

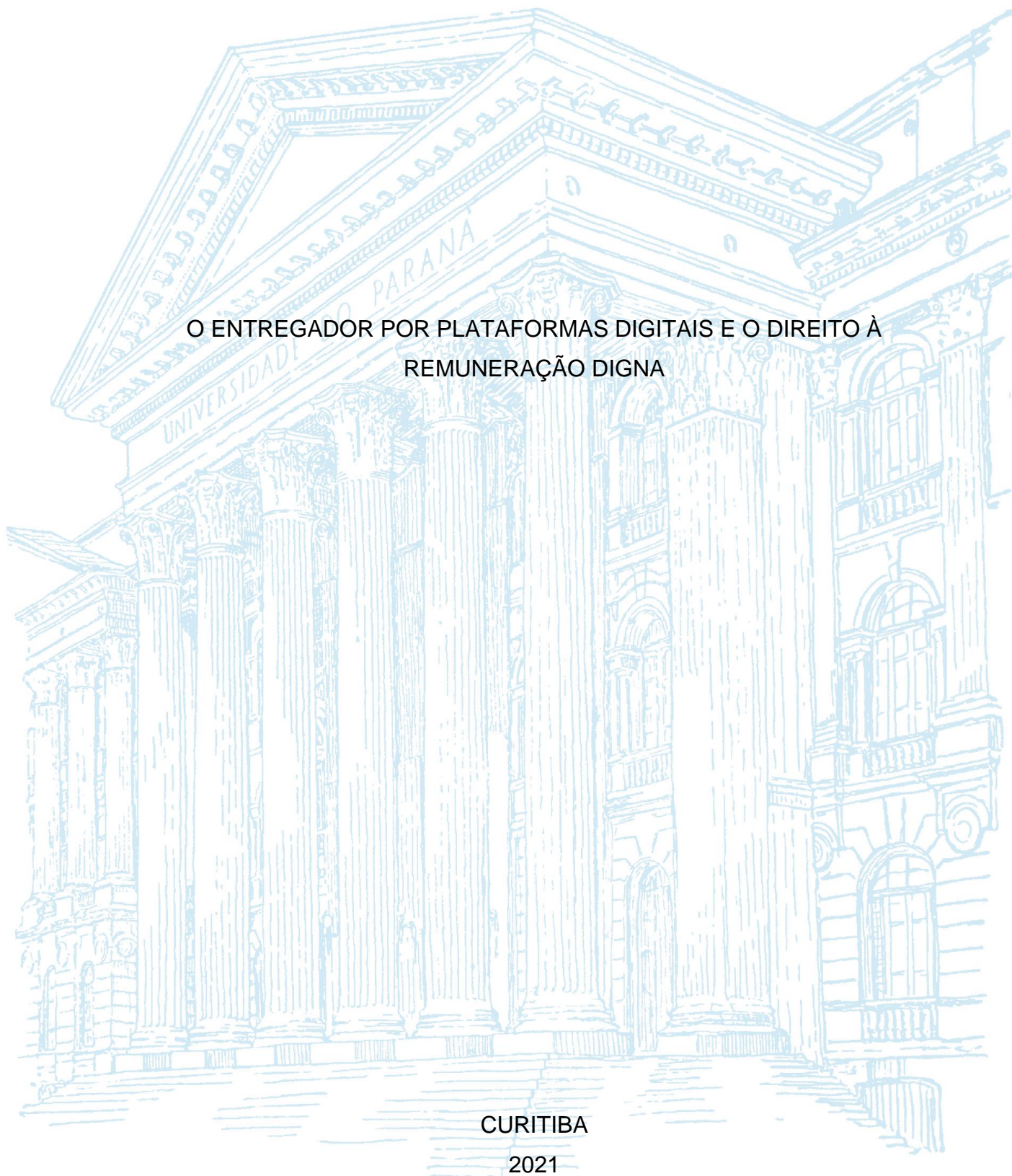
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANDRESSA LUNELLI

O ENTREGADOR POR PLATAFORMAS DIGITAIS E O DIREITO À
REMUNERAÇÃO DIGNA

CURITIBA

2021



ANDRESSA LUNELLI

O ENTREGADOR POR PLATAFORMAS DIGITAIS E O DIREITO À
REMUNERAÇÃO DIGNA

Artigo apresentado como requisito parcial à
conclusão do curso de Direito da Universidade
Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Sidnei Machado

CURITIBA

2021

TERMO DE APROVAÇÃO

O ENTREGADOR POR PLATAFORMAS DIGITAIS E O DIREITO À REMUNERAÇÃO DIGNA

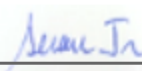
ANDRESSA LUNELLI

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Sidnei Machado
Orientador

Coorientador



Marco Aurelio Serau Junior
1º Membro



Alexandre Pilan Zanoni
2º Membro

AGRADECIMENTOS

Resumir o esforço e dedicação das pessoas que fizeram parte da minha vida nesses cinco anos de graduação é tarefa árdua, mas farei o possível para dedicá-las ao menos algumas linhas.

Primeiramente agradeço aos meus pais, e de outra forma não poderia ser, já que dedicaram suas vidas para que eu viesse ao mundo. Te agradeço, mãe, por todas as noites que mal dormiu para que eu pudesse dormir bem, pela preocupação tão grande com os meus estudos – principalmente em dias de prova – e pelo carinho dedicado a mim em todas as suas atitudes. Te agradeço, pai, por todo o esforço que sempre exerceu para que eu pudesse me dedicar aos estudos e, assim, seguir minhas aspirações.

Ao meu irmão, Ivan, obrigada por todas as caronas em dias de vestibular e, principalmente, por me presentear com os sobrinhos mais queridos do mundo – que me ensinaram ser possível estudar em meio a barulho e bagunça.

Ao meu irmão, Matheus, obrigada por sempre estar disponível para conversar e por ficar tão feliz por mim em minhas conquistas, mesmo que pequenas.

Ao meu amor, obrigada por todo o carinho e apoio, pelos bilhetinhos que esconde pela casa, por me fazer sorrir mesmo em dias difíceis e por acreditar tanto no meu potencial.

Aos meus amigos, obrigada por me ajudarem a chegar ao final da graduação, pelas noites divertidas de Imagem & Ação, pela companhia nos almoços no RU e nos lanchinhos na galeria. Vocês tornaram esses cinco anos mais leves e divertidos.

Agradeço ao meu orientador, professor Sidnei Machado, por me apresentar a Clínica de Direito do Trabalho, na qual desenvolvi verdadeiro amor pela área trabalhista.

Por fim, cabe agradecer a todos os professores e professoras que fizeram parte da minha vida, sem os quais, com certeza, não estaria aqui.

*A merendeira desce, o ônibus sai
Dona Maria já se foi, só depois é que o Sol nasce
De madrugada é que as aranha tece no breu
E amantes ofegantes vão pro mundo de Morfeu*

*E o Sol só vem depois
O Sol só vem depois
É o astro rei, ok, mas vem depois
O Sol só vem depois*

Emicida

RESUMO

O artigo analisa, do ponto de vista jurídico, as características da remuneração dos entregadores por plataformas digitais de entrega. O trabalho é parte do resultado de pesquisa empírica realizada com entregadores de diversos aplicativos na região de Curitiba, em 2019, pelos pesquisadores da Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (CDT-UFPR). Para a pesquisa, elaborou-se questionário semiestruturado, cuja aplicação deu-se nos locais de aglomeração de entregadores – em frente a *shoppings* e restaurantes –, bem como nas dependências da UFPR, em atendimentos no Núcleo de Prática Jurídica. A análise dos dados coletados ocorreu de forma qualitativa, permitindo inferir o perfil dos entrevistados e os atributos de sua remuneração e jornada. Constatamos que os aspectos de seu trabalho se identificam com a situação de entregadores por todo o território nacional, concluindo que o trabalho dessa categoria é, em geral, precário e vulnerável no que tange a direitos. Há enorme desproporcionalidade entre o tempo trabalhado – em maioria, mais de oito horas diárias – e o valor obtido ao final do dia, o qual é inferior a R\$ 150,00. Constatou-se que a remuneração variável e baixa é a causa principal do aumento de jornada e da exposição a riscos. Para a análise, foi relacionado o valor auferido pelos trabalhadores ao modelo brasileiro de proteção ao trabalho assalariado, em especial com o previsto na Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Entregadores. Plataformas digitais.
Remuneração. Jornada de trabalho.

