nas futuras determinações impostas (MELHADO, 2003).

Deste modo, se o trabalhador põe sua energia de trabalho à disposição de um trabalho alheio, este assumirá a legitimidade de dirigir e controlar a atividade, mediante pagamento, não havendo direção dos direitos de personalidade deste.

A sujeição e a servidão, como formas hegemônicas de sistemas de organização passados, não são admitidas no trabalho assalariado, pois sua autorização implicaria em reificação do trabalhador, condição modernamente proibida em virtude dos processos de lutas políticas seculares. Assim, o objeto a ser contratado é a prestação de serviços, que se desenvolve com subordinação ou não.

A subordinação ainda se opera de uma forma sinalagmática: depende do empregador da atividade do empregado para o desenvolvimento de sua finalidade empresarial e pelo trabalhador, atua em um desdobrar de condutas, mais ou menos contínuas que de maneira agregada a de outros trabalhadores, alimenta a participação integrativa na atividade da empresa. (VILHENA, 1999).

Deste modo, aplicado de uma forma evolutiva e histórica, havendo o entrelaçar tácito ou expreso, ainda que exteriorizado em uma forma de trabalho com suposta autonomia, o caráter da subordinação se perpetua no tempo por exercer uma atividade coordenada inserida na lógica e no processo produtivo da dinâmica empresária.

Desse modo, a centralidade do contrato de trabalho é a atividade colocada à disposição do empregador, mediante a obrigação patrimonial de prestação pessoal. A subordinação ganha signo na atividade desempenhada pelo empregado, embora a pessoalidade seja elemento constitutivo da relação de emprego. Em arremate, significa que a relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva, mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva, pois tem como finalidade prestar uma atividade ao empregador, de modo contínuo (ROMITA, 1979).

Sistematizado pelo doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2014), é possível extrair dessa natureza propriamente jurídica três dimensões: subjetiva, objetiva e estrutural. A primeira, consiste na aplicação de ordens e disciplina, fundada na ideia de poder exercida pelo empregador e sujeição do empregado. (OLIVEIRA, 2019). Consolidado no arvorecer do trabalho industrial, essa ideia de dependência se vincula na perspectiva da sujeição ao poder do outro, o que historicamente rememora ao trabalho forçado, secularmente combatido, mesmo que sociologicamente esteja arraigado à cultura organizacional.

É a subordinação forte, defendida por Lorena Porto, direcionada por ordens patronais, controles contínuos e sanções disciplinares importas, como mecanismo de punição. (PORTO, 2009).

Contudo, esta dimensão subjetiva desenvolvida no ato – poder do empregador no direcionamento da relação de trabalho, deixa de desenvolver a ideia de sinalagma essencial que une empregado e empregador: a atividade. O trabalho é um dos fatores de produção, colocado à disposição do empregador mediante contrato de trabalho.

A sua dimensão objetiva advogada pela tese de integração do trabalhador na dinâmica da empresa (VILHENA, 1999), é simbolizado nos atos de comando, cada vez mais sutis, em razão da tecnicidade da gestão do negócio, maior baluarte da subordinação jurídica.

A terceira dimensão caracteriza-se pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ordens diretas, acolhendo-o, estruturalmente na atividade empresarial (DELGADO, 2014).

Essas dimensões da subordinação se complementam e juntas cooperaram para superarem alguns enquadramentos próprios das metamorfoses do mundo do trabalho,

conferindo inclusive, uma evolução qualitativa<sup>36</sup> ao agregar ao conceito de subordinação clássica os subordinados que realizem trabalhos a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão (DELGADO, 2014).

Diante das diversas transformações no trabalho - descentralização da atividade produtiva, com a utilização da terceirização da atividade empresarial; a redução dos custos empresariais pela utilização de softwares de controle da rotina empresarial; a implementação do teletrabalho e a realização do trabalho por instrumentos telemáticos, superando distâncias geográficas e gerando novas demandas ocupacionais, como critérios de desconexão e igualdade com o trabalho presencial - coloca-se em xeque a utilização dos elementos que constituem o vínculo de emprego, anteriormente projetado para atender a uma necessidade fordista – taylorista, como elementos garantidores do contrato de trabalho.

Nesta perspectiva de passagem dos modelos de negócios industriais para uma economia pós-industrial, a subordinação jurídica passou a ser executada por novos mecanismos informacionais, que por sua autonomia e controle algoritmo, acaba sendo interpretado como uma manifestação da categorização do trabalho autônomo.

Assim, diante da marginalização crescente de trabalhadores autônomos que estão de alguma forma inseridos na organização empresarial – seja em sua integração, cooperando pelo sucesso empresarial – seja com independência funcional relativizada, alguns países da Europa desenvolveram juridicamente um terceiro gênero: o trabalho parassubordinado (BARROS, 2004)

### **5.2.3. O redimensionamento do Trabalho Subordinado na Europa**

A parassubordinação pode ser definida como uma forma de organização própria do trabalho, embora realizado em colaboração com a finalidade empresarial, ficando afastada,

---

<sup>36</sup> A Lei 12.551, de 15/12/2011, conferiu nova redação ao artigo 6º da CLT, passando estender à interpretação da dimensão da subordinação os meios de controle e direção operados pelo empregador de modo telemático, nos seguintes termos: Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

embora aparentemente, da possibilidade de configuração da relação de emprego por ausência do poder diretivo.

Originariamente, com uma tendência a redimensionar o campo protetivo do direito do trabalho, para essa terceira via pensou-se em tutelar as formas de trabalho advindas destas mudanças no setor de serviços, sem, contudo, questionar se a problemática não seria muito mais antiga: pôr no centro da proteção do direito do trabalho assalariados formalmente livres, contudo, materialmente restritos ao poder de direção do empregador, gerando um binarismo entre os autônomos e os assalariados.

Parte da doutrina considera parassubordinado o trabalho delimitado pela noção de subordinação técnica – funcional e que são caracterizados pela colaboração pessoal (GIORGIO, 1984). Outra parcela advoga pelo caráter delimitadamente pessoal na prestação, integrado a empresa e por ela coordenada (PERA, 1988). Há também a conceituação pelo critério qualitativo, como sendo a quantidade de ingerência no trabalho alheio.

Diferente do Brasil<sup>37</sup>, que permanece não tutelando o trabalho autônomo quanto a direitos mínimos trabalhistas, a Itália criou, pela Lei n. 544, de 1973, o *parasubordinazione*, funcionando como critério aberto concernente às relações de colaboração que se concretizam dentro de uma prestação de trabalho continuado e coordenado, de natureza pessoal, mesmo se não caracterizada a subordinação<sup>38</sup>.

Para a legislação italiana, parassubordinado é o trabalho que se estrutura com colaboração do trabalhador na estrutura empresarial, com coordenação entre a prestação do trabalho e o interesse do contratante, mediante uma prestação pessoal de trabalho. A legislação ganhou respeito internacional por promover direitos de higiene e saúde do trabalho e por instituir direitos tributários e previdenciários.

Com a criação desta categoria intermediária entre o trabalho autônomo e o trabalho dependente, a legislação Italiana cria, através do conceito de coordenação, uma característica que excede o alcance do trabalho autônomo e se assemelha ao trabalho subordinado: O Trabalho se desenvolve com uma certa autonomia, porém o contratante pode valer-se de seu poder de controle para integrar as atividades contratadas ao seu interesse empresarial (SILVA, 2005).

---

<sup>37</sup> Além de não tutelar o trabalho autônomo ainda foi incluído verbete pela Reforma Trabalhista de 2017, que veda a configuração do vínculo de emprego caso as partes contratantes tenham firmado um contrato de autônomo: 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3<sup>a</sup> desta consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>38</sup> Artigo 409, número 3, do Código de Processo Civil Italiano, a relação de “parassubordinação” corresponde a uma série de contratos de trabalho qualificados como de colaboração coordenada e continuativa.

Buscando uma saída para a proteção dos trabalhadores em um contexto de liberdade no trabalho, como a autonomia na conexão e a posse dos instrumentos de trabalho como veículo e telefone celular, como ocorre no trabalho em plataformas de entrega de alimentos, desenvolveu-se na Europa a técnica do feixe de indícios (SUPIOT, 2002), que consiste na análise conjunta dos meios que qualificam a relação de trabalho, como modos de remuneração, propriedade dos meios de produção, organização do tempo de trabalho, tipos de intensidade dos controles exercidos). A técnica é válida para investigar se o trabalhador exerce sua liberdade de empreender ou somente a sua liberdade no trabalho.

Nessa mesma perspectiva, para determinar a condição de empregado, no Estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América, outro teste foi utilizado para medir o nível de liberdade versus subordinação, em uma análise de controle multifatorial: “quanto controle a entidade contratante exercia sobre os meios e a forma de desempenho da atividade pelo trabalhador. Quanto mais controle a entidade contratante tinha, mais provável era que o trabalhador fosse considerado um empregado” (DUBAL, 2020 p. 380).

Neste sentido, que foi editada uma lei conhecida como Assembly Bill Nº 5 (AB-5)<sup>39</sup>, tendo sido aprovada em suas duas casas legislativas e sancionada, em 2019, pelo Governador do estado.

#### **5.2.4. Por uma visão da centralidade do direito do trabalho para além da subordinação jurídica**

Nota-se, portanto, que essas variáveis da subordinação – suas dimensões e versões da parassubordinação, surgem na tentativa de subordinar a força de trabalho ao capital, pelo intermédio mais ou menos brando da subordinação, mas não resolve a questão (ANDRADE, 2022), porque não pensa em outras alternativas para repropor o escopo ontológico do direito do trabalho, que deixa de fora trabalhadores informais, autônomos, que vivem de renda pública, desalentados, criando universos cada vez mais inatingíveis de proteção social trabalhista (ANTUNES, 2018).

---

<sup>39</sup> A lei codifica a decisão de 2018 da suprema corte da Califórnia sobre o caso contra a empresa Dynamex Operations West Inc., que definiu um novo padrão para determinar se trabalhadores são propriamente classificados como autônomos. Devido ao nome da empresa envolvida, o caso ficou conhecido como “Dynamex” e a decisão proferida fez uso de um teste de três fatores que acabou ficando conhecido como “ABC Test”, cuja aplicação é capaz de definir se determinado trabalhador pode ser enquadrado como autônomo (independent contractor) ou se deve necessariamente ser enquadrado como empregado (employee) para os fins de aplicação do direito estadual. O Poder Legislativo da Califórnia decidiu positivar o ABC test por meio de um ato normativo escrito.

Sob o ponto de vista da colonialidade, pode-se interpretar a teoria da subordinação como uma categoria pensada e construída para atender um sujeito trabalhador específico. Sob este aspecto, a norma trabalhista tem cor, classe, sexo e origem determinada, se tornando cada vez mais inacessível para outras formas subalternas de trabalhar, o que se manifesta de forma específica no trabalho marginalizado por conta própria, racializado e no gênero (PEREIRA, et al., 2020).

Esse apontamento crítico se amolda perfeitamente ao perfil social verificado nos 140 entrevistados na pesquisa empírica realizada para construção desta tese, o que demonstra de um lado que os jovens homens negros periféricos de baixa escolaridade e os migrantes homens de baixa escolaridade representam os “corpos específicos” (PEREIRA, et al., 2020), capturados para proporcionar mais valia ao capital, se mantendo distantes de qualquer pauta emancipatória.

Tomando como exemplo a perspectiva de gênero, notou-se uma prevalência maior do trabalho feminino no país que já apresentava uma regulamentação Estatal<sup>40</sup>, sendo essas mulheres, em sua maioria, migrantes venezuelanas trabalhando na Espanha. Diante de recente estudo (SANTOS, et al., 2022) que questionam a reduzida presença feminina no trabalho plataformizado, esse resultado pode sinalizar para uma hipótese, também confirmada pelos autores mineiros, de que, as trabalhadoras latino americanas almejam atingir a subordinação jurídica enquanto lugar privilegiado de sujeição do capitalismo contemporâneo (PEREIRA, et al., 2020).

### **5.3. Os problemas de adaptação da subordinação jurídica e o trabalho de entrega em empresas de plataformas digitais**

A subordinação é um status dinâmico, resultado de padrões básicos de condutas que se cristalizam na doutrina e na jurisprudência e que indicam a sujeição do trabalhador, embora ciente que o trabalho em plataformas digitais de entrega, como já apresentado no capítulo quarto desta tese, pelas técnicas de negócios tecnologicamente estruturadas, exige uma necessária investigação dos padrões conformadores do estado de subordinação.

A relação de trabalho desenvolvida nas plataformas digitais envolve rotinas que não existiam na realidade industrial, como o controle da execução do trabalho pelo algoritmo, a

---

<sup>40</sup> Na Espanha, notou-se a presença de quinze mulheres trabalhando para as empresas de plataforma de entrega e dessas, sete mulheres tinham o vínculo contratual de emprego com as empresas, já no Brasil, apenas 4 mulheres foram identificadas.

inclusão da opinião dos clientes como critério de admissão e continuidade do trabalhador na plataforma, a ausência de gastos com formação e desenvolvimento de seus funcionários, ausência de um supervisor humano no controle cotidiano da relação do trabalho.

Foi verificado neste capítulo que os trabalhadores dependem da estrutura operacional para desenvolver o trabalho e por isso consideram o trabalho como um vínculo fixo e com intenção de continuidade.

Em outro aspecto, notou-se o controle da geolocalização dos trabalhadores, capturada de seus próprios celulares, como possibilidade de cumprimento das demandas – o entregador não pode desligar o GPS enquanto executa a entrega, havendo um controle inédito, nunca mensurado nas relações de trabalho forjadas no modo de produção fordista-taylorista, pois controla-se a localização do trabalhador durante o trabalho e enquanto aguarda um chamado, através das estratégias de dataficação (ZUBOFF, 2019).

O critério da precificação em períodos dinâmicos demonstra como o controle por programação (CARELLI, 2020), consegue atrair novas estratégias para a organização do trabalho, pois sabendo que os trabalhadores dependem financeiramente do trabalho desempenhado nas plataformas digitais e sabendo que os trabalhadores estão mobilizados no trabalho em plataformas, o domínio da geolocalização em situações como greve no setor de transporte público; eventos culturais e esportivos, somado ao interesse de mercado ao verificar baixa adesão dos trabalhadores naquele território, são ferramentas inovadoras que confirmam o controle sob a figura do trabalhador e não de seu trabalho.

Essas evidências tornam obsoletos a categorização de trabalho autônomo, uma vez que inexistem independência do trabalhador na coordenação do trabalho, pelos novos critérios operacionais: desenvolvimento de software da plataforma, controle da geolocalização, controle da precificação, determinação dos preços e formas de pagamento, estabelecimento de critérios de manutenção dos trabalhadores, marketing e relacionamento com os restaurantes e estabelecimentos cadastrados. Em nenhum desses exemplos, se nota a liberdade e o dirigismo dos trabalhadores.

Importante registrar que esses fatores de organização do trabalho implementado pela empresa detentora da plataforma não são relativizados à medida que a jornada de trabalho diária ou semanal é reduzida ou majorada. Desse modo, embora muitos Juizes e doutrinadores entendam que a autonomia reside na liberdade de eleição da jornada de trabalho, é importante registrar que se trata de uma particularidade do trabalho operado pelas empresas donas das plataformas de entrega, o que não se confunde com organização do trabalho pelos trabalhadores.

Em contrapartida, parte da doutrina (CARELLI, 2020); (MACHADO, et al., 2022); (OLIVEIRA, et al., 2020) entende que estamos diante de um novo tipo de subordinação, derivada das novas tecnologias onde a forma de controlar o trabalho é distinta, mas o resultado segue sendo o mesmo – a subordinação.

Contudo, existem singularidades dos modelos de negócio das plataformas em relação a transparência, sistemas de avaliações, sistema de remuneração e de tempo de trabalho no capitalismo de plataforma, que apontam uma inadaptação com a utilização da subordinação (KALIL, 2020), seja ela interpretada em seu modelo clássico, seja aplicada pelo que se entende por subordinação algorítmica, que decorre do artigo 6º da CLT.

A exemplo disso, tem-se o controle por geolocalização e os critérios de precificação, que pela ausência de transparência de como se operam e qual a frequência de monitoramento dos trabalhadores – quando estão à disposição do trabalho e fora dele – como mensagens de incentivo para se conectarem sempre que o período de preço esteja dinâmico.

O trabalho executado por esses entregadores conta com estratégias de controle codificadas e programáveis, contudo não disponibilizadas ao controle Estatal. Demonstra, também, um aperfeiçoamento do capital para evadir-se de qualquer regulação estatal (ALOISI, et al., 2022), apropriando-se da categoria do trabalho autônomo, enquanto aprimora o capital para a maior acumulação possível.

Esse resultado não abandona toda a construção teórico metodológica da subordinação jurídica, contudo reforça que sozinha, a subordinação não consegue sustentar a centralidade do direito do trabalho (ANDRADE, 2022) (SIGNES- TODOLLI, 2017) para esse novo arranjo empresarial forjado na era do capitalismo de plataforma, se fazendo necessário pensar no deslocamento do objeto do direito do trabalho para promoção de todas as classes de trabalhadores, em particular, como visto neste trabalho, os entregadores que trabalhem para plataformas de entrega, seja com a percepção de conceber um trabalho fixo, seja como uma oportunidade de ganhar uma renda extra.

Portanto, a conclusão que se chega neste tópico é da inexistência da categoria de trabalho autônomo para os entregadores das plataformas digitais e da incompatibilidade da subordinação que decorre dessas novas tecnologias com o modelo da subordinação clássica e algorítmica, embora seja evidente o enorme desequilíbrio do poder de negociação das partes, próprio da assimetria do trabalho livre x subordinado.

Nesse ponto, será desenvolvido no próximo tópico, o modelo de regulação em vigor na Espanha desde 2021, utilizado como laboratório na pesquisa empírica desenvolvida nesta tese,

posto que neste país foi criado uma proteção que decorre do contrato de trabalho, sem que exista a investigação subsuntiva e dogmática da subordinação jurídica.

#### 5.4.O processo de regulamentação na Espanha: Da jurisprudência à Lei

Para apoiar essa reflexão, se faz necessário aprofundar um pouco sobre a nota fundante da proteção contratual trabalhista, presente no direito do trabalho espanhol, que é o conceito de *ajenidad*.

A tradução do termo “Ajenidad” não é de fácil adaptação para o Português. José Resende Chaves Junior e outros (RESENDE, 2017) defende que a expressão “alteridade”, que costuma ser utilizado nesta tradução, não se aplica ao contexto tratado na ciência trabalhista espanhola, já que, alteridade está ligada à ideia do outro em oposição à de identidade.

Desta forma, para melhor se aplicar ao contexto deste estudo, que é investigar as notas fundamentais do vínculo de emprego na legislação brasileira, importante utilizar o termo inserido pelo tradutor da obra do Alonso Olea, o Ministro Carlos Alberto Barata Silva, que se refere ao trabalho por conta alheia (OLEA, 1984).

Dessa forma, a *ajenidad* compreende as seguintes perspectivas: 1) *Ajenidad* dos meios de produção, pelo fato do trabalhador não ser o proprietário da fábrica nem titular da maquinaria; 2) *Ajenidad* dos riscos, entendendo que é o empregador quem assume os riscos e benefícios do negócio (BOYON CHACON, 1976); 3) *Ajenidad* dos frutos, sendo de propriedade do empregador o resultado (ALARCÓN CARACUEL, 1986) do trabalho do empregado e 4) *Ajenidad* do mercado, compreendida como a impossibilidade do trabalhador oferecer a sua força de trabalho diretamente para os clientes (ALARCÓN CARACUEL, 1986).

Além disso, a Espanha possui desde o ano de 2007 um Estatuto<sup>41</sup> para os Trabalhadores Autônomos – LETA, sendo caracterizado como autônomo toda pessoa física que realiza, de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo, empregando ou não outros trabalhadores subordinados, a tempo parcial ou completo.

---

<sup>41</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso 12/01/2022.

Integra o Estatuto do Trabalhador Autônomo da Espanha, a figura do autônomo economicamente dependente<sup>42</sup>, definido como todo autônomo que detenha de infraestrutura produtiva, não contratar trabalhadores para executar o trabalho e conte com materiais próprios, necessários ao exercício da atividade.

Percebe-se, por este conteúdo, que pouco importa o nível de dedicação ao trabalho (se a tempo parcial ou total) ou se este trabalhador autônomo contrate outros trabalhadores, para ser configurado o trabalho autônomo, pois o que confirma essa prestação especial de trabalho é a realização de forma habitual do trabalho desempenhado por conta e organização, próprios, congregando assim, um universo de possibilidades para o trabalho desempenhado de forma autônoma.

Em texto (VALLEJO, 2007) publicado à época do início da vigência do Estatuto dos Autônomos, foi suscitado que a criação da figura do autônomo economicamente dependente, com tamanha proximidade a figura do trabalhador subordinado, mais representa uma fuga à aplicação da legislação trabalhista do que um protagonismo e maior segurança ao trabalho desenvolvido com característica de autônomo.

Nesse contexto, com base neste Estatuto, as empresas de plataforma digitais passaram a contratar seus motoristas e entregadores de comida e mercadorias mediante a assinatura de um contrato de natureza civilista, conhecido popularmente como TRADE – Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes.

Contudo, a anterior ausência de regulação do trabalho plataformizado provocava variadas interpretações judiciais sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais.

---

<sup>42</sup> Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador:1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.2. Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada. Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo autónomo. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso 12/07/2022.

Desse modo, assim como no Brasil, os Tribunais trabalhistas da Espanha apresentavam diversos<sup>43</sup> entendimentos sobre a caracterização jurídica do trabalho em plataformas.

Esse panorama foi ultrapassado com o emblemático caso do Trabalhador Glovo<sup>44</sup>: após acumular dois resultados contraditórios em instâncias anteriores, teve o pedido de unificação da doutrina acolhido pelo Tribunal Supremo da Espanha, passando a considerar os trabalhadores da Glovo como falsos autônomos.

Os ministros da Corte de Cassação apoiaram sua decisão na ausência de organização do trabalho, ainda que relativizada, conforme previsão no Estatuto dos Autônomos da Espanha<sup>45</sup>. Desse modo, como a infraestrutura essencial para o exercício da atividade pertencia a Glovo, como aplicativo, software, dados, tecnologia da informação, programas de informática. Tudo fazia parte do patrimônio da Glovo.

Consideraram os ministros que os trabalhadores dependiam e era essa a estrutura que viabiliza o negócio, colocando as empresas (fornecedores – restaurantes) em contato com os clientes finais (consumidores / solicitantes dos serviços), sendo secundários e de custo reduzido, o uso pessoal de bicicleta/ motocicleta e telefone celular, para realizar o serviço (JACOB, 2021).

Dessa forma, o Tribunal Supremo Espanhol, em primeira (TODOLI-SIGNES, 2020) oportunidade de interpretação do trabalho em plataformas digitais por entregadores de comida, modificou o entendimento das instâncias anteriores, considerando que pelas particularidades da prestação do serviço, notadamente quanto ao sistema de pontuação, precificação do serviço e da própria natureza jurídica, não restou comprovado que o trabalhador desempenhava os

---

<sup>43</sup> “El pleno del TSJ de Madrid considera que los repartidores de Glovo son falsos autónomos”. Sala de lo social, sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov 2019, Ponente: Torres Andrés, Juan Miguel – n. de Recurso: 588/2019 – jurisdicción: SOCIAL. Disponível em: <https://www.uv.es/catedra-economia-colaborativa-transformacion-digital/es/novedades-1286057015758/Novetat.html?id=1286118539445>. Acesso 10/12/2021.

<sup>44</sup> Segundo a sentença número 805/20, trata-se de um contrato de TRADE firmado entre o trabalhador e a empresa GLOVO, em 8 de setembro de 2015 até 25 de outubro de 2017, para realização de microtarefas como trabalhador autônomo. Entre outubro de 2016 a outubro de 2017, recebeu 18.184,08 euros pelos serviços prestados. Em 19.10.2017, o trabalhador comunicou por e-mail que não estava bem, sentindo-se com febre e que iria ficar em casa, retornando as atividades normais em 24/25 de outubro, realizando nove pedidos em cada dia e, a partir do dia 27 do mesmo mês ficou incapacitado provisoriamente para o trabalho. Dessa forma, em 05/12/2017, o autor ajuizou ação pela demissão tácita contra a Glovo, requerendo a nulidade da demissão pela violação do seu direito fundamental (discriminação em razão de sua saúde), solicitando o pagamento de 10.000 euros pelos danos causados. JACOB, Raphael Brolio. (JACOB, 2021). 1ª. Edição. São Paulo. Editora LUJUR, 2021.

<sup>45</sup> Integra o Estatuto do Trabalhador Autônomo da Espanha, a figura do autônomo dependente, definido como todo autônomo que detenha de infraestrutura produtiva e materiais próprios, necessários ao exercício da atividade. Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso 12/07/2022.

serviços com critérios organizativos próprios, como é esperado do autônomo economicamente dependente<sup>46</sup>.

Dessa forma, depois de muitas reuniões e conversas informais distantes da opinião pública, em março de 2021, finalizada as conversas entre as organizações sindicais e empresariais com o *Ministerio de Trabajo y Economía Social Espanhol*, foi promulgada através do Real Decreto Ley 9/2021<sup>47</sup>, a Ley Rider, modificando os textos dos artigos 23<sup>a</sup> e 64<sup>a</sup> do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis:

**Artículo único.** Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

---

<sup>46</sup> Alguns trechos da Decisão do Tribunal de Cassação Espanhol no caso de unificação da doutrina número 4746/2019: “(...)16.3 - A Glovo estabeleceu um sistema de pontuação para os riders, classificando-os em três categorias: iniciante, junior e sênior. Se o rider não aceitasse nenhum serviço por mais de três meses, a Glovo poderia decidir fazer um downgrade. Fatores da avaliação: (1) avaliação do serviço feita pelo cliente final; (2) Eficiência na realização dos pedidos mais recentes; (3) Desempenho do atendimento em horário de pico, denominado “horário diamante”. Existia uma penalidade de 0,3 pontos cada vez que o rider não estivesse operacional no intervalo de tempo previamente reservado por ele. Caso a indisponibilidade fosse justificada, evitava-se o efeito penalizador. Os riders que tivessem melhor pontuação teriam acesso presencial aos serviços ou mensagens. 16.4 – Enquanto o trabalhador exercia sua atividade, havia localização por meio de um geolocalizador – GPS, com o qual foram registrados os quilômetros percorridos em cada serviço, podendo o rider escolher livremente a rota a seguir para cada destino. 16.5 – O sistema de compensação consistia no pagamento de um valor por pedido acrescido de outros valores (por quilometragem e tempo de espera). O preço do glovo único pago pelo cliente era de 2,75 euros, dos quais o rider recebia 2,50 euros, o restante ficava com a glovo. O pagamento era feito de forma quinzenal. Questões acessórias: Na cláusula 3,4 do contrato assinado pelas partes, ficou acordado que no caso de o usuário (consumidor) não estar acessível no endereço fixo de entrega para receber o produto objeto do transporte. E na cláusula 3.5 consta: se o pedido é cancelado assim que o Glover o aceite, terá direito à sua percentagem sobre metade do serviço. Além disso, considera-se que o rider assumia os danos ou perdas que o produto ou mercadoria poderiam sofrer durante o transporte. Se o rider tivesse que comprar produtos para o usuário/consumidor, usava um cartão de crédito fornecido pela Glovo. 19.2 – A Glovo não se limitou simplesmente a confiar ao rider a execução de determinados serviços. Não. A real autonomia do prestador de serviços significa outra coisa. A lei n. 20/2007, de 11 de julho, do Estatuto do Trabalho Autônomo Espanhol, traz, no seu artigo 4º, que é direito profissional do autônomo o exercício individual de ações decorrentes da sua atividade profissional. Não era isso que acontecia, porque a Glovo, a partir dos elementos essenciais – que lhe pertenciam – a execução dos serviços, direcionou, conduziu, entregou i know-how (métodos e procedimentos nas atividades executadas), controlando o cumprimento das indicações através do aplicativo APP/ Software. (...) 19.3 – A Glovo proporcionou ao rider um cartão de crédito para quem precisasse pagar produtos para os consumidores e se o repartidor necessitava de um adiantamento para o início das atividades, a Glovo realizava um adiantamento de 100 euros. (...) 19.4 – A Glovo abona uma compensação econômica pelo tempo de espera. Se trata do tempo em que o repartidor aguarda esperando o seu pedido.(...)19.5 – O contrato TRADE subscrito pelas partes especificavam treze causas justificadas de resolução do contrato pela empresa consistentes em incumprimentos contratuais do repartidor: Por atraso continuado na prestação do serviço; realização deficiente ou defeituosa dos serviços; ofensas verbais ou físicas a pessoas que prestam serviços para a Glovo, usuários, provedores ou qualquer terceiro relacionado a Glovo; transgressão da boa fé contratual ou o abuso de confiança no desempenho das funções encomendadas... Algumas delas são cópias das hipóteses de demissão disciplinária, presente no Estatuto dos Trabalhadores da Espanha (Artigo 54). Tradução Nossa. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188680/2021\\_amado\\_joao\\_glovo\\_riders.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188680/2021_amado_joao_glovo_riders.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<sup>47</sup> Real Decreto – Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso: 10/08/21.

octubre.El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue: Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción: d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción: Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.Disposición final primera. Título competencial.Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencia exclusiva en materia de legislación laboral.Disposición final segunda. Entrada en vigor.El presente real decreto-ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado.

