

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A REGULAÇÃO DOS ENTREGADORES:
CONFLITOS E PERSPECTIVAS**

Rio de Janeiro
2023 / 1º semestre

BEATRIZ FARIAS TAVARES

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A REGULAÇÃO DOS ENTREGADORES:
CONFLITOS E PERSPECTIVAS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella.**

Rio de Janeiro
2023 / 1º semestre

CIP - Catalogação na Publicação

F231u Farias Tavares, Beatriz
UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A REGULÇÃO DOS
ENTREGADORES: CONFLITOS E PERSPECTIVAS / Beatriz
Farias Tavares. -- Rio de Janeiro, 2023.
62 f.

Orientadora: Renata Versiani Scott Varella.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. Uberização. 2. Entregadores. 3. Regulação . 4.
Plataformas Digitais. I. Versiani Scott Varella,
Renata , orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

BEATRIZ FARIAS TAVARES

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A REGULAÇÃO DOS ENTREGADORES:
CONFLITOS E PERSPECTIVAS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella.**

Data da Aprovação: 07/07/2023.

Banca Examinadora:

Prof.^a Doutora Renata Versiani Scott Varella

Membro da Banca

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2023 / 1º semestre

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em especial:

À minha mãe, Margarida, por me conceder a vida e por sua incansável luta para que eu tivesse a melhor criação, superando todas as dificuldades que enfrentou. Pelo apoio e carinho incondicionais durante essa jornada

Ao Martin, meu parceiro, pela sua paciência nos momentos mais estressantes.

A toda a minha família, que sempre acreditou em mim e me deu o suporte necessário para nunca desistir dos meus sonhos.

A todas as minhas amigas, que sempre enxergaram o melhor em mim e me deram forças para nunca desistir. Em particular, agradeço às amigas que fiz durante a graduação, Wal, Isa e Luana, pelo apoio constante, carinho e pela crença em mim.

À UFRJ e à Faculdade Nacional de Direito, pela presença de pessoas brilhantes, incluindo professores, alunos, servidores, técnicos e terceirizados. Sou grato à educação pública, que contribuiu não apenas para a minha formação acadêmica, mas também para o meu crescimento como indivíduo.

À minha orientadora, Renata Versiani, não apenas pelo apoio, paciência e atenção dedicados à execução deste trabalho, mas também por sua luta por meio do Direito na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Ao DiaTrab, que me proporcionou encontros com pessoas especiais e inspiradoras, e que me permitiu dar sentido ao Direito como instrumento de luta pela justiça social.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar de forma geral as questões relacionadas à regulação do trabalho realizado por meio de plataformas digitais, com ênfase no trabalho dos entregadores. Para isso, foi conduzida uma pesquisa qualitativa com base em fontes bibliográficas, buscando uma análise doutrinária aprofundada sobre o tema. Além disso, o estudo examina o impacto do fenômeno conhecido como "uberização" do trabalho, no qual as relações de trabalho são individualizadas e obscurecidas, criando a aparência de prestação de serviços autônomos, ao mesmo tempo em que oculta as relações de assalariamento e exploração. É destacado o papel crucial das plataformas digitais nessa nova forma de organização laboral. Por fim, o trabalho ressalta a importância do movimento coletivo dos entregadores na busca por melhores condições de trabalho, que tem impulsionado o movimento legislativo sobre a regulação dessa prestação de serviço.

Palavras-chave:uberização do trabalho; plataformas digitais; regulação do trabalho; entregadores.

ABSTRACT

The present work aims to address the general issues related to the regulation of work carried out through digital platforms, with a focus on the work of delivery drivers. To achieve this, a qualitative research was conducted based on bibliographic sources, aiming for a comprehensive doctrinal analysis of the subject. Additionally, the study examines the impact of the phenomenon known as "uberization" of work, in which labor relations are individualized and obscured, creating the appearance of autonomous service provision while hiding employment relationships and exploitation. The crucial role of digital platforms in this new form of labor organization is highlighted. Finally, the work emphasizes the importance of the collective movement of delivery drivers in the pursuit of better working conditions, which has been driving legislative efforts towards regulating this service provision.

Keywords:uberization of work; digital platforms; labor regulation; delivery drivers.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. ASPECTOS GERAIS SOBRE O TRABALHO UBERIZADO.....	12
1.1. Breves considerações sobre os processos produtivos.....	12
1.2. Uberização e a plataformação das relações de trabalho.....	18
1.3. A uberização no cenário brasileiro.....	24
1.3. Trabalhador autônomo no cenário atual.....	27
1.4. Perfil dos entregadores.....	30
1.5. Considerações sobre o funcionamento dos aplicativos.....	33
2. DISPUTAS NA REGULAÇÃO DO TRABALHO CONTROLADO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	36
2.1. Panorama Geral das Propostas Legislativas.....	36
2.2. A mobilização dos entregadores e a regulação dos seus direitos.....	41
2.3. Regulação e o Governo Federal.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, testemunhamos transformações significativas em diversos aspectos da sociedade, impulsionadas pelo fortalecimento do capitalismo e seu impacto direto na cultura do consumo. Atualmente, o sistema de produção é caracterizado pelo amplo uso da tecnologia da informação e comunicação (TIC's), que tem influenciado a exploração da mão de obra e a organização do trabalho, proporcionando dinamicidade e eficiência na prestação de serviços.

Nesse cenário, surgiram as plataformas digitais oferecendo uma ampla gama de serviços e produtos, promovendo por meio de aplicativos ou websites uma conexão direta entre os trabalhadores e os consumidores, prometendo uma otimização no tempo aos usuários. Nesse novo contexto socioeconômico e tecnológico, há a popularização dos aplicativos de entregas, desenvolvidos e controlados por multinacionais, que possuem elevado poder econômico que promovem a maximização e a concentração da prestação de serviço, ocasionando uma transformação no mercado de serviço e comércio. Alguns teóricos classificam essa nova fase como capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017).

A partir dessa nova gestão do trabalho, tem-se a conformação da uberização das relações trabalhistas, que é resultado das estratégias impostas pelo neoliberalismo. Essa abordagem econômica adota a flexibilização e a informalidade como elementos centrais do processo produtivo, visando a maximização de lucros das empresas e a corrosão da legislação protetiva do trabalhador. A uberização classifica os trabalhadores como autônomos ou independentes, embora estejam subordinados a um alto controle e gestão por parte das plataformas. Essa organização do trabalho permite que os aplicativos explorem a mão de obra dos trabalhadores associados, sem custos trabalhistas decorrentes da contratação de funcionários formais.

As plataformas se colocam como espaço de intermediação entre os estabelecimentos comerciais, consumidores e trabalhadores cadastrados, utilizando os algoritmos, a tecnologia da informação e a geolocalização na organização desse mercado de trabalho. Essa combinação de recursos tecnológicos proporciona uma comodidade aos usuários,

possibilitando que solicitem serviços de entrega de forma conveniente e eficiente, ao mesmo tempo que potencializa os estabelecimentos comerciais cadastrados, pois amplia o alcance do seu mercado consumidor, resultando no aumento de vendas.

Assim, essas plataformas têm a capacidade de atrair uma massa de trabalhadores que irão prestar os seus serviços intermediados pelo aplicativo, ao oferecer uma alternativa flexível de auferir uma renda, possibilitando que os trabalhadores vinculados escolham sua jornada de trabalho. No entanto, percebe-se que essa gestão do trabalho utiliza da falsa autonomia dos trabalhadores como um escudo para negar direitos trabalhistas mínimos, intensificando a informalidade e a insegurança social dos envolvidos nessa relação laboral.

Paralelamente a essas mudanças no mercado de trabalho, enfrentamos fortes crises econômicas nos últimos anos, resultando em um aumento da desigualdade social e na taxa de desemprego formal. A pandemia do Covid 19 agravou ainda mais essa situação, com parte da população tendo que ficar em casa devido às medidas restritivas implementadas pelo Governo que buscavam combater o contágio do vírus. Nesse contexto, houve um aumento no uso dos aplicativos para auxiliar nas atividades diárias da sociedade, levando os entregadores a serem considerados como trabalhadores essenciais para o fornecimento de alimentos e remédios, o que os expunha não apenas aos riscos inerentes dessa atividade, mas também à possibilidade de contrair a doença do Covid.

Esses trabalhadores são subordinados e controlados por um mercado de trabalho ultraprecarizado e desregulado, que não garante proteções mínimas aos seus entregadores. A ausência da regulação desse trabalho gera uma insegurança a essa categoria que enfrenta péssimas condições laborais, sem uma carga horária mínima, baixa remuneração, ausência de benefícios trabalhistas e previdenciários, além de estar submetida às abusividades praticadas pelas plataformas digitais.

A partir disso, surgem diversos debates no âmbito jurídico acerca da regulação dessa prestação de serviço, buscando um equilíbrio que assegure aos entregadores direitos protetivos, ao mesmo tempo que incentive a continuidade e o desenvolvimento dessa economia. Para alguns estudiosos, a relação entre entregadores e plataformas possui os requisitos necessários para a configuração de uma relação de emprego. Portanto, argumentam que não haveria necessidade de criação de uma norma específica, defendendo que com uma

interpretação atualizada e sistemática da legislação trabalhista, há respaldo jurídico suficiente para regular esse trabalho, garantindo aos entregadores os direitos e as proteções previstas na legislação.

Por outro lado, para outros grupos, argumenta-se que a Consolidação das Leis do Trabalho não contemplaria as particularidades da relação entre as plataformas digitais e os entregadores, sendo necessário a criação de normas mais específicas para essa prestação de serviço, a fim de proporcionar uma regulação mais adequada e abrangente.

Diante disso, o presente estudo objetiva compreender o panorama geral dos debates em torno da regulação da prestação de serviço dos entregadores de plataforma. Será realizado um levantamento dos projetos de lei, propostas e discussões no âmbito legislativo, considerando as diferentes perspectivas sobre a necessidade ou não de normas específicas para essa relação de trabalho. Em termos metodológicos, o desenvolvimento do trabalho utilizou o método sócio-jurídico crítico (FONSECA, 2009), na medida em que analisa o fenômeno jurídico e suas disputas com a realidade e de forma a pensar e propor possíveis mudanças.

Para tanto, o primeiro capítulo analisa o fenômeno da uberização e da plataformização das relações trabalhistas. Discorre inicialmente sobre as mudanças nos métodos produtivos ocorridas ao longo dos anos e sua relação com a manutenção do sistema capitalista, abordando os impactos efetivados diretamente aos trabalhadores e suas organizações diante a precarização do sistema neoliberal. Ademais, serão tratadas as características da uberização e a expansão do uso das plataformas digitais nas relações laborais, explorando as implicações dessa nova organização do trabalho e seus impactos no contexto brasileiro. Serão expostas brevemente as distinções entre o trabalhador autônomo e o trabalhador de entrega intermediado pelas plataformas digitais, levando em consideração como o conjunto de elementos tecnológicos influenciam nos aspectos como a flexibilidade e o grau de autonomia dos entregadores, além de abordar o perfil dos entregadores e as condições laborais nessa prestação de serviços.

Já o segundo capítulo debruça sobre os desafios acerca da regulamentação da relação dos entregadores plataformizados e os aplicativos, apontando as divergências encontradas nos diferentes projetos legislativos, que refletem as divergências nos entendimentos jurídicos

acerca desse trabalho. Além disso, busca-se analisar brevemente a organização coletiva dessa classe trabalhadora, as pautas de reivindicação e as estratégias organizativas em busca de melhores condições de trabalho. Por fim, pretende-se explicar sobre como o Governo Federal, em conjunto com sindicatos e partes interessadas, vem buscando soluções para conciliar o desenvolvimento tecnológico e a proteção aos direitos trabalhistas.

Portanto, o presente estudo objetiva aprofundar a compreensão do fenômeno da uberização, especificamente no contexto da entrega de mercadorias e objetos por meio das plataformas digitais, apresentando e refletindo sobre as disputas e desafios enfrentados na elaboração de uma regulação protetiva que conceda direitos efetivos aos trabalhadores e satisfaça as partes envolvidas nessa relação.

1. ASPECTOS GERAIS SOBRE O TRABALHO UBERIZADO

1.1. Breves considerações sobre os processos produtivos.

Ao longo do desenvolvimento da sociedade, observamos que as formas de exploração do trabalho se modificaram e adequaram a lógica da ampliação da acumulação capitalista. Com a Primeira Revolução Industrial, na Inglaterra nos anos 1760, há o início da transição do modelo de produção artesanal, manufatureiro para o sistema industrial de produção, que envolveu a expulsão dos trabalhadores camponeses dos campos e a ida para as cidades em busca de trabalho (HOBSBAWN, 2011). Em meados do século XIX, com a Segunda Revolução Industrial, há avanços nas inovações técnicas e produtivas no setor industrial, com a incorporação de novas fontes de energia, como o petróleo, a água e o urânio. Com o objetivo de racionalização do trabalho e otimização da produção, já no século XX, há implementação de modelos de fabricação em massa, como o Fordismo e Taylorismo, que aumentaram a produtividade dos trabalhadores a partir do fracionamento dos setores das fábricas e um maior controle sobre o tempo de produção (HOBSBAWN, 2011).

Por conta dessas transformações, foram impostas aos trabalhadores novas dinâmicas e condições no mercado de trabalho, o que seguiu ocorrendo com a inserção de novas tecnologias e inovações no processo produtivo e com desenvolvimento de novos métodos de exploração do trabalho. Nesse contexto, com a redução do número de trabalhadores necessários para produção, ocorre a ampliação do exército industrial de reserva, criando uma massa de trabalhadores que sobram no funcionamento do sistema e que garantem o pagamento de baixos salários.

Nessa esteira, o trabalhador é exposto a condições precárias de trabalho, sendo obrigado a vender a sua força de trabalho ao preço que o capital escolher pagar, uma vez que há centenas de outras pessoas almejando fazer parte desse processo. Ademais Nos séculos XVIII e XIX, na emergência do sistema capitalista de produção, as condições dos ambientes laborais eram ainda mais precarizadas, não havia direitos nem tampouco mecanismo de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores, o que os deixava expostos acidentes e uma série de doenças.

Entretanto, atrelado ao conflito entre o capital e o trabalho, surgem as resistências das classes trabalhadoras e operárias com diferentes formas de organização, como a Trade Unions, Ludismo e o Cartismo (na Inglaterra), em busca de direitos que garantam sua segurança e delimitem o poder do empregador. Impõe-se limites à acumulação, definindo e implementando a proteção social como um direito a ser garantido.