ABSTRACT

The article analyses, from a legal point of view, the characteristics of the remuneration of digital platforms delivery workers. The work is part of the result of an empirical research carried out with deliverers of several apps in Curitiba, in 2019, by researchers from the Labor Law Clinic of the Federal University of Paraná (CDT-UFPR). For this research, a semi-structured questionnaire was elaborated, which was applied in locations of worker's agglomeration – in front of shopping malls and restaurants –, as well as in the premises of UFPR, while in consultations at the Legal Practice Department. The analysis of the collected data occurred in a qualitative way, allowing to infer the profile of the interviewees and the attributes of their remuneration and working hours. It was found that aspects of their work are identified with the situation of delivery workers throughout national territory, showing that the work in this professional category is, in general, precarious and vulnerable when it comes to rights. Furthermore, it was found that variable and low remuneration is the main cause of the increase in working hours and unreasonable exposure to risks. For the analysis, the value earned by workers was related to the Brazilian model of protection to wage labor, especially with the Federal Constitution of 1988.

Keywords: Labor law. Delivery workers. Digital platforms. Remuneration. Workday.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – IDADE DOS TRABALHADORES POR PLATAFORMAS DIGITAIS...	16
GRÁFICO 2 – NÚMERO DE APLICATIVOS TRABALHADOS.....	17
GRÁFICO 3 – JORNADA DE TRABALHO.....	19
GRÁFICO 4 – REMUNERAÇÃO X JORNADA DE TRABALHO.....	20

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 METODOLOGIA	12
3 RESULTADOS.....	15
3.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	15
3.2 REMUNERAÇÃO E JORNADA	18
4 REMUNERAÇÃO DIGNA E CONDIÇÕES DE TRABALHO	24
5 CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS.....	31
ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO	34

1 INTRODUÇÃO

Expande-se cada vez mais a utilização da Internet, da tecnologia da informação e dos dados em relações humanas, abarcando das relações consumeristas às relações de trabalho.

A partir dos anos 1990, intensificou-se o processo de reestruturação produtiva do capital, pelo qual as empresas adotaram padrões organizacionais mais tecnológicos (ANTUNES, 2020). Assim, cresceu no Brasil o que se convém chamar de “economia digital”, “gig-economy”, “economia de compartilhamento”, dentre outros termos grandemente utilizados na conceituação do capitalismo de plataformas. Este pode ser definido como “uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios”. (KALIL, 2019, p. 18).

É, portanto, fruto da mescla entre os meios produtivos dotados de tecnologias evoluídas, a exploração da força de trabalho e a busca pela maior qualificação desta (FAGIANI, PREVITALI, 2019).

Nessa nova fase, possibilitou-se o surgimento de diversos modelos de plataformas¹ e, em especial, as que Srnicek (2018) convencionou chamar de “austeras”. Tal termo, apesar de também existir na língua portuguesa, pode ser mais bem esclarecido se utilizarmos as palavras “sucintas” ou “concisas”, pois trazem em seu bojo a noção de empresas “ enxutas” (KALIL, 2019), que mantêm apenas o essencial².

O setor de serviços vem crescendo desde então, e de forma exponencial nos últimos anos, com o surgimento das empresas que atuam por meio de aplicativos. As transformações decorrentes desse salto acelerado afetaram em vários aspectos a

¹ As plataformas são definidas, em síntese, como infraestruturas digitais que permitem a interação de dois ou mais grupos. Assim, posicionam-se como intermediárias entre diferentes usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores, distribuidores, entre outros.

² Para o autor, plataformas austeras são as que tentam ao máximo reduzir sua propriedade de bens, terceirizando todos os custos possíveis em vista de obter ganhos mediante a redução de expensas. Esse tipo de plataforma opera de um modo hiperterceirizado, em que os trabalhadores estão deslocalizados, bem como o capital fixo e seus custos de manutenção. As plataformas de entrega como iFood, UberEats, Rappi e Loggi são exemplos de plataformas austeras. Apesar de seu serviço substancial ser a entrega de encomendas, essas empresas não são detentoras dos meios de entrega (carros, motocicletas e bicicletas), sequer se consideram empregadoras daqueles que concretizam seus serviços. Vendem-se, entretanto, como meras intermediárias entre compradores, vendedores e entregadores.

composição da força de trabalho, dando origem a um novo proletariado de serviços: o infoproletariado ou cibertariado (ANTUNES, 2020).

Dessa forma, ao mesmo tempo em que o mundo do trabalho está envolto em informatização, presenciamos um processo contraditório, marcado pelo crescimento da informalidade e retirada de direitos. O movimento de informalização é visível, de acordo com Ricardo Antunes (2020), na ampliação dos terceirizados/subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial e teletrabalhadores.

Assim, todas as mudanças observadas no processo de produção trouxeram vultosas consequências no universo do trabalho, dentre elas o desmantelamento dos direitos sociais, a fragmentação e heterogeneização da classe trabalhadora, a terceirização da força de trabalho e, como principal encadeamento, a precarização.

É cediço que os trabalhadores, nesse segmento, não raro sofrem violações a seus direitos mais básicos, sendo desprovidos de um tratamento enquanto sujeitos de direitos pelas “empresas-aplicativos” (ABÍLIO, 2017) e demais instituições.

O presente estudo objetiva, portanto, elucidar a relação entre jornada e remuneração de entregadores via plataformas digitais, grandes atores sociais do capitalismo de plataformas, e identificar, por meio de abordagens teóricas e de estudos de casos, a correspondência entre a remuneração e o princípio da dignidade da pessoa humana. Com isso, busca-se fundamentar a defesa de taxa de entrega digna, com base no que dispõe a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, o qual trata dos direitos e garantias dos trabalhadores.

Adianta-se, aqui, que não se insere no escopo deste escrito a análise de possível vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores ou, ainda, a investigação acerca da presença de seus requisitos legais.

Ao partir da premissa de que os diversos modos de informalidade têm substituído o trabalho estável, calcado pela contratação e pela regulamentação, compartilhamos da visão de Christian Azaïs (2012), para o qual tal fenômeno acaba por gerar uma zona cinzenta entre situações de trabalho regulado e desregulado, fronteiras em que não se pode distinguir o que é autônomo do subordinado, em verdadeiro “caráter movediço” das fronteiras tradicionais do assalariamento.

Dito isso, a hipótese principal deste estudo é que as empresas de entrega que atuam mediante plataformas digitais utilizam-se do conceito de autonomia para caracterizar as relações dadas entre si e os entregadores, com o fim maior de mascarar condições de trabalho precárias e isentar-se da responsabilidade de prover

remuneração aos trabalhadores que seja compatível com o princípio da dignidade da pessoa humana.

2 METODOLOGIA

O presente escrito se vale dos métodos de pesquisa empírica como alicerce ao estudo jurídico trabalhista, adotando, portanto, uma perspectiva interdisciplinar. Neste viés, ao aproximar da teoria os fatos observados, é possível relacionar a precarização e flexibilização do trabalho com o capitalismo de plataforma, inserto na economia digital. Dessa maneira, fora permitida a análise das condições em que estão submetidos os entregadores por plataforma digital e os desafios a serem encarados pelo Direito do Trabalho.

A base teórica deste estudo é essencialmente a revisão bibliográfica, possibilitada através da revisão de literatura encontrada no sistema “Google Acadêmico” por meio dos termos: “capitalismo de plataforma”, “economia de compartilhamento”, “gig-economy”, “trabalho de plataforma”, “precarização”, “crowdwork” e “plataformas digitais”. Ainda, buscou-se por assuntos relacionados aos termos citados, como algoritmo e flexibilização, além de livros e artigos científicos abordados em grupo de pesquisa.

O artigo é estruturado em duas partes. Na primeira delas, deu-se a análise de pesquisa. O método adotado para tal é o dialético, por meio do qual se buscou a “interpretação da realidade” (GIL, 2008). Partiu-se, portanto, da pesquisa empírica realizada no ano de 2019 para, posteriormente, cumprir a reflexão teórica acerca dos dados coletados.

Primeiramente, cabe uma breve introdução explicativa do grupo de pesquisa e extensão e de como surgiu o interesse em tal objeto de estudo.