A nova regulamentação sobre os entregadores de aplicativo não ampliou o âmbito de proteção do Estatuto dos Trabalhadores, optando por inserir ônus de prova favorável aos empregados de aplicativo. Desta forma, a alteração legislativa permitiu que as plataformas reavaliem a relação de autonomia que sustenta haver<sup>48</sup> com os trabalhadores, seja terceirizando

---

<sup>48</sup> La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota. Disponible em: <https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>

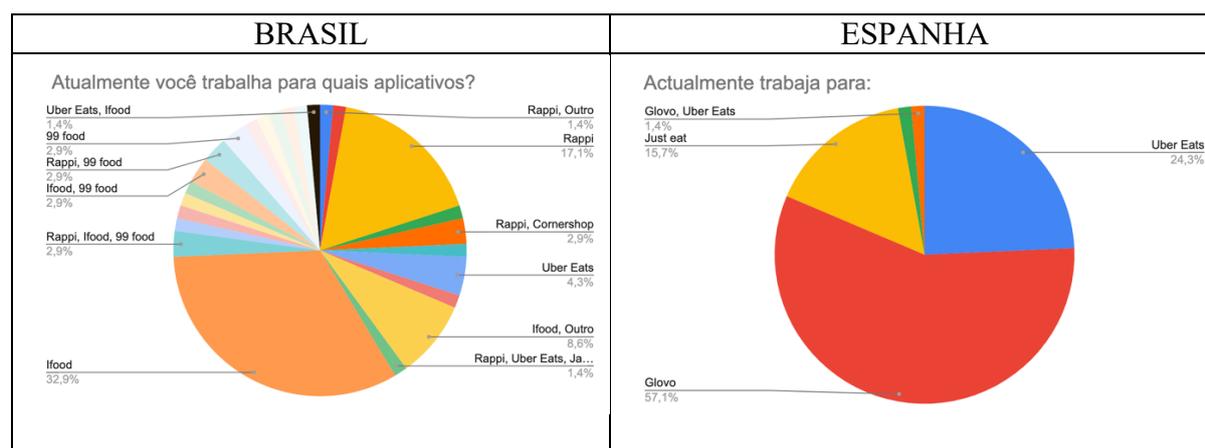
os serviços com empresas de entrega já existentes, seja criando condições de trabalho em negociações coletivas específicas. (TODOLÍ SIGNES, 2021).

Desse modo, com pouco mais de um ano de vigência, a *Ley rider* espanhola, padece de constante fiscalização por parte da Auditoria fiscal do trabalho espanhola, quanto a ocorrência do fenômeno dos falsos autônomos.

### 5.5. Empresas de plataformas digitais presentes no Brasil e na Espanha

Abaixo, discute-se e analisa os resultados da *ley rider* a partir da pesquisa empírica realizada nesta tese, comparando as empresas e seus modos de atuação e regulação, no Brasil e na Espanha, a partir do envolvimento dos trabalhadores.

Gráfico 16 - Indicação das empresas de plataformas digitais que os entrevistados estavam vinculados

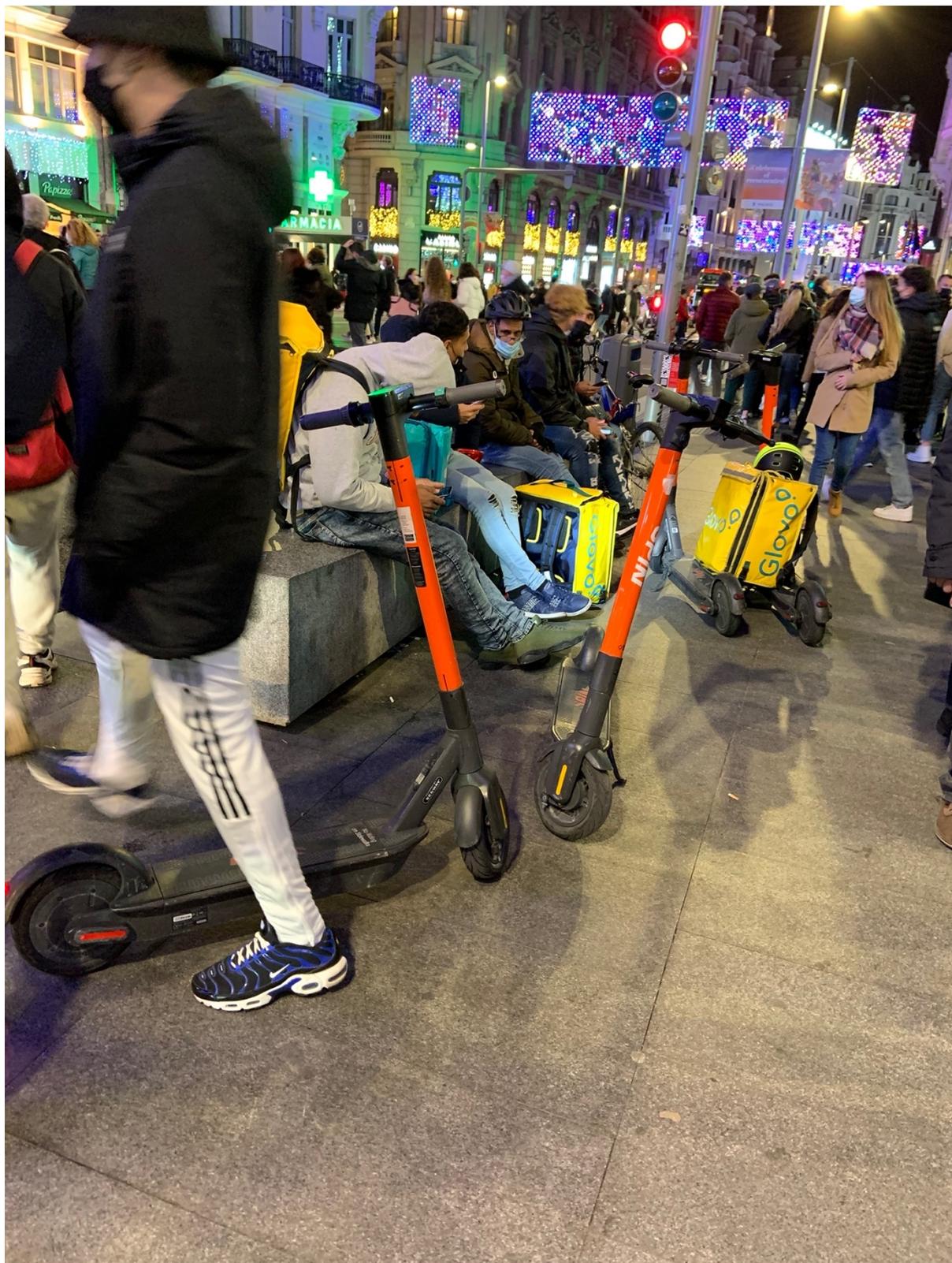


Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Nota-se que é trabalho de entrega no Brasil costuma ser realizado a partir da prestação de serviço para várias plataformas ao mesmo tempo. Isto porque, dos 70 entregadores e entregadoras entrevistados, 40 trabalham exclusivamente para apenas uma plataforma, nos seguintes números: Ifood (23); Rappi (12); Uber Eats (3) e 99food (2). Os outros 30 entrevistados afirmam trabalhar para duas ou mais plataformas ao mesmo tempo, sendo elas, além das já citadas aqui, a Conershop (especialista em supermercado); James (especialista em supermercado); Aiqfome (especialista em supermercado); quero delivery (especialista em supermercado); Zé Delivery (especialista em entrega de bebidas). 15 entrevistados ainda afirmaram prestar serviço para outras plataformas não listadas no formulário.

Já na Espanha, esse cenário não se repete. Apenas dois entregadores informaram trabalhar para mais de uma plataforma, tendo (1) indicado trabalhar para quatro plataformas ao mesmo tempo (Uber Eats, Glovo, Just Eat, Deliveroo) e outro (1), informou trabalhar para duas (Glovo e Uber Eats). Os demais se dividem entre Glovo (40), Uber Eats (15), Just Eat (12), Deliveroo (1), e empresas terceirizadas (5).

*Figura 1- Entregadores aguardando novos chamados na cidade de Madrid, Espanha. (dezembro de 2021)*



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Nesse cenário, das três empresas de entrega de comidas atuantes na Espanha, registra-se que a maioria dos entrevistados alegaram trabalhar (40 de 70), para a empresa Glovo (Barcelona, Espanha)<sup>49</sup>

Registra-se que a empresa Glovo continua contratando seus entregadores como autônomos economicamente dependente e justificam que não estão descumprindo a ley rider e sim que estão implantando um modelo de colaboração para os seus entregadores, de modo que permitia uma flexibilidade, autonomia e independência.

---

<sup>49</sup> Em setembro de 2022, a Glovo acumula 148 milhões de euros em multas da Inspeção do Trabalho da Espanha e continua descumprindo a Ley Rider, o que levou a vice Presidenta e Ministra do Trabalho, Iolanda Dias, a defender a multa aplicada a empresa Glovo de 79 milhões de Euros e a necessidade de regularização de mais de 10.600 trabalhadores como empregados, em setembro de 2022, no Congresso dos Deputados da Espanha. Disponível em: [https://www.antena3.com/noticias/economia/yolanda-diaz-confirma-multa-millonaria-glovo-vamos-parar-van-cumplir-ley\\_20220921632af8dda1854f000186e3f1.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/yolanda-diaz-confirma-multa-millonaria-glovo-vamos-parar-van-cumplir-ley_20220921632af8dda1854f000186e3f1.html).

*Figura 2 - Entregador da Glovo aguardando a conclusão de um pedido em frente a uma pizzeria na cidade de Valência, Espanha. (dezembro de 2021)*



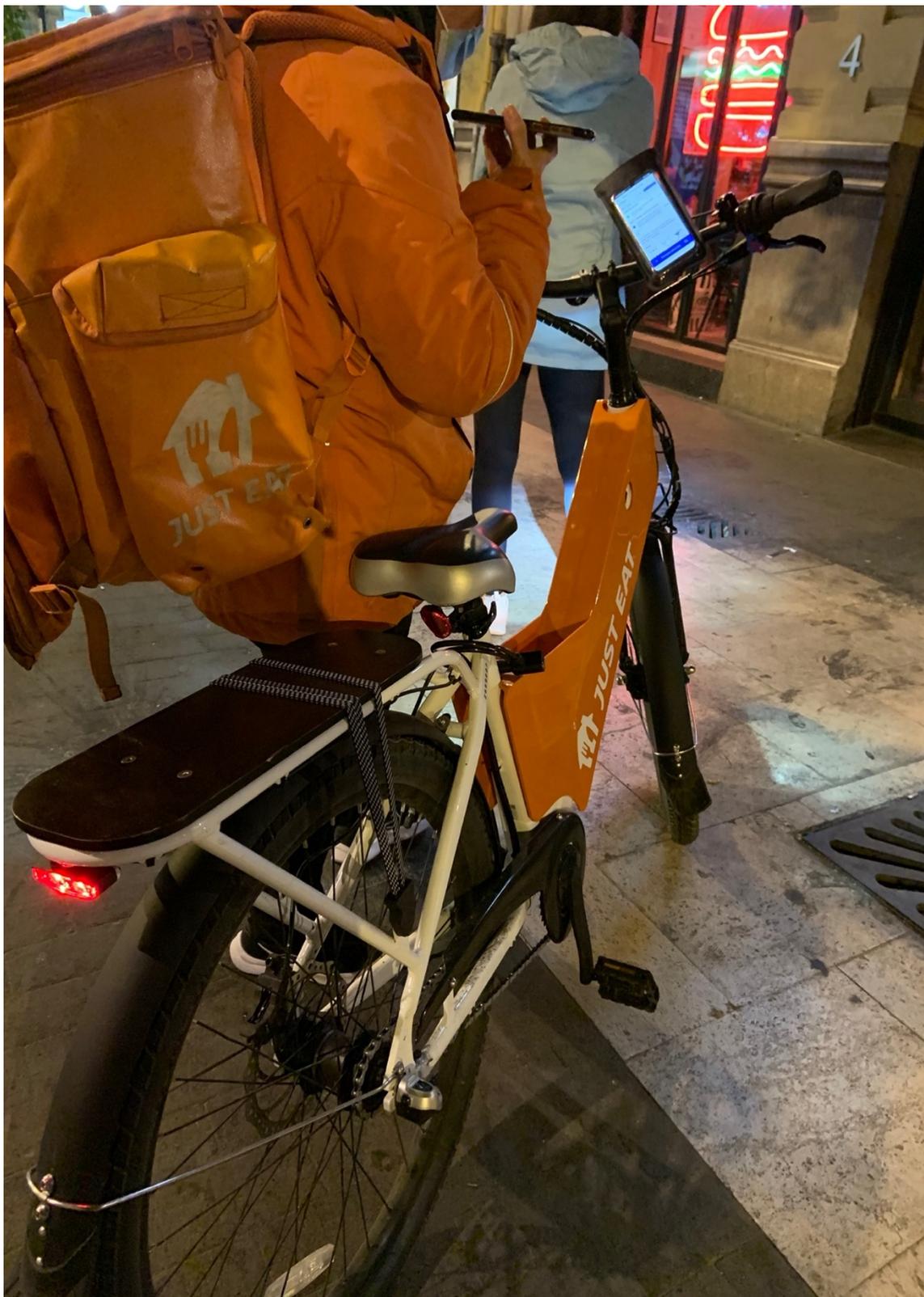
*Fonte: (OLIVEIRA, 2023)*

*Figura 3- entrevistados entregadores de diversas empresas na cidade do Recife, na praça do shopping plaza, bairro nobre da zona norte do Recife (julho de 2022)*



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

*Figura 4 - Entregador da Just Eat aguardando a conclusão de um pedido em frente ao Mcdonalds na cidade de Valência, Espanha. (dezembro de 2021)*



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

*Figura 5- Foto com entrevistados entregadores de diversas empresas na cidade do Recife, na praça do shopping plaza, bairro nobre da zona norte do Recife (agosto de 2022) -*



FONTE: (OLIVEIRA, 2023)

Já a empresa Uber Eats (San Francisco, Estados Unidos), que contrata 15 dos 70 entrevistados nesta tese, após a *lei rider*, passou a terceirizar outras empresas de entregas, para que estas assumam o vínculo com os entregadores.

A empresa *Uber Eats* controla e comanda toda a interface tecnológica que une demanda e pedido e com isso restaurantes, consumidores e trabalhadores, e a empresa terceirizada fornece seus empregados, providenciando o pagamento de seus direitos trabalhistas mínimos, como salário, descanso semanal remunerado, férias e pagamento da previdência social.

Contudo, cuidados específicos com a saúde e segurança do trabalho, como fornecimento dos equipamentos específicos para a realização do trabalho, como mochilas, bicicletas elétricas, fardamentos apropriados para as estações do ano, além do próprio pagamento do adicional noturno e adicional de horas extras, não são garantidos.

A terceira empresa de entrega espanhola, Just Eat Takeaway (Reino Unido), mantém vínculo de emprego com 12 dos 70 entrevistados, contratou todos seus entregadores como empregados no alvorecer da vigência da *lei rider*, além de firmar uma convenção coletiva que garante diversos direitos aos entregadores, dentre eles: entrega de equipamentos para o trabalho, como fardamento, veículo (bicicleta ou motocicleta) e telefone celular; contrato de trabalho por tempo parcial (12h ao final de semana e 16h semanais); contrato de trabalho por tempo determinado, respeitados os intervalos diários e interjornada, adicionais noturnos e de horas extras, além de diversos direitos digitais, como o direito de desconexão, direito de informação e proteção da intimidade em face dos dispositivos de câmera e vídeo e do sistema de geolocalização.

A empresa de entrega Deliveroo (Reino Unido), uma das primeiras a iniciar suas operações na Espanha, manteve contrato de autônomo com um dos 70 entrevistados, decidiu deixar de operar na Espanha após a aprovação da *lei rider*.

## 6 CONDIÇÕES DE TRABALHO QUE ESTÃO SUBMETIDOS OS ENTREGADORES DAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS

“Aumentar taxa mínima, aumentar preço das corridas. Extra por fazer compras. Parar de bloquear por não atingir metas pois não temos carteira assinada nenhum vínculo trabalhista . Ser mais racional na hora de penalizar por conta de cliente que age de ma fé. Dar incentivos sempre. Não apenas quando chove”  
(OLIVEIRA,2022)

Você já passou por mim (passou)  
E nem olhou pra mim  
Você já passou por mim  
E nem olhou pra mim  
Acha que eu não chamo atenção  
(acha)  
Engana o seu coração  
Acha que eu não chamo atenção  
Engana o seu coração  
(BAIANA SYSTEM, 2017)

A análise sobre a existência da subordinação jurídica no trabalho em plataformas digitais e a investigação sobre o nível de independência na execução dos trabalhos, como critério de acesso a proteção trabalhista, acaba colocando em segundo plano a análise das circunstâncias qualitativas em que são desenvolvidos estes trabalhos.

Em que pese o trabalho seja organizado por programação algorítmica das empresas e com o cumprimento da entrega de forma local e presencial, é preciso compreender que esses trabalhadores estão sujeitos a riscos trabalhistas que ensejam a atenção por parte do intérprete jurídico da contemporaneidade.

Registra-se que a empresa fixa a forma de execução da prestação do serviço e os trabalhadores devem aceitá-las, sob pena de não permanecerem na plataforma. Desse modo, latente o descompasso de autonomia entre as partes, deve a norma trabalhista prevalecer frente a liberdade contratual, diante do notório desequilíbrio entre as partes.

Ademais, ao proteger a parte mais vulnerável, o direito do trabalho também contribui com o equilíbrio da economia, tornando o mercado mais seguro e menos propício as práticas de concorrência desleal e *dumping* social.

Portanto, este capítulo buscará compreender as circunstâncias em que se realizam especificamente o trabalho em plataforma digital, mediante a análise dos resultados da pesquisa empírica, como a ausência de delimitação do salário-mínimo e uma jornada fixa; conexão permanente ao dispositivo móvel; riscos próprios do deslocamento no trânsito; organização coletiva dos trabalhadores e condições do meio ambiente de trabalho.

### 6.1 Ausência de delimitação da Jornada

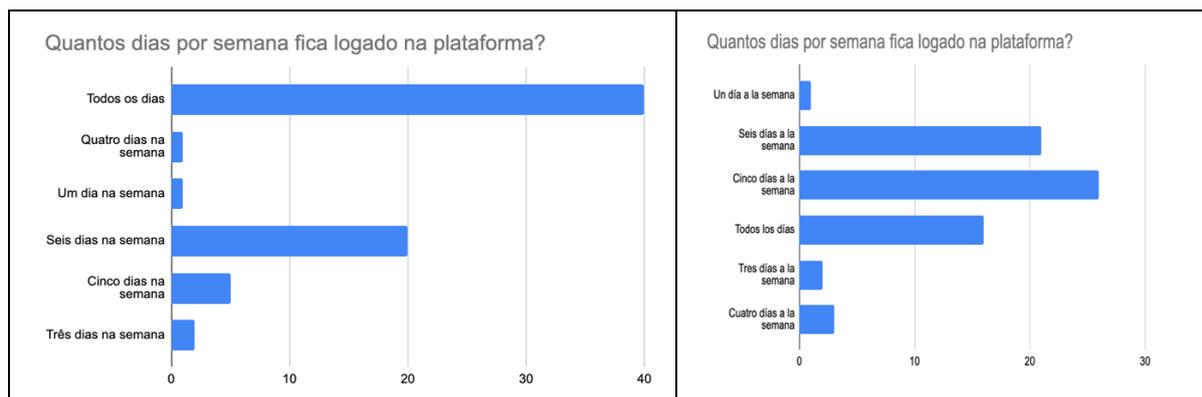
A não delimitação de jornada de trabalho mínima e máxima, seja no caso do vínculo de emprego, seja no caso do trabalho autônomo, afeta tanto a saúde do trabalho realizado em deslocamento, fazendo com que o/a trabalhador/a se utilize de moto ou bicicleta em excesso, quanto gera o aumento da fadiga no aguardo de uma nova demanda.

Essa insegurança no recebimento de novas demandas influencia negativamente nas pausas diárias intrajornada e interjornada de trabalho, ocasionando longas e exaustivas jornadas contínuas, sem intervalos.

Por outro aspecto, registra-se que a regulamentação sobre as jornadas de trabalho mínimas e máximas não apenas interessa sob o ponto de vista da saúde ocupacional, mas pretende também tornar seguro e competitivo o mercado de um modo geral. Os baixos salários impedem o crescimento da economia, torna desleal as práticas consumeristas e prejudica o financiamento da previdência social, que no aspecto universal e solidário, torna as relações de trabalho mantidas no trabalho em plataformas digitais relevantes para essa e as futuras gerações (SIGNES, et al., 2020).

Gráfico 17 - Dias na semana que os entrevistados ficam à disposição das empresas de plataformas digitais

BRASIL	ESPANHA
--------	---------



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

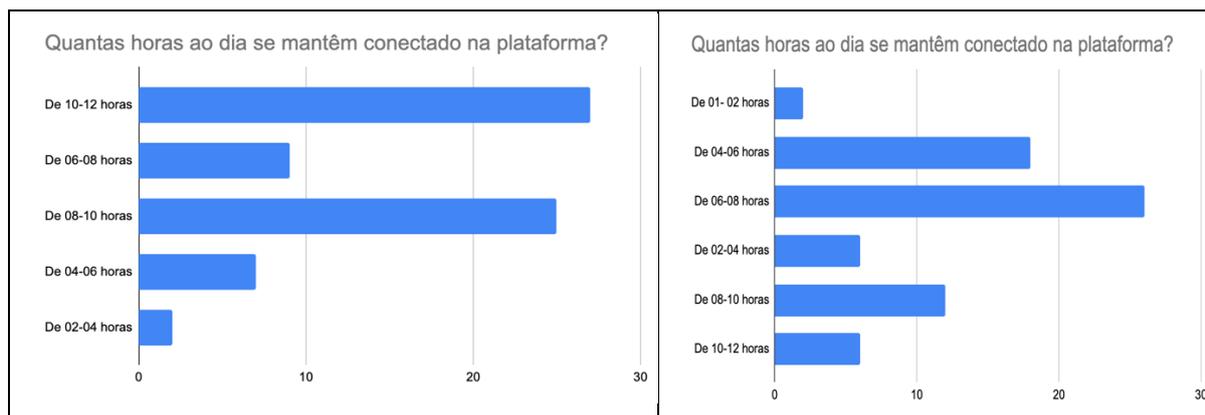
Indagados sobre quantos dias na semana disponibilizam para o trabalho na plataforma, os trabalhadores entrevistados apresentaram respostas distintas. A disposição de todos os dias da semana ao trabalho na plataforma é a regra entre os entregadores no Brasil (40/70) ou seis dias por semana (20/70), em comparação com a Espanha, que dedicam cinco dias por semana (26/70), seis dias na semana (21/70) e todos os dias na semana (16/70).

Ao cruzar os dados de dias da semana dedicados ao trabalho, na Espanha, com as plataformas de entrega, a fim de se investigar se o reconhecimento do vínculo de emprego apresenta alguma consequência para a redução ou majoração dos dias dedicados ao trabalho, nota-se que os entregadores da Glovo, contratados como autônomos, dedicam uma média de seis dias na semana (16/39), os que tiveram o vínculo de emprego reconhecido com empresas terceirizadas da empresa Uber Eats, dedicam cinco dias na semana (12/19). Os entregadores que possuem vínculo de emprego reconhecido com a empresa Just Eat, empenham cinco dias na semana para o trabalho semanal (6/11), já que esses possuem convênio coletivo que garante direito a dois dias de folga na semana, intervalos dentro da jornada e férias anuais remuneradas.

No Brasil, em face da categorização de todos os entregadores como autônomos, nota-se que não há uma diferença nos dias da semana dedicados ao trabalho, quando cruzado os dados com as empresas, já que os que trabalham para o Ifood, Rappi, Uber Eats, 99 Food, e outras ao mesmo tempo, dedicam todos os dias da semana para o trabalho.

*Gráfico 18 - Horas ao dia que fica à disposição das empresas de plataformas digitais*

BRASIL	ESPAÑA
--------	--------



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

A pergunta sobre as horas diárias dedicadas ao trabalho também apresentou resultados bastantes distintos entre os entregadores do Brasil e da Espanha. Isto porque, em geral, os entregadores da Espanha trabalham menos horas ao dia (06h a 08h ao dia, 26 dos 70 entrevistados), quando comparado com os entregadores brasileiros (10h a 12h ao dia, 27 dos 70 entrevistados).

O cruzamento desse resultado com as empresas que estão vinculados, junto aos entrevistados na Espanha, pode ser identificado uma redução ainda maior entre os que possuem o vínculo de emprego e os que são contratados como autônomos, como pode ser observado abaixo:

- Entregadores vinculados a Glovo (contrato de autônomo) 39 / 70:
  - 1) 14 trabalham de 06h a 08h ao dia;
  - 2) 11 trabalham de 08h a 10h ao dia;
  - 3) 7 trabalham de 04h a 06h ao dia;
  
- Entregadores vinculados a Uber Eats (contrato de emprego com utilização de terceirização com outras empresas prestadoras de serviço de entrega) 19 / 70
  - 1) 12 trabalham de 06h a 08h ao dia;
  - 2) 3 trabalham de 04h a 08h ao dia;
  - 3) 3 trabalham de 02 a 04h ao dia;
  - 4) 1 trabalha de 08h a 10h ao dia;

- Entregadores vinculados a Just Eat (contrato de emprego direto com a empresa) 11 / 70
  - 1) 8 trabalham de 04h a 06h ao dia;
  - 2) 3 trabalham de 02 a 04 ao dia;

O fato de que a pessoa trabalhadora e a empresa se utilizem de uma plataforma digital tecnológica, não é obstáculo para que o trabalho se realize no mundo físico, inclusive são os riscos do trabalho realizado de forma presencial que os entregadores de mercadorias estão vulneráveis, como acidentes de trânsito, doença ocupacional, excesso de jornada, entre outros.

Importante registrar que os indicativos de jornada de trabalho semanal e diária representam o tempo em que os entregadores estão à disposição das empresas e não necessariamente estão realizando entregas. Esse resultado evidencia o quanto a empresa que dirige as plataformas necessita que os trabalhadores estejam mobilizados e disponíveis para executar o serviço e refuta a tese difundida pelas empresas de que o trabalho desenvolvido é de parceria com jornadas flexíveis.