O Direito do Trabalho advém dessa luta dos trabalhadores, como resposta à exploração desenfreada ocorrida na época da expansão das fábricas, sendo um produto das transformações econômicas, sociais e políticas vivenciadas naquele momento (DELGADO, 2019). A regulação pública da relação entre o capital e o trabalho, ao mesmo tempo que legitima a exploração na forma capitalista, coloca limites a essa exploração, fixando patamares mínimos protetivos ao trabalho humano que devem ser respeitados. No decorrer da história, existem momentos de avanços nessa regulação e outros momentos de retrocesso que ampliam as possibilidades de regulação privada da assimétrica relação entre os empregadores e empregados.

A partir de 1970, o sistema capitalista de produção passou a dar sinais de um quadro crítico. O regime de acumulação tayloriano-fordista demonstraram-se incapazes de dar conta das contradições inerentes ao capitalismo, evidenciando o esgotamento no padrão de acumulação adotado. A crise foi desencadeada por alguns fatores, sendo um deles o aumento na competitividade na produção das indústrias que diminuiu o capital lucrativo das empresas. Harvey (2008) destaca outros fatores também, como o processo de industrialização de países de terceiro mundo, que substituiu a política de importações, e o aumento do preço do petróleo na crise de 1973, influenciando o aumento no custo da produção. Essa crise desencadeia um vasto processo de reestruturação nos processos produtivos do trabalho, nas palavras de Antunes:

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores (ANTUNES, 2009, p. 33).

A década de 1980 é caracterizada por profundas mudanças e transformações nos países de sistema capitalista avançado, a inserção de novas tecnologias, como a automação,

robótica e a microeletrônica possibilitam a otimização da produção, influenciando diretamente as relações de trabalho e capital (ANTUNES,1998). Esse momento é intitulado, para muitos autores, como a Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Técnico-Científica-Informacional, têm-se um profundo avanço no campo científico que possibilita o aprimoramento das máquinas e assim o aumento na produção e na lucratividade. Além disso, a ampliação do conhecimento tecnológico de comunicação e de transporte proporcionou uma maior relação internacional entre os países, conectando culturas, tradições, línguas e comércios. Esse fenômeno ficou conhecido como Globalização.

O fordismo e taylorismo não são mais os únicos métodos de gestão de produção, há a imersão de novos processos produtivos que visam adequar a produção à lógica do mercado, através da especialização flexível (ANTUNES,1998). Esse modelo flexível de organização do trabalho, conhecido como Toyotismo, marca um processo de reestruturação do sistema econômico, que passava por dificuldades em organizar e administrar o processo produtivo e a exploração do trabalho (ANTUNES, 1998). A partir da fragmentação e especialização da produção, as empresas toyotistas conseguem se adaptar à demanda do mercado, com seu gerenciamento de estoque. Explica Ricardo Antunes:

É possível dizer que o padrão de acumulação flexível articula um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade que acabam por conformar algo relativamente distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação. Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como de introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão de força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção” dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos” além de requerer, ao menos no plano discursivo o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições de trabalho alienado e estranhado. O trabalho “polivalente”, “multifuncional”, “qualificado” combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive em empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho (ANTUNES, 1998).

Nesse contexto, de avanço da globalização e desenvolvimento tecnológico, têm-se o fomento do discurso do homem livre trazido pelo sistema capitalista neoliberal, estimulando diretrizes que buscam flexibilizar a relação de trabalho. A partir disso, a livre negociação toma força, ocasionando a desregulação dos direitos trabalhistas e o aumento da precarização das condições do trabalho.

A política neoliberal é baseada em uma economia de livre mercado, com a premissa da não intervenção do Estado nos interesses privados, objetivando a privatização dos bens e serviços públicos e a individualização dos riscos sociais. Almeja a flexibilização das leis que regulamentam a economia e o trabalho com a diminuição da participação do Estado na vida socioeconômica e a desregulação dos direitos trabalhistas. Resumidamente:

O neoliberalismo é um sistema de normas que estão profundamente inscritas nas práticas governamentais, nas políticas institucionais, nos estilos gerenciais. Além disso, devemos deixar claro que esse sistema é tanto mais “resiliente” quanto excede em muito a esfera mercantil e financeira em que reina o capital. Ele estende a lógica do mercado muito além das fronteiras estritas do mercado, em especial produzindo uma subjetividade “contábil” pela criação de concorrência sistemática entre os indivíduos (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 30).

Conforme Druck (2011), o neoliberalismo materializa uma nova forma do capitalismo contemporâneo, desencadeado a partir de reformulações no sistema econômico e do trabalho, que resulta em uma produção flexível (SENNET, 1999) ou de acumulação flexível (HARVEY, 1992), observada na atualidade. Sendo assim,

É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo – como elemento central dos investimentos financeiros – impõe processos ágeis de produção e de trabalho, e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças (DRUCK, 2011).

Essas empresas utilizam-se do sistema *just in time* para diminuir os custos no processo produtivo, combinando esse método com as inovações tecnológicas e os novos formatos de gestão trabalho para aumentar seus investimentos em pesquisa e inovação, o que garante a competitividade necessária para o mercado (PREVITALI, 2009). Ademais, com automatização do processo produtivo diante da implementação da robótica, há demissão de uma massa de trabalhadores, limitando as vagas de trabalho a pessoas capacitadas para gerenciar esse processo.

Atualmente estamos vivenciando a Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela fusão do mundo biológico e virtual, por meio do e inteligência artificial. O forte avanço da tecnologia trazido pela Indústria 4.0, conceito nascido da Alemanha em 2011, ocasiona uma expansão no processo produtivo a partir da utilização das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), tornando a cadeia de produção ainda mais automatizada e robotizada,

com intuito de modificar a organização do trabalho, economizando tempo e custo no processo. Essa evolução gera um grande impacto no mercado de trabalho, modificando os padrões de consumo e a prestação de serviço.

A tecnologia é absorvida pelo mercado, sendo utilizada não apenas na difusão da comunicação e informação, mas também como figura importante na economia. Através do desenvolvimento das Plataformas Digitais (PDs) que possuem a capacidade de captar e armazenar uma enorme quantidade de dados, as empresas conseguem intermediar os dois lados do mercado consumidor. As PDs possuem um sistema informacional inovador que qualifica a circulação de serviços, ocasionando o processo de plataformização do trabalho,

Atualmente a tecnologia tem um papel central na sociedade, fortemente introduzida no desenvolvimento das atividades diárias. Com a proliferação das plataformas digitais, há uma transformação de comportamento e hábitos, que modifica o dia-a-dia da população. Tornou-se mais simples ágil a resolução das atividades rotineiras, visto que os aplicativos conectam toda uma cadeia de serviço e produção à palma da mão do seu usuário.

A internet está promovendo um mundo mais promissor, não apenas por nos fornecer mais informação e aparelhos cada vez melhores, mas por remodelar a sociedade inteira. Nós agora temos a tecnologia para resolver os problemas que assolaram a humanidade por séculos, tornando obsoletas as velhas instituições e as velhas regras, que são cada vez mais suplantadas pela computação (SLEE, 2017, p. 21).

Nessa esteira, torna-se necessário visualizar como o trabalho controlado pelas plataformas digitais, a partir da utilização da gestão algorítmica nos processos produtivos, tem impulsionado a exploração precária do trabalho, uma vez que adota estratégias de organização de produção que buscam ocultar a relação de emprego existente entre os trabalhadores e as plataformas digitais, e conseqüentemente transfere a responsabilidade do gerenciamento do trabalho aos entregadores. Abílio (2017) sustenta que “a economia digital hoje é o novo campo da flexibilização do trabalho, enquanto um campo virtual que conecta a atividade de consumidores, trabalhadores e empresas, sob formas menos reconhecíveis e localizáveis”.

A ampliação desse novo processo produtivo gera novos postos de trabalho ligados à tecnologia, no entanto, esses empregos estão em sua maioria associados a jornadas de trabalho exaustivas, condições precárias de trabalho e baixa remuneração. Nesse sentido, é possível

observar que o capitalismo em suas diferentes facetas e modos de produção tenta transformar o trabalho humano, vivo, em trabalho morto. Contudo, verifica-se que é impossível o completo desaparecimento do trabalho vivo no processo produtivo, pois só ele cria valores por meio da produção de excedentes, que são importantes ao capital (OLIVEIRA, 2007).

Os processos de precarização do trabalho, com ampliação da informalidade e da terceirização, são elementos centrais para a expansão do modelo flexível do capitalismo contemporâneo. Sob o pretexto de maior produtividade e lucratividade, materializam um projeto político e econômico que cria uma atmosfera permanente de insegurança aos trabalhadores, com intuito de garantir uma submissão ou subordinação a esse novo estágio de exploração e gestão do trabalho (BOURDIEU, 1998, p.119-127). Nas palavras de Fernanda Ferreira Boschini:

Fundamentalmente, a sociedade globalizada e digitalizada não acabou com o labor, ao contrário, criou uma nova morfologia do trabalho, gerando uma nova classe trabalhadora do hoje, um novo proletariado de serviços: heterogênea, fragmentada, instável. Diminuição de salários, perda de direitos trabalhistas, precarização, terceirização e informalidade são algumas das consequências (2019).

A flexibilização tem como um dos seus pontos centrais a transferência do gerenciamento do trabalho ao próprio trabalhador, mas isso não significa que as empresas não exerçam seu poder de controle sobre o processo produtivo e a prestação de serviços. Não há uma “democratização no processo trabalhista” (ABÍLIO,2017), mas sim um gerenciamento subordinado às necessidades das plataformas. Explica Abílio:

A flexibilização também pode ser compreendida mais simplesmente como as formas contemporâneas de eliminação de direitos associados ao trabalho e, ainda mais do que isso, da transferência de riscos, custos e trabalho não pago para os trabalhadores. Essa transferência envolve a extensão do tempo de trabalho, assim como sua intensificação, em formas mais ou menos reconhecíveis (ABÍLIO,2017).

O capitalismo flexível contemporâneo tem três características principais para organizar e expandir seu sistema produtivo, segundo Antunes: 1. a intensificação da exploração do trabalho; 2. o crescimento baseado na exploração do trabalho vivo; 3. o capitalismo, enquanto um sistema de regulação baseado na busca incessante de acumular capital, apresenta uma intrínseca dinâmica tecnológica e organizacional (ANTUNES, 1998).

1.2. Uberização e a plataformação das relações de trabalho.

A uberização é um modelo de trabalho caracterizado pela prestação de serviços sob demanda, cujo seu nome advém da empresa Uber. É definido pelo dicionário de Cambridge como um verbo; significando modificar a oferta de um dado serviço introduzindo uma forma diferente de compra ou de uso por via da tecnologia digital (CAMBRIDGE,2022; SANTIAGO,2023).

Esse fenômeno tem a informalidade e flexibilidade como características estruturantes na organização do trabalho, reforçado pelo discurso do empreendedorismo, promovendo a liberdade individual e a liberdade contratual.

Para Carelli (2021), “uberização é um processo de organização do trabalho baseado na contratação precária e sob demanda de trabalhador formalmente rotulado como autônomo, com pagamento por peça ou tarefa e controle por programação”.

Segundo o autor supracitado, esse processo de trabalho advém antes mesmo das plataformas digitais. A uberização pode ser vista em diversas áreas, com diferentes qualificações e diferentes rendimentos, como a saúde, a tecnologia da informação, o jornalismo e a advocacia. É um fenômeno caracterizado por uma contratação sob demanda que geralmente ocorre por meio de pessoas jurídicas ou correlatos, como forma de mascarar a relação de emprego, evidenciando a precarização desse modelo. Como ressaltado por Ricardo Antunes:

Eles e elas ficam a espera de uma chamada, por smarthphone e quando recebem, ganham estritamente pelo que fizeram nada recebendo pelo tempo que ficaram esperando. Essa modalidade de trabalho abrange um universo imenso de trabalhadores e trabalhadoras, de que são exemplos médicos, enfermeiros, trabalhadoras do care (cuidadoras de idosos, crianças, doentes, portadores de necessidades especiais etc), motoristas, eletricitas, advogados, serviços de limpeza, consertos domésticos, entre tantos outros. Tudo isso facilitado pela expansão do trabalho on-line e pela expansão dos “aplicativos”, que invisibilizam ao mesmo tempo que ampliam exponencialmente uma parte expressiva da classe trabalhadora, em especial, mas não só no setor (ANTUNES,2020,p.12)

O trabalho sob demanda é uma tendência mundial que atravessa o direito do trabalho. No Brasil, os fenômenos da “PJtização” e a “MEIcização”, acabaram sendo estimulados pela Reforma Trabalhista que criou diferentes mecanismos de flexibilização e redução de direitos nos modelos de trabalho (KREIN; SANTOS; GIMENEZ, 2018).

Para Abílio (2017, 2020), a uberização é "uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho", que consolida o trabalho sob demanda no processo laboral, colocando uma massa de trabalhadores de diferentes atividades à disposição de uma empresa "mediadora". Esse fenômeno fragmenta o trabalho, com a disponibilização de microtarefas precificadas (CASILLI, 2019).

As plataformas digitais utilizam-se do avanço da tecnologia da indústria 4.0 e do desenvolvimento das redes inteligentes capazes de programar e armazenar dados, como conectar processos produtivos, para aprofundar e expandir essa relação trabalhista, visando à criação de monopólios nas suas áreas de negócio. "Portanto, nós definimos as plataformas como infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas entre usuários finais e complementadores, organizados por meio da coleta sistematizada, processamento algorítmico, monetização e circulação de dados" (POELL; NIEBORG; DIJCK, 2019, não p. Tradução literal.).

O conceito de plataformização das relações de trabalho pode ser compreendido como o trabalho uberizado comandado e controlado por meio das plataformas digitais (CARELLI, 2020). De acordo com este autor, o mundo trabalho foi apresentado a novas empresas de tecnologia intituladas *marketplace*, que propõem novas formas de contratações de trabalhadores baseadas na ideia de autonomia da gestão do seu trabalho. Assim, essas plataformas digitais funcionam como espaço de conexão entre a oferta e a demanda de clientes, otimizando a cadeia de prestação de serviços.