A Clínica de Direito do Trabalho (CDT-UFPR), iniciada em 2012, é um projeto vinculado ao Curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, que adota por estratégia o método clínico de formação em Direito. Tal método, como defendido de forma inaugural por Jerome Frank (1933), baseia-se na conexão entre o estudo jurídico e a atuação prática, de modo a suprir os variados déficits na formação acadêmica usual.

O interesse inicial no Projeto dos Entregadores por Plataformas Digitais, como foi posteriormente denominado, surgiu a partir da demanda apresentada à Clínica por

um grupo de entregadores. Estes foram excluídos arbitrariamente da plataforma de entregas Loggi, sem direito de defesa, após participarem de uma paralisação por melhores condições de trabalho na cidade de Curitiba. No projeto em tela, a CDT atuou em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT).

A partir dos dados coletados pela instauração de um Procedimento Administrativo Promocional (PA-PROMO) no MPT, a Clínica passou a estudar a situação. Inicialmente, as pesquisas deram-se em torno da possível caracterização da relação empregatícia entre os entregadores e as empresas-aplicativo.

Ao debater o tema em sala, ainda sem informações substanciais para compreender o caso de forma concreta, realizamos um *brainstorm* com todas as dúvidas que gostaríamos de sanar, bem como as informações relevantes a serem coletadas. Os pesquisadores foram divididos em grupos, alguns responsáveis por sistematizar julgados já existentes envolvendo trabalhadores por aplicativos – ainda não havia limitação do estudo aos entregadores –, outros analisando notícias veiculadas pela mídia, coletando informações nos termos de uso e serviço disponibilizados pelas próprias empresas ou, ainda, buscando contato direto com os obreiros.

Dessa forma, conseguimos o contato de entregadores de diversas plataformas digitais, os quais foram convidados a expressar-se em roda de conversa ocorrida nas dependências da UFPR. Também foi recepcionado o vereador Cacá Pereira, presidente do Sindicato dos Trabalhadores com Motocicletas e Similares (Sintramotos) de Curitiba e Região Metropolitana, o qual nos forneceu maiores subsídios à audiência pública que estava sendo planejada³.

Com as abundantes informações coletadas, buscamos delimitar nosso objeto de pesquisa a tópicos menores, elaborando questões para a formulação de um questionário que seria aplicado aos entregadores, regulamentados⁴ ou não. Para tanto, discutimos estratégias de aproximação, entre as quais destacaram-se entrevistas estruturadas, semiestruturadas e em profundidade.

³ Cacá Pereira fala sobre motofrete com alunos do curso de Direito da UFPR. Sintramotos: 31 de maio de 2019. Disponível em: <<http://sintramotos.org.br/paginas/noticia/121/1>>. Acesso em 15 jun. 2020.

⁴ Descrição utilizada aos motofretistas que possuem a placa vermelha e demais exigências dispostas na Lei 12.009, de 29 de julho de 2009, a qual regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta.

Após diversas reuniões e reflexões, foram determinados quatro blocos gerais de questões a compor o questionário finalizado, quais sejam: identificação do entrevistado; condições de trabalho; contratação e formalização do serviço prestado; e, por fim, controle, avaliações, penalidades, prêmios e vantagens⁵.

Assim, a pesquisa empírica concretizou-se por meio da elaboração de questionário semiestruturado (ANEXO 1) e posterior aplicação a 43 (quarenta e três) entregadores por plataformas digitais da região de Curitiba.

O objetivo geral foi identificar as condições de trabalho dos entregadores que prestam serviços mediados por plataformas digitais (aplicativos) na região. Por sua vez, o objetivo específico tratou do mapeamento das condições de prestação do trabalho, do modelo de contratação, dos direitos e dos problemas que geram conflito individual e coletivo entre plataformas e entregadores.

Sua aplicação deu-se nos locais de aglomeração dos entregadores, mormente em horários de pico, por duplas ou trios de entrevistadores – todos vinculados à CDT-UFPR. Algumas entrevistas foram colhidas nas dependências da Universidade, em atendimento às demandas dos trabalhadores. A partir disso, adotou-se o método qualitativo para identificar o perfil dos entregadores por plataformas digitais, bem como interpretar as relações entre tempo de trabalho e remuneração.

Cuida-se da possibilidade de margem de erro, visto que se trata de uma amostragem extremamente reduzida⁶, que os entrevistados trabalham, em maioria, na região central de Curitiba, e que alguns não souberam ou não quiseram responder determinadas questões.

Ademais, por meio de rodas de conversa e audiências públicas realizadas pela Clínica e pelo MPT, nos anos de 2019 e 2020, foi possível perceber as aflições dos trabalhadores em questão, as quais permitiram inferir condições de trabalho extremamente obscuras e precárias, contribuindo ao estudo aqui realizado.

⁵ O questionário conta com uma questão aberta e 30 (trinta) questões fechadas, das quais 7 (sete) são acerca do perfil do entrevistado, 6 (seis) acerca das condições de trabalho, 4 (quatro) sobre contratação e formalização do serviço prestado e 13 (treze) acerca de controle, avaliações, penalidades, prêmios e vantagens oferecidos pela plataforma.

⁶ Não há, ainda, um levantamento concreto do número de entregadores por aplicativos na região de Curitiba. No entanto, apenas para situar a amostragem deste escrito, de acordo com a matéria veiculada no portal “Terra”, escrita por Gabriela Mello (2020), nacionalmente a empresa iFood possui cerca de 140 mil entregadores cadastrados, além de 200 mil terceirizados.

A segunda parte do artigo, por sua vez, tratou da defesa de uma taxa de entrega condizente com o princípio da dignidade da pessoa humana, buscando alicerçar a demanda dos entregadores – refletida em protestos e paralisações ocorridas no ano de 2020 – ao que prevê o ordenamento jurídico. Neste segmento, o método analítico-descritivo foi essencial na abordagem das condições remuneratórias percebidas nos serviços de entrega por plataformas digitais e sua relação com os direitos trabalhistas, principalmente os dispostos na Constituição de 1988.

3 RESULTADOS

Neste capítulo, abordaremos os resultados da pesquisa empírica realizada pela Clínica de Direito do Trabalho da UFPR, no ano de 2019, com o objetivo de entender quais as características mais distintas das pessoas que trabalham com entregas por meio de plataformas digitais e desvendar, especificamente, as relações entre remuneração e jornada dos trabalhadores da categoria.

Este trabalho, por conta de suas delimitações formais, apresenta análise de apenas alguns dos dados coletados pela aplicação do questionário aos entregadores por plataformas digitais, a qual se desdobra nos subtópicos seguintes.

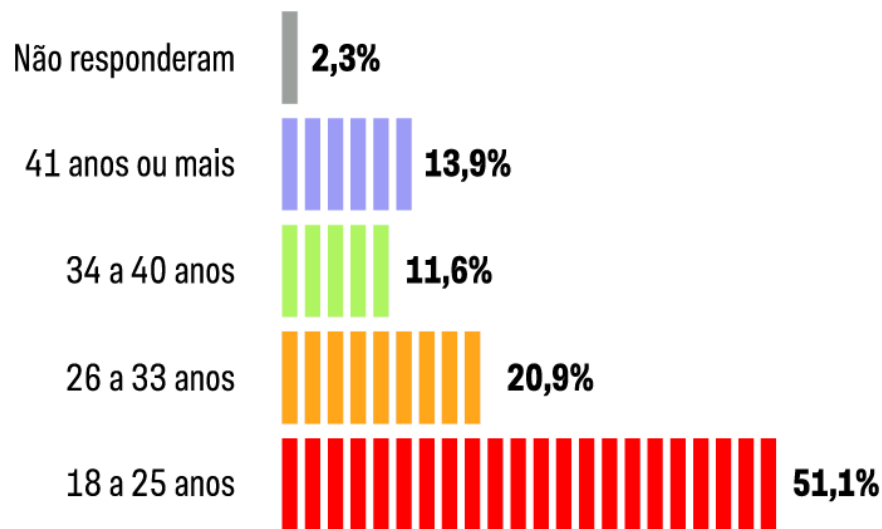
3.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Para analisar o perfil dos entregadores por plataformas digitais, ou seja, suas características singulares, foram aplicadas sete questões aos trabalhadores. Estas foram analisadas com o objetivo de averiguar a hipótese de inserção dessa categoria ao precariado⁷ (STANDING, 2014). Buscou-se, em síntese, descobrir qual a faixa etária mais presente na categoria; quantos aplicativos, em média, os trabalhadores atendem; qual o grau de formação dos entrevistados; e, por fim, qual a natureza da renda obtida por meio das entregas – se única, complementar ou como experiência.