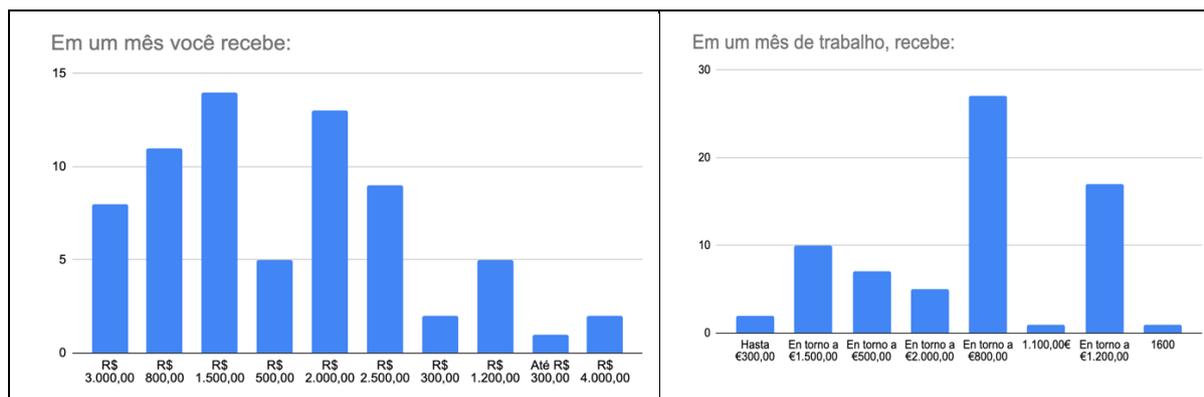
Se prevalecesse a narrativa das plataformas na análise desses dados, se constatariam jornadas mínimas, em dias variados ou com aumento do trabalho aos finais de semana. Contudo, o que se nota é uma dedicação exclusiva para o trabalho em plataformas, que chega a superar a jornada semanal constitucionalmente permitida em face da constante alteração das tarifas dinâmicas<sup>50</sup>, que só é possível pela gestão do trabalho com os instrumentos telemáticos possíveis pela vigência do capitalismo de plataforma.

## 6.2. Ausência de estipulação do salário;

Gráfico 19 - Salário mensal

BRASIL	ESPANHA
--------	---------

<sup>50</sup>A autora Viviane Vidigal escreve que vincula a ausência de submissão da empresa uber à perícia judicial, permitida judicialmente, ao segredo industrial da coca-cola. Top SECRET: Entre o Segredo da Fórmula da Coca-cola e do Algoritmo da Uber. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/top-secret-entre-o-segredo-da-formula-da-coca-cola-e-do-algoritmo-da-uber/>. Acesso: 12.01.22



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

O resultado referente ao recebimento de salário, evidencia que o trabalho de entrega no Brasil gera o pagamento médio de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos) a R\$ 2.500,00 (dois mil reais), nas seguintes quantidades gerais:

- 1) 8/70 recebem R\$ 1.500,00 ao mês;
- 2) 11/70 recebem R\$ 2.000,00 ao mês;
- 3) 8/70 recebem R\$ 2.500,00 ao mês;

Já na Espanha, o valor pago ao mês cai para a média de 800 a 1.500 euros, nas seguintes proporções, independente se o trabalho é realizado mediante contratação de autônomo ou de empregado:

- 1) 27/70 recebem 800 euros ao mês;
- 2) 17/70 recebem 1.200 euros ao mês;
- 3) 10/70 recebem 1.500 euros ao mês;

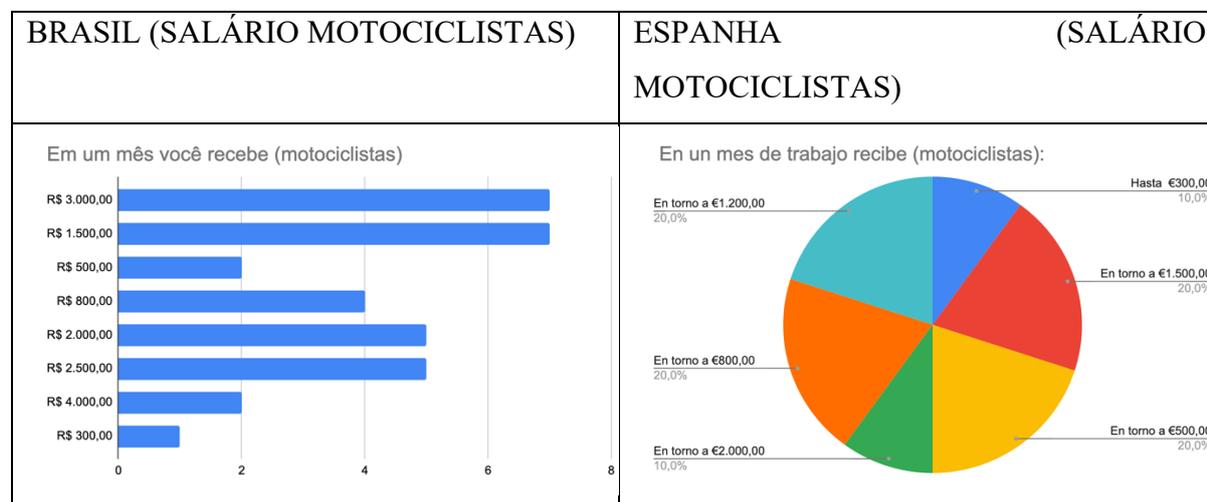
Esses resultados levam a conclusão que o trabalho em aplicativo no Brasil remunera além do salário-mínimo<sup>51</sup> e está atrelado a quantidade de horas disponíveis para o trabalho. Já na Espanha, a remuneração média obtida com o trabalho em plataformas digitais está abaixo do salário-mínimo<sup>52</sup> e se mantém na média - 800 euros - em razão da prestação do serviço em jornadas inferiores, semanais e diárias, quando comparadas com o Brasil. Tais valores justificam a submissão dos trabalhadores as difíceis condições de trabalho, considerando a

<sup>51</sup> O salário-mínimo no Brasil para o ano de 2022 foi de R\$ 1.212,00 (hum mil duzentos e doze reais).

<sup>52</sup> O salário-mínimo na Espanha para o ano de 2022 foi de 1.000,00 euros (mil euros), o que significa pela cotação do dia 19/12/2022, R\$ 5.651,97 (cinco mil, seiscentos e cinquenta e um reais e noventa e sete centavos).

ausência de salário determinado, a necessidade de atender a critérios de gerenciamento algorítmico desconhecidos e não ter nenhum ponto de apoio para os momentos em que estão aguardando chamados.

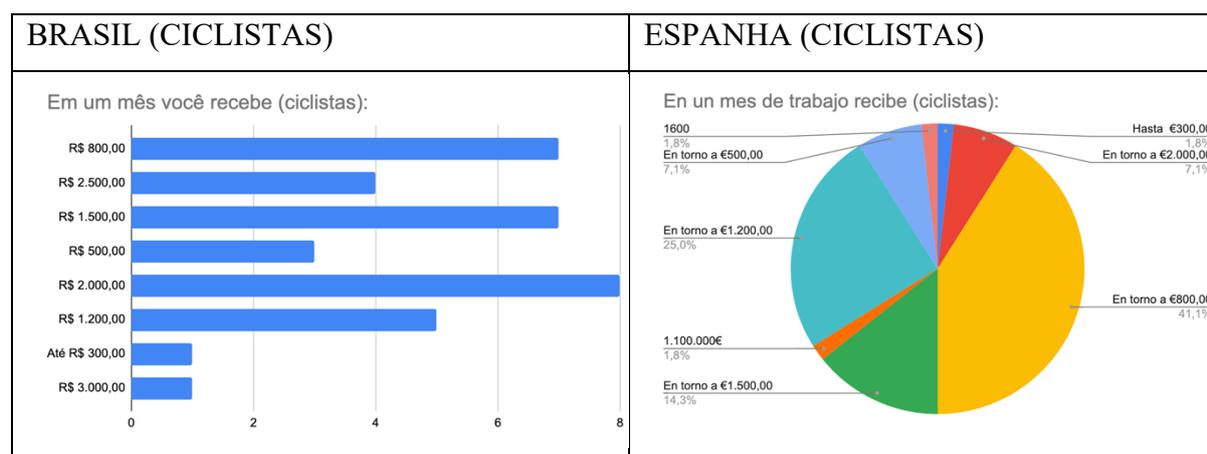
Gráfico 20 - Salário dos motociclistas



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Ao cruzar o resultado do salário mensal pago pelo trabalho prestado e o veículo utilizado para o trabalho (bicicleta, motocicleta, patinete ou carro), nota-se que no trabalho desempenhado na Espanha, o uso da bicicleta se torna mais comum em virtude da presença de imigrantes.

Gráfico 21 - Salário dos ciclistas



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Como muitos estão em processo de regularização documental na Espanha, acabam não possuindo a licença para dirigir motocicleta. Contudo, entre os entrevistados no Brasil notou-

se a o salário entre os motociclistas e os ciclistas é diferente. Isto porque, embora o uso de bicicleta seja unanimidade entre os entrevistados no Brasil (36/70), observou-se que apenas os entrevistados que utilizam motocicleta conseguem alcançar o salário mensal de R\$ 3.000,00 (três mil reais) e R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), o que aconteceu com nove entrevistados.

Atribuir valor agregado ao trabalho alheio é uma antiga prática no modelo de organização capitalista (OLIVEIRA, 2019). No alvorecer do século XIX, os trabalhadores se aglomeravam em frente das fábricas, em busca de trabalho por diárias ou peças, de modo que a garantia de um salário que assegurasse condições de existência convenientes como principal regra a ser seguida pelas empresas, passou a ser uma das regras de ordem do início da Organização Internacional do Trabalho, como pode ser observado no preâmbulo da Declaração da Filadélfia de 1944.

A prática do trabalho em plataformas digitais não é muito distante desta realidade histórica, havendo inclusive uma multidão de trabalhadores que aguardam<sup>53</sup> a aprovação para trabalharem nos aplicativos de entrega de comidas e mercadorias.

Em contraponto a ideia de pagamento por peça, existe posicionamento doutrinário no sentido de que não há finalidade lucrativa pelo empregador (ZIPPERER, 2019), já que a retenção da taxa cobrada pela plataforma em geral é de 20%. Em entendimento semelhante, se fundamentou o Tribunal Superior do Trabalho<sup>54</sup>, ao negar o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, pelo argumento de que a relação havida era de parceria, diante do compartilhamento do valor recebido pelas corridas.

Em um primeiro ponto, registra-se que a análise isolada da repartição dos valores auferidos não leva em consideração os gastos para executar o serviço – combustível, internet, celular, pagamento do veículo, em caso dele ser alugado, e despesas indiretas, como a depreciação do veículo com o decurso do tempo.

Ademais, como a plataforma comanda o sistema algorítmico, não havendo um compartilhamento com o trabalhador da forma de gestão e controle operacional, fica ao seu cargo e lucro a criação de estratégias comerciais, como preços dinâmicos em horários e circunstância de baixa adesão, como chuvas e dias festivos.

---

<sup>53</sup>Demora na aprovação do cadastro [https://www.reclameaqui.com.br/ifood/demora-na-aprovacao-do-cadastro\\_fttOTGZ58vc5UWDL](https://www.reclameaqui.com.br/ifood/demora-na-aprovacao-do-cadastro_fttOTGZ58vc5UWDL). Acesso: 17/12/22

<sup>54</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Ausência de subordinação. Número do Processo TST- AIRR – 11199-47.2017.5.03.0185. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília. DEJT, 18. Dez. 2018.

Em outro aspecto, registra-se que o grande número de trabalhadores disponíveis para o trabalho nas plataformas provoca um leilão pelo menor valor do trabalho (DE STEFANO, 2015). A imensa concorrência criada entre eles – que supera de forma inimaginável a que existiu no alvorecer da fase industrial, irremediavelmente implica no rebaixamento do preço do trabalho para o mínimo necessário à subsistência desses trabalhadores.

É característico do trabalho em plataformas digitais mensurar o trabalho no modelo *just in time*: onde são efetivamente remuneradas no momento específico em que se requer um serviço por parte de algum cliente, deixando de ser pago o tempo necessário para a execução e o tempo que passou aguardando pela demanda (DE STEFANO, 2015)

Desse modo, o trabalho não remunerado passa a ser condição para promover o pagamento pela demanda do serviço solicitado, o que só acontece porque existem milhares de trabalhadores conectados aguardando um chamado. Esse fenômeno explica o resultado anterior sobre jornada diária e semanais, porque as pessoas trabalhadoras acabam passando muito tempo à disposição da empresa que comanda a plataforma digital (com status online e próximo aos grandes centros comerciais) para conseguir receber uma demanda.

Importante registrar que é justamente nesse período de trabalho não remunerado que os trabalhadores se mobilizam para atender ao sistema de reputação digital (ficando o maior tempo possível à disposição); buscam tarefas (se deslocando para centros comerciais com maior movimento) e aguardam chamados.

Esse trabalho não remunerado deveria somar-se ao tempo de execução da demanda, como tempo de espera nos restaurantes, tempos perdidos pela necessidade de trocar o pedido; tempo para atender demandas imprevistas, cliente não encontrado ou endereço de difícil acesso (OIT, 2019).

Em estudo (BERG, 2016), foi demonstrado que em um período de uma semana, os entregadores dedicam 28,4 horas de trabalho, das quais 21,8 horas foram de trabalho remunerado e 6,6 horas, de trabalho não remunerado, o que significa um empenho de quase um quarto de tempo (23,2%) ao trabalho não remunerado.

Além de não remunerar por parte do tempo dedicado ao trabalho, as empresas que comandam as plataformas digitais de entrega deixam de fornecer os equipamentos para o trabalho e de pagar a previdência social, por se favorecer da falaciosa relação de autônomo.

Desse modo, a remuneração bruta indicada nesse resultado não engloba gastos com internet, pagamento de telefones celulares, bicicleta e moto e sua manutenção, equipamentos de proteção, bags (mochilas para carregar as entregas); gasto com seguro acidente pessoal e pagamentos à Previdência social.

Esses fatores devem fazer parte das dimensões que explicam a precarização como modo de gestão do trabalho em plataformas digitais. Isso porque, como as empresas não garantem um número suficiente de tarefas, de modo que permita aos trabalhadores receber níveis de retribuição mínimos e estáveis, junto com a possibilidade de estar ativo em várias outras plataformas, não resta outra opção aos entregadores do que a intensificação das horas de trabalho, sem o atendimento aos descansos e intervalos legais (CORUJO, 2018).

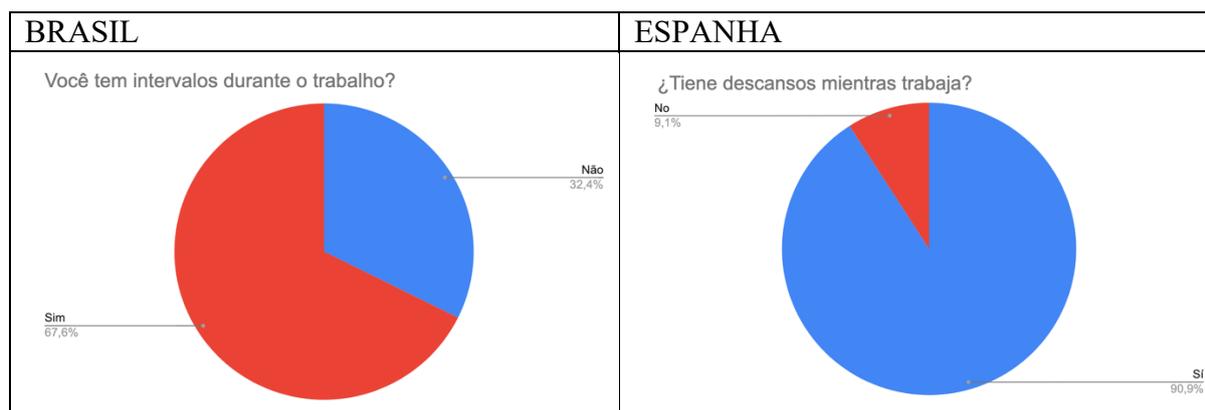
Em outro ponto, nota-se que embora os entregadores entrevistados na Espanha trabalhem menos horas diárias e semanais, a remuneração mensal paga está muito próxima do salário-mínimo recebido naquele país, fazendo concluir que o sistema de pagamento das empresas de plataformas digitais emprega condições remuneratórias distintas por países (OIT, 2019). Desse modo, como o norte global concentra os trabalhos de maior qualificação e salário, enquanto as tarefas menos remuneradas e de menor qualificação estão nos países do sul global, se justifica que o entregador é mais bem remunerado no norte global, que no sul.

Muitas vezes, as plataformas digitais tentam recrutar trabalhadores prometendo independência e flexibilidade em relação à quantidade, ao horário e ao local de trabalho. No entanto, ao classificarem os trabalhadores como prestadores de serviços independentes, as plataformas estão, na verdade, evadindo-se de qualquer responsabilidade legal e social em relação aos mesmos, nomeadamente em matéria de salários mínimos (ALOISI, et al., 2022);(De Stefano, 2016; Johnston e Land-Kazlauskas, 2018).

### **6.3. Ausência de intervalos legais dentro e fora da jornada**

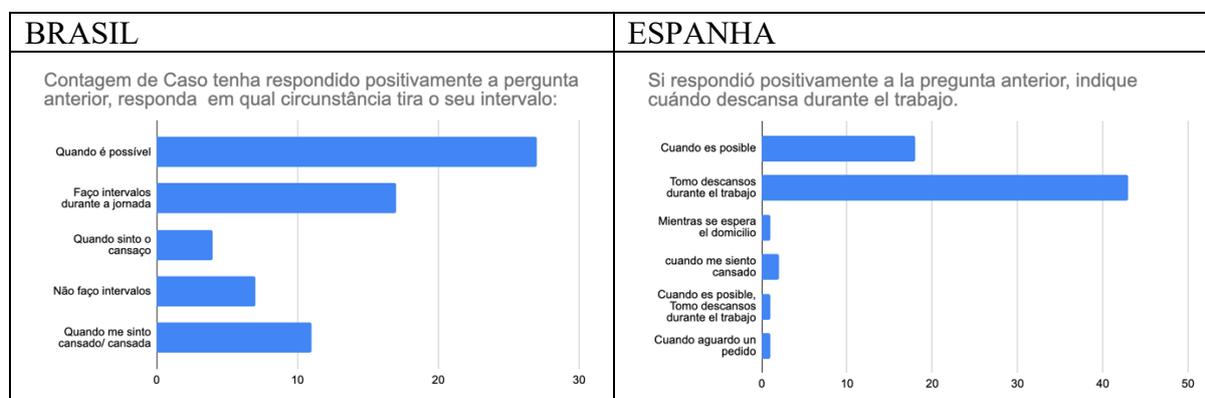
Os resultados sobre o intervalo durante a jornada demonstram que dos 170 entrevistados, 106 admitem usufruir de pausa durante o dia de trabalho, contudo o modo como vivenciam estes intervalos são bastante distintos.

Gráfico 22 - Existência de intervalo durante o trabalho



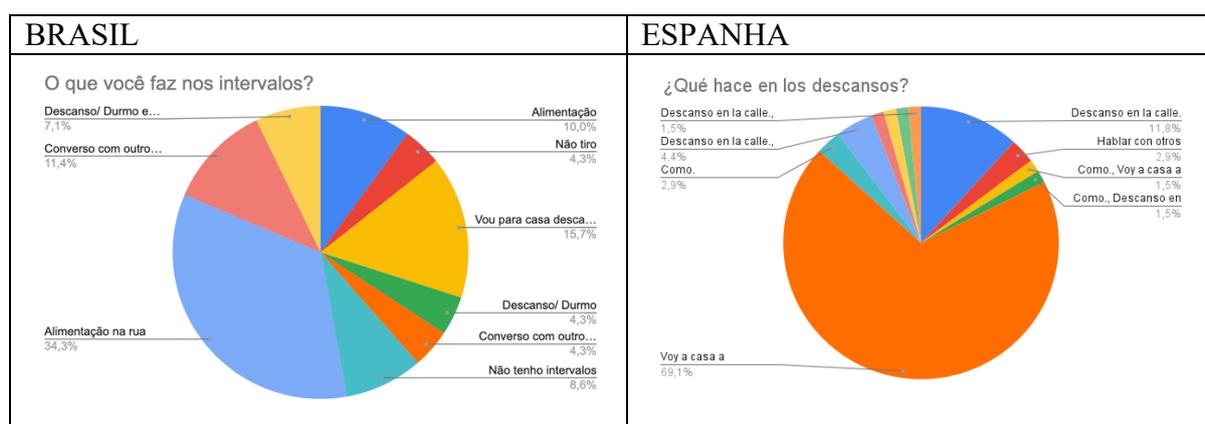
Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Gráfico 23 - Condições sobre a pausa para o intervalo



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Gráfico 24 - O que se faz durante os intervalos



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Em relação ao Brasil, restou evidente que os entrevistados desconhecem que o usufruto do intervalo implica na pausa dentro e fora da jornada diária de trabalho. Como os trabalhadores

são constantemente avaliados com base na sua disponibilidade no recebimento de chamados, incluindo o tempo de mobilização aguardando novos chamados e a agilidade na entrega, notou-se que os entrevistados no Brasil confundem o tempo aguardando um novo chamado com o que seria intervalo.

Durante a aplicação da pesquisa empírica, tomou-se conhecimento que na interface do aplicativo dos entregadores que trabalham para um operador logístico - OL, existe a possibilidade de “pausar” o recebimento de demandas para gozo de 20 minutos de intervalo por cada turno de trabalho, assim desenhado:

Café da manhã: 07h as 11h

Almoço: 12h – 15h

Lanche: 15h – 17h

Jantar: 18h – 22h

Contudo, essa opção não existe para os entregadores cadastrados na condição de “nuvem”, necessitando desconectar da plataforma, caso queiram usufruir do intervalo. Isso justifica o fato de no Brasil, os entregadores alegarem usufruir do intervalo “quando é possível” (27/66) e “durante a jornada” (17/66).

Já na Espanha, durante a aplicação do questionário, esta autora tomou conhecimento que as empresas se organizam com base nos turnos, solicitando inclusive, que seus entregadores indiquem a disponibilidade de trabalho para esses turnos.

Primeiro turno: 12h às 16h;

Segundo turno: 20h às 00h;

Na cidade de Valência, a plataforma Glovo interrompe o seu funcionamento entre as 01h da noite às 08h30 da manhã.

Observa-se que entre os turnos, há um intervalo de quatro horas, que coincide com o período da “siesta” em que culturalmente descansam os espanhóis, sendo ainda muito comum, na cidade de Valência. Essas conclusões podem justificar o resultado de que, diferente do Brasil, 44 entrevistados afirmaram usufruir do intervalo durante o trabalho, enquanto apenas 19 informaram tirar intervalo “quando é possível”.

O resultado sobre o que fazem nestes intervalos, também diferente do encontrado no Brasil. Enquanto os Espanhóis alegam ir para casa descansar (51 das 68 respostas), os brasileiros entrevistados alegam realizar a alimentação na rua (31/70).

O resultado da pesquisa empírica sobre jornada de trabalho semanal e diária e sobre as circunstâncias que os entregadores usufruem de seus intervalos faz emergir duas conclusões sobre as condições de trabalho dos entregadores brasileiros: o controle do trabalho por programação retira o direito a descansos programados dentro da jornada, confundindo os entregadores sobre o que é tempo de espera e o que é intervalo remunerado. Noutro sentido, nota-se que a ausência de delimitação legal de intervalos intrajornada acaba unindo os entregadores neste tempo de espera por demandas, criando um modo de organização coletiva entre os trabalhadores.

A ausência de intervalos na jornada representa um fator de risco ocupacional, que pode ocasionar riscos para a segurança e saúde dos entregadores, em face das excessivas jornadas, sem condições saudáveis de continuar a trabalhar, como ausência de pontos de apoio para beber água, fazer as necessidades fisiológicas e aquecer suas comidas.

Importante registrar que retirar dos trabalhadores o direito as pausas legais<sup>55</sup>, faz parte da estratégia de remuneração “por peça”, sendo urgente que a jornada válida passe a considerar todo o tempo de trabalho que se encontram conectados a plataforma.

Como visto anteriormente, a maioria dos entregadores brasileiros estão submetidos a jornada de trabalho de domingo a domingo, de dez a doze horas ao dia, em total desacordo com as jornadas diária e semanal previstas na constituição.

A estipulação de pausas legais deve ocorrer de forma global com a delimitação de intervalos diários, entre jornadas, folgas semanais e férias remuneradas. Isso porque, pela ausência de regulamentação dentro da Consolidação das Leis do Trabalho sobre a jornada de

---

<sup>55</sup> Art. 71 da CLT - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

trabalho dos entregadores, os trabalhadores, temendo perder as “estrelas” adquiridas no sistema de reputação digital, se submetem as excessivas jornadas sem intervalos legais.

Nesse sentido, durante esse tempo de descanso a parte trabalhadora deveria estar liberada de prestar serviços e as empresas que operam as plataformas digitais deveriam se comprometer a manter o sistema de pontuação, sem alteração do “status virtual” enquanto disfrutam dos intervalos legais.

A exemplo do que se nota nos resultados analisados na Espanha quanto as condições de gozo do intervalo, percebe-se que essa adaptação é simples e não diminui a operacionalidade das novas condições da indústria de plataforma digital. Isto porque, já existe na interface das próprias plataformas digitais a possibilidade de selecionar os “turnos de trabalho” em que estarão conectados, havendo um controle da empresa sobre a mobilização dos trabalhadores e a respectiva possibilidade de usufruto dos intervalos legais.

Registra-se que no Brasil, os trabalhadores que trabalham vinculados a um “operador logístico” conseguem selecionar a pausa de 20min, durante o trabalho, podendo utilizar uma pausa, em cada turno de trabalho. Contudo, os que trabalham como “nuvem” não possuem essa viabilidade, estando vinculados ao poder de gestão das empresas mediante extenuantes jornadas sem intervalo legal.

Dessa forma, se faz urgente a regulamentação sobre a jornada mínima e máxima de trabalho, seus respectivos intervalos legais e a manutenção da pontuação dos entregadores como forma de proteção à desconexão tecnológica.

#### **6.4. Mobilização dos trabalhadores quanto a atividade sindical e outras formas representativas**

Quanto ao resultado que se extrai da nova modalidade de organização de trabalhadores, particularmente quanto aos entrevistados no Brasil, nota-se um paradoxo particular entre os entregadores: embora sejam avaliados individualmente a partir de parâmetros estipulados pelo algoritmo, ao tempo que aguardam novas demandas em praças e estacionamentos dos grandes centros comerciais, acabam criando vínculos de companheirismo com os outros entregadores que se encontram nas mesmas condições, o que não implica dizer que eles estão coletivamente mais engajados e fortalecidos enquanto organização coletiva.

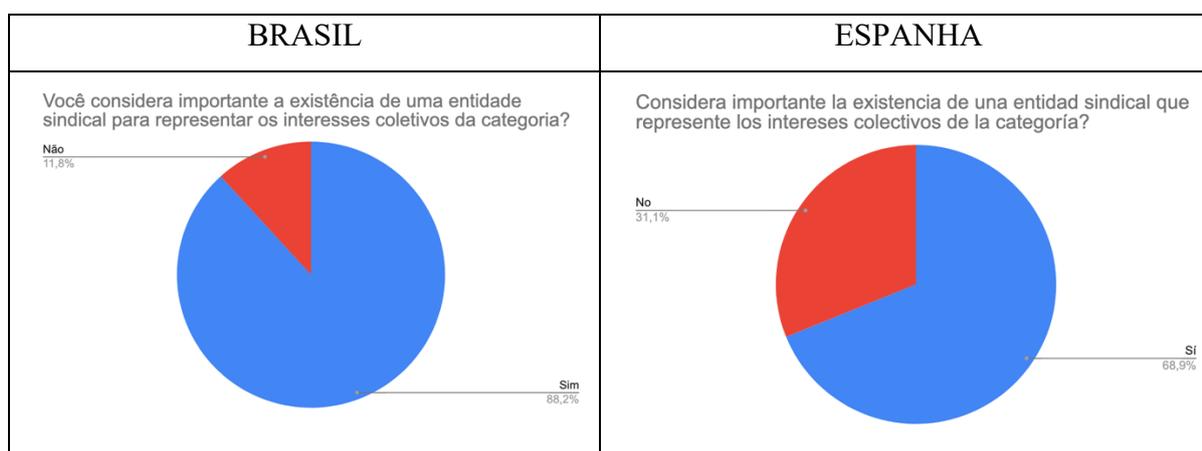
Desse modo, diferentemente do que concluiu o espanhol Adrián Todolí (Signes, 2017) quanto ao individualismo que marca o trabalho digital, no Brasil os entregadores se conhecem e se relacionam, trocando experiências, tirando dúvidas, tanto virtualmente (nos fóruns do

telegrama e do whatsapp e no youtube), como presencialmente, enquanto aguardam um chamado da empresa que dirige a plataforma digital.