Nessa nova dinâmica, as empresas de tecnologia desenvolveram aplicativos dos mais variados serviços, elaborados com intuito de facilitar o dia-a-dia das pessoas que usufruem dos seus serviços. A possibilidade de realizar atividades rotineiras através das plataformas digitais, como compras no supermercado, entregas de objetos e comida, contratação de serviços de diversas áreas, proporciona uma otimização do tempo dos usuários, reconfigurando a dinâmica em sociedade, interferindo na mobilidade urbana e no comércio. Os aplicativos oferecem uma vasta cadeia produtiva, segundo Antunes:

Sem tergiversações: teremos, com a indústria 4.0, uma nova fase da hegemonia informacional-digital, sob o comando do capital financeiro, em que os celulares, tablets, smartphones e assemelhados estarão controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI (ANTUNES, 2020, p.352).

Na perspectiva de Srnicek (2017), as plataformas são mais que uma infraestrutura digital que permite a conexão de diferentes usuários, como clientes, anunciantes, provedores, produtores e distribuidores. Elas transcendem a noção de comunicação e tecnologia, construindo um modo de interação capitalista, além de controlar e delimitar as possibilidades de ação dos seus usuários.

No entanto, verifica-se que nem toda plataforma digital é um *marketplace*. As plataformas de entregas de mercadorias, pessoas ou comidas -Uber/Ubereats, 99, Ifood, Rappi - não se adequam a este conceito, pois são plataformas específicas que não realizam a mera intermediação dos trabalhadores a demandas dos clientes, mas também controlam a prestação do serviço, interferindo diretamente na gestão do trabalho. (CARELLI, 2020)

Assim, essas plataformas se autodenominam como empresas de tecnologia que funcionam por meio de *marketplace*, utilizam-se desse conceito como “escudo” para poderem prestar serviços sem cumprir a legislação fiscal e trabalhista, pautando-se em dois principais argumentos: 1) que são apenas intermediadoras no mercado de trabalho da oferta e procura; 2) que seus trabalhadores prestam serviços de forma não subordinada, sendo autônomos na gestão do trabalho, tendo em vista que não possuem horário e tem o direito de recusar trabalho oferecido.

Tais argumentos não possuem verossimilhança com a realidade fática dessa relação de trabalho e nem fundamentação nos princípios do direito do trabalho e em seus conceitos de empregado, empregador e trabalhador autônomo (CARELLI, 2020).

Para além das problemáticas que provêm dessa organização do trabalho controlado pelas plataformas, Abílio (2017) sustenta que os entregadores fazem parte de um setor de trabalhadores de baixa qualificação e rendimento, marcado pela instabilidade e precariedade do mercado de trabalho brasileiro, denominado de regime da viração. Este regime é caracterizado pela alta rotatividade do trabalho, o trânsito entre o formal e o informal, em conjunto com os bicos. Nas palavras da autora:

A trajetória profissional dos motoboys entrevistados deixa isso evidente. Hoje motoboy-celetista e entregador de pizza, amanhã motofretista-MEI, ontem montador em fábrica de sapatos, manobrista, pizzaiolo, feirante, funileiro, funcionário de lava-rápido. Motogirl hoje, antes diarista, copeira, coordenadora de clínica para

viciados em drogas. Motofretista, serralheiro, repositor de mercadorias; confeitiro e também ajudante de pedreiro. Proprietário de loja de bebidas, trabalhador na roça, funcionário do Banco do Brasil e hoje motofretista autônomo. Motoboy hoje, antes faxineiro, porteiro e cobrador de ônibus. Este é o movimento com que grande parte dos brasileiros tecem o mundo do trabalho (ABÍLIO,2017).

Para a autora supracitada, o fenômeno da viração é mundialmente conhecido como *gig economy*. Esse mercado de trabalho é movido por uma massa de trabalhadores instáveis e transitórios, que aderem a essas ocupações precárias como mecanismo de sobrevivência, não possuindo identidade definida, transitando nos mais diversos empregos e bicos. Nessa perspectiva:

A *gig economy* é feita de serviços remunerados, que mal têm a forma trabalho, que contam com o engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de suas estratégias pessoais. A *gig economy* dá nome a uma multidão de trabalhadores *just-in-time* (como já vislumbrava Francisco de Oliveira no início dos anos 2000 ou Naomi Klein ao mapear o caminho das marcas até os trabalhadores) (ABÍLIO,2017).

Segundo Oliveira (2021), as plataformas digitais de trabalho, junto com o comércio digital e as “plataformas industriais”, integram o panorama mais amplo da economia digital, também denominada como “capitalismo de plataformas”, “economia de bicos” (*gig economy*) ou “economia do compartilhamento” (*sharing economy*).

A partir do processamento dos dados captados, as plataformas padronizam o comportamento dos trabalhadores e, por meio dos algoritmos, conseguem estruturar a realização da atividade com a inserção das suas estratégias de gestão do serviço. Nesse novo modelo de organização do trabalho, as plataformas digitais utilizam-se de técnicas como o regime *stick and carrots* (punição e recompensa), para controlar os entregadores na realização dos objetivos da empresa. (CARELLI, 2019)

Neste sentido, afirma Ana Carolina Paes Leme que "a Uber faz controle por programação neo-fordista, trocando a máquina pela nuvem". Os motoristas, portanto, fazem "parte da engrenagem, comandados por uma espécie de esteira digital"(LEME, 2019. p. 90).

O trabalho realizado mediado por plataformas digitais não possui processos seletivos e recrutamento, sendo necessário apenas realizar o cadastro nessas plataformas. Assim, não há uma deliberação entre empregado e empregador sobre as cláusulas do contrato de trabalho, apenas uma adesão por parte do trabalhador às obrigações estipuladas pela empresa nos

termos e condições de uso do aplicativo. Não há critérios pré-acordados ou regulados da jornada de trabalho, distribuição do serviço, sua precificação, não há critérios para o desligamento ou o bloqueio nas plataformas, sendo gerenciados pelo algorítmico por meio de mecanismos automatizados, mas humanamente programados (ABÍLIO, 2020).

Observa-se que as plataformas digitais organizam diferentes aspectos na realização da atividade, como a precificação do serviço, o direcionamento do trabalho, a localidade da execução, a intermediação das partes envolvidas, através de regras explícitas ou mecanismos de estímulos e desestímulos aos trabalhadores, que visam ampliar a sua participação no mercado, e, assim maximizar o capital da empresa.

Desse modo, as plataformas digitais, através do monitoramento eletrônico, exercem um controle nos trabalhadores, que são constantemente submetidos a avaliações dos usuários por sua produtividade e qualidade. Nesse contexto, surge uma nova figura responsável por gerir e controlar essa atividade, na medida em que o consumidor torna-se o “agente terceirizado” que é encorajado pelos aplicativos a sempre avaliar o trabalho ao final da prestação do serviço, analisando a qualidade e a produtividade do trabalhador. (ABÍLIO, 2020). Como salienta Abílio:

O trabalhador uberizado é avaliado pelos consumidores, ranqueado continuamente, e sabe da competição, que só tende a aumentar, mas não tem certeza sobre como esse ranqueamento funciona: as regras não são claras, ainda que constantemente operantes. A competição é um elemento permanente como forma de controle sobre o trabalho. (ABÍLIO, 2020, p118.).

Nessa seara, as plataformas se colocam como meras mediadoras, se intitulando como empresas de tecnologia, que não possuem controle sobre a atividade desempenhada pelos trabalhadores, sendo responsáveis apenas por proporcionar uma conexão entre a oferta e a procura. No entanto, o que se vê na prática é que elas ditam todas as regras para prestação de serviço sem demonstrar, com inteireza, essa realidade. Assim, o aplicativo especifica não apenas o que deve ser feito, mas como deve ser feito e o tempo exato permitido para que isso seja feito. As plataformas detêm o acesso e controle dos dados, processos e regras, o que resulta em uma desigualdade de informações e, conseqüentemente, em uma desigualdade de poder.

A ausência de uma regulação clara possibilita que as plataformas digitais transfiram os riscos da atividade econômica e empresarial aos trabalhadores envolvidos, os quais arcam com os custos da atividade, que envolvem carros, motos, combustível, computadores, celulares e alimentação. Isso, com base na ideia de uma aparente autonomia na prestação de serviço, mesmo centralizando os processos organizativos da exploração da atividade.

“A própria relação de subordinação se informaliza” (ABÍLIO, 2020), na medida que a relação trabalhista se afasta de uma contratualidade que acorda minimamente os pontos importantes que regem o trabalho. Nesse cenário de informalização e precarização, o trabalhador estabelece suas táticas de sobrevivência subordinadas a regras que ele pouco conhece, em um exercício permanente e nunca alcançável de adivinhação (ABÍLIO, 2020)

A uberização sistematiza os elementos estruturantes da expropriação do trabalho do sistema capitalista em curso há décadas, ao mesmo tempo que introduz significativas mudanças na fiscalização, gestão e exploração do trabalho, tendo o trabalho informal sob demanda como cerne desse processo produtivo (ABÍLIO, 2020). Esse modelo flexível de gestão de trabalho possibilita a redução de custos na produção, uma vez que reduz a proteção social e os direitos humanos, retirando dos trabalhadores a sua qualidade de sujeitos de direitos.

Por essa perspectiva, o trabalho uberizado gerenciado a partir das plataformas coordenam um movimento de desregulação do trabalho. Vendem a ideia de flexibilidade e autonomia, para obscurecer o local do trabalhador no processo produtivo, haja visto que retiram sua estabilidade e seus direitos protetivos, despadronizando a jornada de serviço, rebaixando o valor da força trabalho e responsabilizando-os pelos custos da atividade.

Nesse sentido, Abílio (2019) entende que a uberização transforma o trabalhador autônomo em um “autogerente subordinado”, sem garantir um patamar mínimo de direitos e proteções, sendo um amplo processo de degradação do trabalho.

Destaca-se que a regulação dessa realidade social através do Direito Trabalho tem enfrentado desafios em função do ritmo acelerado das mudanças trazidas por esses novos moldes de trabalho, ocasionando uma maior vulnerabilidade aos trabalhadores que precisam

vender sua mão de obra através das plataformas digitais. Nessa perspectiva, oportunos são os ensinamentos de Guilherme Guimarães Feliciano e Olivia de Quintana Figueiredo Pasqualetto:

O trabalho na era da gig economy apresenta contornos que o distanciam das clássicas formas jurídicas frequentemente utilizadas até a viragem do século XX (e, que, a propósito, estão na base da regulação introduzida pelas legislações brasileiras consolidadas em 1943: trabalho espacialmente concentrado, tecnicamente atomizado e hierarquicamente gerido, seguindo o modelo fordista-taylorista). E a sua novidade é, ao mesmo tempo, o seu perigo e a sua virtude. Cabe à Ciência do Direito do século XXI acompanhar esses novos formatos, a fim de tutelar os direitos fundamentais dos trabalhadores neles inseridos — cada vez mais numerosos (estima-se, que no Brasil, o número de motoristas pelo aplicativo Uber tenha decuplicado entre outubro de 2016 e outubro de 2017, passando de 50 mil a 500 mil) — e de lhes assegurar condições minimamente dignas de trabalho e de vida, reagindo à realidade com a lógica civilizatória do art. 7º da Constituição (onde e para o que couber). É preciso compreender, mais, que esse necessário movimento do Direito – e, no que nos importa, do Direito do Trabalho – não será fácil, sobretudo pela rapidez e fluidez com que essas novas relações ocorrem e ocorrerão (BAUMAN, 2001).

1.3. A uberização no cenário brasileiro.

Como visto, a expansão da economia digital reconfigurou as estruturas produtivas das economias globais, com a inclusão da tecnologia de informação e comunicação nos processos laborais. Contudo os efeitos dessa expansão são diversos a depender do país, mercado de trabalho e da capacidade protetiva aos trabalhadores

Nesse contexto, há um movimento de desregulação da legislação protetiva do trabalhador, com normas que promovem o trabalho por conta própria. Em 2017, a legislação trabalhista foi submetida a uma reforma, cujas principais mudanças foram referentes às regras sobre remuneração, plano de carreira, jornada de trabalho, organização dos trabalhadores e trabalhadoras, visando um mercado de trabalho mais flexível.

Observa-se que a Reforma Trabalhista permitiu a terceirização total do trabalho, ou seja, uma empresa ou pessoa pode ser contratada para realizar qualquer serviço, sendo ele atividade meio ou fim da contratante. Outro exemplo é a permissão do trabalho intermitente, a partir do qual os trabalhadores não possuem vínculo alternando a prestação de serviços entre as empresas cadastradas, estando 24hrs disponíveis para o trabalho, sendo remunerados apenas pelas horas laboradas. Previtali, Franco e Fagiani ajudam a compreender esse tipo de trabalho e suas características:

O trabalho intermitente é um dos itens mais degradantes da Reforma Trabalhista e que contribui para camuflar as taxas de emprego/desemprego formal. O trabalhador/a ganha por hora trabalhada, portanto sem garantias de jornada ou remuneração mínima por mês, ficando vulnerável e disponível o tempo todo para o trabalho, podendo ser convocado por alguns dias ou mesmo horas, a depender da demanda. Para o empregado apresenta-se uma situação de extrema vulnerabilidade, pois não sabe ao certo quanto receberá ao fim do mês e quando haverá demanda de sua força de trabalho, podendo-o submeter a dias com jornadas exaustivas e outros em que não fará nada. Consequentemente, tal tipo de regime de trabalho faz com que o empregado divida os riscos do empreendimento com o empregador, sem, contudo, participar dos lucros. (PREVITALI;FRANCO;FAGIANI, 2021, p 230).

A Reforma Trabalhista foi implementada assentada no discurso de ampliação da oferta de empregos, a partir da simplificação das relações trabalhistas, o que estimularia a economia. Contudo, a realidade é um mecanismo de legalização do trabalho flexível, que mascara as relações trabalhistas, a partir de uma contratação precária que retira do trabalhador seus status de empregado, assim como seus direitos e proteções conquistados ao longo dos anos.

A pandemia da Covid- 19 a partir de 2020 acelerou e intensificou o uso das plataformas digitais, com a imposição das medidas sanitárias para evitar a proliferação do vírus, como lockdown, uso de máscaras e limpeza das mãos. Com o isolamento social, parte da sociedade se viu trancada em casa 24hrs por dia, trabalhando, estudando, exercitando, o que foi proporcionado pelo auxílio da tecnologia. Nesse momento a tecnologia está cada vez mais presente no cotidiano da população, gerando uma digitalização da vida social (PESSANHA, 2021, p 2).