⁷ Tal segmento pode ser definido como uma classe não homogênea e ainda em formação, composta por trabalhadores geracionalmente jovens, que sobrevivem a partir trabalhos de maior grau de informalidade, fragmentados em pequenas tarefas, determinados pelo “curto prazismo” e desprovidos de proteção social. Além disso, tais trabalhadores não possuem um poder de barganha baseado em relações de confiança ou sequer garantias em troca de subordinação, adstritos indefinidamente a uma “incerteza crônica”, raras vezes conhecendo seu empregador.

Primeiramente, cabe ressaltar o notório e particular recorte de gênero nessa modalidade de trabalho: todos os entrevistados declararam-se como do sexo masculino. Como resultado da pesquisa, aferiu-se que 22 dos 43 entrevistados têm de 18 a 25 anos de idade, sendo, portanto, a faixa etária mais presente entre os trabalhadores da categoria (51,1%). A segunda maior porcentagem, 20,9%, representa os trabalhadores de 26 a 33 anos. Formulamos, para melhor ilustrar, o GRÁFICO 1:

GRÁFICO 1 – IDADE DOS TRABALHADORES POR PLATAFORMAS DIGITAIS



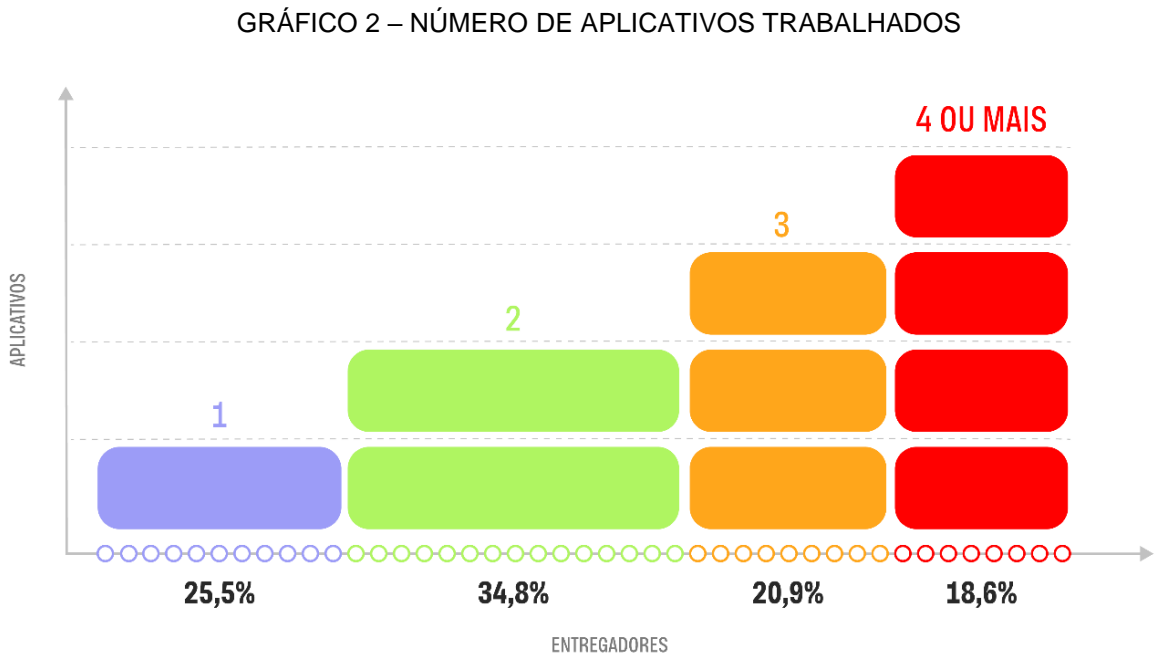
FONTE: elaboração própria.

Com relação ao grau de formação, 55,8% dos entrevistados afirmaram ter concluído o ensino médio, enquanto 16,2% afirmaram ter concluído somente o ensino básico. Como podemos constatar, a maioria (72%) dos entregadores não possui formação acadêmica ou sequer técnica.

A respeito da natureza da renda obtida por meio das entregas por aplicativos, 29 (67,4%) entrevistados afirmaram ser esta a sua única fonte de sustento.

Ademais, apenas 11 (25,5%) entrevistados declararam trabalhar para somente um aplicativo, enquanto 32 (74,4%) afirmaram prestar serviços para duas ou mais plataformas. Isso ocorre porque, com uma renda fragmentada, variável e atrelada ao nível de produtividade – mais especificamente a quantidade de entregas –, os trabalhadores exaurem suas energias físicas visando produzir cada vez mais.

Percebe-se, pelo GRÁFICO 2, o alarmante número de entrevistados que laboram para 4 aplicativos ou mais:



FONTE: elaboração própria.

Como se depreende da coleta de dados acima exposta, os entregadores por plataformas digitais não fogem à regra do precariado: fazem parte de uma categoria geracionalmente jovem e com baixa escolaridade, que depende, em maioria, unicamente da renda auferida pelo trabalho precarizado.

Nesse sentido, percebem-se as consequências das reformas educacionais dadas a partir da década de 1990 no Brasil. Estas buscaram adequar a educação ao capitalismo que surgia, moldando os sistemas de ensino às demandas da reestruturação produtiva, a qual privilegia a formação voltada às necessidades do mercado de trabalho e obsta as propostas de educação crítica. Por outro lado, “aqueles que não estiverem preparados estarão sujeitos a ocupações mais precarizadas, com baixos índices de remuneração, piores condições de emprego e pouca ou nenhuma influência sobre os processos decisórios no trabalho” (FAGIANI, PREVITALI, 2019, p. 349).

Por estar imerso em um mercado saturado de mão de obra, o trabalhador, movido pela necessidade, “encontra nos aplicativos a sua maneira de se (re)inserir, ainda que de forma precária, no mercado de trabalho brasileiro [...]” (SABINO, ABÍLIO,

2019, p. 129). Além disso, vê-se obrigado a trabalhar para diversas empresas simultaneamente, de modo a obter uma renda que permita sua subsistência, bem como a de sua família.

Infere-se, pelo perfil identificado, que as pessoas que dependem de serem alocadas em trabalhos sobre os quais têm pouco ou nenhum controle para manter sua sobrevivência correm um risco maior de cederem ao discurso flexível das empresas-aplicativos e, assim, tornarem-se vítimas do trabalho precário.

3.2 REMUNERAÇÃO E JORNADA

Para consubstanciar a pesquisa acerca da remuneração dos entregadores por plataformas digitais e a análise de seus resultados, foram utilizadas três das seis questões inseridas no Bloco B do questionário. Estas envolvem quantos dias da semana são trabalhados por cada entregador, quantas horas diárias compõem a jornada de cada um e qual é, em média, o faturamento diário bruto.

Tais questões foram analisadas em vista de testar a hipótese de precarização no âmbito da remuneração do trabalho regulado por plataformas digitais e fundamentar a defesa de uma taxa por entrega que seja condizente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII⁸, dispõe a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, prevendo, para tal, a garantia do salário mínimo – hoje, estabelecido em R\$ 1.045,00⁹ – além de valores referentes às férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, adicional de periculosidade, dentre outras garantias do dispositivo.