Contudo, isso não implica em melhores condições de exercício da atividade sindical e sim que os trabalhadores estão se organizando em novas frentes, presenciais e remotas, com isso, a atividade sindical, para estar fortalecida e em consonância com as pautas reivindicativas de sua categoria, precisa ocupar esses mesmos espaços.

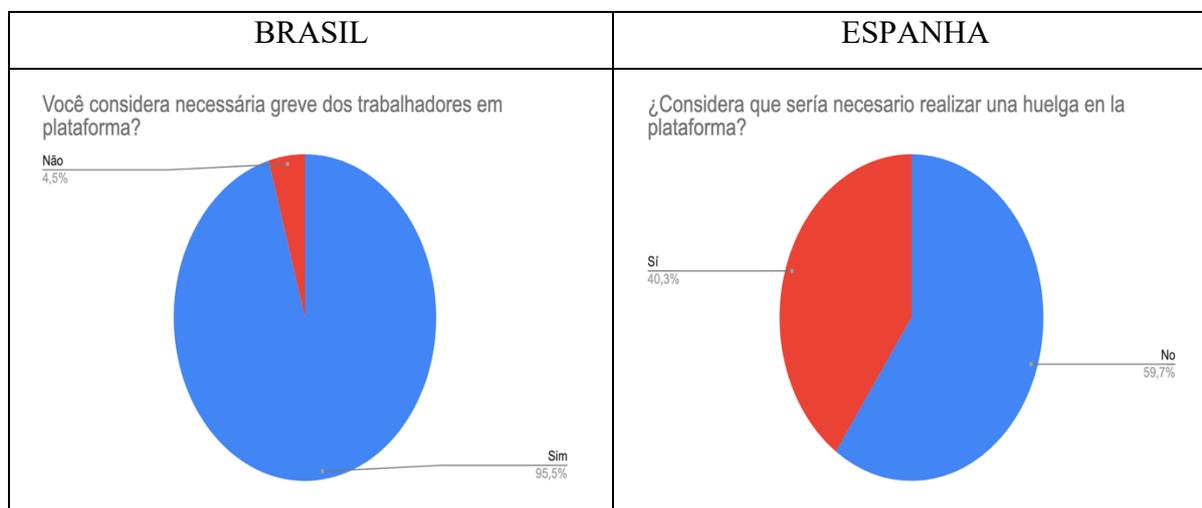
Indagados sobre o interesse na criação de uma entidade sindical, a necessidade de uma greve e sua respectiva pauta, os entrevistados no Brasil e Espanha apresentaram resultados distintos, convergindo apenas na resposta sobre o interesse pela existência da entidade sindical correspondente ao desejo de 105 entrevistados.

Gráfico 25 - Interesse dos entrevistados sobre a criação de uma entidade sindical que representasse os interesses da categoria



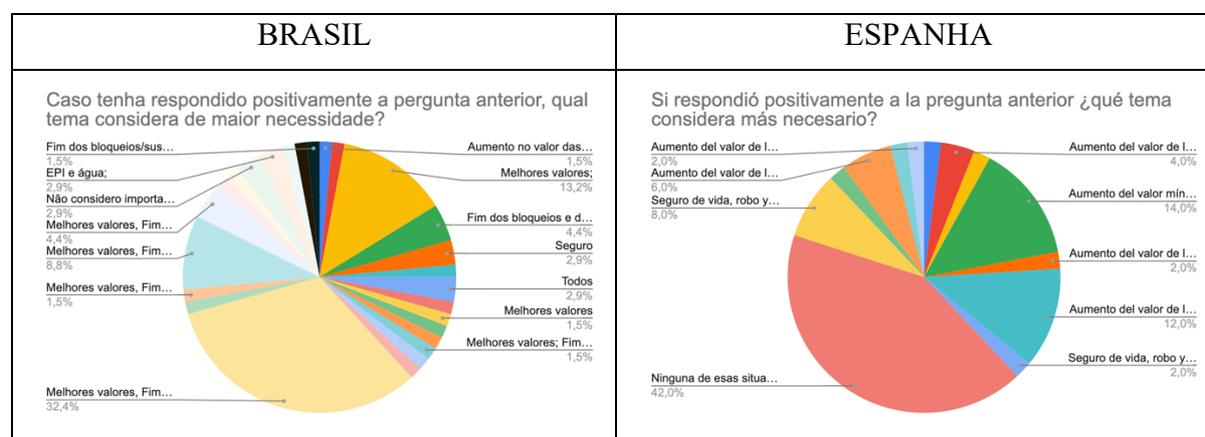
Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Gráfico 26 - Necessidade de uma greve entre os entregadores



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Gráfico 27 - Pauta da greve



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

A organização coletiva dos trabalhadores é essencial para que o trabalho em plataformas digitais não perpetue seu estigma de precarização e para o aumento da conscientização política e social dos trabalhadores sobre os seus direitos (DE STEFANO, 2015)

Fatores próprios da realidade do trabalho realizado para as empresas de plataformas digitais, como o controle por programação (CARELLI, 2020) e os fatores sociais que marcam os trabalhadores (ABÍLIO, 2021), também devem ser levados em conta para se examinar a viabilidade da organização coletiva dos diversos grupos de trabalhadores vinculados às plataformas digitais.

A partir de uma visão ampla do fenômeno, é necessário observar os seguintes pontos: (1) a expectativa ou investimento do trabalhador em relação ao trabalho que realiza, verificando-se o seu nível de dependência em termos de remuneração, se é uma ocupação de “tempo integral” ou uma fonte de renda suplementar; (2) a forma de gerenciamento do trabalho, isto é, se as empresas-aplicativos utilizam estratégias denominadas por elas de “incentivos” que segmentam e “gamificam” (ABÍLIO, 2020); e (3) o grau de segregação da relação de trabalho e da experiência diária de trabalho, observando se o trabalhador presta serviços para um ou mais aplicativos, pois, a depender da quantidade de empregadores que o trabalhador possua, cria-se uma dificuldade na definição do alvo para o qual os protestos serão direcionados (On the conditions of possibility for worker organizing in platformbased gig economies., 2019)

Essas características do trabalho dirigido por empresas de plataformas digitais, pela natureza de sua operacionalidade, apresentam dificuldade para os trabalhadores expressarem a

sua voz e para organizarem mobilizações, negociações e greves (KALIL, 2020). Por outro aspecto, a precariedade que marca o trabalho, amplamente analisado no tópico 4.4 desta tese, faz emergir a necessidade de uma organização coletiva para pensar em alternativas, sob o ponto de vista da pauta reivindicativa dos próprios trabalhadores.

O primeiro obstáculo jurídico é o de enquadramento da categoria dos trabalhadores. A contratação na condição formal de trabalhadores autônomos, sem que no contrato realidade exista autonomia na organização do trabalho, em virtude da necessidade de submissão ao poder diretivo da empresa, acaba desqualificando os trabalhadores a se mobilizarem a partir de uma categorização jurídica específica.

Dentro das regras jurídicas que constituem o direito do trabalho, esse conflito de categorização jurídica reflete na organização sindical dos entregadores brasileiros. Isto porque, o nosso sistema sindical está ancorado em princípios, regras e institutos que regem a existência das entidades sindicais, guarda sua relação fundamental com o direito individual do trabalho (DELGADO, 2014), regendo-se e estruturando-se a partir das definições categóricas da seara individual trabalhista.

Na esfera Constitucional<sup>56</sup>, o alcance do direito sindical é elevado a máxima potência ao adotar o princípio da liberdade sindical como fundamento da organização sindical: protege os sindicatos das ingerências do Estado e concede autonomia aos trabalhadores para livremente, organizarem-se em sindicatos.

A nível internacional, a Organização Internacional do Trabalho lançou a convenção número 87, ainda não ratificada pelo Brasil, que versa sobre a liberdade sindical. A adoção da

---

<sup>56</sup> Art. 8º da CF/88: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

referida convenção, que apresenta tratamento homogêneo para trabalhadores e empregados<sup>57</sup> que desejam organizar-se coletivamente, possibilitaria a legitimidade das entidades sindicais brasileiras, em especial para os entregadores de empresas de plataformas digitais.

No caso brasileiro, a expansão das plataformas digitais pode ter impactado mais acentuadamente, ante a combinação de fatores estruturais de precariedade do mercado de trabalho com as formas introduzidas pela ampla desregulação do trabalho na Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017).

Uma outra perspectiva de análise de direitos coletivos indica que o exercício do direito de liberdade de associação e de negociação coletiva não deve estar vinculado à qualificação do contrato de trabalho dos trabalhadores por plataformas. A OIT, em seu informe de abril de 2016, destaca sua declaração de 2006 a respeito dessa garantia. Da perspectiva da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, editada em 1998 pela Organização Internacional do Trabalho, à qual os Estados-Membros da OIT se vinculam, um dos quatros eixos é precisamente o compromisso de promoção da liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva (TRABALHO, 2006). A Declaração aplica-se a todos, independentemente de estarem ou não regidos por uma relação de trabalho.

De fato, a legislação brasileira não faz nenhuma proibição do exercício desse direito por trabalhadores autônomos. É verdade que a negociação coletiva clássica é baseada na relação de emprego, e seu reconhecimento automaticamente motivaria o exercício desses direitos coletivos. Contudo, a Constituição brasileira não impõe restrição à liberdade de associação e de negociação coletiva aos trabalhadores independentes.

Outro aspecto que dificulta a ação coletiva é a heterogeneidade dos trabalhadores, pois embora a maioria utilize o trabalho de entrega como principal fonte de renda e dele dependa financeiramente, ainda que em número reduzido, existem aqueles que estão vinculados ao trabalho para as empresas de plataformas digitais de entrega como forma de acúmulo adicional de renda (MODA, 2019) estando ambos vinculados as condições de trabalho, mas com intensidades distintas.

O terceiro obstáculo que surge, de uma perspectiva coletiva da representação do trabalho por plataformas, é o dilema da estratégia e modo de ação do movimento social e sindical: defender os empregos tradicionais no mercado de trabalho e seus direitos ou organizar os novos trabalhadores precários, externalizados e contratados basicamente por tarefas, num

---

<sup>57</sup> Artigo 2 da Convenção 87 da OIT: Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos delas.

espaço totalmente desregulado (MACHADO, 2020). A perda do sentido de pertencimento ao coletivo gera dificuldades para unificar o interesse coletivo heterogêneo e fragmentado e, também, para mobilizar e organizar de maneira eficiente a representação.

A despeito dos muitos impasses de representação coletiva, a ação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais é movimento em ascensão no Brasil e em diversos países. A partir de uma pesquisa avançada em publicações, notícias, portais de internet, páginas de Facebook e redes sociais de Twitter e grupos de WhatsApp, constata-se um número significativo de coletivos organizados.

Essas organizações se dão em grande diversidade de formas: sindicatos, associações ou coletivos de redes sociais não institucionalizados. A descrição das principais características desses grupos é um elemento relevante para detectar as tendências dessas práticas que se instituem.

Desse modo, nota-se que o desejo de criação de entidade sindical é interesse comum entre os entrevistados na Espanha e no Brasil, representando a vontade de 105 dos 140 dos entrevistados, que se justifica pelo aumento da precarização e pelo desejo de uma regulação que atenda os interesses da categoria.

No Brasil, no âmbito das plataformas digitais, em diversos estados, foram criados sindicatos, principalmente no setor de transporte de passageiros e de entregas em domicílio, conforme os exemplos que se seguem.

O Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Sindmaap)<sup>58</sup>, criado em Brasília, organiza motoristas privados que trabalham por meio de convênio com aplicativos. Seus principais objetivos são reduzir as taxas dos aplicativos e o valor do combustível e dos veículos para fins exclusivos de trabalho nesse setor.

Com características similares, há o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres - STATTESP<sup>59</sup>, criado no Estado de São Paulo. Entre suas pautas encontram-se também as reivindicações da isenção de IPVA e utilização do Fundo de Amparo ao Trabalhador, facilitando a compra de veículos zero km. No Estado da Bahia, o Simactter-

---

<sup>58</sup> Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Sindmaap)<sup>58</sup>, Brasília – DF. Disponível em: <https://sindmaap.org.br/>. Acesso: 20/12/2022.

<sup>59</sup> Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres (STATTESP), São Paulo - SP, disponível em: [https://precadastro.stattesp.com.br/?gclid=CjwKCAiAqaWdBhAvEiwAGAQltr4Fzz0ttp3GpehZuGJ0ht1t6kvRZHv1ANQVMLTnT9WhxMVznqbmyRoCQT0QAvD\\_BwE](https://precadastro.stattesp.com.br/?gclid=CjwKCAiAqaWdBhAvEiwAGAQltr4Fzz0ttp3GpehZuGJ0ht1t6kvRZHv1ANQVMLTnT9WhxMVznqbmyRoCQT0QAvD_BwE). Acesso: 20/12/2022.

BA<sup>60</sup>, criado em 2017, atua como Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia.

Contudo, ainda não há registro de experiências dessas entidades sindicais firmarem de atuações visando ao estabelecimento de processo de negociação coletiva, ou mesmo a reivindicação do estabelecimento de um código de conduta pelas plataformas digitais, com padrões de trabalho justo, que reforcem as melhores práticas na relação entre plataformas digitais e seus prestadores de serviços.

Esses desafios operacionais à consolidação da organização sindical entre os entregadores de plataformas digitais, revela a importância de outros espaços para congregar e acompanhar a realidade dos entregadores de empresas de plataformas digitais.

Uma alternativa às tradicionais formas de organização coletiva dos trabalhadores, como os sindicatos e as cooperativas, é o uso de espaços virtuais (*telegram, instagram, facebook, youtube*) para, em um primeiro momento, viabilizar o compartilhamento de informações daqueles que atuam em plataformas. Trata-se de uma forma de atuação conveniente para trabalhadores que passam grande parte dos seus dias conectados à internet e não desempenham suas atividades no mesmo espaço físico de outros colegas de trabalho (KALIL, 2020).

Esses instrumentos viabilizaram a articulação de trabalhadores que, em razão das características do trabalho, ficam atomizados e encontram dificuldades para interagir nos moldes tradicionais da ação sindical (MODA, 2019), em que pese o resultado anterior da pesquisa empírica tenha confirmado uma solidariedade que emerge pelo modo de sobrevivência durante o tempo de espera por demanda, nas praças e grandes centros comerciais, em virtude da submissão as jornadas exaustivas, pelo temor de perder o status digital alcançado pelo sistema de reputação.

Tal contexto tem propiciado a organização coletiva em torno de um interesse comum: a luta por direitos e por reconhecimento. Inseridos e ambientados no mundo virtual, tais trabalhadores passaram a ocupar novos espaços e dinâmicas de agremiação coletiva<sup>61</sup>, usando das plataformas digitais para se conectarem e assim exercerem o direito de resistência (VIANA, 1996)

---

<sup>60</sup> Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia <https://www.facebook.com/simacterba/>. Acesso: 20/12/2022

<sup>61</sup> Segundo Felipe Moda, durante a audiência pública promovida em setembro de 2020 na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, chamou a atenção a grande quantidade de associações de motoristas (no estado de São Paulo existem cerca de 20), cooperativas de trabalhadores, representantes de grupos de WhatsApp e Youtubers considerados lideranças da categoria, participando e organizando os protestos. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta/>. Acesso: 23/12/22.

A pergunta sobre a necessidade de uma greve foi seguida de uma possível pauta. Em seguida a essa possível pauta, os entrevistados poderiam incluir outros motivos que desejassem fazer constar sobre a existência de uma greve. Desse modo, notou-se que o interesse por uma greve trouxe resultados divergentes entre os entrevistados na Espanha e no Brasil. Isso porque, 64 de 70 entrevistados brasileiros afirmaram ser necessário uma greve da categoria, enquanto na Espanha apenas 27 de 70 responderam que deveria existir uma greve.

A conclusão antecipada que se pode fazer quanto ao não interesse dos entrevistados na Espanha pela realização de uma greve é que o reconhecimento do vínculo de emprego, viabilizado pela *ley rider* eliminaria a necessidade de greve. Entretanto, os entrevistados que possuem vínculo de emprego representam o universo de 25 dos 70 entrevistados, o que justificaria a resposta desta parcela dos entrevistados, todavia, o restante dos que responderam não ter interesse no movimento paredista, estão categorizados como autônomos.

Desse modo, em verdade os trabalhadores entrevistados na Espanha não apresentam interesse na greve porque possuem condições de trabalho mais respeitadas que os entrevistados no Brasil. Nesse sentido, essa tese já possui resultados suficientes para concluir que o poder de ingerência das empresas de plataformas digitais atende as desigualdades sociais globais: existem melhores condições de trabalho no norte global que comparadas com as do Sul (OIT, 2019) e por essa razão o interesse pela greve é muito maior no Brasil que na Espanha.

Outro ponto importante que se conclui a partir da pesquisa empírica é que a pauta reivindicativa de uma possível greve, não alcança os efusivos debates acadêmicos e jurisprudenciais sobre o reconhecimento de vínculo de emprego.

Segundo o resultado da pauta reivindicativa na pesquisa empírica, os entregadores consideram essencial a greve como instrumento para possibilitar o aumento do valor das entregas, do pagamento de seguro pelos riscos no trabalho, fim dos bloqueios, suspensões e cancelamentos indevidos, pagamento de ajuda de custo para manutenção dos veículos, entrega de equipamento de proteção individual – EPI, água. Foram esses os motivos que mobilizaram os entregadores na greve geral ocorrida no dia primeiro de julho de 2020<sup>62</sup>, que ficou conhecido como #brequedosapps, em face do excesso de trabalho durante as restrições de liberdade da covid19.

---

<sup>62</sup>Breque dos Apps: direito de resistência na era digital  
Disponível em: <https://diplomatie.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso: 10/12/2022

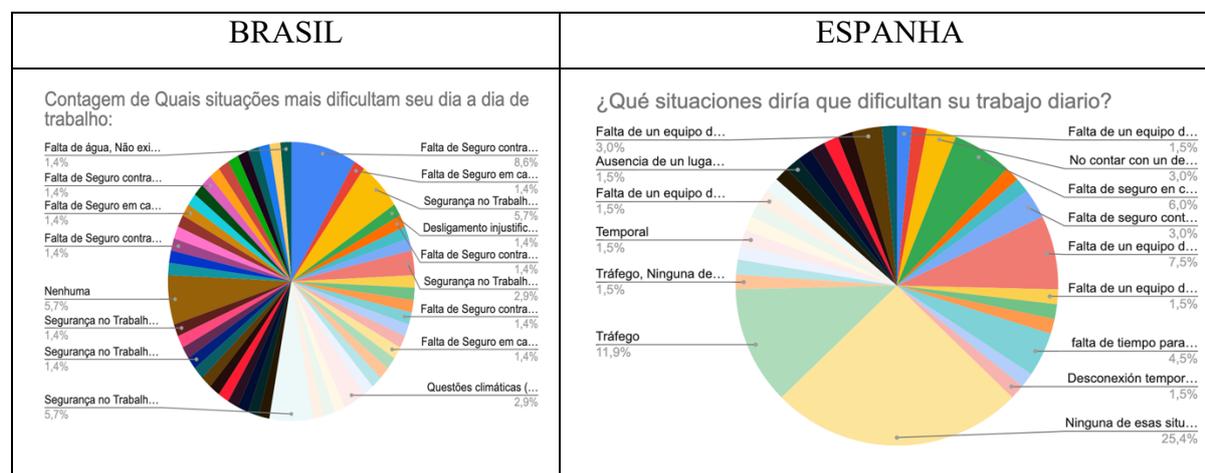
Com a passagem dos anos mais duros da pandemia e conseqüentemente aumento do desemprego e da pobreza, se perpetuam as condições degradantes de trabalho, contudo a pauta reivindicativa das últimas paralisações realizadas em 2021 e 2022 seguem as mesmas (OLIVEIRA, et al., 2022)

Esses resultados confirmam o interesse dos trabalhadores em se tornarem sujeitos na construção de uma cidadania no trabalho (DUTRA, 2018). Sendo assim, somente dando reconhecimento e autonomia na inclusão desses trabalhadores e seus heterogêneos modos de organização na construção da regulação dos direitos dos entregadores de plataforma, é que se torna possível construir uma realidade alternativa, com melhores condições e mais dignidade no trabalho desta categoria.

### 6.5. Riscos próprios em razão do sistema de reputação digital

Embora o sistema de reputação digital não tenha sido objeto de questionamento específico na pesquisa empírica, os resultados extraídos nas perguntas “quais motivos ensejariam uma greve” e “quais situações mais dificultam o cotidiano de trabalho”, evidenciou o medo de serem afetados com suspensões, desligamentos e extinções de contas, como um aspecto relevante do cotidiano de trabalho de 72 dos 140 entrevistados em ambos os países, sendo mais relevante no Brasil (65/70) que na Espanha (7/70).

Gráfico 28 - Situações que dificultam o trabalho dos entregadores



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Esse medo é consequência do excesso de vigilância proporcionado pelo arcabouço tecnológico peculiar aos tempos de vigência do capitalismo de plataforma (SRNECK, 2018), aplicado de forma totalmente unilateral pelas empresas donas das plataformas digitais. Quando

essas plataformas monitoram o tempo à disposição do trabalho, exercem sobre eles controle até mesmo mais sofisticado, comparado com as empresas tradicionais (SIGNES, 2015).

A plataforma intervém para fixar padrões mínimos de qualidade no serviço e para controlar a mão de obra, mas com isso cria um espaço virtual compartilhado, onde ocorrem riscos, não apenas físicos, mas também psicológicos (DE STEFANO, 2015).

Neste cenário, a prestação só pode desenvolver-se a partir da conexão de suporte tecnológico instalado em um telefone celular inteligente (como os smartphones), geralmente colocado a disposição para baixar, pelo próprio prestador, devendo a parte trabalhadora permanecer ativa ou conectada a aplicação de software, para receber as diretrizes, obter a informação necessária para desenvolver a atividade ou encomenda, informar o estado do seu serviço e comunicar-se com os clientes. Portanto, se não há conexão, não há trabalho.

Isso evidencia que a conexão tecnológica se converte em elemento indispensável para tornar efetiva a atividade de trabalho, assim como a posterior execução da atividade concreta, devendo manter-se on-line durante toda a prestação do trabalho.

O modelo de gestão da organização produtiva através de processos automatizados esconde um sistema de desenho persuasivo, moldada para modificar a conduta dos trabalhadores. Diante de uma aparente neutralidade na decisão de manter-se conectado, a pessoa trabalhadora conhecedora do sistema, acredita conhecer as estratégias que se bem seguidas irão lhe proporcionar um bom status virtual.

Contudo, em virtude do sistema de persuasão tecnológica, se reforçam condutas ou atividades direcionadas a pessoa trabalhadora, tornando-a mais resistente as mudanças de sua própria vontade, como a eleição pessoal de jornada diária de trabalho, passando a readequar a conduta para o interesse da atividade laboral para as empresas de plataformas digitais.

Isso se dá através das advertências e/ou recomendações enviadas pelas empresas da plataforma digital a respeito de inadequados ritmos de trabalho, fazendo com que a pessoa trabalhadora se sinta obrigada a manter um ritmo de trabalho, de modo que toda sua ação ou inação seja refletida em seu status virtual que o posiciona para receber futuras entregas.

Desse modo, há um tríplice configuração do tempo de conexão. Em primeiro lugar, a conexão dirigida para configurar os tempos de prestação, seleção de horários ou obtenção de informação do serviço, em segundo lugar, a conexão em que se oferta a prestação de serviços e o trabalhador se mantém a disposição para receber ordens, e em terceiro lugar, o tempo dedicado a executar a tarefa encomendada pela plataforma.

Portanto, a única possibilidade disponível a parte trabalhadora para que que receba demandas é se mantendo o maior tempo possível disponível e procurando aceitar o maior

número de pedidos possíveis. Essas circunstâncias geram incerteza quanto ao recebimento de demandas. Sendo assim, para não se desabilitar para o trabalho, a pessoa trabalhadora acaba ficando sujeito a advertências, suspensões e até desligamentos por parte da empresa de plataforma, como forma de controlar a dedicação temporal, principalmente em horários importantes para a empresa, como pandemia covid19, dias de chuva ou frio intenso e grande trânsito.

Dessa forma, a disponibilidade pessoal dos trabalhadores para as entregas, não é garantia de receber mais demandas, porque as empresas de plataforma digital depositam no sistema de reputação o monitoramento dos trabalhadores, direcionando os pedidos para as pessoas trabalhadoras mais bem avaliadas, segundo critérios que não são revelados para os entregadores e entregadoras.

Como já visto no capítulo anterior, o sistema de reputação consiste em delegar aos clientes a supervisão e o controle do trabalhador e da trabalhadora. Em efeito, os smartphones e as aplicações digitais conseguem facilitar o fato de a parte consumidora opinar, não sobre seu nível de satisfação com a empresa e sim concretamente, sua relação com a atuação do trabalhador e da trabalhadora que lhe prestou o serviço.

As ditas avaliações são feitas em formato aberto de opinião, em que os consumidores devem julgar de 1 a 5 a atuação do prestador do serviço. Outra forma, consiste em disponibilizar uma série de perguntas sobre os aspectos concretos de atuação do trabalhador e da trabalhadora. Alternativamente, também é possível que se permita aos consumidores deixar um texto livre, opinando sobre os aspectos específicos que prestam os serviços (SIGNES, et al., 2020).

A plataforma outorga a possibilidade de avaliar com dois objetivos: por uma parte, incrementar a satisfação dos consumidores e consumidoras e permitir a esses estabelecer suas preferências para o futuro, e por outra parte, obter informações sobre a conduta do trabalhador e da trabalhadora com um menor custo (THIERER, et al., 2015), sem precisar investir em sua formação complementar.

Esse sistema ainda coloca outros dois problemas para os trabalhadores. O primeiro é a tendência a vinculá-los a uma (ou poucas) plataformas, tendo em vista que somente se leva em consideração as avaliações feitas pelos clientes de uma determinada empresa, não havendo um mecanismo que possibilite a comunicação conjunta da análise do desempenho do trabalhador em diferentes empresas.

Ou seja, a avaliação não é do trabalhador em geral, mas do seu desempenho em uma determinada plataforma. O segundo é a situação de estágio probatório indeterminado que os trabalhadores estão submetidos, uma vez que qualquer oscilação negativa de sua nota média

abaixo dos parâmetros impostos pela plataforma acaba sendo motivo para suspensão ou desligamento (KALIL, 2020).

Correlato a essa capacidade dos/as clientes de qualificar seu grau de satisfação com a execução de cada serviço, podendo inclusive deixar uma crítica que pode ser útil para futuros clientes, é importante registrar que também é concedido aos clientes o acompanhamento da geolocalização dos trabalhadores, desde o momento da saída do estabelecimento contendo o pedido solicitado até o seu endereço.

Esse rastreamento geográfico gera sobre a pessoa trabalhadora uma pressão que decorre do poder disciplinar exercido pela plataforma, embora praticado pelos clientes, gerando uma dupla pressão na realização do trabalho, pelo receio de ser negativamente avaliado.