A pandemia acentuou novos hábitos, provocando mudanças na forma de consumir da população, que desencadeou um crescimento no uso dos aplicativos de e-commerce e deliveries, tanto para alimentação como para farmácia e supermercado. Segundo pesquisa realizada pela Mobills, os gastos nos aplicativos de deliveries (Rappi, Ifood e Uber Eats) cresceram 149% em 2020.

Na medida em que a pandemia se agravou o índice de miserabilidade da população aumentava, crescendo o desemprego em relação aos trabalhadores formais e propagando a informalidade e precarização do trabalho (ANTUNES, 2021). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE,2021), a taxa média de desemprego no país atingiu 13,5% em 2020, sendo os jovens o grupo etário mais atingido. Entre as pessoas de 14 a 17 anos de idade chegou a 42,7%, entre aqueles de 18 a 24 anos de idade atingiu 29,8% e, entre as pessoas de 25 a 39 anos de idade, o desemprego chegou a 13,9%.

Para Abílio (2014), é importante destacar que altas taxas de desemprego não necessariamente significam que as pessoas não estejam trabalhando, mas podem indicar que elas estão em ocupações precarizadas, que não são qualificadas como trabalho, com baixa remuneração e sem nenhuma proteção trabalhista.

Ao longo da história, observamos que em momentos de crise o sistema capitalista desenvolve novas dinâmicas de sobrevivência, se reinventando a partir de diferentes contextos, catalisando processos de mudanças e reconfigurando suas estruturas. Na crise econômica acentuada pela Covid - 19 não foi diferente, há o aumento da uberização do mercado de trabalho.

Em agosto de 2022, a empresa Uber divulgou que ao todo 122 milhões de pessoas usavam sua plataforma por mês, além da marca de 5 milhões de entregadores/motoristas no mundo, sendo 1 milhão de parceiros no Brasil. A empresa está presente em 69 países, sendo que o mercado brasileiro constitui 20% de todos os trabalhadores vinculados à plataforma. Empresas como ifood e rappi também informaram o aumento de candidatos interessados em atuar como entregadores pelas plataformas. Segundo o estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2022), Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham, o número de brasileiros que trabalham por aplicativos no setor de entrega cresceu aproximadamente 979,8% nos últimos cinco anos.

Um levantamento realizado pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) revelou que 1,5 milhão de pessoas trabalharam sob o controle das plataformas digitais no Brasil em 2021. Destes, cerca de 850 mil são motoristas de aplicativos de transporte de passageiros, dos quais 485 mil estavam em atividade para a Uber até agosto de 2021. Os trabalhadores dessas plataformas são divididos em duas categorias: *location-based* e *web-based*. O primeiro grupo representa aproximadamente 1,3 milhão dos profissionais e são trabalhadores que realizam ações mecânicas (deslocamento no espaço, entrega de objetos) dentro de um território geográfico determinado, em sua maioria utilizando “apps” no celular. Já o segundo, são profissionais que podem desempenhar suas atividades por meio da internet sem precisar se locomover, por exemplo médicos que fazem atendimento online.

O referido relatório, efetuado por pesquisadores da Clínica de Direito do Trabalho da UFPR, demonstra um crescimento no trabalho controlado por plataformas digitais no setor de transportes (motoristas de passageiros, entregadores e frentistas). Houve um aumento médio trimestral de mais de 190 mil trabalhadores em comparação com o ano de 2019. Esse setor representa 90% do mercado de trabalho controlado pelas plataformas digitais

Ainda sobre a pesquisa realizada pela UFPR, os estudos demonstram que as condições de trabalho realizadas sob controle das plataformas digitais são heterogêneas, o que “gera uma heterogeneidade crescente das relações de trabalho”, pela ausência de jornada de trabalho, baixa remuneração, retirando dos trabalhadores a dignidade e direitos trabalhistas. No caso do Brasil, a plataformização é uma realidade em expansão, não apenas como uma alternativa ao desemprego ou complementação de renda,. Ela se conecta a um mercado de trabalho marcado pela informalidade e pela superexploração e desregulado pelas recentes reformas legislativas, que pregam a informalidade das relações laborais (ABÍLIO, 2019) .

1.3. Trabalhador autônomo no cenário atual.

O trabalhador uberizado, controlado pelas plataformas de entregas, é comumente enquadrado como sendo um profissional autônomo ou empreendedor, considerado um chefe de si mesmo. Contudo, é importante ressaltar que essa categoria não possui as mesmas características na prestação de serviços em comparação com um trabalhador autônomo.

Conforme o dicionário Oxford Languages and Google, a palavra autônomo é um adjetivo ou substantivo masculino cuja definição pode ser compreendida como “que ou quem exercer, em caráter não permanente, e sem vínculo empregatício, qualquer atividade profissional remunerada”, ou “dotado da faculdade de determinar as próprias normas de conduta, sem imposições de outrem (diz-se de indivíduo, instituição etc.)”.

Segundo o Artigo 4º da Lei nº 5890 de 1973, que discorre sobre as regras da previdência social e de outras previdências, considera-se:

Trabalhador autônomo – o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que

presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

Assim, esse tipo de prestação de serviço é marcado pela autonomia. O trabalhador autônomo não possui vínculo empregatício, assim exerce sua atividade sem o requisito da subordinação ao empregador, conseqüentemente assume os riscos inerentes à atividade profissional.

Por outro lado, no caso dos trabalhadores que exercem sua atividade por intermédio das plataformas digitais, é possível perceber que estes estão submetidos a subordinação algorítmica. As plataformas digitais controlam a prestação da atividade, através dos comandos determinados, unilateralmente, aos algoritmos dos aplicativos, ocultando o poder e a gerência que possuem sobre os trabalhadores que os subordinam, gerando uma falsa sensação de empreendedor de si mesmo.

O discurso do empreendedorismo é figura central nas transformações contemporâneas do trabalho, como argumentam Tommasi e Corrochano (2020), sendo uma faceta que captura a subjetividade dos trabalhadores, tornando-os responsáveis por sua reprodução social (ABÍLIO, 2020). Nessa perspectiva os autores Attila Magno e Silva Barbosa discorrem (2011):

A incorporação dessa narrativa conduz os indivíduos à crença de que a transformação de suas condições de vida é uma tarefa que compete exclusivamente a si mesmos, de modo isolado ou agregado a outros indivíduos que estejam em situações semelhantes (vide, por exemplo, o crescimento das cooperativas de trabalho e de produção no Brasil a partir do final dos anos de 1980, situação demonstrada nos trabalhos de Lima (2002; 2004).

Para os autores supracitados, essas narrativas tentam criar um imaginário falacioso sobre o empreendedor de si, apontando-o como um indivíduo “capaz de vencer as incertezas e inseguranças da vida social dentro do contexto do capitalismo flexível” (2011). Nesse propósito, o neoliberalismo reforça, apenas, a dimensão positiva da figura do empreendedor, ocultando os efeitos nocivos que a insegurança e informalidade podem ocasionar nos trabalhadores, que se tornam vítimas dos efeitos deletérios da flexibilização produtiva.

Para os autores Laval e Dardot (2016), o empreendedorismo de si é compreendido como novo modo de subjetivação que advém de uma racionalidade neoliberal que ocasiona o

que eles denominam como “sujeito empresarial”, “sujeito neoliberal” ou, simplesmente, “neossujeito. Trata-se de novas formas de conduta, nas quais o sujeito se conduz “realmente como uma entidade em competição e que, por isso, deve maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo inteira responsabilidade por eventuais fracassos”. (LAVAL,DARDOT, 2016. p. 328).

A autora Maria Inês Miya Abe (2014) aponta que o conceito de empreendedor de si advém da diminuição da oferta dos postos formais de emprego em prejuízo do aumento de postos terceirizados, assim, os trabalhadores prestam serviços de forma “autônoma”, em cargos ocupados anteriormente por posições formais. Explica, ainda, que por consequência da doutrina neoliberal reforça-se o crescimento da informalidade travestida como empreendedorismo.

Nesse contexto, a categoria emprego perde sua centralidade nas relações de trabalho (GUIMARÃES,2002) em detrimento de outras formas de inserção social, geração de ocupação e renda (ABÍLIO, 2020).

Abílio (2020) explicita que no contexto do neoliberalismo e da flexibilidade do trabalho há a individualização de questões sociais como o desemprego, que passa a ser responsabilidade do próprio trabalhador, que precisa achar meios de sobrevivência em um ambiente de relações incertas e precárias. Há radicalização do interesse privado em detrimento do interesse coletivo (ABE, 2014).

Reforça, ainda, que esse movimento desloca o gerenciamento do trabalho ao trabalhador, sob um discurso de uma falsa liberdade na prestação da atividade, que não reflete a realidade. Ao mesmo tempo que ocorre a diminuição dos direitos dos trabalhadores, principalmente as proteções referentes à jornada de trabalho, remuneração, riscos e custos da atividade econômica. Nesse processo de organização do trabalho, o trabalhador passa a figurar como “gerente de si subordinado” às plataformas digitais. Nas palavras de Ludmila Abílio:

No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios (2019).

1.4. Perfil dos entregadores.

Nesse cenário economicamente vulnerável às plataformas digitais farão sua oferta de trabalho, revestida sob o discurso de autonomia e liberdade na prestação de serviço, atraindo essa grande massa de desempregados que vêm essas ocupações informais como meio de sobrevivência.

Como visto, a contratação ofertada pelas plataformas não reconhece o vínculo empregatício nessa relação. As plataformas se apresentam como espaço de intermediação entre os trabalhadores e consumidores. Nesse espectro os motoristas e entregadores são denominados como parceiros das plataformas, sendo sistematicamente excluídos da esfera de proteção trabalhista

Recentemente foi divulgada uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), em parceria com o Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap). O relatório tem o intuito de traçar o perfil dos trabalhadores vinculados à atividade de transporte de passageiros ou de mercadorias, por intermédio dos aplicativos, como também mensurar o crescimento deste setor econômico. Os pesquisadores entrevistaram 1.507 entregadores e 1.518 motoristas, totalizando 3.025 entrevistas, reunindo informações das maiores plataformas digitais, a partir de dados cedidos pela 99, iFood, Uber e Zé Delivery.

Os pesquisadores iniciam o relatório explicando que foram usados os dados primários, a partir de coleta com motoristas e entregadores, além de registros administrativos e dados secundários oriundos tanto da PNAD COVID 19, como da PNAD Contínua. Os motoristas e entregadores que participaram das entrevistas realizadas por telefone foram sorteados a partir de uma lista aleatória fornecida pelas plataformas da AMOBITEC. Foi solicitado os dados apenas de trabalhadores desses grupos que tivessem realizado pelo menos uma corrida ou entrega com os aplicativos nos últimos 15 dias antes da coleta dos dados. O questionário foi composto por 38 perguntas fechadas, em sua maioria, e a coleta se deu entre agosto e novembro de 2022.

Apesar do curto período de trabalho, os registros administrativos da AMOBITEC referentes aos meses de agosto a novembro de 2022 indicam uma quantidade significativa de

trabalhadores de aplicativos que laboram para as plataformas digitais, demonstrando um total de motoristas e entregadores de quase 1,7 milhão de pessoas. Os motoristas que fizeram alguma viagem para transportar passageiros neste período chegam a quase 1,3 milhões de pessoas, e entregadores que carregam alimentos, bebidas, compras ou remédios passam dos 380 mil.

Ao analisar o gênero dos entregadores, verifica-se que a maior parte é do sexo masculino, totalizando 97% dos entregadores, demonstrando a homogeneidade desse tipo de prestação de serviço. Os pesquisadores refletem que essa ocupação segue os papéis de gênero enraizados no mercado de trabalho, no qual determinados trabalhos possuem mais um gênero específico.

Ao mapear a faixa etária dos trabalhadores que atuam em plataformas, revela-se que os entregadores têm em média 33 anos, sendo que 40% dos entregadores têm até 29 anos. Quanto à formação educacional, a partir dos dados colhidos, verifica-se que 10% dos entregadores realizam as atividades nos aplicativos de forma paralela aos estudos. O maior percentual dos trabalhadores terminou apenas o ensino médio (61%). Por outro lado, 33% dos entregadores possuem o ensino fundamental completo ou incompleto, em comparação com apenas 9% dos trabalhadores que possuem ensino superior completo.

No tocante à raça, a maioria do grupo se autodeclara preto ou pardo (68% dos entregadores). No que se refere à classe social, conforme a divisão por classes sociais os entregadores apresentam mais de 80% de trabalhadores dentro da classe C ou inferior, possuindo apenas 3% dos trabalhadores nas classes A e B1.

Ao analisar esses dados, verifica-se que essa categoria de trabalhadores é formada por jovens, negros e de baixa renda. Segundo o IBGE (2021), a taxa de desocupação foi de 11,3% para pessoas brancas em 2021, contra 16,5% entre pretos e 16,2% entre pardos. A informalidade é uma realidade predominante entre pessoas já vulneráveis socioeconomicamente, esses trabalhadores são expostos a um mercado de trabalho precário e ausente de proteção social, o que afeta negativamente sua qualidade de vida, perpetuando o aumento da desigualdade social.

A pesquisa revela que 33% dos entregadores não possuíam emprego antes de se cadastrarem nas plataformas, tendo no nordeste o maior percentual comparado às outras

regiões do país. Outro ponto é que quase metade dos entregadores trabalhavam no setor de serviços antes de iniciar o trabalho nos aplicativos, e um quarto dos entregadores já trabalhavam com entrega de motocicleta antes do início do trabalho com aplicativos, o que nos leva a perceber o poder de monopólio que esse setor da economia possui.

Em relação ao principal instrumento de trabalho, quase 90% dos entregadores são proprietários do veículo que utilizam, 5% aluga, 4% usa o veículo de algum parente, 2% pega emprestado de amigos ou conhecidos e 1% utiliza motocicleta de uma frota terceirizada. No que se refere à jornada de trabalho, a pesquisa concluiu que o trabalho dos entregadores é permeado por uma série de imprecisões, que cada trabalhador exerce essa atividade empenhando os mecanismos que considera necessários para garantir o seu sustento.