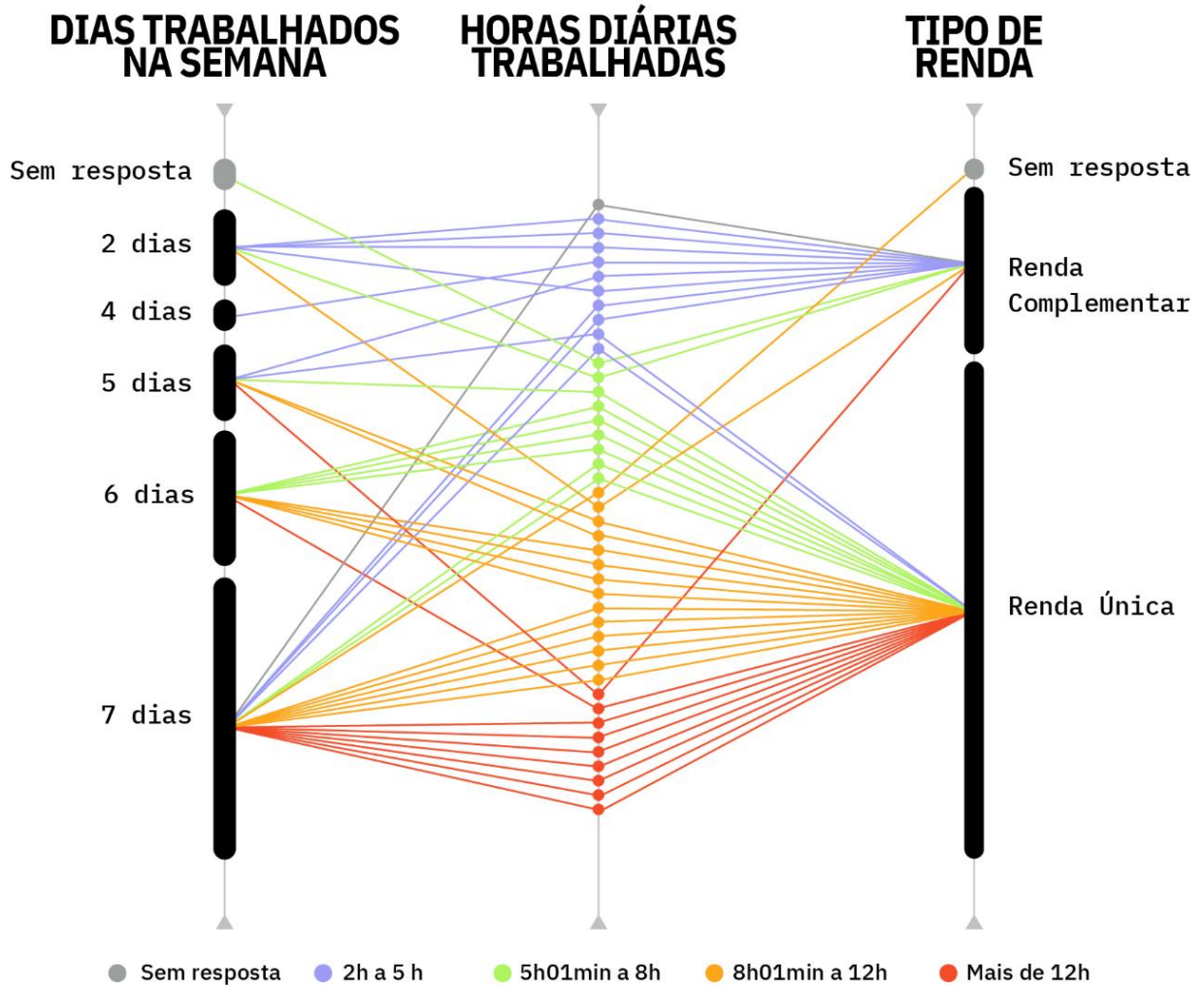
Tal previsão, entretanto, está longe da realidade dos entregadores por plataformas digitais da região de Curitiba. Da amostragem de 43 entrevistados, 23 (53,4%) dizem trabalhar mais de 8 horas diárias. Desses, 9 (20,9%) entrevistados possuem jornada de 12 horas diárias ou mais.

⁸ O artigo 7º dispõe serem “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

⁹ BRASIL. Lei nº 14.013, de 10 de junho de 2020. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/06/2020&jornal=515&pagina=5>>. Acesso em: 16 jun. 2020.

Dessa forma, é oportuno cruzar as informações relacionadas à quantidade de dias trabalhados na semana, de horas diárias trabalhadas e a natureza da renda, a intuito de inferir esclarecimentos mais concretos dos dados coletados, como observamos no GRÁFICO 3. Neste, cada círculo central representa um entrevistado:

GRÁFICO 3 – JORNADA DE TRABALHO



FONTE: elaboração própria.

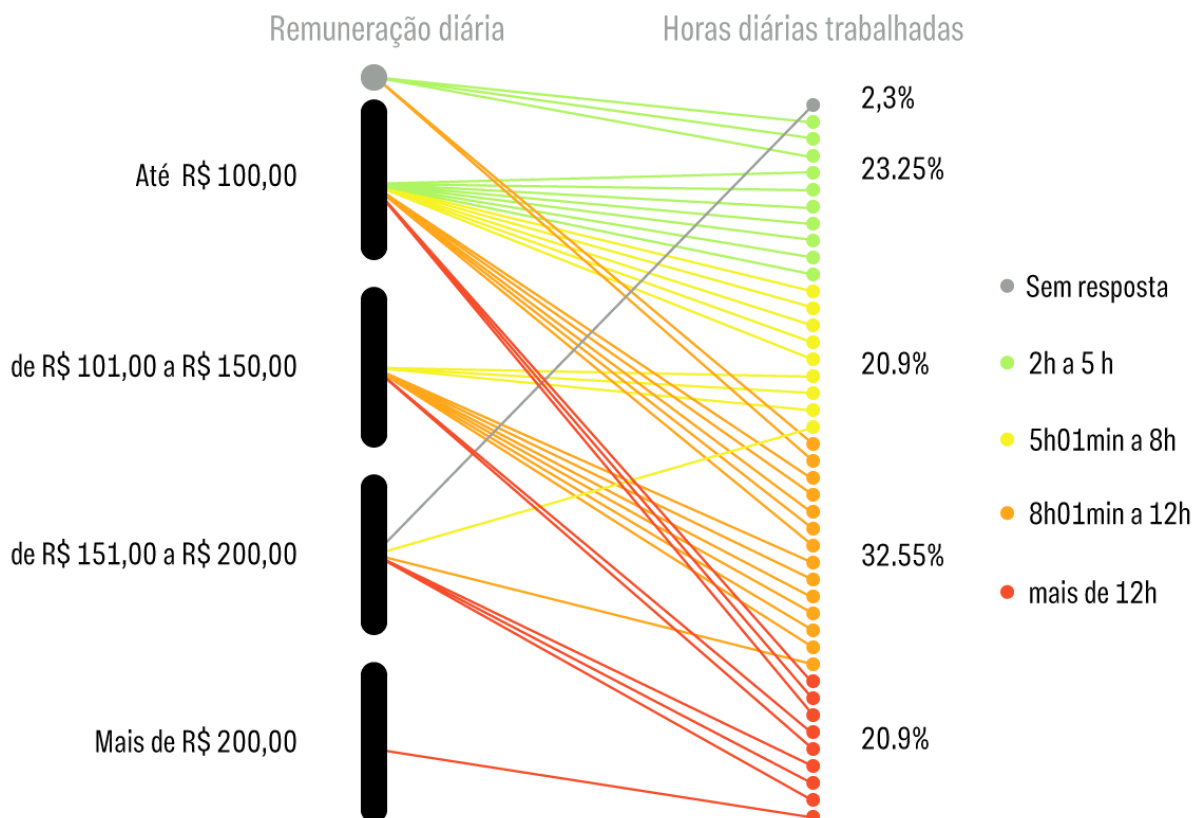
Depreende-se da análise conjunta dos resultados da pesquisa que a maioria dos entregadores trabalha todos os dias da semana (46,5%). Destes, 13 entregadores trabalham mais de 8 horas diárias, sendo que 7 deles trabalham por mais de 12 horas ao dia. Somando-se a carga horária semanal destes últimos, representados em vermelho no gráfico, tem-se 84 horas semanais – quase o dobro do previsto pela Constituição Federal (1988).

Ressalta-se, ainda, que estes trabalhadores são completamente desprovidos de outros direitos assegurados constitucionalmente, como descanso semanal remunerado, férias anuais ou décimo terceiro salário, posto que sua relação é tida – por mais que cumpridos os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – enquanto prestação de serviços.

Ademais, pode-se inferir que quase todos os trabalhadores com jornada diária superior a oito horas são os que possuem por única renda a remuneração advinda das entregas. É nítido, ao observarmos as linhas do gráfico acima, que os trabalhadores com menor jornada de trabalho – de até cinco horas diárias – são os que trabalham para as plataformas de maneira a complementar a renda, ou seja, que possuem dupla ou tripla jornada de trabalho.