Desse modo, pode-se listar os riscos ocupacionais pela conexão permanente ao dispositivo móvel e pela submissão ao sistema de reputação digital, como: síndrome de burnout por ver sua capacidade de trabalho automatizada, mesmo sem receber pela disponibilidade ao trabalho; a fadiga e a tecno-ansiedade, como consequência do excessivo período de disponibilidade ao sistema informacional; a predisposição ao uso de substâncias tóxicas, como anfetaminas, cannabis, em virtude das longas horas de trabalho; dificuldade para conciliar a vida familiar e a profissional e quanto a reputação digital, ao colocar o cliente no centro das decisões, a plataforma digital acaba controlando o trabalhador com base em opiniões subjetivas e pessoais dos consumidores, que muitas vezes envolvem crenças, valores pessoais e preconceitos (SIGNES, et al., 2020) .

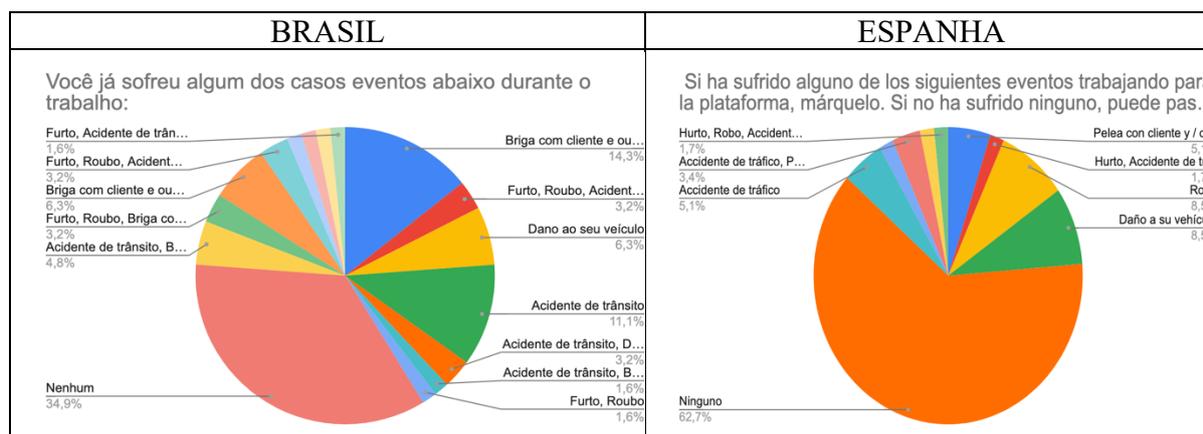
Portanto, percebe-se que os trabalhadores autônomos ou microempresários e os trabalhadores considerados empregados pertencem à mesma realidade e requerem também a proteção legislativa frente ao desequilíbrio existente entre as partes, quanto a submissão ao sistema de reputação digital.

#### **6.6. Demais condições de trabalho que afetam o cotidiano dos trabalhadores**

A consequência das longas jornadas, da falta de um local apropriado para aguardar demandas e da excessiva monitorização do trabalho exercidas nas pessoas trabalhadoras enquanto encontram-se a disposição das empresas de plataformas digitais, ocasionam uma prestação de serviço marcado pela elevada predisposição a riscos urbanos, como roubo, furtos, acidentes de trânsito e embates com os clientes.

O estresse derivado de inúmeros fatores, dentre eles a incerteza financeira, o temor das avaliações negativas e com isso a mudança do status virtual, todos potencializados pelo excesso de conectividade que se exige para o trabalho, geram situações que podem trazer inúmeros riscos para a saúde dos trabalhadores.

Gráfico 29 - Exposição e ocorrência de violências durante o trabalho



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Nesse aspecto, indagados os entrevistados se já sofreram episódios de furto, roubo, acidente de trânsito, briga com cliente ou restaurante e/ou dano ao veículo, durante o trabalho, 37 dos 59 entrevistados da Espanha responderam não ter sofrido nenhum dos eventos, enquanto no Brasil, apenas 23 dos 63 entrevistados alegaram não ter sofrido nenhum dos eventos citados.

O resultado reforça a tese que quanto mais tempo dedicado ao trabalho, maior a possibilidade de ocorrência dos infortúnios<sup>63</sup>.

Em outro aspecto, a monitorização através das plataformas digitais, implica em um sistema de medição de trabalho que fragmenta as atividades e ainda exige um comportamento amável e imediato no trato entre empresa – pessoa trabalhadora – cliente, acaba se convertendo em um fator estressante.

Como o sistema de valoração dos clientes e usuários tem importante papel para a pessoa trabalhadora, influenciando inclusive no salário recebido, faz com que a ausência de conhecimento das regras que constituem o sistema de reputação digital, seja, por si só, um fator estressante (BERG, et al., 2020).

A agilidade exigida na prestação do serviço e a necessidade de responder com urgência as mensagens, alertas e indicações do GPS, junto com o conhecimento de encontrar-se

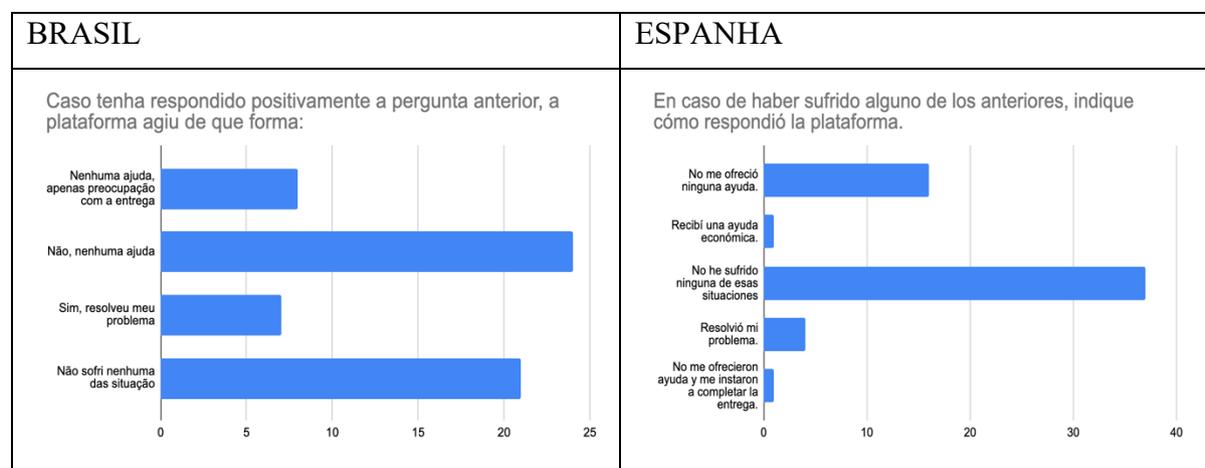
<sup>63</sup> dados divulgados pela secretaria de Segurança Pública mostram que em 2017 tivemos 3.952 casos de roubos a motoristas enquanto desempenhavam a sua atividade. No primeiro trimestre de 2018 esse número já era 18,5% maior que o mesmo período do ano anterior. Um levantamento realizado pelos próprios motoristas aponta que 55 trabalhadores foram assassinados no estado nos últimos 3 anos. Importante salientarmos que em grande parte destes casos a ação foi realizada por passageiros utilizando contas *fakes* cadastradas nas plataformas. Por isso, a revolta dos trabalhadores não são dirigidas apenas aos órgãos de segurança pública, mas também contra as empresas. Disponível em <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileiros-voltam-a-luta/>. Acesso: 22/11/2022.

submetido a um extensivo sistema de monitorização em tempo real, pode propiciar que a pessoa trabalhadora cometa erros na condução, como o não respeito da velocidade exigida na via; adotar mal posicionamento em relação com outros veículo; adotar caminhos eleitos pelo GPS que podem corresponder a locais com maior predisposição a violência urbana, como assaltos e até homicídios (SIGNES, et al., 2020).

A particularidade do trabalho de entrega para empresas de plataformas digitais faz com que os trabalhadores logo percebam que ao dirigir com maior velocidade, conseguem executar a entrega em menos tempo, o que implica em melhores avaliações e acidentes de trânsito.

Portanto, fatores ambientais e tecnológicos contribuem para a sobrecarga no trabalho e com isso a maior predisposição aos riscos, por isso deve ser exigido das empresas de plataformas digitais a contratação de seguros contra sinistros com valores correspondentes ao status virtual do trabalho e o comprometimento de adoção de medidas que melhorem o dia a dia de trabalho, como a criação de um ponto de apoio, o estabelecimento de salário e jornadas mínimas e máximas, com pausas e garantia de manutenção do status virtual, garantiria um trabalho seguro e decente para esses trabalhadores.

Gráfico 30 - Providências das empresas de plataformas digitais em face de acidentes e eventos de violência urbana



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Indagados sobre as providências adotadas pelas empresas de plataformas diante dos eventos como brigas com clientes e restaurantes, furtos, roubos e acidentes de trânsito, 55 dos 140 entrevistados responderam que não receberam ajuda da plataforma e 11 dos 140 entrevistados responderam que tiveram suas intercorrências sanadas pelas empresas de plataformas digitais.

O gráfico 28, que representa o resultado da pergunta sobre as condições que mais prejudicam o dia a dia dos trabalhadores, demonstra que a ausência de seguro diante das sinistralidades que podem ocorrer pelo exercício do trabalho, como lesões, morte, furtos e roubos, representam grande proporção da preocupação dos trabalhadores, correspondendo a 38 respostas de 70 no Brasil e 10 respostas de 70, na Espanha.

A análise das condições que mais dificultam o cotidiano de trabalho dos entregadores, relacionada no gráfico 28 faz emergir a conclusão de que o trabalho é muito mais perigoso de ser exercido no Brasil que na Espanha, embora sejam realizados sob idênticas condições de prestação do serviço, reforçando a tese das piores formas de trabalho existem no sul global, onde a precariedade é muito maior, significando urgência na regulação das condições de trabalho prestadas para as plataformas digitais de entrega.

Isto porque, dentre os entrevistados na Espanha, 18 de 70 responderam não considerar que situações como maiores salários; pagamento de seguro em face das sinistralidades; entrega de equipamentos de proteção individual e ajuda de custo com a manutenção do veículo; suspensões e desligamentos indevidos, representam prejuízos no cotidiano de trabalho.

Importante registrar que o resultado das condições de trabalho no Brasil pelos entregadores de empresas em plataformas digitais converge com o que foi apurado no relatório do fairwork<sup>64</sup>, demonstrando a fragilidade na comprovação dos itens mais básicos em relação à dignidade de trabalhadoras e trabalhadores. Além disso, demonstram que há muito o que fazer em termos de políticas públicas e regulação do trabalho por plataformas para assegurar esses princípios.

---

<sup>64</sup> Fairwork, em sua essência, é uma forma de imaginar uma economia de plataforma diferente e mais justa do que a que temos hoje. Ao avaliar as plataformas em relação a medidas de justiça, esperamos não apenas mostrar o que é a economia da plataforma, mas também o que ela pode ser. O projeto Fairwork é executado no Oxford Internet Institute, na Universidade de Oxford e no Berlin Social Science Center. Por meio de uma rede global de pesquisadores, avalia-se as condições de trabalho das plataformas digitais de trabalho e as classificamos em relação a princípios que avaliam o trabalho justo, referente a remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação.

## 7. A PROPOSIÇÃO DE UM CAPÍTULO ESPECIAL DENTRO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO COMO FORMA DE INTERVIR NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ENTREGADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS

La ley rider perjudica a los repartidores de muchas aplicaciones que ahora tienen contratos precarios con salarios bajos cuando antes ganaban más dinero y tenían libertad horaria, además de que se ha prescindido de muchos repartidores. (OLIVEIRA, 2022)

Todo mundo busca  
Ninguém acha você  
A cidade assusta, mas vai  
amanhecer ((BAIANA  
SYSTEM, 2017)

### 7.1. A necessidade de regulamentação do trabalho em plataformas digitais de entrega e seu conteúdo

No desenvolvimento desta tese, foi identificado um novo modelo econômico derivado do capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2018). Nele, as empresas desenvolvem uma nova forma de produzir bens e serviços, de modo que os atores - consumidor – entregador ganham relevância digital, embora seja a empresa quem comanda toda a interação e organização do serviço de oferta e demanda entre esses particulares.

Entretanto, restou provado que essa interação entre os atores particulares, anunciada pelas empresas como um modelo de negócio em que existiria uma independência inédita na prestação do serviço, tendo os trabalhadores autonomia na eleição dos horários de trabalho e que seria possível o acúmulo de renda extra, na verdade não passa de uma grande insídia, porquanto as facilidades são vendidas como virtudes virtuosas (SADOWSKI, 2020), existindo uma relação de emprego.

Isto porque, os trabalhadores desconhecem os critérios necessários para evoluírem em seus respectivos status virtuais, se submetendo a longas jornadas de trabalho para que se tornem elegíveis para receber futuras demandas, sem qualquer intervenção por parte da empresa no meio ambiente de trabalho em que este trabalhador/a aguarda seus chamados, emergindo uma precarização que se alimenta do perfil identificado na pesquisa empírica desenvolvida nesta tese.

No Brasil, jovens negros de periferia, desempregados, apenas com formação escolar de nível médio, que utilizam bicicletas suas ou alugadas e na Espanha, homens adultos, migrantes de diversas nacionalidades, marcados pelo desemprego e pela falta de documentos e oportunidades de se manter no exterior.

Esse perfil social de total dependência financeira ao trabalho prestado para a empresa de plataforma de entrega, afasta a mínima flexibilidade na eleição de horários para o trabalho, para uma dedicação exclusiva, como foi verificado no Brasil.

Desse modo, a remuneração que fora ofertada como uma facilidade para acumular uma renda extra, se torna a característica que mais afeta os trabalhadores do capitalismo digital: sem conhecer os critérios que classificam virtualmente como aptos a receberem demandas, os entregadores se submetem a longas e exaustivas jornadas de trabalho, sem qualquer apoio da empresa de plataforma digital quanto a alimentação; fornecimento de água; tomadas para carregar os telefones celulares; local para proteção das mudanças climáticas, e quando são finalmente convocados, acabam sendo remunerados por critérios alheios a sua vontade<sup>65</sup>, podendo sofrer cancelamentos e baixas avaliações pelos clientes.

Pelas particularidades do pagamento feito por peça, como a necessidade de adotar uma conduta ágil no cumprimento das demandas e o maior acúmulo possível de demanda, os entregadores acabam normalizando as imprudências de trânsito – por estarem sendo monitorados pela empresa e pelos clientes, se submetendo a diversos riscos.

Todos esses riscos trabalhistas não protegem os entregadores de banimentos e suspensões indevidas da infraestrutura digital da plataforma, podendo a empresa de plataforma

---

<sup>65</sup> Foi verificado que o entregador que utiliza motocicleta auferia salários maiores, por conseguir realizar trajetos mais longos quando comparados com os entregadores usuários de bicicletas.

adotar condutas discriminatórias e ainda destinar maiores números de demandas e remunerações para seus trabalhadores localizados no norte global, a exemplo dos resultados encontrados entre os entrevistados na Espanha.

A maioria desses trabalhadores, consumidos pelo discurso neoliberal de se tornarem empreendedores de si mesmos (DARDOT, et al., 2016), são levados a acreditar que são trabalhadores independentes e por isso excluídos de uma regulamentação trabalhista (ALOISI, et al., 2022). Contudo, as plataformas controlam a forma de prestação do serviço, aplicam sanções quando existe recusa ao trabalho e estabelecem preços e normas de qualidade impostas aos entregadores, sem qualquer margem de negociação.

Nesse contexto, é importante ressaltar que a pequena margem de flexibilidade oferecida aos trabalhadores de aplicativos 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 determinar o modo de execução do trabalho, tampouco reduzir o grau de controle exercido pela plataforma sobre o trabalho prestado. Isso fica claro ante a instabilidade das condições contratuais (valor de tarifa quilométrica, distribuição de demanda, restrição de área, risco de descadastramento), que mudam segundo a maior ou menor conformação dos trabalhadores aos interesses da plataforma digital.

A regulamentação ditada pelas empresas de plataformas digitais – que estabelecem as regras de mercado e ainda configuram os novos modelos de prestação de serviço a partir de extração e análise de dados, que acabam se espalhando para outros setores no mercado de trabalho (CARDOSO, et al., 2022), como nos serviços de educação, medicina, jornalismo, advocacia, prestação de serviço de cuidados pessoais e serviços de demais profissionais liberais.

Desse modo, se faz urgente a intervenção Estatal no trabalho prestado pelos entregadores para as empresas digitais, sobretudo no meio ambiente e nas próprias condições de execução do trabalho, sendo necessária a submissão das regras que definem este modelo de negócio, como modo de proteção da democracia e maior transparência para todos os envolvidos.

No capítulo quinto desenvolvido nesta tese, a partir da pesquisa empírica e da revisão bibliográfica, foi constatado que inexistente autonomia na prestação do serviço, já que, diferente do que ocorre entre os particulares da economia colaborativa em plataformas digitais como AIRBNB e BLABLACAR, os entregadores não possuem liberdade na estipulação da

precificação do serviço e ainda estão submetidos as alterações tarifárias nos períodos dinâmicos, sem contar que são monitorados a todo momento pelas ferramentas de geolocalização.

No capítulo sexto, foram identificadas condições de trabalho próprias deste novo modelo de negócio, que em nada se assemelham com as praticadas pelos regimes de produção fordistas- tayloristas, como: **ausência de delimitação de jornada de trabalho que respeite e mantenha o status virtual conquistado pelo entregador/a; ausência de estipulação de salário que respeite o mínimo; ausência de estipulação de intervalos dentro e fora da jornada; falta de incentivo legal para o protagonismo da representatividade da categoria; a necessidade de regulação do sistema de reputação digital; a urgente interrupção dos riscos ambientais, como criação de uma estrutura de apoio para os entregadores enquanto aguardam o chamado, criação de cursos de capacitação para redução de acidentes de trânsito, furtos, roubos, brigas com clientes e estabelecimentos.**

Considerando esses resultados, nota-se que apesar das empresas de plataformas digitais como UberEats, Glovo, Rappi, iFood movimentarem a economia e a proporcionarem a geração de renda, não promovem o trabalho digno, uma vez que sobre estas relações, tal como conformadas pelos aplicativos de entregas, não promovem o patamar civilizatório mínimo, como a limitação razoável das horas de labor e a promoção da segurança e higiene do trabalho (DUTRA, et al., 2020)

Desse modo, a regulamentação do trabalho em plataformas digitais de entrega, se não tiver como finalidade e objetivo a veiculação do trabalho digno, enquanto direito fundamental (DELGADO, 2006), cuidando das condições de trabalho constitucionalmente garantidas e criando normas que atendam a proteção das necessidades específicas desta nova realidade de trabalho, continuará servindo ao capital e não aos trabalhadores.

Para tanto, serão investigados nos próximos tópicos a forma de adequação urgente proteção trabalhista aos entregadores de plataformas digitais de entrega de modo que melhor atenda aos princípios da Organização Internacional do Trabalho e da Agenda 2030 das Nações Unidas; os projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional brasileiro, para ao final apresentar um modelo de regulamentação trabalhista que ofereça um trabalho digno nas plataformas digitais de entrega.

## **7.2.A promoção do trabalho decente em Plataforma Digitais de 2019 e a agenda 2030 da Organização das Nações Unidas**

A incerteza salarial tem um impacto substancial no bem-estar, na segurança e na saúde das pessoas que trabalham em empresas de plataformas digitais de entrega (OIT, 2019).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o trabalho precário se caracteriza pela: (1) incerteza quanto a duração do emprego; (2) formas de trabalho que implicam na prestação de serviços para múltiplos empregadores; (3) falta de acesso a proteção social; (4) baixos salários e a (5) concorrência de obstáculos legais e práticas substanciais para desprestigiar a representação sindical e a consequente representação nas negociações coletivas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2012).

O emprego precário está associado com a deterioração da saúde e a segurança das pessoas trabalhadoras, sobretudo em relação a uma maior proliferação de riscos psicossociais (SIGNES, et al., 2020). Neste sentido, o trabalho precário provoca estresse e por isso aumenta o risco para as pessoas trabalhadoras sofrerem problemas de saúde.

A reconfiguração produtiva gerada pela vigência do capitalismo digital suscita muitas questões sobre emprego, condições de trabalho, qualificação jurídica do serviço, proteção social e relações coletivas de trabalho, para mencionar alguns temas nucleares. No campo específico do trabalho mediado por plataformas digitais, as condições flexíveis e precárias de execução do serviço, em geral por meio do modelo “independente”, se dão sem a garantia de um trabalho decente (OIT, 2019).

Como tema atual e bastante recorrente nos tribunais trabalhistas, diversos países estão voltados para compreender essas perspectivas e suas consequências nas relações de trabalho, como forma de garantir uma proteção social ao trabalho promovido por empresas de plataformas digitais de entrega, buscando também maior segurança para as relações econômicas movimentadas pelas economias de compartilhamento.

No ano de 2015, os líderes mundiais reunidos na Organização das Nações Unidas confeccionaram uma agenda para o desenvolvimento sustentável que ficou conhecida como Agenda 2030, tendo sido acordado um conjunto de metas globais sedimentadas em (três) pilares fundamentais, a saber: a proteção do planeta, a erradicação da pobreza e a garantia de prosperidade para todos, ressaltando-se que a realização dessas metas exigirá uma colaboração ampla e mútua por parte dos governos locais, da sociedade civil, do setor privado e da classe trabalhadora.

Nesse ponto, a agenda 2030<sup>66</sup> da Organização das Nações Unidas, apresenta uma meta específica sobre dignidade no trabalho e crescimento econômico, voltada para proteção dos direitos trabalhistas, incentivo, promoção da diversificação, modernização tecnológica e inovação no mercado de trabalho.

Contudo, a realidade massacrante que assola o Brasil pós covid-19, as políticas neoliberais que defendem o afastamento do Estado e elegem a via do empreendedorismo como estratégia de auto exploração da classe trabalhadora, atrasam consideravelmente a efetividade do cumprimento da agenda proposta pela ONU, cenário que só favorece as empresas de plataformas digitais a continuarem contratando como falsos autônomos pessoas negras periféricas, migrantes, desempregados, para desenvolver trabalhos sem a qualificação correta como empregados sem qualquer proteção trabalhista e com baixa remuneração.

A Organização Internacional do Trabalho lançou no início de 2019 o relatório de trabalho para um futuro melhor. Um dos eixos para realizar o contrato social e ter uma agenda centrada no ser humano é o aumento no investimento das instituições do trabalho, sendo que uma das medidas apontadas é a revitalização da representação coletiva. O documento aponta que os trabalhadores devem instituir técnicas inovadoras de organização e utilizar a tecnologia

---

<sup>66</sup> São os objetivos da meta 8, sobre trabalho decente e crescimento econômico. 8.b. Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho; 8.a. Aumentar o apoio da iniciativa de ajuda para o comércio (Aid for trade) para os países em desenvolvimento, particularmente os países de menor desenvolvimento relativo, inclusive por meio do quadro integrado reforçado para a Assistência Técnica relacionada com o comércio para os países de menor desenvolvimento relativo; 8.10. Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros, e de seguros para todos; 8.9. Até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais; 8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário; 8.7. Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças soldado e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas; Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação; até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; 8.4. Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de como com o “plano decenal de Programas sobre produção e consumo sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança; 8.3. Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros; 8.2. Attingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra; sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do produto interno bruto nos países de menor desenvolvimento relativo. Plataforma agenda 2030. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/8/>. Acesso 27/10/21;

digital para alcançar a sua base de representação e para traçar estratégias de ação mais efetivas (OIT, 2019).

Em junho de 2019, a OIT adotou a Declaração do centenário para o futuro do trabalho (OIT, 2019). No documento, colocou-se que devem ser levadas em consideração as profundas transformações no mundo do trabalho e, para o desenvolvimento de sua abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho, a OIT deve direcionar os seus esforços para promover os direitos dos trabalhadores, com ênfase na liberdade sindical e na negociação coletiva. Além disso, estabeleceu que a cooperação efetiva no local de trabalho deve respeitar a negociação coletiva e não enfraquecer o papel dos sindicatos.

Parte expressiva do debate existente sobre os parâmetros de proteção que devem ser reconhecidos está centrado na classificação dos trabalhadores como empregados ou como autônomos, tendo em vista que os modelos de tutela laboral dependem do reconhecimento do vínculo empregatício. Trata-se de um tema importante, especialmente pelo fato de ser o principal e, em muitas vezes, o único meio de oferecer algum grau de proteção aos trabalhadores. Contudo, é essencial que os trabalhadores diretamente interessados nessa discussão passem a ser sujeitos ativos desse processo.

A organização e a ação coletiva desses trabalhadores são instrumentos essenciais para que suas demandas sejam colocadas na agenda do debate e para que sejam reconhecidas, tanto por meio de negociação coletiva com as plataformas, como por meio de inovações legislativas.

A liberdade sindical é um dos princípios fundamentais da Organização Internacional de Trabalho (OIT), representado pelas Convenções nº 87 e nº 98, que tratam sobre liberdade de associação e do direito de negociação coletiva. Outras convenções fundamentais da OIT, também relacionadas com a temática, são as Convenções nº 100 e nº 111 sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e proteção em face de discriminação em matéria de emprego e ocupação. As Convenções fundamentais da OIT são de observância obrigatória por todos os países que integram o organismo internacional, independentemente da ratificação.

A Declaração da OIT de 1998, relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento, lembra que a OIT foi fundada na convicção de que a justiça social é essencial para assegurar uma paz universal e duradoura, e que o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, confirmando a necessidade da OIT de promover a justiça social e instituições democráticas. Lembra, ainda, que a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste-se de significado especial, que é possibilitar aos próprios interessados

reivindicar livremente e com oportunidades iguais, a sua justa participação nas riquezas que ajudaram a criar, e realizar plenamente o seu potencial humano<sup>67</sup>.

Em texto publicado há mais de 25 anos, o jurista e orientador desta tese, Professor Doutor Sergio Torres Teixeira já denunciava sua irresignação quanto à adaptabilidade da subordinação Jurídica como elemento primordial para definir o trabalho por conta alheia em atividades de trabalho que utilizava tecnologias da informação em seu processo produtivo. (TEIXEIRA, 1996).

Desse modo, passados vinte cinco anos, o mesmo jurista (TEIXEIRA, 2021) renova sua preocupação com a promoção do direito do trabalho diante dos novos modelos de negócios digitais, agora ancorado na agenda 2030<sup>68</sup> da ONU.

Assim, pleitos que objetivam garantir a todos “o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades”, bem como “assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as suas ocupações”, conforme estabelece a Declaração de Filadélfia, retratam a invocação do compromisso político com a realização do trabalho digno ou decente, nos termos preconizados pela Constituição brasileira e pela OIT, desde os idos da sua constituição em 1919.

Resta o compromisso de substituir o trabalho precário que por anos marca o norte e o sul global, por sua antítese, buscando estratégias regulatórias que promovam o trabalho decente, tal como preconizado pela Organização Internacional do Trabalho<sup>69</sup>. E, promover o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais: liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego, ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil; a promoção do emprego produtivo e de qualidade, para alcançar os objetivos de desenvolvimento sustentável definidos pelas Nações Unidas.

---

<sup>67</sup> Disponível em: <[https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em: 15.12.2022.

<sup>69</sup> Trabalho Decente. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso: 22.12.2022.

## 7.2. PROJETOS DE LEI EM TRÂMITE NA CÂMERA DOS DEPUTADOS E SUA RELAÇÃO COM O PROBLEMA DE PESQUISA DESTA TESE

A câmara dos deputados do Brasil possui 53<sup>70</sup> projetos de lei em trâmite envolvendo a regulamentação do trabalho em plataformas digitais de motoristas e entregadores. Os textos possuem múltiplos objetivos, sendo parte destinada para regular as condições de trabalho dos entregadores e outra parte voltado para o aspecto econômico, como redução de impostos e financiamentos para os trabalhadores e uma última parte, voltado para a covid19 e sua relação com a prestação do trabalho, seja no uso do equipamento de proteção individual, seja na prioridade no acesso à vacinação.