Em relação às dificuldades enfrentadas pelos entregadores, o maior percentual está relacionado a encontrar o endereço (66%). Além disso, são citados problemas em se comunicar com o cliente, bem como a devolução e extravio de mercadorias. Um ponto que os pesquisadores destacaram foi o fato de pelo menos 25% dos trabalhadores já terem sofrido algum tipo de acidente no trânsito. Ademais, quase um quinto já sofreu algum tipo de ato discriminatório.

A flexibilidade e autonomia de dias e horários são, de longe, as principais vantagens dessa forma de prestação de serviço, segundo os entregadores. Durante o período analisado, aproximadamente metade dos entregadores (em média 45%) ganhava entre R\$ 20 e R\$ 30 por hora de corrida, e observou-se que o tempo médio em corrida por semana variou entre 12 e 17 horas. A pesquisa indica que, levando em consideração uma jornada de 20 horas semanais (100% do tempo em corridas), uma remuneração de R\$ 23 por hora e custos médios de manutenção no valor de R\$ 539 por mês, o entregador teria um rendimento médio líquido de R\$ 1.325 mensais.

No entanto, pesquisadores do grupo TRAB21 (Direito do Trabalho no Século XXI), da Universidade Federal do Rio de Janeiro, identificaram problemas metodológicos no cálculo e na divulgação dos dados referentes ao rendimento dos trabalhadores. Com base nos dados fornecidos pela Cebrap, é possível observar que, com uma jornada de trabalho de 12 horas semanais, o rendimento mensal desses trabalhadores estaria entre R\$ 480 e R\$ 816, sempre abaixo do salário mínimo. Os estudiosos destacam que a pesquisa estimou o tempo

efetivamente dedicado às corridas/entregas, quando deveria considerar o tempo total em que os trabalhadores estão conectados à plataforma digital. Isso ocorre porque é impossível passar toda a jornada de trabalho realizando entregas, sem levar em conta o tempo necessário para encerrar uma corrida e se deslocar até o próximo passageiro ou restaurante.

Segundo pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista - REMIR, em 2020, verificou-se que no período da pandemia mais 60% dos entregadores trabalhavam mais de 9 horas por dia, e quase 52% informaram que laboravam os 7 dias da semana. Além da queda da remuneração de acordo com 54% dos entrevistados, 71,9% declararam receber até R\$ 520,00 por semana, mesmo com longas horas de jornadas de trabalho.

Além dos riscos intrínsecos ao exercício da profissão, tais como os acidentes de trânsito, a violência urbana, desgaste físico, entre outros, adiciona-se à categoria a exposição diária ao coronavírus. Salienta-se que as condições de trabalho precarizadas sob as quais os entregadores estão submetidos pioraram no decorrer da pandemia, como a redução da disponibilidade de entregas, devido ao aumento de entregadores trabalhando nas plataformas, o que reflete diretamente no seu assalariamento, o desprovimento de qualquer seguro ou garantia mínima (AMORIM; MODA, 2020)

1.5. Considerações sobre o funcionamento dos aplicativos

A presença de amontoados de entregadores parados em frente às maiores redes de restaurantes do Brasil tornou-se um cenário comum nos últimos anos, transformando o panorama da cidade. Em suas motocicletas ou bicicletas, com seus mochilões, esses trabalhadores de plataformas passam o dia esperando o chamado do aplicativo.

Como já explicitado, a pandemia ampliou, ainda mais, o trabalho em plataforma, particularmente o trabalho dos entregadores. Segundo a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, apenas no ano de 2020, o faturamento do setor dos serviços de entregas (delivery), principalmente os mediados por aplicativos, atingiu o recorde de R\$ 224,7 bilhões, em crescimento de 37% em relação a 2019 (ALVARENGA, 2021).

A empresa RankMyAPP realizou uma pesquisa que demonstrou que os downloads de aplicativos de entrega realizados entre o período do dia 1 de janeiro até 16 de março de 2020, representaram 61,3% do total do ano de 2019. Só no mês de março de 2020, há um aumento de 15% de downloads em relação ao mesmo período do ano anterior.

A empresa Ifood que lidera o ramo no mercado de *foodtech* – ciência e tecnologia aplicada ao mercado alimentício – de toda a América Latina. Usarei como base seu guia completo para entregadores. Especificamente sobre a plataforma iFood, Oliveira, Santos e Rocha descrevem que:

[...] a Ifood (2020), uma das diversas empresas de plataformas digitais em exercício no país, ao redigir os termos de uso do aplicativo para o entregador, define sua atividade como intermediação tecnológica, a qual possibilita a venda de produtos por estabelecimentos comerciais parceiros a seus consumidores finais. Outro ponto de destaque no referido documento é o estabelecimento de perfis distintos para os entregadores. O trabalhador pode ser enquadrado como “entregador-nuvem”, “entregador de Operador Logístico”, “entregador vinculado a um Estabelecimento Parceiro” ou “híbrido”⁵ (OLIVEIRA; SANTOS; ROCHA, 2020, p. 70).

A Ifood se apresenta como uma empresa de tecnologia que funciona como *maktpace* no ramo de delivery de comida que conecta os clientes com os estabelecimentos. Aos restaurantes cadastrados, o aplicativo oferece os planos básico e o com entregas, no qual o valor da taxa de entrega é definida pela própria iFood, que faz toda a operação entre os restaurantes, os clientes e os entregadores.

Para ser entregador pela Ifood, é preciso ter mais de 18 anos, ter uma motocicleta ou bicicleta, possuir um celular com plano 3G, além de uma caixa térmica ou baú próprio (é possível adquirir ao fazer o cadastro no app) e uma conta bancária. Ao realizar o cadastro na plataforma, o entregador deverá fornecer seus dados pessoais e do veículo com envio de fotos de todos os documentos, além de dados de conta bancária.

O aplicativo demora cerca de 7 dias úteis para fazer análise e aprovação dos documentos, sendo que só após a validação é possível iniciar as corridas. Os entregadores podem escolher o estado e cidade que desejam realizar as entregas, como também, se querem prestar essa atividade na modalidade autônomo, na qual terá maior flexibilidade na execução da atividade, ou fixo em restaurante, onde será parceiro de um estabelecimento único.

No tocante ao pagamento, os repasses podem ser feitos a qualquer momento, e o dinheiro pode demorar até 3 dias para entrar em conta-corrente ou conta poupança. Por não receberem por taxas fixas, os lucros dos entregadores dependem de algumas variáveis como densidade de pedidos dos restaurantes, tempo disponível para entrega, distância e trajeto das entregas. Contudo, uma coisa é certa: ao realizar mais entregas, maior será o rendimento. Alguns sites das plataformas dão dicas para receber mais corridas, como trabalhar em lugares com maior concentração de bares e restaurantes.

Ao sair um pedido, o aplicativo irá informar o valor da entrega, destino e a distância, assim o entregador escolhe aceitar ou recusar a corrida. Quando aceita, serão informados o nome e endereço do estabelecimento, o número do pedido e horário estimado da coleta. Caso não consiga realizar a entrega dentro do tempo, é preciso clicar no botão vermelho.

Pode ocorrer da plataforma inativar os apps dos entregadores que não estejam nos padrões exigidos pela empresa até que as demais pendências sejam resolvidas. Além disso, as plataformas podem bloquear entregas e realizar punições caso os trabalhadores fiquem fora de área ou não realizem o login.

Vale destacar que, ao verificar as avaliações a plataforma recebe pelos entregadores, as principais reclamações são referentes ao preço mínimo da corrida, que atualmente é 6,00 até 4km, além da demora para o atendimento de dúvidas, problemas técnicos após atualizações e demora para validação do cadastro. O aplicativo para versão IOS estava com a nota 1,4 porque a plataforma não estava funcionando nos celulares da marca IPHONE, segundo os comentários dos entregadores.

Diante disso, é possível verificar o cenário de precarização do trabalho a que os entregadores são submetidos. Esses trabalhadores arcam com todos os custos e prejuízos dessa prestação de serviço, como a manutenção da moto/bike, combustível, internet, além não ter uma remuneração fixa, dependem do bom funcionamento do aplicativo para poderem realizar suas atividades. Sujeitam-se às diretrizes impostas pelo aplicativo para não serem penalizados.

2. DISPUTAS NA REGULAÇÃO DO TRABALHO CONTROLADO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.

2.1. Panorama Geral das Propostas Legislativas.

A expansão do trabalho uberizado controlado por meio das plataformas digitais é um dos grandes debates ventilados na Justiça do Trabalho. A regulamentação desta nova forma de organização do trabalho possui um ponto principal que gera mais divergência entre os estudiosos, que é a qualificação da natureza jurídica entre a plataforma e o trabalhador. Atualmente esse debate também é tema principal de diversas iniciativas e disputas de projetos legislativos nos parlamentos, que buscam criar regras e estatutos específicos para essa prestação de serviços.

Segundo Sidnei Machado (2022), a regulação das plataformas tem quatro alternativas: (1) inserção dos trabalhadores como autônomos; (2) inserção no modelo clássico da relação de emprego por prazo indeterminado; (3) um modelo misto, um regime especial e intermediário, com alguns direitos dos empregados; (4) a defesa da não necessidade de uma regulação específica.

O autor supracitado dispõe que os projetos legislativos possuem três vieses principais. Primeiramente, a busca de um patamar de direitos mínimos aos trabalhadores, garantindo melhores condições na prestação de serviço. Em segundo lugar, há a preocupação de definir a relação desse trabalho, garantindo o status de empregado ao trabalhador. Terceiramente, projetos que buscam afastar a relação empregatícia e instituir direitos básicos aos trabalhadores.

Analisando a movimentação legislativa desde a chegada da empresa Uber, verifica-se que o foco principal, inicialmente, não era relação jurídica entre os trabalhadores e a plataforma, mas sim a possibilidade dessa empresa atuar no contexto brasileiro, gerando um grande debate sobre mobilidade urbana. À época foi sancionada a Lei nº 13.640/2018, que regulamentou o transporte remunerado privado individual de passageiros, que possibilitou o acesso dos motoristas à seguridade social na condição equivalente à de trabalhador autônomo, a ser inscrito como contribuinte na Previdência Social brasileira (SIDNEI,2022).

As primeiras propostas na esfera federal envolvendo os trabalhadores entregadores de comida e mercadoria foram apresentadas a partir do ano de 2019. O PL n° 5756 e o PL n° 6423/2019, de iniciativa dos deputados Alexandre Padilha e Rui Falcão, contemplam previsão de direitos e garantias mínimas para motoristas de plataformas e entregadores de mercadorias (SIDNEI,2022).

Durante a pandemia da Covid-19, houve uma forte mobilização dos entregadores em busca de melhores condições de trabalho, sendo que, em julho de 2020 os trabalhadores realizaram uma greve conhecida como “Breque dos Apps”. Entre as exigências estavam: elevação da taxa mínima de entrega, fim dos bloqueios temporários, fornecimento de equipamentos de proteção necessários em momento pandêmico (EPI) e remuneração aos trabalhadores contaminados pela Covid19. Nesse contexto de pandemia e trabalho, tem-se uma nova onda de projetos, que estão basicamente relacionados a normas de segurança no trabalho e saúde, seguro de vida, garantindo uma proteção mínima aos trabalhadores, além do início do debate sobre a legislação (SIDNEI,2022).

Alguns exemplos, como o PL n° 3797/2020, apresentado pelo deputado Júlio Delgado, cria um regime de trabalho autônomo, com direitos mínimos para os prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas, os profissionais autônomos, não empregados. Outro projeto de lei (PL n° 974/2021), de iniciativa do senador Randolfe Rodrigues, garante aos motoristas de plataformas direito ao salário mínimo por hora, férias e descanso semanal remunerado. Há, ainda, o projeto de lei apresentado pela deputada Gleisi Hoffmann (PL n° 2355/2021), de junho de 2021, que, sem definir o status da relação de emprego, pretende instituir direitos básicos, como remuneração mínima e seguro de acidentes de trabalho (SIDNEI,2022).

Dentre as inúmeras propostas apresentadas à Câmara dos Deputados, foi sancionada a lei n° 14.297/22, que estabelece regras transitórias de proteção a entregadores de serviços de aplicativo no período pandêmico. Foi determinado às plataformas o seguinte: (i) a obrigatoriedade de contratação de seguro contra acidentes pessoais, que deve abranger acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte; (ii) obrigação de fornecimento de máscaras e álcool em gel; (iii) obrigação de pagamento de assistência financeira ao trabalhador diagnosticado com covid-19, por um prazo de 15 dias, prorrogáveis

por mais dois períodos de 15 dias cada; (v) proibição de prática de bloqueios e suspensões das plataformas, sem justificativa e sem garantia de prévia defesa; (iv) direito do entregador à água potável e acesso às instalações sanitárias de seu estabelecimento.

No geral, verifica-se que esses projetos de lei visam atender demandas emergenciais dos trabalhadores, como a lei transitória que garantiu direitos mínimos aos entregadores em momento de pandemia, e também melhores condições na prestação de serviços, como o PL nº 1615, de 2022, de iniciativa do senador Jorge Kajuru, que impõe uma maior transparência das plataformas com os entregadores, com prestação de contas e gastos, além de canais de fácil comunicação. Determina, ainda, que as plataformas precisam estar inscritas no Ministério do Trabalho e Previdência para poderem operar no Brasil, e serão obrigadas a distribuir equipamento de proteção individual (EPI) aos trabalhadores e pagar o seguro contra acidentes pessoais, coletivos ou individuais. O PL impõe um limite de 25% na cobrança de taxa dos trabalhadores.

Contudo, não há um debate maior sobre a natureza jurídica desse trabalho e sua regulação na legislação. Segundo Sidnei (2022), é reduzido o número de propostas que visam definir a relação de emprego dos trabalhadores em plataformas. Nesse grupo encontra-se o PL nº 5069/2019, do deputado Gervásio Maia, com proposta de vínculo de emprego para motoristas de aplicativos e dispositivos a serem incluídos na CLT, o projeto do deputado Márcio Jerry (PL nº 3577/2021), que propõe a definição de relação de emprego para entregadores pelo regime da CLT, além do Projeto de Lei n. 3337/2021, apresentado pelo Deputado João Daniel (PT/SE), que propõe a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o vínculo empregatício entre as empresas operadoras de aplicativos e os trabalhadores que exercem as atividades de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias.