A despeito da jornada exaustiva, a remuneração percebida vai ao encontro do que prevê a legislação. Para garantir a melhor visualização deste cenário, formulamos, no GRÁFICO 4, um comparativo entre a remuneração diária percebida pelos entregadores e as horas trabalhadas por dia:

GRÁFICO 4 – REMUNERAÇÃO X JORNADA DE TRABALHO



FONTE: elaboração própria.

Resta claro que, apesar da extensa carga horária, a remuneração marcha em sentido oposto: 33 (76,7%) entregadores relatam obter diariamente, em média, até R\$ 150,00. A maioria (46,5%) sequer atinge valor diário maior que R\$ 100,00. Apenas um (2,3%) dos entrevistados relatou receber mais de R\$ 200,00 ao dia. Enquanto isso, 23 (53,4%) entregadores têm jornada de trabalho superior a 8 horas diárias.

Tomando por base a quantidade de dias da semana trabalhados pela maioria dos entrevistados – sete dias – e a remuneração média obtida diariamente pela generalidade da amostra – R\$ 100,00 –, tem-se uma renda mensal bruta de R\$ 3.000,00.

O valor auferido, a despeito de parecer alto quando comparado à média de rendimentos dos brasileiros com médio nível de instrução¹⁰, não considera as despesas enfrentadas pelos trabalhadores, posto que as empresas-aplicativo, em maioria, não preveem pagamento para além do valor recebido por corrida.

Dentre essas despesas, há o gasto com combustível, vistorias e manutenção do instrumento de trabalho – geralmente motocicleta –, seguro do veículo, seguro de vida, plano de saúde, aquisição de equipamentos de segurança exigidos legalmente (capacete e vestuário adequado¹¹) e os exigidos pelas empresas (como o baú, para alocar a mercadoria a ser entregue, ou a *bag*, bolsa térmica na qual são alocadas as comidas para a entrega, por exemplo), contribuição previdenciária, plano de internet necessário para acessar os aplicativos, alimentação, dentre outros gastos que fazem parte do cotidiano laboral.

Aos motofretistas regulamentados, somam-se ainda os gastos previstos na Lei 12.009/09, como a autorização emitida pelo órgão competente, o registro adequado do veículo na categoria de aluguel, a instalação de diversos instrumentos de segurança e a inspeção semestral, na qual são verificados tais equipamentos¹².

Assim, se considerarmos que a maior parte da amostragem trabalha, em média, 10 horas diárias, o valor médio auferido mensalmente é ainda mais preocupante. Se, constitucionalmente, a jornada mensal estabelecida é de 220 horas

¹⁰ De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o rendimento médio nominal do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas no período de referência (4º trimestre de 2019 – época em que foi realizada a pesquisa em análise) era de R\$ 1.752,00. Informações disponíveis em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5431>>. Acesso em: 16 jun. 2020.

¹¹ Exigências dispostas na Resolução nº 203/06 e nº 20/98 do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN.

¹² As exigências são previstas no artigo 139-A da Lei 12.009/09.

de trabalho¹³, a jornada mensal enfrentada pelos entregadores por plataformas digitais é de cerca de 300 horas – cerca de 36% maior.

Em roda de conversa realizada pela CDT-UFPR em julho de 2020, pela plataforma *zoom*, quatro entregadores por aplicativos relataram suas angústias com relação ao trabalho. Endossando as conclusões da pesquisa empírica aqui apresentada, Rubens Rodrigues, motoboy há seis anos, contou que “tenta sobreviver, não viver”. Relatou que trabalha por meio de aplicativos nos finais de semana, para complementar sua renda. Sua jornada compreende cerca de 16 horas por dia, das oito horas da manhã até meia noite, parando somente ao atingir a meta pessoal de R\$ 200,00 – dos quais restam R\$ 150,00 líquidos, em média, desconsiderando-se gastos com alimentação durante o período de trabalho (CLÍNICA DE DIREITO DO TRABALHO DA UFPR, 2021).

Apenas a título comparativo, a Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, que abrange a categoria dos “motoboys” de Curitiba e Região, prevê por piso salarial o valor de R\$ 1.352,27 para 220 horas mensais, acrescido de R\$ 310,00 para ajuda de custo (cobrindo gastos com manutenção da moto e sua depreciação), R\$ 20,00 de auxílio alimentação/refeição por dia útil trabalhado, além do custeio de combustível e do fornecimento de equipamentos de proteção em dias de chuva.

A relação discrepante entre horas trabalhadas e remuneração auferida deve-se, em parte, pela forma de pagamento flexível e variável adotada pelas empresas, no qual a renda depende do número de entregas realizadas, do tempo gasto em cada uma e da quilometragem percorrida. O deslocamento aos pontos de coleta da mercadoria a ser entregue não são custeados pelas plataformas, fazendo com que os trabalhadores passem horas nas ruas, aguardando as chamadas do aplicativo – um significativo tempo morto, ou seja, tempo à disposição não remunerado.

De modo a fazer entender a real situação no meio do trabalho via plataformas digitais, cabem alguns apontamentos acerca da remuneração do precariado. Uma das formas de situar tal remuneração é por meio do instituto da “renda social”. Esta é nascida da justiça distributiva praticada no pós-Segunda Guerra, fomentada pelo surgimento dos Estados de Bem-Estar Social, o qual trouxe diversas políticas de proteção social da classe trabalhadora, dentre elas as políticas salarial, securitária e previdenciária (STANDING, 2014).

¹³ Carga horária obtida multiplicando-se a jornada constitucional semanal de 44 horas pelo número de semanas em um mês – cinco, como convencionado em matéria de Direito do Trabalho.

A renda social do precariado possui uma estrutura característica, a qual lhe confere uma insegurança considerável. Por ser desprovido de quaisquer garantias¹⁴, essa categoria é mais vulnerável do que os grupos que auferem rendas mais baixas, mas que mantêm formas tradicionais de apoio da comunidade; ou, ainda, os que têm rendimentos financeiros similares, mas possuem acesso a benefícios da empresa e do Estado.

Sendo assim, pela visão de Standing (2014), o que diferencia o precariado, no tocante à renda, não é propriamente o nível de salários em dinheiro ou demais rendas auferidas, mas a falta de apoio comunitário nos momentos de maior necessidade, a carência de benefícios assegurados pelo empregador e pelo Estado, além da falta de assistências privadas que complementem o ganho em pecúnia.

Outro aspecto da estrutura de renda em comento é a mudança da forma de pagamento, de fixa a flexível, o que aumenta significativamente a insegurança e vulnerabilidade da categoria. Sem um salário estável, previsível e, ainda, sem perspectiva de construir uma carreira na profissão, qualquer adversidade – como o adoecimento de um familiar ou algum imprevisto financeiro – pode causar danos dificilmente reparáveis.

O cenário atual tem suas características advindas do discurso de adulação à flexibilização e à insubordinação aparente dos “colaboradores” da economia digital. No entanto, como bem conceituam Casagrande, Oitaven e Carelli (2019), tais relações tomam a forma de uma aliança neofeudal, na qual certa liberdade é concedida aos trabalhadores e, em seguida, é negada em nome do dever de aliança entre aqueles e as empresas.

Assim, os resultados da pesquisa empírica analisados permitem demonstrar hipótese de precarização do trabalho nas plataformas digitais e do não cumprimento às disposições protetivas da Constituição, principalmente ao mandamento da dignidade da pessoa humana.

¹⁴ Guy Standing elenca sete formas de garantias relacionadas ao trabalho das quais os pertencentes ao precariado são desprovidos. São elas: garantia de mercado de trabalho – oportunidades adequadas de renda-salário; garantia de vínculo empregatício – proteção contra dispensa arbitrária; segurança no emprego – oportunidade de ascender na carreira; segurança do trabalho – proteção contra acidentes e doenças laborais; garantia de reprodução de habilidade – oportunidade de adquirir habilidades por estágio e treinamentos, bem como de usar tais conhecimentos; segurança de renda – garantia de renda adequada e estável, protegida (salário mínimo, por exemplo); e garantia de representação – voz coletiva no mercado de trabalho.

4 REMUNERAÇÃO DIGNA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os dados da pesquisa permitem a constatação de que o trabalho dos entregadores por plataformas digitais é vulnerável, permeado pelos traços da precarização e, conseqüentemente, não encontra amparo nas garantias constitucionais.