Para investigar o conteúdo dos projetos de lei, utilizou-se o parâmetro dos resultados encontrados no capítulo anterior, a partir da pesquisa empírica realizada com os 140 entregadores entrevistados no Brasil e na Espanha.

Desse modo, foram encontrados 22<sup>71</sup> (vinte e quatro) dentre o total de 53 projetos em andamento, que se ocupam de regular a jornada, salário, intervalos, representatividade sindical e associativa, sistema de reputação digital, estrutura de apoio, entrega de equipamentos de proteção individual, indenização e proteção social para os trabalhadores vítima de infortúnios

---

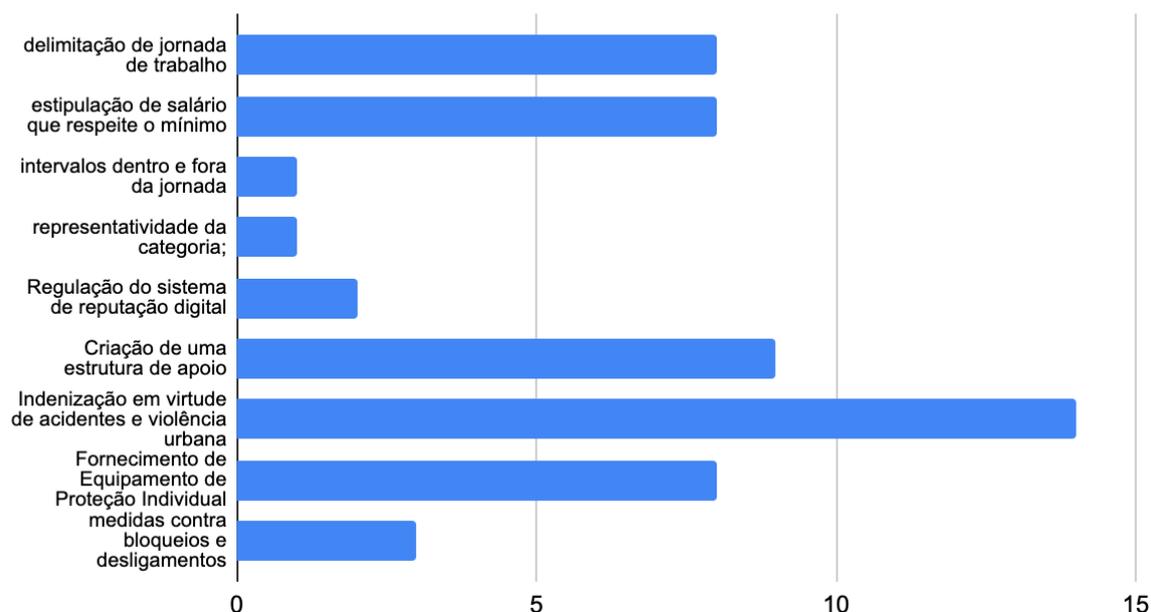
<sup>70</sup>Disponível em: <https://www.camara.leg.br/busca-portal?contextoBusca=BuscaProposicoes&pagina=1&order=relevancia&abaEspecificas=true&filtros=%5B%7B%22emTramitacao%22%3A%22Sim%22%7D%5D&q=entregadores%20de%20aplicativo&tipos=PL>. Acesso: 10/11/2022.

<sup>71</sup> (1) PL 3577/2020 / Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: Pcdob / UF Autor: MA; (2) PL 3554/2020 / Data de Apresentação: 30/06/2020 Autor: Rubens Otoni e outros Partido: PT; UF Autor: GO e outros; (3) PL 3599/2020 - Data de Apresentação: 02/07/2020 Autor: Eduardo Bismarck Partido: PDT UF Autor: CE; (4) PL 3797/2020 / Data de Apresentação: 15/07/2020 Autor: Júlio Delgado Partido: PSB UF Autor: MG; (5) PL 3748/2020/ Data de Apresentação: 10/07/2020 Autor: Tabata Amaral e outros/ Partido: PDT e outros Autor: SP e outros; (6) PL 805/2022 / Data de Apresentação: 04/04/2022 Autor: Alexandre Frota Partido: PSDB UF Autor: SP; (7) PL 1976/2021 – NIVALDO ALBUQUERQUE / Apresentação: 27/05/2021 / Partido: PTB; UF origem: AL; (8) PL 2330/2022. Data de Apresentação: 23/08/2022 Autor: Luis Tibé Partido: AVANTE UF Autor: MG; (9) PL 805/2022 / Data de Apresentação: 04/04/2022 Autor: Alexandre Frota Partido: PSDB UF Autor: SP; (10) PL 2355/2021 - Data de Apresentação: 28/06/2021 Autor: Gleisi Hoffmann e outros: PT Autor: PR e OUTROS; (11) PL 3954/2020 / Data de Apresentação: 28/07/2020 Autor: Renildo Calheiros Partido: PCdoB UF Autor: PE; (12) PL 5756/2019 - Data de Apresentação: 30/10/2019 Autor: Alexandre Padilha e outros Partido: PT; UF Autor: SP E OUTROS; (13) PL 358/2021 - Data de Apresentação: 09/02/2021 Autor: Altineu Côrtes Partido: PL UF Autor: RJ; (14) PL 3572/2020 - Data de Apresentação: 30/06/2020 Autor: Alencar Santana; Rogério Correia Partido: PT; UF Autor: SP;MG; (15) PL 4033/2020 - Data de Apresentação: 03/08/2020 Autor: João H. Campos Partido: PSB UF Autor: PE; (16) PL 4111/2020. Data de Apresentação: 06/08/2020 Autor: Sergio Vidigal Partido: PDT UF Autor: ES; (17) PL 3572/2020 - Data de Apresentação: 30/06/2020 Autor: Alencar Santana; Rogério Correia Partido: PT; UF Autor: SP; MG; (18) PL 4112/2020 - Data de Apresentação: 06/08/2020 Autor: Sergio Vidigal Partido: PDT UF Autor: ES; (19) PL 5795/2019 / Data de Apresentação: 30/10/2019 Autor: Eduardo da Fonte Partido: PP UF Autor: PE; (19) PL 4246/2021 / Data de Apresentação: 01/12/2021 Autor: Otavio Leite; Bacelar; Fábio Trad Partido: PSDB; PODE; PSD UF Autor: RJ; BA; MS; (20) PL 5756/2019 / Data de Apresentação: 30/10/2019. Alexandre Padilha. Partido: PT. UF origem: SP; (21) PL 6110/2019 / Data de Apresentação: 20/11/2019 Autor: Luizão Goulart Partido: REPUBLIC UF Autor: PR; (22) PL3185/2021 - Data de Apresentação: 16/09/2021 Autor: Daniel Coelho Partido: CIDADANIA UF Autor: PE

e violência no curso do trabalho, suspensões e bloqueios indevidos e a proteção ao término do contrato de prestação de serviço. A relação dos assuntos mais tratados nesses projetos de lei foi reproduzida no gráfico abaixo:

Gráfico 31 - Assuntos Tratados nos Projetos de Lei em trâmite

### Possibilidades de regulamentação



Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

Para cada projeto de lei analisado, foi indicado qual a categoria jurídica seria denominada o trabalho prestado para as plataformas digitais, seja a partir da alteração da consolidação das leis do Trabalho, seja pelo tratamento como autônomo.

Abaixo será aprofundado o conteúdo desses projetos de lei, quanto aos temas identificados nesta tese como relevantes para promover uma alteração nas condições de trabalho, iniciando pela delimitação de jornada de trabalho:

### 7.3.1. Delimitação de jornada de trabalho

A jornada de trabalho foi utilizada nos projetos de lei<sup>72</sup> como tema para delimitar a quantidade de horas trabalhadas ao dia, para diferenciar a prestação do serviço como relação de trabalho e de emprego. Por exemplo, em um determinado projeto de lei utilizou-se o parâmetro de jornada máxima de 40 quarenta horas mensais como medida para categorizar o trabalho em vínculo de emprego ou eventual. Contudo, é sabido que a quantidade de jornada de trabalho prestada não se relaciona com os elementos constitutivos do vínculo de emprego, não sendo útil para categorizar o trabalho de entrega e de motoristas particulares, para plataformas digitais.

Em outro projeto de lei<sup>73</sup>, foi estabelecido o limite legal de 10 horas ao dia para a jornada desenvolvida pelos ciclistas entregadores. Esse projeto se equivoca ao não estabelecer limites dentro de uma única semana de trabalho, o que implicaria em uma jornada semanal superior ao limite constitucional, de 44 horas semanais. Também errou ao não estabelecer pagamento de jornada extraordinária para o trabalho que ultrapassasse essa jornada diária.

Apenas dois projetos de lei<sup>74</sup> consideraram que deve fazer parte da contagem da jornada de trabalho o tempo de conexão em que os trabalhadores estiverem aguardando uma demanda, como realidade específica do trabalho em plataformas digitais de entrega.

---

<sup>72</sup>(...)Para fins do disposto nesta Seção, será considerado habitual o serviço prestado pelo entregador que esteve a disposição de empresa operadora de aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses ou por, no mínimo 40 horas por mês, em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses. PL 3577/2020 / Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: Pcdob / UF Autor: MA / Art. 3º Para fins desta legislação considera-se trabalhador habitual: I – o trabalhador que esteve a disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses; II – o trabalhador que esteve a disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses - PL 3554/2020 / Data de Apresentação: 30/06/2020 Autor: Rubens Otoni e outros Partido: PT; UF Autor: GO e outros / Art. 3º Para fins desta legislação considera-se trabalhador habitual: I – o trabalhador que esteve a disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses; II – o trabalhador que esteve a disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses; - PL 3538/ 2020 / Data de Apresentação: 29/06/2020 Autor: Rubens Otoni e outros/ Partido: PT; UF Autor: GO e outros

<sup>73</sup> Art. 7º O horário de trabalho do ciclista não será superior a 10 (dez) horas diárias, cabendo à empresa de plataforma digital o controle dessa jornada por intermédio do sistema de aplicativo. – PL 3599/2020 - Data de Apresentação: 02/07/2020 Autor: Eduardo Bismarck Partido: PDT UF Autor: CE

<sup>74</sup> 2º Considera-se tempo efetivo de prestação dos serviços o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução – PL 3748/2020/ Data de Apresentação: 10/07/2020 Autor: Tabata Amaral e outros/ Partido: PDT e outros Autor: SP e outros; § 1º A aferição da carga horária será feita por meio do aplicativo/sistema utilizado pela empresa empregadora no serviço prestado aos clientes e que é utilizado pelos condutores/motoristas. § 2º O tempo que o condutor/motorista se encontra logado ao sistema/aplicativo, em situação disponível para a prestação dos serviços, à espera dos clientes da empresa, é considerado período de trabalho. § 3º No cômputo da carga horária será considerado o seguinte somatório: I- tempo que o condutor/motorista se encontra logado ao sistema/aplicativo, à disponibilidade da empresa para a prestação dos serviços, ou seja, à espera dos passageiros ou das mercadorias para transporte; acrescido do II- tempo que o condutor/motorista se encontra logado ao sistema/aplicativo, em situação em que está transportando

Nenhum projeto de lei tratou sobre intervalos de jornada de trabalho, folgas e férias remuneradas, muito menos da manutenção do status digital conquistado pelo sistema de reputação digital próprio do trabalho para empresas de plataformas digitais de entrega.

Apenas um projeto de lei<sup>75</sup> apresentou quantidade de jornada de trabalho mais próxima a realidade do trabalho realizado no Brasil, contudo deixou de contextualizar o cômputo da jornada ao trabalho desenvolvido para empresas de plataformas digitais, sem esclarecer quando se inicia, os períodos à disposição da empresa aguardando demanda, tampouco, os necessários intervalos legais e a manutenção do status digital.

Tabela 1 - Projetos de Lei sobre Jornada de Trabalho

<b>Delimitação de jornada de trabalho que respeite e mantenha o status virtual conquistado pelo entregador/a;</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 3577/2020 / Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: Pcdob / UF Autor: MA	Empregado / Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e cria uma seção especial
PL 3554/2020 / Data de Apresentação: 30/06/2020 Autor: Rubens Otoni e outros Partido: PT; UF Autor: GO e outros;	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 3538/ 2020 / Data de Apresentação: 29/06/2020 Autor: Rubens Otoni e outros/ Partido: PT; UF Autor: GO e outros	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 3599/2020 - Data de Apresentação: 02/07/2020 Autor: Eduardo Bismarck Partido: PDT UF Autor: CE	Autônomo / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 3797/2020 / Data de Apresentação: 15/07/2020 Autor: Júlio Delgado Partido: PSB UF Autor: MG	Autônomo / Cria o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.

passageiros ou mercadorias. – PL 1976/2021 – Nivaldo Albuquerque / Apresentação 27/05/2021 / Partido: PTB; UF origem: AL

<sup>75</sup> Art. 2º A carga horária de trabalho dos entregadores será estabelecida em contrato de trabalho, não podendo exceder o número máximo de horas determinadas por Lei, 44 (quarenta e quatro) horas semanais. § 1º Terão direito a hora-extra acrescida de 50% (cinquenta por cento) qualquer período que exceda ao máximo legal. PL 805/2022 / Data de Apresentação: 04/04/2022 Autor: Alexandre Frota Partido: PSDB UF Autor: SP

PL 3748/2020/ Data de Apresentação: 10/07/2020 Autor: Tabata Amaral e outros/ Partido: PDT e outros Autor: SP e outros	Nenhum / Cria o trabalho sob demanda
PL 805/2022 / Data de Apresentação: 04/04/2022 Autor: Alexandre Frota Partido: PSDB UF Autor: SP	Empregado / Altera a Consolidação das Leis do Trabalho
PL 1976/2021 – Nivaldo Albuquerque / Apresentação 27/05/2021 / Partido: PTB; UF origem: AL	Empregado, altera a Consolidação das leis do trabalho para considerá-lo parte do contrato intermitente.

Fonte: (OLIVEIRA,2023)

### 7.3.2. Definição de parâmetro salarial

Os projetos de lei que buscaram estipular o parâmetro de pagamento dos entregadores de empresas de plataformas digitais levaram em conta o valor do salário-mínimo diário, que corresponde, para o ano de 2023<sup>76</sup>, ao valor de R\$ 4,40 (quatro reais e quarenta centavos), como padronização do valor mínimo a ser recebido por entrega realizada.

Dois projetos de lei<sup>77</sup> se destacam por limitar as empresas de plataforma a reterem percentuais diferentes do indicado, sendo um de valor não superior a 10% do que foi pago pelos clientes e outro de 20%, porém aplicado no período da pandemia.

Um outro projeto de lei<sup>78</sup> que objetiva incluir os entregadores e motoristas de empresas de plataformas digitais no contrato intermitente<sup>79</sup>, se equivoca ao estipular que o pagamento

<sup>76</sup> O salário-mínimo para o ano de 2023 no Brasil é de R\$ 1.320,00 (hum mil, trezentos e vinte reais).

<sup>77</sup> IV – Cobrança dos motoristas de taxa de serviço ou qualquer outra espécie de remuneração, pelas pessoas jurídicas que operam plataformas de intermediação de transporte remunerado individual de passageiro não superior a 10% (dez por cento) do valor cobrado do passageiro; - PL 2330/2022. Data de Apresentação: 23/08/2022 Autor: Luis Tibé Partido: AVANTE UF Autor: MG. / Art. 7º-A. Durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de que trata esta Lei, as empresas que mantêm aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede para a realização do transporte remunerado privado individual de passageiros e as empresas operadoras de aplicativo de entrega deverão reduzir em pelo menos 20% (vinte por cento) a porcentagem de retenção praticada no valor das viagens, destinando a diferença decorrente dessa redução aos respectivos motoristas e entregadores. PL 3577/2020 - Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: PCdoB UF Autor: MA.

<sup>78</sup> § 1º No que se refere ao serviço de motorista de aplicativo referenciado no Artigo 235-I, o registro do valor da hora de trabalho mencionado no caput deste artigo se dará por meio da anotação, nos documentos cabíveis, da seguinte declaração: “Declaramos que o valor da hora de trabalho é calculado, ao final do mês, em função do montante destinado ao motorista em relação aos valores pagos pelos clientes, sendo sempre igual ou superior ao valor horário do salário-mínimo” – PL 1976/2021 – Nivaldo Albuquerque / Data de Apresentação 27/05/2021 /

<sup>79</sup> Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos

salarial será feito ao final do mês, com base nas entregas feitas neste período. Contudo, o escopo do contrato intermitente é justamente a incerteza na convocação e na própria prestação do serviço, sendo determinado pelo próprio texto reformista, que a previsão de pagamento será ao final de cada prestação de serviço, e não ao final de cada mês.

As propostas legislativas se equivocaram nas ideias de estipulação salarial, primeiro por regulamentarem a remuneração por peça, maior responsável por tornar o trabalho em empresas de plataformas digitais arriscado e danoso para a saúde, o que poderia ter sido evitado ao se estipular um pacote mínimo de valores a serem recebidos por um período correspondente a prestação de serviços de até uma semana, quinze dias e um mês, e segundo por deixar de incluir no cálculo salarial o adicional de periculosidade de 30%, já previsto na consolidação das Leis do Trabalho<sup>80</sup> para os trabalhadores motociclistas, carecendo apenas de extensão aos ciclistas, perfeitamente cabível em virtude dos inúmeros infortúnios e violências que estão submetidos pela natureza do trabalho.

---

demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>80</sup> Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012) (...) § 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

Tabela 2- Projetos de Lei sobre estipulação salarial

<b>Estipulação de salário que respeite o mínimo</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 2330/2022. Data de Apresentação: 23/08/2022 Autor: Luis Tibé Partido: AVANTE UF Autor: MG.	Nenhuma / Alteração legislativa na Política Nacional de Mobilidade Urbana
PL 3577/2020 - Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: PCdoB UF Autor: MA.	Empregado / Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e cria uma seção especial
PL 4033/2020 - Data de Apresentação: 03/08/2020 Autor: João H. Campos Partido: PSB UF Autor: PE	Nenhuma / Alteração legislativa na Política Nacional de Mobilidade Urbana
PL 2355/2021 - Data de Apresentação: 28/06/2021 Autor: Gleisi Hoffmann e outros: PT Autor: PR e OUTROS	Nenhuma / altera a legislação de mototaxista e motoboys
PL 3599/2020 - Data de Apresentação: 02/07/2020 Autor: Eduardo Bismarck Partido: PDT UF Autor: CE	Autônomo / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 3797/2020 / Data de Apresentação: 15/07/2020 Autor: Júlio Delgado Partido: PSB UF Autor: MG	Autônomo / Cria o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.
(PL 3748/2020/ Data de Apresentação: 10/07/2020 Autor: Tabata Amaral e outros/ Partido: PDT e outros Autor: SP e outros	Nenhum / Cria o trabalho sob demanda
PL 1976/2021 – Nivaldo Albuquerque / Data de apresentação: 27/05/2021 / Partido: Republicanos / UF origem: AL	Empregado, altera a Consolidação das leis do trabalho para considerá-lo parte do contrato intermitente.

Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

### 7.3.3. Delimitação de intervalos remunerados, folgas e férias remuneradas com garantia de manutenção do status digital

A única proposta legislativa<sup>81</sup> que versou sobre a estipulação de intervalos e descanso semanal remunerado, inseriu a determinação como parte da jornada de trabalho, de 44 horas semanais, com direito a pagamento pelas horas extras realizadas.

O texto se equivoca ao padronizar a jornada única de trabalho e seu correspondente intervalo a um modelo de trabalho marcado pelo dinamismo na execução da prestação do serviço, além de não prever outros intervalos para jornadas desempenhadas em turnos inferiores ao estipulado, como já é previsto na consolidação das leis do trabalho.

Além disso, deixou de ser incluída a necessária manutenção do status digital nos momentos de intervalo remunerado, motivo pelo qual os entregadores deixam de ficar mobilizados para o trabalho, com receio de serem rebaixados em suas avaliações.

Compreende-se como de possível adaptação a previsão dos intervalos legais já previstos na consolidação da Leis do Trabalho, cabendo uma adaptação para a realidade do trabalho em plataformas digitais de entrega, de forma que contemple o tempo de trabalho dedicado a espera de novos chamados, contado como tempo de efetiva prestação e a necessária manutenção do status digital nos períodos de intervalo.

Tabela 3 - Projeto de lei sobre intervalos legais no trabalho de entrega para empresas de plataformas digitais

<b>intervalos dentro e fora da jornada;</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 805/2022 / Data de Apresentação: 04/04/2022 Autor: Alexandre Frota Partido: PSDB UF Autor: SP	Empregado, Altera a Consolidação das Leis do Trabalho

Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

<sup>81</sup> Art. 2º A carga horária de trabalho dos entregadores será estabelecida em contrato de trabalho, não podendo exceder o número máximo de horas determinadas por Lei, 44 (quarenta e quatro) horas semanais. § 1º Terão direito a hora-extra acrescida de 50% (cinquenta por cento) qualquer período que exceda ao máximo legal. § 2º Os entregadores terão direito ao intervalo para refeição e descanso de no mínimo uma hora e ao descanso semanal remunerado, sendo certo que a empresa deverá garantir sua alimentação de acordo com a Lei 6.321 de 14 de abril de 1976. Art. 3º Todos os demais direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, tais como, férias, acrescidas de 1/3 (um terço) de sua remuneração, 13º (décimo terceiro) salário e adicionais de periculosidade serão direitos dos entregadores. PL 805/2022 / Data de Apresentação: 04/04/2022 Autor: Alexandre Frota Partido: PSDB UF Autor: SP

### 7.3.4. Incentivo a representação coletiva da categoria

Apenas uma proposta legislativa versou sobre o incentivo a representação coletiva da categoria dos trabalhadores que estão cadastrados em empresas de plataformas digitais, como entregadores.

A proposta trata de “*assegurar o direito de associação e sindicalização aos trabalhadores de entrega de mercadorias por aplicativos, meios telemáticos e informatizados*”, de forma exclusiva aos entregadores, mas silencia sobre a criação de sindicatos e associações que representem o interesse da categoria.

Importante registrar que a proposta legislativa trata os entregadores como autônomos e objetiva inclui-los no benefício previdenciário do seguro-desemprego. Assim, como a Constituição Federal assegura a liberdade sindical para empregados e autônomos, a proposta acerta ao permitir o associativismo aos entregadores ditos autônomos, contudo se equivoca ao não estender a garantia para novas entidades de classe.

Tabela 4 - Projeto de lei que incentiva o sindicalismo e a representatividade coletiva da categoria de entregadores de empresas de plataformas digitais

<b>incentivo legal para o protagonismo da representatividade da categoria;</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 3954/2020 / Data de Apresentação: 28/07/2020 Autor: Renildo Calheiros Partido: PCdoB UF Autor: PE	Autônomo/ Altera a Lei que institui o Programa de Seguro Desemprego

Fonte (OLIVEIRA, 2023)

### 7.3.5. Regulamentação do sistema de reputação digital

O sistema de reputação ganha relevância no trabalho de entrega para empresas de plataformas digitais, pois o somatório dessas classificações serve para categorizar as pessoas trabalhadoras em determinado status virtual, servindo como critério para torná-los aptos a receberem demandas. Isso importa em concluir que estar disponível para o trabalho, não implica em receber demandas para o trabalho, ficando os trabalhadores a margem do sistema de reputação sem nem mesmo conhecer suas regras, enquanto aguardam por horas, novos chamados.

Por essas razões, como o sistema de reputação digital faz parte do modelo de operação do trabalho em empresas de plataformas digitais, sua regulamentação é de extrema importância como forma de reduzir os danos sobre os trabalhadores.

Contudo, nenhum projeto de lei se ocupou dessa matéria, tratando apenas do direito de transparência no compartilhamento e transferência das notas de avaliação dos motoristas de um serviço de aplicativo para outro e na adequação dos procedimentos operacionais; sistemas de avaliação; benefícios; penalidades, de modo a prevenir o trabalho em condições de fadiga.

Tabela 5 - Projetos de lei sobre sistema de reputação digital

<b>Regulação do sistema de reputação digital;</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 5756/2019 - Data de Apresentação: 30/10/2019 Autor: Alexandre Padilha e outros Partido: PT; UF Autor: SP E OUTROS	Nenhuma / Alteração legislativa na Política Nacional de Mobilidade Urbana
PL 3748/2020/ Data de Apresentação: 10/07/2020 Autor: Tabata Amaral e outros/ Partido: PDT e outros Autor: SP e outros	Nenhuma / Cria o trabalho sob demanda

Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

### 7.3.6. Criação de pontos de apoio

A falta de local apropriado para aguardar os chamados e gozar os intervalos é um problema que deve ser regulamentado e transferido para as empresas de plataformas digitais, pois as pessoas trabalhadoras estão desde o início da operação neste modelo de negócio em condições de marginalidade pela falta de estruturas de apoio.

Surpreendente, constatou-se que a criação de espaços de convivência faz parte de 9 dos 22 projetos de lei analisados neste tópico, os quais indicam que as empresas precisam se responsabilizar em criar espaços que objetivem acomodar e abrigar os trabalhadores da insolação excessiva ou frio, em número suficiente que atenda ao contingente de entregadores(as) que operam o sistema, enquanto aguardam os pedidos efetuados com a disponibilização água potável; sanitários masculinos e femininos, com produtos de higiene pessoal; sala para apoio e descanso, com instalações para uso de equipamentos elétricos e

eletrônicos e acesso à internet de alta velocidade gratuita; espaço para estacionamento de bicicletas e motocicletas<sup>82</sup>

Um único projeto de lei<sup>83</sup> transfere a responsabilidade no fornecimento para os estabelecimentos conveniados a plataforma, o que é um erro, já que a responsabilidade com as condições de trabalho deve ser cobrada das empresas de plataformas digitais e não de seus estabelecimentos.

Alguns projetos de lei<sup>84</sup> transferem a regulamentação desses pontos de apoio para o município correspondente a prestação do serviço, o que parece ser uma estratégia interessante para regulamentar a melhor localização desses pontos e seus critérios de criação de manutenção com base na movimentação comercial local.

Tabela 6 - Projetos de lei sobre criação de pontos de apoio

<b>Criação de uma estrutura de apoio; criação de cursos de capacitação para redução de acidentes de trânsito, furtos, roubos, brigas com clientes e estabelecimentos;</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 3577/2020 - Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: PCdoB UF Autor: MA.	Empregado / Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e cria uma seção especial
PL 3954/2020 / Data de Apresentação: 28/07/2020 Autor: Renildo Calheiros Partido: PCdoB UF Autor: PE	Autônomo / Altera a Lei que institui o Programa de Seguro Desemprego
PL 358/2021 - Data de Apresentação: 09/02/2021 Autor: Altineu Côrtes Partido: PL UF Autor: RJ	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho

<sup>82</sup> PL 2355/2021 - Data de Apresentação: 28/06/2021 Autor: Gleisi Hoffmann e outros: PT Autor: PR e OUTROS

<sup>83</sup> PL 3954/2020 / Data de Apresentação: 28/07/2020 Autor: Renildo Calheiros Partido: PCdoB UF Autor: PE

<sup>84</sup> PL 3572/2020 - Data de Apresentação: 30/06/2020 Autor: Alencar Santana; Rogério Correia Partido: PT; UF Autor: SP; MG; PL 4033/2020 - Data de Apresentação: 03/08/2020 Autor: João H. Campos Partido: PSB UF Autor: PE

PL 4111/2020. Data de Apresentação: 06/08/2020 Autor: Sergio Vidigal Partido: PDT UF Autor: ES	Nenhuma / Cria legislação específica que disponibiliza ponto de apoio destinado aos trabalhadores de aplicativos de entrega e de transporte individual privado de passageiros.
PL 4033/2020 - Data de Apresentação: 03/08/2020 Autor: João H. Campos Partido: PSB UF Autor: PE	Nenhuma / Alteração legislativa na Política Nacional de Mobilidade Urbana
PL 3572/2020 - Data de Apresentação: 30/06/2020 Autor: Alencar Santana; Rogério Correia Partido: PT; UF Autor: SP;MG	Nenhuma / Cria legislação específica que disponibiliza ponto de apoio destinado aos trabalhadores de aplicativos de entrega e de transporte individual privado de passageiros.
PL 4112/2020 - Data de Apresentação: 06/08/2020 Autor: Sergio Vidigal Partido: PDT UF Autor: ES	Nenhuma / Alteração legislativa na Política Nacional de Mobilidade Urbana
PL 2355/2021 - Data de Apresentação: 28/06/2021 Autor: Gleisi Hoffmann e outros: PT Autor: PR e OUTROS	Nenhuma / altera a legislação de mototaxista e motoboys
PL 3599/2020 - Data de Apresentação: 02/07/2020 Autor: Eduardo Bismarck Partido: PDT UF Autor: CE	Autônomo / Cria legislação específica sobre condições de trabalho

Fonte: (OLIVEIRA,2023)

### 7.3.7. Previsão de pagamento de indenizações e benefícios previdenciários

Pauta comum em quatorze propostas legislativas dos vinte e dois projetos analisados foi a necessidade de previsão de indenização em face de acidentes de trânsito, infortúnios e demais violências urbanas.