Há ainda o projeto de autoria da senadora Jussara Lima (PL nº 806/23), que dispõe sobre o enquadramento dos serviços de entregador e motorista de aplicativo como Contrato de Trabalho Intermitente, em conformidade com o §3º do art. 443 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. O PL assegura aos trabalhadores o recebimento das seguintes parcelas: férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado, adicionais legais, desde que seja cumprida carga horária igual ou superior a 96 (noventa e seis) horas mensais.

Outras iniciativas surgem com intuito de regularizar essa relação, através do desenvolvimento de modelos mistos ou intermediários que se desvinculam da relação de emprego clássica, enquadrando esses trabalhadores em outras modalidades de trabalho, garantindo direitos básicos, mas não reconhecendo a relação de emprego. Essas iniciativas são mais desejáveis para as plataformas digitais, visto que se afastam do modelo-padrão do contrato de trabalho.

A proposta de lei mais relevante é o PL nº 3.748/2020, apresentado pela deputada Tábata Amaral em julho de 2020, que dispõe em seu artigo primeiro que aos trabalhadores sob demanda não se aplicam as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No artigo segundo caracteriza o que seria o trabalho sob demanda, sendo aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores. As principais críticas direcionadas a esse projeto são: o fato de o PL ignorar a legislação já existente a esse tipo de trabalho proposto, além de legalizar a “quarteirização” e retirar desses trabalhadores diversos direitos resguardados na Constituição, transferindo os riscos do empreendimento ao trabalhador.

Recentemente foi apresentado o PL nº 90/2023, do senador Rogério Marinho (PL/RN). O projeto de lei cria a figura do Prestador de Serviços Independente (PSI), definido como a pessoa física que utiliza aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede fornecidas por operadoras de plataforma tecnológica de intermediação para oferecer serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros ou serviços remunerados de entrega. Segundo o senador, a relação entre os entregadores e motoristas não pode ser regida pela CLT, por conta da sua atipicidade, assim não seria reconhecido vínculo empregatício, além da não estipulação de jornada de trabalho. O PL também dispõe sobre a proibição de empresas públicas administrarem plataformas de entregas e transporte.

Destaca-se que, paralelamente a esse contexto, grupos de entregadores em parceria com projetos desenvolvidos no âmbito acadêmico buscam modelos alternativos de trabalho plataformizado, através do desenvolvimento de cooperativas. Esses projetos dão maior autonomia aos entregadores no controle das plataformas, colocando-os como “atores principais na construção de uma empresa cujo principal objetivo seria promover o

desenvolvimento econômico de seus membros”, aponta Renan Kalil. Para Hannah Johnston e Chris Land-Kazlauskas (2018, p. 18), as cooperativas dão voz e controle aos trabalhadores na medida em que são proprietários e operadores dessas organizações (KALIL, 2019).

Além das cooperativas, existem iniciativas do Poder Público para gerar concorrência a esse setor econômico, promovendo maior autonomia aos trabalhadores na prestação de serviços com a cobrança de taxas menores. Um exemplo é o lançamento do Mobizap pela Prefeitura de São Paulo, aplicativo de transporte individual de passageiros, que cobraria uma taxa de 10,95% por viagem. A Prefeitura do Rio de Janeiro desenvolveu o aplicativo Valeu, que além de maiores benefícios aos entregadores vinculados, também isentava os restaurantes cadastrados de pagar mensalidade. Pouco tempo após o lançamento, o aplicativo teve que suspender suas operações após uma decisão do Tribunal de Justiça.

Enquanto não há uma regulação sobre esse trabalho, a Justiça do Trabalho vem sendo acionada para resolver as lides envolvendo trabalhadores e as plataformas, principalmente motoristas ligados às plataformas Uber e 99 taxi. O caso foi levado à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), para uniformização da jurisprudência, uma vez que as turmas do TST divergem sobre essa matéria.

Nessa seara é importante destacar a controvérsia relativa à competência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas envolvendo as plataformas e os trabalhadores. Em suma, as plataformas alegam que a justiça especializada é absolutamente incompetente para julgar as causas envolvendo as plataformas e os trabalhadores, uma vez que essa relação possui natureza estritamente comercial, já que as plataformas apenas realizam intermediação, conectando o trabalhador que oferece o serviço e o usuário que contrata. Esse é o entendimento adotado por diversos juristas.

Recentemente o ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), sediado em Belo Horizonte (MG), que havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. Segundo o ministro, "a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo,

sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial”. Assim, determinou a remessa dos autos à justiça comum.

No entanto, cabe destacar que, após a Emenda Constitucional nº 45, a Justiça do Trabalho tornou-se competente para o processamento e julgamento dos processos decorrentes de relações de trabalho *lato sensu*, o que compreende as relações de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho avulso, de trabalho eventual, entre outras, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal, no qual dispõe que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

2.2. A mobilização dos entregadores e a regulação dos seus direitos.

A organização coletiva dos trabalhadores frente à intensificação da exploração do trabalho, especialmente a partir do Séc. XIX, é essencial para a formação do Direito do Trabalho. A partir disso, as relações laborais foram debatidas juridicamente, impondo limites às exigências do empregador e garantindo proteções mínimas ao empregado. Sabe-se que o sindicato é a forma clássica de identificação e organização da luta dos trabalhadores, essa entidade possui dois principais objetivos: representação e negociação (KALIL, 2020).

Esse meio associativo é possível pela identificação desses trabalhadores como categoria de trabalhadores precarizados, que se organizam em prol de combater a exploração desenfreada do capitalismo. No entanto, para os trabalhadores de plataforma essa organização perpassa por múltiplas dificuldades. Por serem vistos como autônomos, não conseguem se reconhecer como uma classe que compartilha as mesmas condições de trabalho. Além disso, existe uma heterogeneidade dessa prestação de serviço, pois, para alguns, esse trabalho é a única fonte de renda, enquanto para outros é uma renda extra (MODA, 2019; KALIL, 2020).

A tecnologia da informação e comunicação (TIC's) possibilitou que o trabalho uberizado subordinado às plataformas digitais possa controlar uma multidão de pessoas sem qualquer limitação geográfica ou temporal. Essa característica ocasiona um certo isolamento no trabalhador, que presta seus serviços com uma interação restrita e pontual com a plataforma, que envia seus comandos verticalmente, e os consumidores. A ausência de um

espaço físico para exercer suas atividades, se comunicar com colegas de trabalho, organizar reuniões, ou até mesmo reclamar sobre as condições laborais, isola o trabalhador uberizado à sua própria realidade virtual, individualizando e silenciando coletivamente uma classe de precarizados. Além disso, há a individualização da responsabilização pela gestão e eficácia do seu trabalho, impulsionando a competitividade em relação à multidão de trabalhadores disponíveis. Isto cria uma luta constante pela sobrevivência. Como bem elucida Renan Kalil:

Esse cenário de poucos avanços em relação às condições de trabalho e socioeconômicas dos trabalhadores no capitalismo de plataforma sugere que uma das maneiras mais eficazes para se modificar esse quadro seria por meio da organização e ação coletiva. Contudo, existem grandes dificuldades. Do ponto de vista da representação e defesa de interesses trabalhistas, identificam-se legislações que inibem ou desestimulam a ação sindical, a complexidade em se construir laços de solidariedade entre trabalhadores que não realizam as suas atividades no mesmo espaço e de forma simultânea, a disseminação de um viés individualista do trabalho que desenvolvem a partir da construção da imagem de empreendedores e a recusa das plataformas em tratar das demandas dos trabalhadores por uma perspectiva coletiva (2020).

A possibilidade de adesão desses trabalhadores a diversas plataformas contribui para o afastamento da luta coletiva, pois dificulta a criação de uma identidade classista que compartilhe e busque objetivos comuns para melhoria dessa prestação de serviço, o que beneficia as plataformas que exploram essa força de trabalho. Assim, a pulverização de vínculos e identidades desses trabalhadores, junto com ilusória autonomia, há a perda do sentimento de identificação coletiva (COSENTINO FILHO, 2020). Aponta Carlos Benito:

Dessa maneira, ao mesmo tempo que se vende a ideia do compartilhamento individualista, autônomo de si mesmo, a novíssima administração científica reserva, em backup, a ideia de compartilhar empregados, terceirizados, a fim de dividir responsabilidades e fragmentar, de uma vez por todas, qualquer resquício de identidade de classe ou sentimento de pertencimento a narrativa histórica obreira. Lutas não mais compartilháveis, portanto (2020, p. 424).

Para além disso, podemos citar as condutas antissindicais realizadas pelas plataformas quando verificam uma mínima articulação entre esses trabalhadores, com intuito de desmobilizar e penalizar os agentes envolvidos. Tais como bloqueios e desligamentos injustificados são aplicados aos participantes, há também o aumento das tarifas pagas em dias de paralisação. A justificativa das plataformas é centrada no descumprimento dos termos e condições do aplicativo por parte dos entregadores.

Segundo reportagem da Agenda Pública (2022), o iFood teria contratado agências de comunicação com intuito de boicotar o movimento dos entregadores, promovendo campanhas

contra paralisação, como a criação da página “Não Breca Meu Trampo” após o “Breque dos Apps”, a intenção era esvaziar a narrativa da greve e suavizar seu impacto. Através da vinculação de conteúdos engraçados na internet contrários às manifestações ou em oposição a projetos de lei que visavam regulamentar o trabalho dos entregadores ou garantir benefícios, a comunicação utilizava a estética e vocabulário usados pelos entregadores, gerando um maior engajamento (LEVY, 2022). O Presidente do SindimotoSP (Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Moto-Taxistas do Estado de São Paulo), Gilberto Almeida do Santos, disse ao Poder 360 que as práticas antissindicais das plataformas não são novidade. Ele mencionou que, por meio da manipulação do algoritmo, as plataformas induzem os trabalhadores a se comportarem de acordo com as necessidades da própria empresa.

Apesar disso, o movimento articulado dos entregadores vem ganhando força e notoriedade. A dificuldade de se reunir fisicamente é superada pelo uso dos espaços virtuais, como fóruns online, redes sociais e aplicativos de comunicação instantânea (COSENTINO FILHO, 2020). Entretanto, observa-se uma multiplicidade da atuação coletiva dos trabalhadores de plataformas, tais como: associações, coletivos, novos sindicatos e até mesmo se fundir a sindicatos já existentes. Essas organizações possuem diferentes modos de operação e atuação, além de objetivos diversos no âmbito da atuação coletiva dos trabalhadores de plataformas.

Podemos citar o Movimento dos Entregadores Antifascistas (MEAF), liderado por Paulo Lima, que foi criado em São Paulo no ano de 2020. Um dos principais coletivos de entregadores, responsável pela organização do chamado #BrequeDosApps. Esse grupo trabalha na politização e conscientização dos entregadores frente a exploração do capitalismo de plataforma, combatendo o discurso neoliberalista intrinsecamente vinculado a essa prestação de serviço.

Outro grupo que segue essa linha é o liderado por Alessandro da Conceição, denominado Associação de Motoboys Autônomos e Entregadores do Distrito Federal (AMAE- DF), que surgiu em 08 de julho de 2020 com intuito de “incentivar e promover o desenvolvimento das atividades de Motofretista Autônomo e Entregador de Aplicativos (motocicleta, automóveis e bicicletas), sempre buscando dignidade, justiça e segurança à categoria, representando os interesses da categoria e dos seus associados no Distrito Federal, para dar condições para que esses profissionais possam trabalhar de forma digna”. Esse

movimento tem atuado em campanhas em prol da regulamentação, com ações direcionadas à esfera estatal. Contribuiu com a elaboração da Lei Distrital nº 6.677/2020, do deputado distrital Fábio Félix, que obriga as empresas a fornecerem espaços de apoios com sanitários masculinos e femininos, chuveiros, vestiários, espaço para estacionar bicicletas e motocicletas, sala para apoio e descanso, além de ponto de espera para veículos de transporte individual privado de passageiro.

Em dezembro de 2022, foi criada a Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativos (ANEA), que reúne 25 lideranças de entregadores de diferentes estados. O objetivo é contribuir com o debate público sobre a regulação das plataformas no Brasil, além de propor que o governo crie uma plataforma pública que abarque o volume de trabalho realizado por cada trabalhador para cada empresa e calcule a base dos salários, benefícios e impostos a serem pagos pelo trabalho nos aplicativos (LEVY,2023).

Dentre os novos sindicatos voltados especificamente para trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais, podemos citar como exemplo o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos no Distrito Federal (SINDMAAP/DF) e o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres Intermunicipal do Estado de São Paulo (STATTESP). Essas entidades foram criadas com o objetivo de abordar questões relacionadas aos entregadores e motoboys que estão vinculados a essas plataformas (GONDIM, 2020, p. 469-487; SEPÚLVEDA, 2022, p. 412-413). Além disso, na cidade de São Paulo, o SINDIMOTO (SP), que já representava a classe dos motoboys, também passou a englobar algumas pautas dos trabalhadores por plataformas digitais (SEPÚLVEDA, 2022, p. 412-413).

No entanto, há, ainda, parcela dessa categoria contrária à adesão a qualquer movimento sindicalista ou associativo, resultado de um contexto de enfraquecimento de movimentos coletivos, com a descrença da ação sindical, somado ao discurso do empreendedorismo e autogerenciamento de si já abordado, supervalorizando o trabalho duro acima de qualquer circunstância (ABILIO, 2019, DESGRANGES, 2021, RIBEIRO, 2021).

Percebe-se nos discursos de diferentes lideranças dos movimentos dos entregadores um distanciamento das centrais sindicais. Isto pode ser resultado dos ataques das forças econômicas e políticas neoliberais direcionadas ao movimento sindical, que atuam na

flexibilização do mercado de trabalho e no desmonte da legislação. Ademais, esses trabalhadores destacam que o movimento sindical não esteve presente no processo de construção e mobilização da categoria, e, portanto, não estariam aptos a representar a sua luta. Essa característica é evidente no discurso Márcio Juvino, dono do canal Entregador de Lanches, no qual enfatiza que o sindicato não está aliado com o desejo da maioria dos entregadores:

Né, então tem coisa que o sindicato quer tomar frente mas na realidade não é o que a rua pede, então, por eu acreditar nisso, por acreditar que não vai funcionar eu fui defender o pessoal do iFood, fui defender o que eu acredito, né, fui defender o que eu acho mais correto, fui defender o que a maioria quer, que não é ficar preso em aplicativo não, certo manos? Eu garanto pra vocês, se a intenção do sindicato fosse a melhoria pra categoria, se a intenção do sindicato fosse essa, eles teriam que ver o lado de quem tá na rua, sai pra rua mano, sai pra rua, vem trocar ideia com os cara na rua, entendeu? Que que os cara quer? Não é assim mano, a forma que foi feito foi muito, no meu ponto de vista, foi muito por interesse próprio. Na realidade o sindicato não tem, ele não tem aquela... aquela coisa de querer realmente ajudar o trabalhador, pelo menos nessa ação é o que eu vejo, é mais interesse próprio. Então sai pra rua, que que os cara quer? Os caras quer uma taxa justa, uma taxa mínima, é um tempo de espera... Por que que o sindicato não briga por isso? Por que que quer brigar por CLT, sendo que é uma coisa que ninguém quer, né? (ENTREGADOR DE LANCHES, 2020, online).