A despeito disso, no ano de 2020, um fator inesperado concorreu à piora de suas condições de trabalho: a pandemia causada por um vírus altamente contagioso, a COVID-19, freou o mundo (BARRÍA, 2020).

Com o objetivo de reprimir o contágio em massa, instituições renomadas como a Organização Mundial da Saúde, universidades e os próprios Estados fomentam a necessidade de restrições ao comércio e circulação de pessoas, devendo ser respeitado o distanciamento social. No Brasil, os decretos federal¹⁵ e estaduais¹⁶ definem as atividades consideradas essenciais, visando conter aglomerações e, dessa forma, dão preferência aos serviços de entrega. Assim, aumentou-se a demanda por estes serviços e, de forma proporcional, as condições de trabalho dos entregadores pioraram.

Foi este o estopim pelo qual vimos florescer a insatisfação geral da categoria, o que culminou em uma série de protestos e paralisações por todo o território brasileiro, intitulada “#BrequeDosAPPs”¹⁷. O modo de organização coletiva, no entanto, nos é curioso, posto que foge da tradicional e verticalizada organização sindical: os trabalhadores são auto-organizados por meio das redes sociais e grupos de *Whatsapp*. Nas palavras de Sidnei Machado (2020), os autores da greve são “coletivos horizontalizados em comunidades dispersas”.

¹⁵ O Decreto Federal nº 10.282, de 20 de março de 2020, dispõe em seu artigo 3º, § 1º, que “são serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como: [...] produção, distribuição, comercialização e **entrega, realizadas presencialmente ou por meio do comércio eletrônico**, de produtos de saúde, higiene, limpeza, alimentos, bebidas e materiais de construção; [...] serviços de transporte, armazenamento, **entrega e logística de cargas em geral;**” (destaque nosso).

¹⁶ Como exemplo, o Decreto nº 4317, de 21 de março de 2020, do Estado do Paraná, elenca as atividades essenciais no parágrafo único do artigo 2º, enfatizando serviços de entrega: “IV - produção, distribuição e comercialização de medicamentos para uso humano e veterinário e produtos odontológico-hospitalares, **inclusive na modalidade de entrega delivery e similares**; V - produção, distribuição e comercialização de alimentos para uso humano e animal, **inclusive na modalidade de entrega**, lojas de conveniência e similares, ainda que localizados em rodovias;” (destaque nosso).

¹⁷ **Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país**. G1: 01 de julho de 2020.

Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

A pauta das paralisações envolve, em apertada síntese, o aumento do valor recebido por quilómetro rodado e do valor mínimo de entrega, o fim dos bloqueios arbitrários engendrados pelas plataformas, o fornecimento de seguro contra roubo e acidentes, bem como um “auxílio-pandemia”. Este último envolve o custeamento de EPIs necessários à diminuição dos riscos de contágio pela COVID-19, como máscara e álcool em gel, bem como assistência financeira para subsistência àqueles que necessitem interromper o trabalho em razão da contaminação pelo vírus (CARVALHO, 2020).

Vê-se, por meio de suas reivindicações, que uma das principais necessidades dos trabalhadores imersos no trabalho precarizado é a segurança econômica. Isso decorre, de acordo com Standing (2014), do vínculo proporcional entre a remuneração e o nível de controle sobre as perspectivas de vida.

Cabe, portanto, um paralelo entre a remuneração auferida pelos entregadores por plataformas digitais e o salário mínimo constitucional. Como defendido por Muniz (2010), o plexo de garantias salariais inseridas nos incisos IV a VII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 deve ser entendido como direito fundamental do trabalhador, independentemente da sua condição de empregado.

Para a Constituição (artigo 7º, inciso IV¹⁸), o salário deve assumir o papel de garantia mínima de subsistência do trabalhador e de sua família. Da mesma forma, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), em seu artigo 23º, 3, dispõe que todas as pessoas que trabalham têm direito a uma “remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e a sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social”.

A ideia do constituinte, ao instituir o salário mínimo, foi garantir aos trabalhadores e trabalhadoras que o resultado do seu trabalho – sua remuneração – fosse suficiente para conservar suas necessidades vitais mínimas e de sua família. Daí tem-se que o atributo essencial da remuneração é seu caráter alimentar, destinando-se à subsistência familiar e própria.

Para Muniz (2010), o trabalho configura, no capitalismo, uma extensão da natureza de quem trabalha, constituindo o meio pelo qual a trabalhadora e o

¹⁸ A legislação constitucional dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.

trabalhador podem ser livres e contemplar a plena dignidade. Sendo assim, o trabalho realizado se direciona ao bem-estar do ser humano, de modo a garantir seu “estado de bem viver, condignamente, com o respaldo moral de poder assegurar a si e a sua família o sustento, a saúde, o lazer e o progresso material contínuo e crescente [...]” (MUNIZ, 2010, p. 125/126).

Nesse sentido, a consequência lógica de uma remuneração socialmente justa e coerente aos imperativos do ordenamento brasileiro é a atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana. Este é constituído em valor supremo, reclamando “condições mínimas de existência, existência digna conforme os ditames da justiça social como fim da ordem econômica” (SILVA, 1998, p. 93), configurando um dos fundamentos da República¹⁹.

Assim, o mínimo das necessidades que devem ser abrangidas pelo salário está inserido na essência do mínimo existencial, formando o núcleo da dignidade da pessoa humana, cuja eficácia jurídica positiva é reconhecida (MUNIZ, 2010). Da mesma forma, o fundamento da ordem econômica envolve a valorização do trabalho humano, disposto no bojo da Constituição (1988)²⁰ com vistas a assegurar a todos uma existência digna e buscar a justiça social.

Isto posto, a função da remuneração, quando tratada de forma instrumental, não é só e puramente uma contraprestação ao serviço, mas é constituída por uma função social que se sobrepõe à própria função econômica. Tal relação transcende o liame individual entre o prestador de serviços e a empresa por plataforma, a fim de alcançar o bem-estar social, coletivo.

Não há dificuldade, portanto, em perceber que as condições de trabalho a que se submetem os entregadores por aplicativos não são compatíveis com o princípio da dignidade da pessoa humana.

O tipo de relação contratual existente entre a empresa e os entregadores é tida enquanto prestação de serviços, sendo os trabalhadores considerados autônomos, possibilitando que a plataforma se exima de cumprir variadas normas trabalhistas e de seguridade social presentes em nosso ordenamento jurídico. Assim, não há obrigação relacionada, por exemplo, ao pagamento de salário correspondente ao mínimo nacional, horas extras, adicional de periculosidade, descanso semanal

¹⁹ Artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988.

²⁰ Artigo 170, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

remunerado ou férias – devido a não caracterização de vínculo empregatício entre as partes.

Como demonstrado pela pesquisa, a remuneração baixa, variável e por entrega faz com que os entregadores fiquem por muito tempo nas ruas aguardando o chamado do aplicativo, de modo a auferir quantia suficiente a arcar, pelo menos, com as despesas do próprio trabalho (ALOISI, DE STEFANO, 2018). Tal fato, por consequência, aumenta significativamente os riscos a que estão expostos: já não bastassem os perigos conhecidos do trânsito, somam-se a eles as intempéries, a pressa e o cansaço.

A remuneração variável, assim como tende a gerar concorrência entre os trabalhadores e quebrar a solidariedade, dado o excesso de mão de obra disponível e a necessidade de bons resultados, apresenta efeitos negativos sobre a saúde dos trabalhadores. São, como demonstrado em tópico anterior, em média, 10 horas diárias de trabalho em cima de uma motocicleta, sem acesso a banheiro, refeitório, local próprio para descanso ou sequer um espaço coberto que amenize a sensação de calor ou frio extremos.

Ademais, não há forma de o trabalhador estabelecer seu preço: todos os valores são decididos unilateralmente pela plataforma, por meio de algoritmos que analisam a quantidade de entregadores nas ruas e a demanda por entregas. Assim, os valores sobem quando a inteligência artificial detecta que a demanda é maior que o número de entregadores disponíveis no sistema, o que geralmente ocorre em horários de pico ou dias de chuva – aumentando de forma severa os riscos da atividade (CLÍNICA DE DIREITO DO TRABALHO DA UFPR, 2021).

Algumas plataformas aderem ao que se denominou “política de *scores*”, por meio da qual o entregador recebe uma pontuação de acordo com as avaliações de seu desempenho. Este processo muito se assemelha ao problemático sistema de reputação descrito por Tom Slee (2017).