Seja pela definição de indenização particular, seja pela previsão de benefícios previdenciários, a estipulação de valores para tais infortúnios é urgente e necessária, pela natureza do trabalho e pela particularidade do trabalho remunerado por peça.

Contudo, embora seja notável a preocupação legislativa na estipulação de socorro diante desses eventos, nenhuma proposta se ocupou em designar parte da remuneração para o pagamento de indenizações, como em relação a previsão de 30% do valor salarial recebido pela prestação de trabalho, seja como indenização, seja como adicional de periculosidade, além de remunerar os dias de afastamento com base na estipulação salarial da média de última semana, quinzena ou mês de efetiva prestação de serviço.

Tabela 7 - Projetos de Lei sobre seguros particulares e benefícios previdenciários em virtude de acidentes e demais infortúnios

<b>Indenização em virtude de acidentes e violência urbana</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 2330/2022. Data de Apresentação: 23/08/2022 Autor: Luis Tibé Partido: AVANTE UF Autor: MG.	Nenhuma / Alteração legislativa na Política Nacional de Mobilidade Urbana
PL 3577/2020 - Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: PCdoB UF Autor: MA.	Empregado / Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e cria uma seção especial
PL 5756/2019 / Data de Apresentação: 30/10/2019. Alexandre Padilha. Partido: PT. UF origem: SP	Nenhuma / Alteração legislativa na Política Nacional de Mobilidade Urbana
PL 3954/2020 / Data de Apresentação: 28/07/2020 Autor: Renildo Calheiros Partido: PCdoB UF Autor: PE	Autônomo/ Altera a Lei que institui o Programa de Seguro Desemprego
PL 358/2021 - Data de Apresentação: 09/02/2021 Autor: Altineu Côrtes Partido: PL UF Autor: RJ	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 5795/2019 / Data de Apresentação: 30/10/2019 Autor: Eduardo da Fonte Partido: PP UF Autor: PE	Nenhuma / Cria legislação específica para obrigar as empresas de aplicativos a contratar seguro por morte, invalidez temporária e permanente e despesas de assistência médica e suplementares em favor dos trabalhadores
PL 3538/ 2020 / Data de Apresentação: 29/06/2020 Autor: Rubens Otoni e outros/ Partido: PT; UF Autor: GO e outros	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 4246/2021 / Data de Apresentação: 01/12/2021 Autor: Otavio Leite; Bacelar;	Nenhuma / Altera a legislação de Sistema Nacional de Seguros Privados,

Fábio Trad Partido: PSDB; PODE; PSD UF Autor: RJ; BA;MS	
PL 2355/2021 - Data de Apresentação: 28/06/2021 Autor: Gleisi Hoffmann e outros: PT Autor: PR e OUTROS	Nenhuma / altera a legislação de mototaxista e motoboys
PL 3599/2020 - Data de Apresentação: 02/07/2020 Autor: Eduardo Bismarck Partido: PDT UF Autor: CE	Autônomo / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 6110/2019 / Data de Apresentação: 20/11/2019 Autor: Luizão Goulart Partido: REPUBLIC UF Autor: PR	Nenhuma / Alteração legislativa na Política Nacional de Mobilidade Urbana
(PL 3233/2021 / Data de Apresentação: 21/09/2021 Autor: Alexandre Frota Partido: PSDB UF Autor: SP	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 3797/2020 / Data de Apresentação: 15/07/2020 Autor: Júlio Delgado Partido: PSB UF Autor: MG	Autônomo / Cria o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.
PL 805/2022 / Data de Apresentação: 04/04/2022 Autor: Alexandre Frota Partido: PSDB UF Autor: SP	Empregado, altera a Consolidação das Leis do Trabalho

Fonte: (OLIVEIRA,2023)

### 7.3.8. Disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual

Outro tema recorrente em oito das vinte e duas propostas legislativas quanto a regulamentação do trabalho em plataformas digitais foi a disponibilização de equipamentos de proteção individual voltados para os entregadores que trabalham em motocicletas e bicicletas.

Contudo, as propostas legislativas não indicam quais os equipamentos de proteção devem ser adotados, havendo apenas um que especifica itens próprios para a bicicleta<sup>85</sup> - e não para o/a ciclista.

<sup>85</sup> sinalizações noturnas dianteira, traseira, lateral e nos pedais; III – espelho retrovisor do lado esquerdo; IV – suporte para o telefone; V – outros que vierem a ser definidos pelos Municípios ou pelo Distrito Federal. PL 3599/2020 - Data de Apresentação: 02/07/2020 Autor: Eduardo Bismarck Partido: PDT UF Autor: CE.

Um projeto de lei<sup>86</sup> em especial determina como responsabilidade das empresas de plataformas digitais, além de fornecer os equipamentos de proteção individual, promover a capacitação dos trabalhadores. A medida é necessária e muito importante, já que os acidentes de trânsito fazem parte da realidade dos entregadores, contudo, como já identificado no capítulo anterior, o risco do trabalho existe pela forma de adoção de remuneração por peça e pelo excesso de monitoramento pelos instrumentos de geolocalização, que se não foram regulamentados, tornaram ineficientes essas capacitações para a condução de motocicletas e bicicletas.

Tabela 8 - Previsão de fornecimento de Equipamento de Proteção Individual

<b>Fornecimento de Equipamento de Proteção Individual</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 3577/2020 - Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: PCdoB UF Autor: MA.	Empregado / Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e cria uma seção especial
PL 5756/2019 - Data de Apresentação: 30/10/2019 Autor: Alexandre Padilha e outros Partido: PT; UF Autor: SP E OUTROS	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 358/2021 - Data de Apresentação: 09/02/2021 Autor: Altineu Côrtes Partido: PL UF Autor: RJ	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 3554/2020 / Data de Apresentação: 30/06/2020 Autor: Rubens Otoni e outros Partido: PT; UF Autor: GO e outros;	Nenhuma / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 2355/2021 Ementa: Estabelece condições de trabalho nas atividades de entrega de produtos ou serviços por via de	Nenhuma / altera a legislação de mototaxista e motoboys

<sup>86</sup>Art. 11. A plataforma deve adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador decorrentes da prestação de serviços. § 1º A plataforma deve informar e, se necessário, capacitar seus trabalhadores sobre os riscos inerentes à prestação de serviços. § 2º A plataforma deve fornecer os equipamentos de proteção individual ou coletiva necessários à prestação dos serviços aos seus trabalhadores ou indenizar as despesas com sua aquisição. § 3º No caso de aquisição de equipamentos de proteção individual ou coletiva pelos trabalhadores, a plataforma será responsável por instruir os trabalhadores quanto às especificações técnicas dos equipamentos a serem adquiridos. PL 3748/2020/ Data de Apresentação: 10/07/2020 Autor: Tabata Amaral e outros/Partido: PDT e outros Autor: SP e outros.

plataformas digitais e altera a Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009. Data de Apresentação: 28/06/2021 Autor: Gleisi Hoffmann e outros; Partido: PT; UF Autor: PR e outros;	
PL 3599/2020 - Data de Apresentação: 02/07/2020 Autor: Eduardo Bismarck Partido: PDT UF Autor: CE	Autônomo / Cria legislação específica sobre condições de trabalho
PL 3797/2020 / Data de Apresentação: 15/07/2020 Autor: Júlio Delgado Partido: PSB UF Autor: MG	Autônomo / Cria o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.
PL 3748/2020/ Data de Apresentação: 10/07/2020 Autor: Tabata Amaral e outros/Partido: PDT e outros Autor: SP e outros	Nenhuma / Cria o trabalho sob demanda

Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

### 7.3.9 Proteção frente aos desligamentos e suspensões indevidas

Foi constatado que os trabalhadores sofrem constantes suspensões, bloqueios e banimentos da empresa de plataforma digital, sem uma justificativa aparente.

Como parte da operacionalização, pode acontecer do algoritmo lançar comandos que não dizem respeito a realidade, com a finalidade de melhorar a funcionalidade do sistema, prejudicando os trabalhadores que dependem financeiramente do trabalho prestado.

Notou-se também que no trabalho realizado na Espanha, quando os consumidores realizam uma reclamação específica o trabalhador tem acesso ao conteúdo e ao respectivo código de chamado, sendo uma alternativa mais transparente ao modo em que as empresas de plataformas digitais advertem seus trabalhadores no Brasil. Isto porque, os entregadores são esclarecidos dos motivos que levaram a sua suspensão, havendo uma justificativa genérica de que houve um “descumprimento dos termos de conduta”, sem qualquer abertura para o contraditório.

Importante recordar que todo o trabalho se opera através da plataforma digital e inexistente um setor físico nas cidades em que estão lotados para que possam questionar os motivos do

banimento do sistema, motivo pelo qual os entregadores muitas vezes perdem seus cargos, sem ao menos conhecer os motivos que levaram a receber a penalidade.

Nesse contexto, os projetos de lei que estabelecem prazo<sup>87</sup> de comunicação aos entregadores antes de demiti-los da prestação do serviço sem a criação de um contraditório que possibilite aos trabalhadores se defenderem contra a penalidade, não são viáveis.

Tabela 9 - Proteção diante dos bloqueios e suspensões

<b>Fim dos bloqueios e suspensões indevidas</b>	<b>Categoria Jurídica</b>
PL 3577/2020 - Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: PCdoB UF Autor: MA.	Empregado / Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e cria uma seção especial
3954/2020 / Data de Apresentação: 28/07/2020 Autor: Renildo Calheiros Partido: PCdoB UF Autor: PE	Autônomo/ Altera a Lei que institui o Programa de Seguro Desemprego
PL3185/2021 - Data de Apresentação: 16/09/2021 Autor: Daniel Coelho Partido: CIDADANIA UF Autor: PE	Nenhuma / Cria condições de trabalho

Fonte: (OLIVEIRA, 2023)

As vinte e duas propostas legislativas analisadas, embora apresentem um esforço em melhorar as condições de trabalho dos entregadores de plataformas digitais, não conseguiram se adequar as novidades do modelo de negócios operado no capitalismo digital, apresentando inclusive de forma contraditória, institutos de herança taylorista-fordista, como a adoção de

<sup>87</sup> Art. 350-E. É vedado à empresa operadora de aplicativo de entrega desligar sumariamente qualquer trabalhador do aplicativo sem motivo devidamente fundamentado, comunicado ao empregado com, no mínimo, 10 dias de antecedência. §1º O desligamento a que se refere o caput será precedido de comunicação prévia com, no mínimo, 10 de antecedência, garantida a devida manifestação e contraditório por parte do empregado. PL 3577/2020 - Data de Apresentação: 01/07/2020 Autor: Márcio Jerry Partido: PCdoB UF Autor: MA / 1º O desligamento de qualquer entregador do aplicativo por parte das empresas operadoras de entrega por aplicativos, meios telemáticos e informatizados de comando deverá ser comunicado com a antecedência de 15 (quinze) dias com a devida justificção. PL 3954/2020 / Data de Apresentação: 28/07/2020 Autor: Renildo Calheiros Partido: PCdoB UF Autor: PE/ Art. 1º A empresa operadora de aplicativos de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias deverá comunicar sobre o bloqueio, a suspensão ou a exclusão dos prestadores de serviço de transporte ou de entrega a ela cadastrados com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. § 1º A comunicação poderá ser feita por via eletrônica e dela deverão constar os motivos que justificaram o bloqueio, a suspensão ou a exclusão da plataforma digital, garantido o direito ao pedido de revisão do ato pelo prestador de serviço de transporte ou de entrega punido. PL3185/2021 - Data de Apresentação: 16/09/2021 Autor: Daniel Coelho Partido: CIDADANIA UF Autor: PE

jornada de 44 horas semanais com a previsão de pagamento de horas extras, previsão de recibo de pagamento indicando valores pagos como gorjetas, indenizações e valores prestados e a previsão de jornada de trabalho, como categorização do trabalhador em eventual ou empregado.

As estratégias de gestão utilizadas pelas empresas de plataformas digitais como pagamento por peça e a utilização do sistema de reputação não foram objeto de proposição legislativa, muito menos a estipulação de remuneração para os tempos em que a pessoa trabalhadora se encontra a disposição da empresa de plataforma digital.

Em outro sentido, não se buscou submeter as plataformas digitais a uma maior transparência na gestão de seus trabalhadores, democratizando as regras que definem a manutenção dos trabalhadores em status digitais e quais os motivos que a levam a banir pessoas, sendo urgente uma intervenção do poder público nos critérios de estruturação da governança dessas empresas.

Os Projetos de Lei (PL) em referência não estão no todo alinhados com a lógica constitucional de proteção ao trabalho humano, sobretudo se considerada uma perspectiva civilizatória e progressista. Apenas respondem pontualmente às demandas emergenciais apresentadas, instituindo alguns direitos em favor dos trabalhadores de aplicativos, atualmente retirados do sistema jurídico de proteção ao trabalho.

#### **7.4. A regulação das condições de trabalho decente dos entregadores de empresas plataformas digitais**

O trabalho de entrega realizado para as empresas Uber eats; Ifood; Glovo; Rappi apresentam características próprias quando comparadas aos modelos anteriores de organização e gestão do trabalho, como o monitoramento da localização dos trabalhadores, o sistema de reputação digital como ferramenta de avaliação e manutenção dos trabalhadores e a alteração da precificação a partir de tarifas variáveis, provam que a utilização de plataformas digitais representa a mais recente modelo de reestruturação do capital, porém ao invés de emancipar seus trabalhadores com as facilidades tecnológicas, acaba mobilizando e impulsionando novas precarizações, que se operam em narrativas distintas entre os trabalhadores do norte e sul global.

Desse modo, a vigência do capitalismo de plataforma e relações de trabalho dirigidas nessas empresas exigem novas respostas, que o conceito de subordinação jurídica não

consegue, sozinho, dar acesso aos direitos de proteção social trabalhista que padecem os milhares de entregadores espalhados em todo o mundo.

Foi identificado que o trabalho de entrega realizado no Brasil e na Espanha é caracterizado pela dependência financeira; dependência da estrutura tecnológica da plataforma para realizar o trabalho; controle da geolocalização; estabelecimento do critério de pagamento por peça e sua alteração monetária por critérios eleitos pela empresa; utilização da terceirização por algumas empresas de plataforma como modelo operacional sem a formalização contratual; fazem emergir um cenário de impossibilidade de categorização desses trabalhadores como autônomos.

Além disso, essa tese identificou que o interesse dos trabalhadores pelo trabalho de entrega é movido pela ausência de trabalho formal e não pelo interesse na possibilidade de acumular renda extra, sendo o trabalho na Espanha realizado por migrantes, em sua maioria de origem latino-americana. Já no Brasil, os entregadores são jovens negros de baixa escolaridade.

Esse resultado exige intervenções de cunho político e social complementares ao posicionamento legislativo relativo ao reconhecimento do vínculo de emprego ou a adoção de outra categoria jurídica distinta da relação de emprego, embora não seja esse o caminho indicado nesta tese como mais indicado.

No Brasil, precisam ser viabilizadas medidas de políticas públicas próprias para a juventude, para que possam ser inseridas no ensino escolar e superior, prioritariamente da população negra. Já na Espanha, a migração característica entre os entregadores deve ser problematizada pelas entidades sindicais e o governo, pois muitos poderão deixar de ser contratados como empregado, pela ausência de documentação que ateste sua condição de trabalhador no país.

Os resultados aprofundados nos capítulos anteriores também concluíram que embora os entregadores do norte e sul global dependam da estrutura da plataforma para executar o trabalho, as empresas direcionam melhores condições de trabalho aos trabalhadores do norte global, quando comparados com os do sul. Isso porque restou comprovado que no dia de trabalho, independente do veículo utilizado pelos entregadores e do vínculo mantido com a plataforma – empregado ou autônomo – os entrevistados na Espanha recebem mais chamados ao longo do dia (em média de 20 a 30 por dia), enquanto no Brasil, a média é de dez chamados por dia.

Além disso, foi constatado que os entregadores entrevistados na Espanha dedicam menos horas diárias e semanais (trabalham, em sua maioria, cinco dias por semana, de 6h a 8h ao dia) quando comparados com os entrevistados no Brasil, que trabalham, em sua maioria,

todos os dias na semana, de 10h a 12h horas ao dia. Aprofundando o tema da jornada de trabalho, além de trabalharem menos horas, os entregadores da Espanha confirmam usufruir de intervalo dentro da jornada diária de trabalho, indo para casa descansar. Os entrevistados no Brasil, pelo contrário, demonstraram contradição ao serem indagados sobre o intervalo dentro da jornada, já que como passam muito tempo aguardando um novo chamado, acabam considerando esse tempo como pausa. Tanto o é que usufruem do intervalo nas praças que se localizam próximos aos centros comerciais onde partem os principais pedidos.

Outra conclusão que confirma ser a prestação do serviço realizada na Espanha melhor que a mantida no Brasil é a não consideração de realização de uma greve em razão das situações de indevidos bloqueios, suspensões e banimentos do sistema; falta de fornecimento de equipamento de proteção individual – EPI e água; maiores valores das entregas; recebimento de seguro de vida em razão de acidente de trânsito e infortúnios urbanos, como roubo, furto e lesão corporal.

Esses resultados surgem entre os entregadores considerados autônomos e empregados, considerando e justificam que não foi o vínculo de emprego que implementou melhores condições de trabalho entre os entregadores entrevistados na Espanha e sim as diferenças políticas, econômicas e sociais que distinguem países desenvolvidos dos que estão em desenvolvimento, provando que a exploração da mão de obra pode ser mais perversa quando falta à classe trabalhadora políticas públicas de promoção do ensino e melhores condições sociais, como o oferecimento de transporte público, segurança pública para todos e todas e uma economia mais estável.

Essas conclusões questionam o nível de interferência do reconhecimento de vínculo de emprego que ocorreu na Espanha com a vigência da *ley rider* na alteração das condições de trabalho para a categoria dos entregadores.

A doutrina e a jurisprudência adotam a subordinação jurídica como elemento constitutivo da centralidade do direito do trabalho, porém deixam de observar que o capital está sempre se aperfeiçoando para criar modelos que se afastem deste escopo protetivo. Além disso, o critério legal da subordinação, visto sob o ponto de vista da teoria crítica do direito do trabalho, encabeçada pelo Professor Everaldo Gaspar, deixa de proteger mais da metade da população que se subordina ao capital através de contratos de trabalho a exemplo do trabalho de entrega para empresas de plataformas digitais.

Esse mesmo Professor alagoano, diante das diversas crises da subordinação jurídica, propõe alternativas que uma vez desenvolvidas poderão proteger os trabalhadores das diversas reestruturações produtivas que só favorecem o capital, como a renda universal garantida,

desenvolvimento de economias solidárias (ANDRADE, 2022); como alternativas que objetivam discutir o papel do direito do trabalho na vigência do capitalismo de plataforma.

O objetivo geral desta tese é apresentar um modelo de regulação para o trabalho em empresas de plataformas digitais de entrega que se preste a alterar o panorama de precarização que marca as péssimas condições de trabalho, para que mais se aproxime do que preconiza a Organização Internacional do Trabalho e a Agenda 2030 do que o trabalho decente.

Esses resultados evidenciam que a classificação como empregado, sozinho, não promove melhores condições de trabalho. Isso ocorre porque a organização sindical e a herança fordista-taylorista deixaram um legado de consciência de classe que somado com o maior acesso ao ensino superior e a pós-graduação e ao próprio desenvolvimento econômico, social e político da Europa e especialmente da Espanha, faz com que as empresas de plataformas digitais de entrega adotem melhores condições de trabalho nos países do norte global<sup>88</sup>, quando comparadas com o Brasil.

No Brasil, o tempo dedicado ao trabalho é responsável pelas péssimas condições de trabalho, porque ao dedicar dez a doze horas ao dia, sete dias por semana, implica em maior exposição aos riscos e violências no trabalho, o que foi também confirmado ao comparar os resultados. Além disso, pela falta de transparência nas regras que dirigem o sistema de reputação e por temerem o rebaixamento de seus status digitais, não usufruem de intervalos legais, folgas e férias.

Essa rotina é o que pior pode ser considerado para a saúde desses trabalhadores<sup>89</sup>: sem ter onde aquecer suas refeições, guardar e abastecer água mineral e descansar, estão muito próximos de adoecimentos de toda sorte, do qual o estresse pela hiperconexão é primeiro deles.

Esses fatores justificam a urgência na criação de uma regulamentação para contrariar esse cenário e tutelar os trabalhadores, a partir da criação de um regime especial para os trabalhadores de entrega em empresas de plataformas digitais.

O contrato especial de trabalho regido pela consolidação das leis do trabalho prevendo padrões mínimos de segurança para os entregadores das empresas de plataformas digitais, submetendo o sistema de reputação à governança pública, a previsão de jornada de trabalho por períodos que variam entre a semana, quinzena e mensal, respeitados os intervalos e folgas

---

<sup>88</sup> Entre os entrevistados na Espanha, conheci um brasileiro que já havia trabalhado como entregador em São Paulo e me confirmou conseguir trabalhar menos horas e receber mais dinheiro trabalhando na cidade de Valência.

<sup>89</sup> Motociclistas são 70% dos internados no instituto de Ortopedia e Traumatologia do Hospital das clínicas, diz médica na CPI dos aplicativos. Disponível em <https://theintercept.com/2022/12/12/entregadores-de-apps-sao-70-dos-internados-no-instituto-de-ortopedia-e-traumatologia-do-hospital-das-clinicas-diz-medica/>. Acesso em 12.12.2022.

já previstas na CLT<sup>90</sup> com a devida manutenção do status digital nos dias de não realização do trabalho, além da proibição da remuneração por peça e a previsão salarial diária com base no salário-mínimo, ainda que não exista demanda, pode ser a resposta para a melhoria da condição de trabalho dos entregadores e entregadoras brasileiras.

Sabe-se que essa alternativa pode implicar na preferência de contratação por períodos de curta duração<sup>91</sup>, reduzindo a possibilidade de maiores salários, contudo, espera-se que a regulação proposta viabilize melhores condições de trabalho, dispondo sobre os seguintes aspectos:

1. Considerar como empregado de plataforma todo aquele que preste serviço de entrega, independente do tempo contratado;
2. Considerar empregador a empresa de plataforma digital que coordena o trabalho de entrega do entregador;
3. A presença de empresas terceirizadas que figurem como “operadores logísticos” ou “franquias” deve estar submetido aos mesmos termos deste rol, implicando em uma responsabilidade subsidiária entre a empresa terceirizada e a empresa que dirige a plataforma digital;
4. É facultado ao entregador manter contrato de trabalho especial com outra empresa de plataforma digital sempre que a jornada for compatível;
5. Permite-se a portabilidade do status digital mantido em plataformas digitais de entregas enquanto contratado como autônomo;

---

<sup>90</sup> Art. 71 da CLT - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

<sup>91</sup> Os entrevistados na Espanha, funcionários da empresa Just Eat, informaram que a maioria dos colegas entregadores foram contratados para trabalhar apenas 20h semanais, com possibilidade de realização de horas extras.

6. A jornada de trabalho será contratada para períodos de finais de semana, semanais, quinzenais e mensais, respeitadas o limite constitucional de 44 horas semanais e todos os intervalos legais estabelecidos na consolidação das leis do trabalho, mantido o status digital nos momentos em que o trabalho não estiver sendo executado;
7. Pode ser contratado de comum acordo, a prestação de horas extraordinárias, sempre que for interessante para as partes contratantes;
8. Faculta-se as partes a adoção de jornadas de trabalho “por demanda”, com limitação de jornada diária em metade da jornada exigida no modelo contratado para o trabalho aos finais de semana, semanal, quinzenal e mensal;
9. Remuneração calculada pela jornada contratada e não por entrega recebida, respeitados o limite diário calculado com base no salário-mínimo vigente;
10. O não-oferecimento de entregas garante minimamente o equivalente a 50% do valor esperado para o pagamento do trabalho diário;
11. Transparência nos critérios de mudança da pontuação do status digital, disponibilizados no contrato de trabalho e fornecido as autoridades públicas e de representação da categoria, sempre que necessário;
12. Manutenção do status digital quando o empregado estiver usufruindo de intervalos, folgas, pausas legais e férias remuneradas;
13. Incluir na política geral da empresa incentivos a comunicação física entre pessoas trabalhadoras e clientes, sempre que a execução das tarefas permita o contato presencial entre elas, a fim de promover situações favoráveis ao feedback presencial, evitando baixas classificações no sistema de reputação digital;
14. Promover ofertas formativas dirigidas a fomentar as habilidades e conhecimentos dos entregadores, oferecendo possibilidades de promoção dentro das empresas de plataformas digitais;
15. Promover a defesa coletiva dos direitos, incentivando o associativismo e a representatividade sindical;
16. Acesso ao sistema de previdência social e de FGTS na qualidade de segurado obrigatório;
17. Previsão de seguro em face dos infortúnios, com base na média das últimas três remunerações mensais recebidas;
18. Criação de um espaço de apoio próximo aos grandes restaurantes, protegido das intempéries climáticas, com a disponibilização de banheiros químicos, local para

carregar celulares e aquecer as refeições, mediante o acesso dos empregados cadastrados;

19. As empresas de plataformas digitais poderão, juntas, criar e financiar esses ambientes de apoio;
20. Alterar o sistema de reputação digital para possibilitar que os clientes avaliem todo o trabalho de entrega - desde sua solicitação até a entrega - inclusive se a entrega não for concluída;
21. Se uma pessoa trabalhadora for suspensa ou desativada, a empresa de plataforma deve oferecer o direito de contestação para um preposto humano, de modo presencial ou telemático.
22. Transparência em relação a avaliação dada pelo cliente, promovendo as avaliações que não sejam anônimas, permitindo que o trabalhador conheça o conteúdo de sua avaliação negativa e com isso possa melhorar seu trabalho, sem que seja prematuramente penalizado com o banimento do sistema, tendo acesso ao código do cliente e ao conteúdo de sua avaliação;
23. Caso exista o desligamento do sistema sem avaliação negativa anterior, que o empregado seja informado sobre a avaliação ou reunião de avaliações que ocasionou seu desligamento;
24. Os trabalhadores devem ter acesso a informação de modo que possam sempre que necessário visualizar e exportar um histórico completo das tarefas executadas e dos valores pagos, num formato legível por humanos e máquinas. Os trabalhadores precisam ter acesso ao histórico de tarefas, incluindo informações sobre pagamentos, para pagarem os seus impostos e ter acesso ao seu histórico de tarefas e reputação.