O trabalho "Ação Coletiva e Entregadores(as) por Plataforma: Aportes Teórico-Práticos para a Compreensão de uma Categoria Atomizada em Tempos de Pandemia", desenvolvido pelo grupo de pesquisa DIATRAB, traçou que existem 4 tendências político-discursivas no movimento dos entregadores. A primeira é a tendência liberal-conservadora, observada em manifestações ultra-liberais de cunho conservador e ligada ao movimento bolsonarista. Nessa tendência, defende-se que menos direitos geram mais oportunidades de trabalho. A segunda é a tendência liberal-empresarial, que prega que o sucesso advém do esforço contínuo dos trabalhadores, com uma mentalidade empresarial e autônoma, valorizando a flexibilidade na prestação de serviços. A terceira é a tendência sócio-crítica, que busca uma melhoria imediata nas condições de trabalho sem necessariamente se relacionar com a legislação trabalhista ou proteções sociais. A quarta tendência é a categoria anti-facista, que possui um discurso crítico ao sistema de trabalho das plataformas, assim como ao modo de produção capitalista. Prega, ainda, a criação de uma lógica de solidariedade e ajuda mútua entre os(as) entregadores(as) (TRAB21, 2021).

A realidade dessa prestação de serviço reúne esses trabalhadores em pautas comuns, como a reivindicação por melhores condições de trabalho, aumento no valor da tarifa mínima,

maior proteção e segurança, com a distribuição de equipamentos de proteção individual, benefícios assistenciais, como previdência social, além do fim dos bloqueios injustificados e arbitrários. No entanto, quando o assunto é regulação trabalhista e reconhecimento de vínculo empregatício, percebe-se a pluralidade dessa categoria, não há um consenso para o enquadramento desses trabalhadores na proteção jurídico-trabalhista. A heterogeneidade dessa prestação de serviço dificulta a elaboração de uma legislação que satisfaça os desejos de uma categoria múltipla.

2.3. Regulação e o Governo Federal.

Desde o início do ano, o atual Governo Federal vem pautando a regulação dos aplicativos de transporte e entrega como um tema central da sua gestão no âmbito trabalhista. O presidente Lula não esconde a sua insatisfação em relação a essa gestão do trabalho, pontuando em diversas entrevistas a necessidade da elaboração de uma regulação que freie a exploração das plataformas aos entregadores/motoristas, “porque se não os trabalhadores estão quase se colocando como escravos”, avalia o Presidente. Além de ressaltar a necessidade de criação de trabalho formal e a atualização da relação entre o trabalho e o capital.

O ministro do Trabalho, Luiz Marinho, em uma entrevista realizada ao Valor Econômico, ressaltou que não cederá a qualquer chantagem das plataformas caso afirmem sair do país diante da certeza da mudança legislativa. Ainda, aventou a possibilidade dos Correios desenvolverem um aplicativo para entrega, caso as plataformas deixem o mercado brasileiro. Contudo, como será realizada esta regulação é um processo em andamento. Em janeiro deste ano, o ministro descartou a aplicação das regras da CLT para os trabalhadores das plataformas.

O comentário foi alvo de críticas da categoria. Paulo Galo, um dos líderes da Aliança dos Entregadores de Aplicativos, apontou em suas redes sociais que não é um desejo dos entregadores que a CLT não fosse uma realidade para eles, mas sim dos patrões, visto que é o mercado que não quer mais a contratação pela carteira de trabalho, mas sim a flexibilização através do MEI. Pontuou, ainda, que defender a CLT deveria ser prioridade do Partido dos Trabalhadores. Contudo, vale ressaltar que o enquadramento desses trabalhadores ao regime da CLT é um ponto controvertido dentro do próprio movimento, já que a liberdade da jornada

de trabalho é valorizada pelos trabalhadores desse setor e é vista como contrária ou vedada na CLT.

O Governo criou um comitê para elaborar a regulação de trabalhadores de aplicativo. O Decreto nº 11.513 foi publicado no dia 1º de maio de 2023, instituindo o Grupo de Trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. No seu artigo 2º dispôs que compete ao GT formular propostas de: I - ato normativo para regulamentar as atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas; e II - atos normativos necessários à implementação da atividade de prestação de serviços, transporte de bens, de pessoal e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas.

A delegação é formada por 3 grupos: representantes do Governo, trabalhadores indicados pelas principais centrais sindicais, e as plataformas de transporte e delivery que estão representadas pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitech). Além disso, há um comitê técnico que realizará levantamentos e estudos para auxiliar na elaboração da legislação.

A escolha das centrais sindicais para representarem os trabalhadores foi alvo de críticas das lideranças do movimento. A Associação dos Motoristas de Aplicativo (AMASP) aponta que o governo teria deixado de fora os verdadeiros representantes da categoria, o que ocasiona uma preocupação, vez que qualquer decisão tomada impacta diretamente as suas vidas. Por exemplo, caso a comissão escolha enquadrar os entregadores às regras da CLT, alternativa defendida pelos sindicatos, não seria favorável aos trabalhadores, como opina Eduardo:

A CLT tira nossa autonomia, nos obrigando a cumprir horários e a fazer toda e qualquer corrida, mesmo sem nos sentir confortáveis. As plataformas e o Governo não nos oferecem segurança para trabalhar dessa maneira. O que nós queremos é ter direitos previdenciários, mas preservando nossa autonomia.

Carina Trindade, presidente do SIMTRAPLI-RS, reforça a importância de que sejam garantidos direitos básicos, mas sem o enquadramento na CLT. Aponta que a categoria não abriria mão da liberdade na escolha dos horários e dias na prestação serviço, que permite que essa prestação de serviço seja um complemento de renda. 52% dos entregadores possui outra fonte de renda além dos aplicativos (DATAFOLHA,2023).

Segundo pesquisa realizada pelo Datafolha, Futuro do Trabalho por aplicativo, 77% dos entregadores preferem manter o modelo atual, com autonomia e flexibilidade na prestação do serviço, ao regime da CLT, que garantiria o vínculo empregatício e direitos protetivos. Além disso, 66% dos entrevistados dizem que o modelo intermitente previsto na legislação não é adequado às necessidades dos entregadores, e 87% acredita que é preciso de direitos e benefícios, desde que não interfira na flexibilidade do trabalho.

Durante uma reunião das centrais sindicais e entidades que representam os trabalhadores por aplicativo com o Ministro do Trabalho e Emprego, foi apresentada uma proposta com 12 diretrizes para embasar a regulamentação e proteção desta categoria e que serão levadas para serem debatidas no GT. O objetivo principal é enfrentar a precarização e garantir direitos aos trabalhadores da categoria.

Seguem as diretrizes sobre regulação das relações de trabalho em plataformas bancada dos (as) trabalhadores (as):

- 1 – Regulação tributária e trabalhista conforme setor de atividade ao qual a empresa está vinculada, ou seja, não se trata de empresas de tecnologia, mas de uma empresa que faz uso de uma tecnologia específica para organizar o seu negócio.
- 2 – Prevalência dos acordos e convenções coletivas, bem como das regulações próprias, leis municipais e estaduais, que estabeleçam condições mais vantajosas ao trabalhador.
- 3 – Direitos sindicais garantidos conforme previsto nos artigos 8º e 9º da Constituição Federal de 1988 e dos demais dispositivos regulatórios, particularmente, os previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).
- 4 – Negociação coletiva como caminho mais adequado para a regulação dos desdobramentos do que já existe em lei para o trabalho em empresas-plataforma.
- 5 – Autonomia do trabalhador(a) para poder definir seus horários de trabalho e descanso, dentro do limite diário e semanal da jornada de trabalho, com direito à desconexão e DSR (Descanso Semanal Remunerado).
- 6 – Vínculo de trabalho definido conforme legislação atual, ou seja, vínculo indeterminado para trabalhadores habituais e autônomo para trabalhadores eventuais conforme disposto na CLT e demais regras definidas na mesa.
- 7 – Jornada de trabalho compreendida como todo o tempo à disposição da empresa- plataforma, desde o momento do login até o logout na plataforma, independentemente da realização ou não de serviço, sendo limitada há oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com direito a hora extra caso ultrapasse esse horário, conforme CF88.
- 8 – Seguridade social, com

filiação do(a) trabalhador(a) ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) como contribuinte obrigatório e recolhimento da parte patronais conforme tributação pertinente atualmente no setor de atividade ao qual a empresa está vinculada. 9 – Remuneração mínima (piso mínimo mensal), bem como regras que garantam valor mínimo por corrida/serviço, paradas extras, taxas para cancelamentos realizados pelos usuários dos serviços e sua atualização anual realizada por meio de negociação coletiva. 10 – Transparência nos critérios relacionados à remuneração, meios de pagamento, fila de ordem de serviço e etc., garantindo-se que a alteração de qualquer tema relacionado só se dê por negociação coletiva, bem como garantindo que os códigos e os algoritmos sejam regularmente submetidos à auditoria de órgãos especializados do Poder Público. 11 – Saúde e segurança: condições garantidas conforme a atividade efetivamente realizada, seguindo as regulamentações já existentes pertinentes a cada atividade e respectivos acordos e convenções coletivas. 12 – Exercício e processo de trabalho: as condições de trabalho devem seguir as definições previstas na CLT e demais regulamentações existentes e regras específicas devem ser definidas em negociação coletiva com as empresas. Além disso, deve-se criar um cadastro único dos trabalhadores e trabalhadoras que executam atividades nas plataformas para que o setor público e os sindicatos possam acompanhar as necessidades do setor e realizar as ações de fiscalização pertinentes.”

O presidente da CUT, Sérgio Nobre, ressaltou a importância da construção de um Projeto de Lei para regular essa organização do trabalho. Mas ponderou que “a possibilidade de aprovação de proteção do trabalhador com esse Congresso é muito difícil”. Além de destacar que “muita coisa da proteção, que, inclusive, é conquista dos sindicatos, a gente poderia universalizar como outro instrumento, como um contrato nacional fechado com as um acordo marco regulatório das relações e que não tenha que passar pelo Congresso. Isso é algo que deveríamos considerar na nossa estratégia”.

Em um seminário realizado pelo Ministério do Trabalho em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Fundação Friedrich no Brasil, para debater as experiências nacionais e internacionais, com foco na dimensão global das plataformas, seus desafios e benefícios, garantias de direitos trabalhistas e previdenciários, legislação e regulação, o ministro Luiz Marinho falou sobre aspectos das condições de trabalho controladas pelas plataformas como Uber e Ifood. Segundo ele, essas novas tecnologias estão nos levando ao passado, uma vez que direitos trabalhistas conquistados estão sendo relativizados, como a baixa remuneração que leva jornada de trabalho exaustiva, sem garantias e proteções. Ainda ressaltou que o lucro não pode “ser um resultado extraordinariamente grande, em desfavor de um trabalho humilhante, que leva a doenças, que leva a acidentes, a uma jornada extenuante”. Vinícius Pinheiro, diretor da OIT no Brasil, apontou que:

As tecnologias inovadoras do século 21 têm desenterrado práticas de trabalho do século 19. No 1º de maio de 1886, já se pedia a redução de jornada, as impiedosas 17 horas diárias, e hoje temos situações similares desenterradas pelas plataformas. O

diálogo social é a melhor forma de explorar soluções inovadoras, compartilhar experiências e desenvolver estratégias que conduzam uma economia de plataformas que sejam inclusivas, promova a justiça social e o trabalho decente (2023, online).

Um dos únicos pontos que existe um consenso entre os agentes envolvidos - trabalhador, empresa e governo federal - é a inclusão dessa categoria na Previdência Social. Isso garantiria benefícios como: auxílio doença ou afastamento remunerado em casos de acidente, maternidade, e, no futuro, aposentadoria por tempo de serviço. Uma pesquisa realizada pelo Datafolha indica que 63% dos entregadores estariam dispostos a contribuir caso a plataforma digital realizasse o recolhimento. No entanto, há um ponto a ser debatido, em qual categoria previdenciária que esses trabalhadores seriam enquadrados? MEI, autônomo, intermitente ou empregado fixo com carteira assinada? Uns defendem até mesmo a criação de uma nova específica para esse setor econômico.

Verifica-se que o Governo vem promovendo debates e buscando soluções que possam mediar os interesses dos agentes envolvidos nessa relação de trabalho, e assim construir um projeto com diretrizes que promova um trabalho decente, paralelamente ao desenvolvimento tecnológico da economia. Contudo, percebe-se que não será uma tarefa fácil, uma vez que os interesses envolvidos nessa negociação são opostos, em muitos pontos casos. As propostas dos trabalhadores, em geral, é defender uma maior proteção e valorização no trabalho, enquanto as empresas não querem ser responsabilizadas economicamente por garantir direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A 4ª Revolução Industrial é caracterizada por um salto nas descobertas tecnológicas emergentes em vários campos, incluindo robótica, inteligência artificial, nanotecnologia, computação quântica, biotecnologia e internet das coisas. Essas inovações tecnológicas possibilitam novas formas de produção, comercialização, emprego e gestão da força de trabalho, impactando todas as camadas da sociedade (NOVICK, 2018, p. 8).

A uberização é fruto desse novo estágio do capitalismo neoliberalista, no qual as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas, assumindo a aparência de "prestação de serviços", sob a falsa ideia de autonomia, adotando a desregulação e a informalidade na prestação de serviços (ANTUNES, 2020, p. 347). O trabalhador uberizado fica disponível para o trabalho, mas é utilizado apenas conforme a demanda, consolidando-se como um trabalhador *just-in-time* (ABÍLIO, 2017).

Nesse cenário de trabalho sob demanda, observamos a proliferação das plataformas digitais, que atuam como intermediárias entre trabalhadores, restaurantes e clientes através da utilização da TIC's. Segundo Sidnei (2022), "o trabalho por plataformas hoje catalisa um tema central derivado das transformações do trabalho advindas da digitalização e das novas tecnologias, que questionam o modelo e as funções do Direito do Trabalho no século XXI".

Com base nas análises conduzidas no presente trabalho, verifica-se que o trabalho intermediado por plataformas digitais é vendido como facilitador, tanto para os usuários quanto para os trabalhadores cadastrados, que prestam seus serviços com autonomia e flexibilidade. No entanto, ao examinar a realidade desses entregadores, percebe-se que as plataformas impõem uma série de requisitos a esses trabalhadores, além de subordina-los a um sistema de avaliação no qual os usuários qualificam seu trabalho. Assim, o trabalhador permanece subordinado, mas se torna responsável pela gestão e garantia de sua própria reprodução social (ABÍLIO, 2017).

Diante da ausência de autonomia dos trabalhadores, pode-se afirmar que as plataformas não se limitam apenas a intermediar serviços de natureza mercantil, mas sim preencher todos os requisitos essenciais para a caracterização das relações empregatícias nos aplicativos.

A economia digital tem a capacidade de gerenciar uma multidão de trabalhadores em condições precárias. Os entregadores, em sua maioria negros e jovens com baixa escolaridade, precisam trabalhar longas horas e, em muitos casos, não conseguem obter um ganho mensal equivalente a pelo menos um salário mínimo. Ao não reconhecerem o vínculo empregatício, esses trabalhadores são privados do direito à remuneração integral pelo trabalho que realizam.

Durante a pandemia da Covid-19, os entregadores, considerados essenciais pelo governo, continuaram a prestar seus serviços, garantindo a circulação de remédios, comida e outros objetos para a população que permanecia enclausurada em casa. No entanto, as condições de trabalho pioraram. Com o aumento da porcentagem de entregadores cadastrados nas plataformas, a competição por entregas aumentou, resultando na diminuição do valor das corridas. Uma pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho) constatou que mais de 60% dos entrevistados perceberam uma queda na remuneração, e a maioria relatou não ter recebido nenhum suporte da empresa para evitar a contaminação pela doença durante as entregas.

Nesse contexto, os movimentos coletivos dos entregadores de aplicativos se fortaleceram e deram origem ao #BrequeDosApps, uma paralisação que ocorreu em julho de 2020. Apesar da organização coletiva ainda estar em estágio inicial e ser heterogênea, os entregadores demonstraram uma força de atuação potente e eficaz em nível nacional, superando adversidades para se unirem na defesa de seus interesses e aspirações coletivamente. Isso levou as plataformas a abrirem um canal de diálogo com esses trabalhadores, oferecendo garantias concretas e pontuais (embora ainda insuficientes) para melhorar as condições de trabalho dos entregadores.

No entanto, as reivindicações dos entregadores vão além das condições de trabalho precárias durante a pandemia. Eles também buscam melhores remunerações, reconhecimento do vínculo empregatício e direitos trabalhistas básicos, como seguro de vida, férias remuneradas e licença médica. Além disso, a luta dos entregadores visa combater a falta de transparência nas políticas das plataformas digitais e promover uma maior equidade nas relações de trabalho.

Verifica-se que essa organização coletiva refletiu no surgimento de projetos políticos que buscam abordar as questões relacionadas às condições de trabalho e aos direitos desses trabalhadores. No entanto, os PLs são variados e refletem diferentes visões e abordagens, dependendo da posição política dos agentes envolvidos em sua elaboração. Portanto, é importante que esses trabalhadores não fiquem à mercê de políticos e seus ideais.

É preciso que sejam efetivamente incluídos no processo de discussão e elaboração desses projetos políticos, para garantir que suas demandas sejam adequadamente representadas. A criação de espaços de negociação coletiva, como GT criado pelo Governo Federal, são essenciais para garantir que as políticas sejam efetivas e atendam às necessidades reais dos entregadores. Ademais, é importante que os projetos políticos sejam embasados em princípios de justiça social, equidade e proteção dos direitos trabalhistas, e que busquem abordar as causas estruturais da precarização dessa prestação de serviço, responsabilizando as plataformas pela garantia da dignidade e direitos a esses trabalhadores que são essenciais para a economia digital

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABE, Maria Inês Miya. Franchising, terceirização e grupo econômico: a responsabilidade solidária como instrumento de combate à precarização das relações trabalhistas. IELD Editora, 2014.

ABÍLIO, Ludmila. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Jornal Online do Coletivo Passa Palavra*. Brasil: Coletivo Passa Palavra, 19 fev. 2017. Diário. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 15 de novembro de 2022..

ABÍLIO, Ludmila. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos estudos*, CEBRAP, São Paulo, v.39, n.03, p. 579-597. Set.-Dez. 2020.

ABÍLIO, L. C., Amorim, H. & Grohmann, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias* 23, 26–56 (2021).

_____. “Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado”. *Revista Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*. v. 18, n. 3, 2019, p. 1-11.

ABÍLIO, Ludmila. Costhek; ALMEIDA, Paula. Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. Cláudia Moreira; FONSECA, Vanessa. Patriota da; KALIL, Renan. Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. Relatório Parcial de Pesquisa. São Paulo: REMIR, 2020.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho Digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. Disponível em: FUTURO DO TRABALHO OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL DA SOCIEDADE. Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca. Brasília - DF: Copyright, 2020.

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

ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2ª ed. 10ª reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

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

BARBOSA, Attila Magno e Silva. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. *Revista de Sociologia e Política*, v. 19, n. 38, p. 121-140, 2011.

BARZOTTO, L. C; MISKULIN, A. P. S. C; BREDA, L. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. Disponível em: FUTURO DO TRABALHO OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL DA SOCIEDADE. Organizadores: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca. Brasília - DF: Copyright, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL, Cristina. Desemprego registrou taxa média de 13,5% em 2020. Agência Brasil, 10 de abril de 2021. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/desemprego-registrou-taxa-media-de-135-em-2020#:~:text=Segundo%20o%20IBGE%2C%20entre%20os,idade%20\(13%2C9%25\)](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/desemprego-registrou-taxa-media-de-135-em-2020#:~:text=Segundo%20o%20IBGE%2C%20entre%20os,idade%20(13%2C9%25).). Acesso em: 30 de maio de 2023.

BOURDIEU, P. A precariedade está hoje por toda parte. In: _____. *Contrafogos*, Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1998, p.119-127.

CAMPOS, ALCIMAR. Nova lei para entregas por app? Conheça o PL 1.615/2022. 5 de setembro de 2022, Disponível em: <https://55content.com.br/motorista/pl-1615-2022/>. Acesso: 03 de março de 2023.

CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo Lacerda de. Conceitos básicos sobre a uberização: a necessidade de maior rigor para a compreensão dos fenômenos do século XXI. novembro de 2022. Disponível em : <https://www.dmtemdebate.com.br/conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-a-necessidade-de-maior-rigor-para-a-compreensao-dos-fenomenos-do-seculo-xxi/> Acesso: 03 de março de 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. Disponível em: *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano/* Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. São Paulo: LTR, 2017.

CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA, M. DEPENDÊNCIA ECONÔMICA E PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO: DESVENDANDO AS ESTRUTURAS DA PRECIFICAÇÃO E ASSALARIAMENTO POR MEIOS DIGITAIS. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito*, [S. l.], v. 31, n. 1, 2021. DOI: 10.9771/rppgd.v31i1.45523. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>. Acesso em: 4 junho de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 30 de maio de 2023.

COSENTINO FILHO, Carlos Benito. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

DATAFOLHA. Futuro do trabalho por aplicativo. Março de 2023. Disponível em: <https://uber.app.box.com/s/nzll2w8da6hlg84lubjn5h2y08ka6o0s>. Acesso: 05 de maio de 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 30.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 289-306, 2019.

DRUCK. Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: Novos e Velhos Desafios. Disponível em: . Acesso em: 10 de set. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva. Feliciano Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidade, São Paulo: LTr, 2019. Página 17.

GONDIM, Thiago. A luta por direito dos trabalhadores “uberizados”: apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. Revista Mediações, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, maio./ago, 2020.

GALVÃO, Andréia. A greve e as perspectivas do movimento entregadores. A Terra é Redonda, São Paulo, 14 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e->. Acesso: 06 de junho de 2023.

GAMA, Paula. Lula deixa regulamentação do uber na mão de sindicatos e irrita motoristas. UOL, 03 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/carros/colunas/paula-gama/2023/05/03/lula-deixa-regulamentacao-do-uber-na-mao-de-sindicatos-e-irrita-motoristas.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso: 06 de junho de 2023.

GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. 10 de maio de 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_ig_economy.pdf. Acesso em: 30 de maio de 2023.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Por uma sociologia do desemprego. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 17, n. 50, 2002, pp. 104-21.

HARVEY, D. O neoliberalismo: História e implicações. São Paulo, Brasil: Loyola, 2008.

HARVEY, D. A condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 1992.

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

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

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da Máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça dos motoristas da Uber pela via dos Direitos. São Paulo: Ltr, 2019. p. 90).

LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do ifood. Agência Publica, 4 de abril de 2022 Disponível em: https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/?utm_source=twitter&utm_medium=post&utm_campaign=ifood#Agente/. Acesso: 06 de junho de 2023.

MAGALHÃES, Ana; SOUZA, Beatriz. Reporter Brasil, 07 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/02/lula-diz-que-trabalhadores-de-aplicativos-atuam-quas-e-como-escravos-e-defende-regulamentacao/>. Acesso: 06 de junho de 2023.

Mobilidade urbana e logística de entregas [livro eletrônico] : um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos / [coordenação Victor Callil, Monise Fernandes Picanço]. -- 1. ed. -- São Paulo : Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, 2023. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

MODA, Felipe. Os uberizados brasileiros voltam à luta. Outras palavras. São Paulo, 30 set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/os-uberizados-brasileirosvoltam-a-luta/>. Acesso: 06 de junho de 2023.

MOTORISTAS DE APLICATIVOS. Entregador Ifood – Cadastro e quanto ganha? Guia completo em 2021. Disponível em: <https://www.motoristasdeaplicativos.com.br/ifood-entregador/>. Acesso: 10 de junho de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 31.

OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. A impossibilidade da eliminação do trabalho vivo no processo de produção capitalista. In: SOUSA, Adriana e Silva; OLIVEIRA, Elenilce Gomes de; LIMA, Francisca das Chagas Silva; RECH, Hildemar Luís; SANTOS JÚNIOR, Humberto de Oliveira (orgs.). Trabalho, Filosofia e Educação no espectro da modernidade tardia. Fortaleza: Edições UFC, 2007. p. 105-117.

OLIVEIRA, Vanilda. CUT e demais centrais entregam proposta para direitos de trabalhador por aplicativo. Fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/cut-e-demais-centrais-entregam-proposta-para-direitos-de-trabalhador-por-aplicat-fe02>.

O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; vários autores. - UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, [2022]. 362p. ISBN: 978-65-84565-53-1.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1996.

PREVITALI, F. O controle do trabalho pelo discurso da qualificação do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva do capital, In Publicatio UEPG, Ponta Grossa. v. 17 n. 2 p.141-155, 2009. Disponível em: <https://revistas2.uepg.br/index.php/humanas/article/view/1768/1313>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

PREVITALI, F; FRANCO, B; FAGIANI, C; Relações de Trabalho sob o Neoliberalismo na Era Digital: A difusão global da precarização In Experiências e Processos Sociais - Trabalho e Educação. Coleção Mundos do Trabalho, São Paulo 2021, Edições Verona.

SANTIAGO, GABRIEL. A uberização e a precarização das relações trabalhistas. 20 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/60858/a-uberizacao-e-a-precarizacao-das-relaes-trabalhistas>. Acesso: 02 de maio de 2023.

SEPÚLVEDA, Gabriela Sepúlveda. A representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: ROCHA, Andréa Presas; LEAL, Érica; Sakaki; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Direito do trabalho e tecnologia: aspectos materiais e processuais. DOI: 10.51797/9786588862186. Salvador: Escola Judicial / TRT-5, 2022.

SENNETT, R. A corrosão do caráter: impactos pessoais no capitalismo contemporâneo. São Paulo: Ed Record, 1999.

SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da; ANDRADE, Maysa; VARELLA, Renata Versiani Scott. AÇÃO COLETIVA E ENTREGADORES(AS) POR PLATAFORMA: APORTES TEÓRICO-PRÁTICOS PARA A COMPREENSÃO DE UMA CATEGORIA ATOMIZADA EM TEMPOS DE PANDEMIA.. In: Anais do Encontro Nacional da ABET:

Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia. Anais...Uberlândia(MG) Universidade Federal de Uberlândia, 2021. Disponível em: [https://www.even3.com.br/anais/abet_trabalho2021/349630-ACAO-COLETIVA-E-ENTREGADORES\(AS\)-POR-PLATAFORMA--APORTES-TEORICO-PRATICOS-PARA-A-COMPREENSAO-DE-UMA-CATEGORIA-ATO](https://www.even3.com.br/anais/abet_trabalho2021/349630-ACAO-COLETIVA-E-ENTREGADORES(AS)-POR-PLATAFORMA--APORTES-TEORICO-PRATICOS-PARA-A-COMPREENSAO-DE-UMA-CATEGORIA-ATO). Acesso em: 07/07/2023 17:36

SLEE, T. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

SRNICEK, N. Platform capitalism. Cambridge/Malden: Polity, 2017.

TRAB21. Associação de plataformas digitais revela remuneração abaixo do salário mínimo para entregadores e motoristas. 22 de maio de 2023. Disponível em: <https://trab21blog.wordpress.com/2023/05/22/estudo-financiado-por-associacao-de-plataformas-digitais-revela-remuneracao-abaixo-do-salario-minimo-para-entregadores-e-motoristas/>. Acesso em: 29 de junho de 2023.

UBERIZE. In: Cambridge English Dictionary. Cambridge, University of Cambridge, 2022. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/uberize>. Acesso em: 01 de junho de 2023.

Uberização E Pandemia: Resultados De Uma Crise Anunciada. DEBASTIANI, 2021. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2021/09/20/uberizacao-e-pandemia-resultados-de-uma-criese-anunciada>. Acesso em 30 de dezembro de 2022.