## CONCLUSÃO

As empresas que operam as plataformas digitais de entrega não são startups tecnológicas e sim empresas que controlam e gerenciam o trabalho, disponibilizando demandas que são estrategicamente oferecidas de acordo com os interesses do mercado, o que significa que dependem da disponibilidade de trabalho barato e da ausência de regulamentação estatal para que possam propor contratos ditos flexíveis, para na verdade convocar milhares de trabalhadores a ficarem dependentes financeiramente da plataforma, sendo falacioso o

argumento de que seus entregadores cadastrados já possuem uma renda e dedicam poucas horas ao dia para o trabalho de entrega.

Além disso, utiliza da fragilidade social de seus trabalhadores, marcados pelo desemprego e por um corpo determinado que reúne características de um coletivo de pessoas que vivem alijadas do mercado de trabalho formal: jovens negros periféricos com pouca oportunidade de estudo. Ciente das limitações econômicas de seus trabalhadores, as empresas de plataformas digitais promovem um trabalho precarizado, marcado por indevidos banimentos do sistema, jornadas exaustivas e incerteza salarial.

Contudo, a precarização não é algo estático, mas um modo de ser intrínseco ao capitalismo, um processo que pode tanto se ampliar como ser reduzido, dependendo diretamente da capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora.

Foi identificado que existe um gerenciamento das empresas de plataformas digitais que oferece melhores condições para seus trabalhadores localizados no norte global, a partir dos resultados dos entrevistados na Espanha que confirmaram trabalharem em menos horas ao dia e na semana, porém com a possibilidade de realizarem mais chamados e conseqüentemente receberem uma maior remuneração.

No caso brasileiro, como a direção do trabalho oferece piores condições, os trabalhadores precisam passar mais tempo dedicado ao trabalho sem que isso implique em maior recebimento de demandas e melhores remunerações. Então, ao dedicar dez a doze horas ao dia, sete dias por semana, existe maior exposição a riscos e violências no trabalho, o que foi confirmado ao comparar os resultados do estudo de caso entre o Brasil e a Espanha quanto a exposição a violência urbana e acidentes.

Além disso, pela falta de transparência nas regras que dirigem o sistema de reputação digital e por temerem o rebaixamento de seus status digitais, os entrevistados no Brasil não usufruem de intervalos legais, folgas e férias. Se faz urgente, neste aspecto, a criação de intervalos entre os turnos de maiores demandas, para que os entregadores possam ter a tranquilidade de estar indisponível para o trabalho, sem afetar suas avaliações digitais.

O trabalho controlado pelas empresas de plataformas digitais conta com estratégias de controle codificadas e programáveis, contudo não disponibilizadas ao poder público, o que evidencia um aperfeiçoamento do capital para evadir-se de qualquer forma de tributação e recolhimento social, já que elegeram a categoria de autônomo, porém inexistente organização e autonomia do trabalho por parte dos trabalhadores.

Portanto, não se pode defender projetos regulatórios que considere a categoria de trabalho autônomo para os entregadores de empresas de plataformas digitais, pois não existe

liberdade na organização do trabalho e não é verdade que os entregadores podem se conectar quando quiserem, já que o sistema de reputação e o próprio controle das empresas em alteração constante de tarifas, além da incerteza salarial ao final de um mês de trabalho, exige extensas jornadas conectadas para receber demandas.

Noutro aspecto, o estudo de caso múltiplo realizado entre entregadores do Brasil e na Espanha conclui que não foi o reconhecimento de vínculo de emprego possibilitado pela *ley rider* de agosto de 2021 que viabilizou menores jornadas de trabalho, pagamentos suficientes e possibilidade de usufruto de pausas e intervalos, dentro e fora da jornada, quando comparados com os entrevistados do Brasil.

Isso porque, dentre os setenta entregadores entrevistados na Espanha, apenas vinte e sete trabalhadores possuíam o vínculo de emprego reconhecido com suas respectivas empresas de plataformas digitais e os outros quarenta e três permanecem com contratos de autônomos. Dessa forma, mesmo com a maioria mantendo o vínculo de autônomo, a jornada de trabalho diária e semanal, a quantidade de demanda recebida por entregador e o salário recebido, ainda são melhores quando comparados com os entrevistados no Brasil.

Esses resultados evidenciam que a classificação como empregado, sozinho, não promove melhores condições de trabalho. De outro modo, a subordinação, ainda que interpretada em sua concepção moderna subordinação algorítmica, não consegue sustentar a centralidade do direito do trabalho para esse novo arranjo empresarial forjado na era do capitalismo de plataforma, se fazendo necessário construir dispositivos que alcancem as necessidades específicas do trabalho dirigido por empresas de plataformas digitais, inviável a aplicação em bloco de toda a consolidação do trabalho.

Portanto, levando em consideração o problema de pesquisa proposto nesta tese, conclui-se que o esforço político de considerar os entregadores como empregados é importante já que toda a gestão e controle empresarial é realizado pelas empresas de plataformas digitais, contudo o reconhecimento do vínculo e a aplicação em bloco da consolidação das leis do trabalho, tal qual fez a empresa *Just eat* na Espanha a partir da vigência da *ley rider*, não alcançam sozinhas os passos necessários para alteração qualitativa das condições de trabalho dos entregadores e entregadoras dessas empresas.

Isto porque, foi visto que existe uma menor disponibilização de horas ao dia e dias na semana no trabalho realizado na Espanha, independente da categoria do entregador como autônomo e empregado, já que é próprio das empresas que atuam em países desenvolvidos a adoção de condições de trabalho que não apresente insegurança salarial, de modo que a regulação do trabalho melhora outros aspectos, como a regulamentação de intervalos legais,

férias e definição de base salarial, contudo, a estratégia adotada pela Espanha, em presumir como empregado o entregador e assim aplicar o estatuto dos trabalhadores, deixa de submeter as empresas de plataformas digitais aos padrões de direção do trabalho ao Estado, ignorando as novas estratégias tecnológicas próprias do capitalismo de plataforma.

A adoção do critério da subordinação algorítmica, que se adeque a essa nova realidade empresarial propagada pelo capitalismo de plataforma, embora permitida na consolidação das leis do trabalho, acabaria criando uma aplicação genérica de todo o caderno legislativo, enquanto essa nova categoria de trabalhadores exige intervenções específicas.

Por exemplo, o controle da geolocalização dos entregadores, a partir da captura de informações pelo próprio celular, torna de difícil constatação a própria subordinação algorítmica, pois já existem indícios de que a partir da análise e extração de dados, ainda que os aplicativos dessas empresas de plataforma não estejam em uso (ZUBOFF, 2019), é possível utilizar de estratégias de alteração tarifária e de gameficação para mobilizar os trabalhadores a ficarem disponíveis para o trabalho.

Noutro sentido, a experiência espanhola com a *lei rider*, ao criar uma presunção de emprego para os entregadores, sob o ponto de vista da pesquisa empírica levantada nesta tese, priorizou categorizar como trabalhador dependente, contudo deixou de intervir nas condições de trabalho.

Nesse cenário, o sistema de reputação e os critérios de manutenção do status virtual dos entregadores; jornadas de trabalho e salários mais adequados ao trabalho por demanda, proteção ao meio ambiente de trabalho, como criação de um ponto de apoio que atenda as mínimas condições de trabalho com a disponibilização de banheiros, locais para guarda e aquecimento de refeições e tomadas para carregar os celulares, deixaram de ser objeto da norma espanhola.

Portanto, considera que a interferência nas condições justas de trabalho, mediante a regulamentação das realidades específicas deve ser objeto do direito do trabalho, a partir da criação de uma regulamentação especial, dentro da própria Consolidação das Leis do Trabalho, que atenda aos patamares civilizatórios esperados aos trabalhadores que estão vinculados a empresas de plataforma digital de entrega.

Neste ponto, o contrato especial de trabalho regido pela consolidação das leis do trabalho prevendo a regulamentação de situações como o sistema de reputação, a previsão de jornada de trabalho por períodos que variam entre a semana, quinzena e o mês, respeitados os intervalos e folgas já previstas na CLT com a devida manutenção do status digital nos dias de não realização do trabalho, além da proibição da remuneração por peça e a previsão salarial diária com base no salário-mínimo, ainda que não exista demanda, considera-se viável como resposta para a melhoria da condição de trabalho dos entregadores e entregadoras brasileiras.

Importante registrar que essa proposta, sozinha, também não produzirá o salto qualitativo esperado, pois foi constatado problemas sócio-políticos que segmentam e atrasam a sociedade brasileira da utopia do bem viver coletivo.

Depositar unicamente no Poder Legislativo a responsabilidade na melhoria das condições de trabalho é até mesmo autoritário. Incentivar e promover políticas públicas de inclusão universitária e de empregabilidade para a juventude negra brasileira, fortalecer e incentivar o associativismo e a representatividade sindical da categoria, criando espaços de debates de conjuntura nacional, presencial e online; estruturar alternativas que possibilitem uma renda universal garantida e o incentivo político e social de economias verdes - solidárias, como o fomento cooperativas para os entregadores, devem ser desenvolvidas em conjunto na política e na sociedade civil.

## **Bibliografia**

**ALARCÓN CARACUEL, M.R. 1986.** *La alienidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo*. Madrid : Civitas, 1986. Vol. 1.

**Andrade, Everaldo Gaspar Lopes de. 2012.** O Direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. . *Revista do TST*. Vol. 78 de Jul/set de 2012, pp. 37-54. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34299>

**Andrade, Everaldo Gaspar Lopes de. 2022.** *Teoria geral do direito do trabalho: explicações científicas do método dialético- discursivo e da crítica filosófica da modernidade*. São Paulo : Tirant lo blanch, 2022.

**Andrade, Everaldo Gaspar Lopes de, 2005.** *Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo : LTr, 2005.

**ABÍLIO, Ludmila Costhek, 2021.** Uberizacao, autogerenciamento e o governo da viração. *Margem Esquerda*. 1a semestre de 2021, pp. 55-70.

**ABÍLIO, Ludmila Costhek, 2020.** Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? *Contracampo*. v.39 de abril - julho de 2020, pp. p.12-26. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/index>

**Abílio, Ludmila Costhek. 2014.** *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo : Boitempo, 2014.

**ALOISI, Antonio e STEFANO, Valerio DE. 2022.** *Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform work and labour*. s.l. : Hart Publishing, 2022. Tradução livre.

**ANTUNES, Ricardo. 2020.** *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. . Sao Paulo : Boitempo, 2020.

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

**BALDWIN, Carliss Y. and Woodard, C. Jason. 2009.** The architecture of Platforms: A unified view. *Platfors, Markets and Innovation*. Reino Unido : Research Collection School Of Information Systems, 2009, pp. 19-44. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/228207063\\_The\\_Architecture\\_of\\_Platforms\\_A\\_Unified\\_View](https://www.researchgate.net/publication/228207063_The_Architecture_of_Platforms_A_Unified_View). Tradução livre.

**BAUMAN, Zygmunt. 2001.** *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro : Zahar, 2001.

**BAYLOS, Antônio. 1999.** *Direito do Trabalho: Modelo para armar*. São Paulo : LTr, 1999. Vol. 1. Tradução: FlávioBentes e Cristiana Schultz.

**BARROS, Alice Monteiro de. 2004.** Trabalhadores intelectuais:subordinacao juridica, redimensionamento. . *Revista de Direito do Trabalho*. jul/ set, 2004, Vol. 115, ano 30. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174206>.

**BARROS, Alice Monteiro de, 2012.** *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo : Ltr, 2012. Vol. 8a.

**BOYON CHACON, G Y PÉREZ BOTIJA. 1976.** *Manuel de Derecho Del Trabajo*. Madrid : Marcial Pons, 1976. Vol. 1.

**BENTHAM, Jeremy. 2019.** *O panóptico, organizado e traduzido por Tomaz Tadeu*. Belo Horizonte : Autentica, 2019.

**BERG, Janine, et al. 2020.** *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020*. s.l. : Organizacao Internacional do Trabalho, 2020.

**BERG, Janine, 2016.** Income Securititi in the on-demand economy: findings and Policy lessons from a survey of crowdworkers. . *Conditions of work and employment series*. 2016, Vol. 74, International Labour Office. Tradução Livre.

**CARDOSO, Ana Cláudia Moreira e GARCIA, Lucia. 2022.** O espraiamento das plataformas de trabalho. *Revista ciências do trabalho*. n. 21 de abril de 2022, pp. 1-4. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/289>.

**CASTELLS, Manuel. 2020 .** *A sociedade em Rede*. São Paulo : Paz e Terra LTDA, 2020 .

**CASILLI, Antonio. 2020.** Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. *Matrizes*. V.14 de jan/abril de 2020, pp. 13-21. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579>.

**CARELLI, Rodrigo de lacerda. 2020.** O caso Uber e o Controle por Programacao: de carona para o seculo XIX. [A. do livro] Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e Jose Eduardo de Resende Chaves Junior. *Tecnologias disruptivas e a exploracao do trabalho humano: a intermediacao de mao de obra a partir das plataformas eletronicas e seus efeitos juridicos e sociais*. Sao Paulo : Ltr, 2020, pp. 130-146.

**CORUJO, Borja Suárez. 2018.** La gran transición: la economia de plataformas digitales y su proyeccion en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2018, Vol. N. 141, p. 37-66. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>.

**CUSUMANO, Machel. 2010.** Technology strategy and management: the evolution of platform thinking. *Communication of the ACM*. janeiro de 2010, pp. 32-34.

**DEVEALI, Mario. 1948.** *Lineamientos de derecho del trabajo*. Buenos Aires : Argentina, 1948.

**DELGADO, Mauricio Godinho. 2017.** *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentarios a lei 13.467/2017*. Sao Paulo : LTr, 2017. Vol. 1.

**DELGADO, Maurício Godinho. 2014.** *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo : Ltr, 2014. Vol. 14a edição.

**DELGADO, Gabriela Neves. 2006.** *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo : LTr, 2006.

**DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. 2016.** *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Sao Paulo : Boitempo, 2016.

**DE STEFANO, Valerio. 2015.** The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Bocconi Legal Studies*. 28 de Outubro de 2015. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602).

**DOORN, Niels Van. 2019.** 2019..*On the conditions of possibility for worker organizing in platformbased gig economies*. Notes from below

**DUBAL, Veena B. 2020.** AB5 para a democracia: Segurança econômica e a regulação do trabalho do bico na Califórnia. [A. do livro] Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota Fonseca. *Futuro do Trabalho: Efeitos da Revolução digital na sociedade*; Brasília : ESMPU, 2020, Vol. 1, pp. 373-386.

**DUTRA, Renata Queiroz. 2018.** *Trabalho, Regulação e Cidadania: A dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo : Ltr, 2018.

**DUTRA, Renata e FILGUEIRAS, Vitor. 2021.** Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas. *Caderno CRH*. V. 34 de 2021, pp. 1-14. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/T8x9Jj3ZkGRHjccQQcc57qc/>

**DUTRA, Renata e SEPÚLVEDA, Gabriela. 2020.** O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. *Revista de estudos institucionais*. v.6; n. 3 de set/dez de 2020, pp. 1-23. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/494>

**ERTZ, Myriam, DURIF, Fabien e ARCAND, Manon. 2016.** Collaborative Consumption: Conceptual snapshot at a Buzzword. 2016, pp. 1-23.

**FELICIANO, Guilherme Guimarães e PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. 2019.** (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. *JOTA*. [Online] 6 de maio de 2019. Disponível em: [https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019..](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019..)

**FERNANDES, Annibal. 1983.** *O Trabalhador Autônomo*. São Paulo : Editora Atlas S/A, 1983. Vol. 1a.

**FILGUEIRAS, Vitor Araujo. 2021.** *"E tudo novo", de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital*. São Paulo : Boitempo, 2021.

**Fuchs, Christian. 2014.** Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production. . *The Political Economy of Communication*. v.1 de janeiro de 2014, pp. 3-27. Disponível em: <https://www.polecom.org/index.php/polecom/article/view/19>. Tradução livre.

**GIORGIO, Romagnoli Umberto e Ghezzi. 1984.** *II Rapporto di lavoro*. Bologna : Zanichelli, 1984.

**HUWS, Ursula. 2003.** The making of a cybertariat: virtual work in a real work. *Monthly Review Press*. jun de 2003, pp. 150-177.

**HARARI, Yuval. 2018.** *21 Lições para o século 21*. São Paulo : Companhia das Letras, 2018.

**HARVEY, David. 2016.** *17 Contradições e o fim do capitalismo*. São Paulo : Boitempo, 2016.

**JACOB, Raphael Brolio. 2021.** *O Trabalho via Plataformas Digitais: Aportes teóricos e os fundamentos dos casos dos entregadores por aplicativo na Espanha.* São Paulo : Lujur, 2021.

**KALIL, Renan Bernard. 2020.** *A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais.* São Paulo : Blucher, 2020.

**KALIL, Renan Bernardi. 2020.** Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo*. v.39, n. 2 de ago/ nov de 2020, pp. 79-83. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38570>

**KITTURN, Aniket. 2013.** The future of crowd work. *CSCW '13: Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work*. fevereiro de 2013, pp. 1301-1318.

**LUKÁCS, Georgio. 2012.** *Historia e Consciência de Classe: estudos sobre a dialética marxista.* São Paulo : Biblioteca do Pensamento Moderno, 2012.

**MACHADO, Sidnei. 2009.** *A noção de subordinação jurídica: Uma perspectiva reconstrutiva.* São Paulo : LTr, 2009.

**MACHAADO, Sidnei. 2020.** Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. [A. do livro] Rodrigo Lacerda CARELLI, Tiago MUNIZ e Vanessa PATRIOTA. *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.* Brasília : ESMPU, 2020, pp. 431-440.

**MACHADO, Sidnei e ZANONI, Alexandre. 2022.** *Plataformas digitais: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos.* Curitiba : Clínica de Direito do Trabalho UFPR, 2022.

**MACHADO, Sidnei e ZANONI, Alexandre. 2022.** DEMANDAS DE DIREITOS NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL: o enfoque dos trabalhadores . *CADERNO CRH*. 2022, Vol. v.35, p.1-15. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49416>

**MARTINS, Sergio Pinto. 2016.** *Direito do Trabalho.* Sao Paulo : Saraiva, 2016. Vol. 32 edicao.

**MARANHÃO, Délio. 1993.** *Direito do Trabalho.* Rio de Janeiro : Fundação Getúlio Vargas, 1993. Vol. 17a.

**MARX, Karl. 2009.** *O capital: critica da economia politica / Livro I: O processo de circulacao do Capital / Volume II.* Sao Paulo : Boitempo, 2009.

**MELHADO, Reginaldo. 2003.** *Poder e Sujeição: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação.* São Paulo : Ltr, 2003. Vol. 1.

**MENDONÇA, Mateus, WOODCOCK, Jamie e GROHMANN, Rafael. 2022.** COMPOSIÇÃO DE CLASSE E MIGRAÇÃO PARA ENTENDER O TRABALHO POR PLATAFORMAS: o caso dos entregadores brasileiros no Reino Unido. *Caderno CRH*. V.35 / 02-2022 de 2022, pp. 1-19. Disponível: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49104>

**MIRANDA, Pontes de. 1964.** *Tratado de Direito Privado.* Rio de Janeiro : Borsoi, 1964. Vol. 47.

**MOREIRA, Teresa Coelho. 2017.** O Controlo dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização. [A. do livro] Ana Carolina Reis LEME, Bruno Alves RODRIGUES e Jose Eduardo de resnde CHAVES JUNIOR. *Tecnologias disruptivas e exploração do trabalho humano.* São Paulo : LTr, 2017, pp. 56-69.

**MODA, Felipe. 2019.** *Os uberizados brasileiros voltam à luta.* São Paulo : Outras Palavras, 2019.

**Office, International Labour. 2018.** *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world.* Geneva : ILO, 2018.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OIT. 2012.** <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>. [Online] 2012. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf).

**OIT, Organização Internacional do Trabalho. 2019.** *As plataformas digitais e o futuro do trabalho Promover o trabalho digno no mundo digital.* Genbra : OIT, 2019.

**OIT, Organização Internacional do Trabalho. 2006.** *Recomendação sobre a relação de Trabalho.* Genebra : OIT, 2006.

**OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. 2019.** *Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica: Revisitando os Conceitos.* Curitiba : Juruá Editora, 2019. Vol. 2a.

**OLIVEIRA, Carvalho Sampaio Murilo, CARELLI, Rodrigo e GRILLO, Sayonara. 2020.** Conceito e Crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Praxis.* 2020. Disponível: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?lang=pt>.

**OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio e CARRELI, Rodrigo. 2020.** *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI.* Rio de Janeiro : Dialektica, 2020. Vol. 1.

**OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. 2022.** Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Revista Jurídica Unicuritiba*. V.1 n.67, 2022, pp. 633-674.

**OLEA, Manuel Alonso. 1984.** *Introdução ao Direito do Trabalho*. Sao Paulo : Ltr, 1984. Vol. 4.

**PERA, Giuseppe. 1988.** *Diritto del lavoro*. Padova : Cedam, 1988. Tradução livre.

**PEREIRA, Flávia Souza Máximo PEREIRA e NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. 2020.** Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. *Revista brasileira de Políticas Públicas*. 2020, Vol. v.10, p. 520-544.

**Porto, Lorena. 2009.** *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo : LTr, 2009. Vol. 5a.

**POLANY, Karl. 1957.** *The Great Transformation*. Boston : Beacon Press, 1957. Tradução livre.

**Rosso, Sadi Dal. 2017.** *O ardil da flexibilidade: Os trabalhadores e a teoria do valor*. Sao Paulo : Boitempo, 2017.

**RESENDE, José Eduardo Chaves Júnior. Barberino, Marcus Menezes Mendes. Sampaio. Murilo Carvalho Oliveira. 2017.** *Subordinacao, dependencia e alienidade no transito para o capitalismo tecnologico*. Sao Paulo : Ltr, 2017. Vol. 1.

**ROMITA, Arion Sayão. 1979.** *A subordinação no Contrato de Trabalho*. São Paulo : Forense, 1979.

**Sadowski, Jathan. 2020.** *too smart: How Digital Capitalism is Extracting Data, Controlling Our Lives, And Taking Over The World*. Londres : MT, 2020. Tradução livre.

**SANTOS, Eneida Maria dos e Costa, Flora Oliveira da. 2022.** Sou Entregadora e Agora? Os Desafios em Torno do Trabalho Plataformizado e Heteronormativamente Pensado para ser Ocupado por um Homem, sob a Perspectiva de Gênero. [A. do livro] Juliana Teixeira Esteves, Larissa Castilho e Tieta Bitu. *Mulheres, financeirização do capital e a corrosão das estruturas de proteção social do Brasil*. Belo Horizonte : RTM, 2022, Vol. 1.

**SANGEET PAUL, Choudary. 2018.** *The architecture of digital labour platforms: policy recommendations on platform design for worker well-being*. Geneva : Organização Internacional do Trabalho, 2018. Tradução livre.

**SIGNES-TODOLLÍ Adrián. 2017.** *El trabajo en la era de la economia colaborativa*. Madrid : Tirant lo blach, 2017. Tradução livre.

**SIGNES-TODOLLÍ Adrián. 2017.** O mercado de trabalho no século xxi: on- demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. [A. do livro] Ana Carolina Reis Paes, Bruno Alves e José Eduardo Resende Chaves Júnior. *Teconologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a*

*intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.* São Paulo : LTr, 2017.

**SIGNES-TODOLLÍ Adrián, Adrian, SANCHEZ, Jose Miguel e KRUTHOF, Andrea. 2019.** *El Treball en Plataformes Digitals en la Comunitat Valenciana.* Valencia : s.n., 2019. Tradução livre.

**SIGNES-TODOLLÍ Adrián. 2021.** Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor Revista d’anàlisi de Dret del Treball.* 12 de July de 2021. Disponível em: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/387463>. Tradução livre.

**SIGNES-TODOLLÍ Adrián, NAJI, Maiedah Jalil e ESPADA, Julen Llorens. 2020.** *Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales.* Barakaldo : Osalan, 2020. Vol. 1. Tradução livre.

**SIGNES-TODOLLÍ Adrián 2015.** Adrian. El impacto de la uber economy em las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo. *IusLabor.* 2015, pp. 1-25. Tradução livre.

**SIGNES-TODOLLÍ Adrián 2020.** Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales. *Labour & law Issues.* 2020. Tradução livre.

**SRNICEK, Nick. 2018.** *Capitalismo de Plataformas.* Buenos Aires : Caja Negra, 2018.  
**SUTHERLAND, Will e JARRAH, Morammad Hossein. 2017.** The gig economy and information infrastructure. *ACM on Human- Computer Interaction.* novembro de 2017, pp. 1-24. Tradução livre.

**SILVA, Otavio Pinto e. 2005.** As relações de Trabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho. *Revista do TST.* 1, 2005, Vol. 71, janeiro/abril 2005.

**SLEE, Tom. 2017.** *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado.* Sao Paulo : Elefante, 2017.

**SCHMIDT, Florian Alexander. 2017.** *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work.* s.l. : Friedrich Ebert Stiftung, 2017.

**SUPIOT, Alain. 2002.** *Crítica do direito do trabalho.* Lisboa : Fundação Calouste Gulbenkian, 2002. Vol. 2.

**THIERER, Adam, et al. 2015.** How the Internet, the Sharing Economy, and Reputational Feedback Mechanisms Solve the “Lemons Problem” . *U. Miami Law Review.* v.70 de 2015, pp. 830-878. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2610255](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2610255). Tradução livre.

**TEIXEIRA, Sergio Torres. 2021.** RESEARCH GROUP TRANSFORMATION OF WORK: CHALLENGES TO LABOUR LAW. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife/ Edição Comemorativa dos 130 anos da Revista*. Out de 2021, pp. 233-246.

**TEIXEIRA, Sergio Torres. 1996.** O novo modelo de Relação de emprego: Repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo de emprego. *Revista LTr*. Outubro de 1996, p. 15.

**VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. 1999.** *Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos*. São Paulo : Ltr, 1999. Vols. 2 edição, revista e atualizada.

**VIANA, Marcio Tulio. 1996.** *Direito de Resistência*. São Paulo : Ltr, 1996.

**WOODCOCK, Jamie. 2020.** O panoptico algoritmico da deliveroo: mensuracao, precariedade e a ilusao do controle. [A. do livro] Ricardo Antunes. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Sao Paulo : Boitempo, 2020, pp. 33-67.

**ZIPPERER, Andre Goncalves. 2019.** *A intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais: Repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo : Ltr, 2019.

**ZUBOFF, Shoshana. 2019.** *A era do capitalismo de vigilância: A luta por um futuro humano na nova fronteira do poder*. Sao Paulo : Intrínseca, 2019.

## ANEXOS

## 1 – FOTOS DA PESQUISA DE CAMPO



















**2 – PARECER FAVORÁVEL DO COMITÊ DE ÉTICA DA  
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO APROVANDO  
A PESQUISA EMPÍRICA**

O parecer pode ser acessado no seguinte link:  
[https://drive.google.com/file/d/1FodVcMCeA1ZhyfbUCvxOru2D7YE6aRF\\_/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1FodVcMCeA1ZhyfbUCvxOru2D7YE6aRF_/view?usp=share_link)

### **3- QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA EMPÍRICA NO BRASIL E NA ESPANHA**

Links: [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1bQRoQt3il6CQwtw1NPTKSo135QAs13-rxyy1rObYPww/edit?usp=share\\_link](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1bQRoQt3il6CQwtw1NPTKSo135QAs13-rxyy1rObYPww/edit?usp=share_link) – Brasil

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1FYOf3Ko-GaZgefEKJ94zVZ56BmiCR\\_4c4VyNI6x3t7o/edit?usp=share\\_link](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1FYOf3Ko-GaZgefEKJ94zVZ56BmiCR_4c4VyNI6x3t7o/edit?usp=share_link) - Espanha

**4 – CERTIFICADO DE CONCLUSÃO DO PERÍODO DE INVESTIGAÇÃO  
DOUTORAL NA UNIVERIDADE DE VALÊNCIA, ESPANHA**

Link:[https://drive.google.com/file/d/1UaU2t1Q0ivtL6gaXUtslsOO3ooVC0Qer/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1UaU2t1Q0ivtL6gaXUtslsOO3ooVC0Qer/view?usp=share_link)