O documentário “GIG – A uberização do trabalho” (2019) deixa clara a relação entre a produtividade e o *score* atribuído ao trabalhador, explicitando a estratégia de gamificação do trabalho engendrada pelas plataformas. Em nome do engajamento subjetivo, são oferecidos bônus e premiações àqueles que obtiverem melhor performance, estimulando a competição e, por muitas vezes, a rivalidade entre os entregadores.

Não há informações claras sobre quais os parâmetros ou como funciona tal política nos sites e perfis disponibilizados pelas empresas. No entanto, em atendimentos e entrevistas realizados pela CDT-UFPR, os entregadores relataram que os critérios à aferição de pontos envolvem o tempo em que o trabalhador está “logado” à plataforma, ou seja, disponível para aceitar corridas, o número de corridas aceitas e rejeitadas, bem como o tempo em que realizam cada entrega.

Assim, quanto mais corridas são aceitas e quanto mais tempo o entregador passar nas ruas, maior sua pontuação e, conseqüentemente, mais corridas são direcionadas a ele. Aqueles que possuem *score* menor recebem menos chamados e, assim, realizam poucas entregas – o que afeta de imediato a remuneração. Os entregadores com pontuação abaixo da média podem ser expulsos ou bloqueados da plataforma sem direito de defesa, um dos motivos que levaram às paralisações do “#BrequeDosAPPs”.

Por essa política, os entregadores são estimulados a ficarem disponíveis por muitas horas, aceitando qualquer corrida – a qualquer valor – para que sua pontuação suba e mais chamados lhe sejam direcionados. Nesse sentido, o conceito de precariedade defendido por Pierre Bourdieu (1998) mostra-se atual, posto que se traduz em um modo de dominação baseado na instauração de um estado de insegurança continuado e amplamente difundido, o qual obriga os trabalhadores à aceitação da exploração e adesão aos ditames da empresa.

Dessa maneira, conduz-se “à perda de poder de negociação por parte dos trabalhadores e a uma baixa oferta por sua mão de obra, além de uma perigosa dinâmica interna que empurra os salários ao mínimo” (CASILLI, 2018, p. 29, tradução nossa²¹).

De modo geral, verifica-se uma forte pressão de produtividade sobre o trabalhador, o qual busca trabalhar o máximo possível para manter subsistência, ao mesmo tempo em que é comparado a um “empreendedor”, “colaborador” ou, ainda, “parceiro”, devendo ser polivalente e flexível. Assim, as mudanças nas formas de organização do trabalho, advindas da reestruturação produtiva, e a regulação da relação de emprego, por meio da flexibilização, somam forças na composição de um ambiente de trabalho não saudável (KREIN, 2013).

²¹ Tradução livre de “Esto conduce a la pérdida de poder de negociación por parte de los trabajadores y a una baja oferta por su mano de obra, además de una peligrosa dinámica de competencia interna que empuja los salarios al mínimo”.

Dessa forma, imperioso notar o descumprimento aos preceitos que fundamentam a ordem jurídica e social brasileira por parte das empresas atuantes por plataformas digitais. O aferimento de vantagens e maiores lucros intentados por elas baseiam-se na exploração da parte mais vulnerável da cadeia: o trabalhador. Não há observação ao dever de concorrência leal entre as empresas, visto que estas triunfam pela supressão de direitos daqueles que lhe prestam serviços, a fim de que seus produtos estejam no mercado a um preço reduzido (SOUTO MAIOR, 2002).

Como colocado por Krein et al. (2018), o custo de trabalho reduzido tem como contra efeito a piora na condição de vida dos assalariados, ainda mais se consideradas as vultosas desigualdades presentes na sociedade e a remuneração insuficiente à manutenção digna de grande parte das famílias.

Dessa forma, tal qual exigido pelos entregadores em suas manifestações, é necessário o aumento das taxas pagas por entrega. Tal medida é imprescindível à melhora nas suas condições de trabalho, posto que uma remuneração condizente com a definição constitucional e, principalmente, com o princípio da dignidade da pessoa humana, é premissa para que se promova o desenvolvimento social.

5 CONCLUSÃO

Por meio da análise dos resultados de pesquisa realizada pela CDT-UFPR, no ano de 2019, constata-se que a categoria de entregadores por plataformas digitais é formada majoritariamente por homens, jovens (entre 18 e 25 anos de idade), com baixa escolaridade e que possuem por única renda aquela obtida por meio das entregas. Também, há de se notar a grande quantidade (74,4%) de entregadores que prestam serviços para mais de uma plataforma.

Além disso, com o exame da relação entre jornada de trabalho e remuneração percebida pelos trabalhadores, inferiu-se que as condições de trabalho a que estão submetidos não assegura os direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Tal fato caracteriza o desmantelamento da legislação protetiva do trabalhador, atributo marcante do capitalismo de plataformas, bem como do modelo de negócios das plataformas digitais de trabalho sob demanda.

Constatou-se extensas horas de trabalho mal remuneradas – e, ainda, considerável tempo não remunerado – ao longo do dia: enquanto mais da metade dos

entrevistados (53,4%) relataram trabalhar por 8 horas diárias ou mais, apenas 13,9% disseram auferir mais de R\$ 150,00 brutos ao final da jornada. A situação é ainda mais crítica quando levamos em conta que quase metade dos entrevistados (46,5%) trabalha todos os dias da semana.

Assim, o papel desempenhado pela remuneração paga aos entregadores não se mostra compatível com o que prevê a Constituição Federal (1988) ao tratar do salário, dispondo que este deve suprir as necessidades vitais básicas do trabalhador e as de sua família, abrangendo moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Este pode ser considerado o principal motivo pelo qual os trabalhadores aceitam submeter-se a um trabalho que escapa ao manto da proteção social, sendo expostos às jornadas diárias intensas, às condições precárias de trabalho – sem acesso a banheiros e local para descanso –, bem como aos riscos de acidentes e assaltos.

A Constituição, diretriz do sistema brasileiro, confere o caráter coletivo à remuneração, quando trata da ordem econômica e da ordem social. Traz, em seu bojo, a ideia de que é por meio da valorização do trabalho que se alcança a existência digna.

Nesse sentido, a remuneração justa aos entregadores é fator de extrema importância na configuração do trabalho decente, atuando como instrumento para a construção de condições de vida digna aos trabalhadores e trabalhadoras, combatendo a desigualdade na distribuição de renda e promovendo a inclusão social.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: A subsunção real da viração, Blog da Boitempo, 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em 07 mai. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.
- ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **European Legal framework for digital labour platforms**. European Commission, Luxembourg, 2018, 66p.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. "Nações Unidas", 217 (III) A, Paris, 1948.
- AZAIS, Christian. Zonas Cinzentas do Assalariamento. In **Ilegalismos, cidade e política**. AZAIS, Christian (org.). KESSLER, Gabriel (org.). TELLES, Vera da Silva (org.). Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2012. p. 167-198.
- BARRÍA, Cecília. **Coronavírus: avanço rápido de pandemia põe mundo ‘muito perto de recessão global’**. BBC: 13 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51858298>>. Acesso em: 01 jul. 2020.
- BOURDIEU, Pierre. “A precariedade está hoje por toda parte”. In _____. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998., p. 72-78.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 29 mai. 2020
- BRASIL. **Decreto-lei nº 10.282**. Brasília: 20 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm>. Acesso em 02 jul. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 12.009**. Brasília: 29 de julho de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm>. Acesso em: 20 nov. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 14.013**. Brasília: 10 de junho de 2020. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/06/2020&jornal=515&pagina=5>>. Acesso em: 16 jun. 2020

CARVALHO, Diana. **Quais as reivindicações de entregadores que entram em greve nesta quarta.** UOL, 01 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/06/29/brequedosapps-promove-mobilizacao-e-pede-apoio-a-greve-dos-entregadores.htm>>. Acesso em: 02 jul. 2020.

CASAGRANDE, Cássio Luís; OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

CASILLI, Antonio. ¿Existe una cultura laboral digital global? Marginación del trabajo, desigualdades globales y colonialidad. In **Trabajo, conocimiento y vigilancia:** 5 ensayos sobre tecnología. Agencia de Gobierno Electrónico y Tecnologías de la Información y Comunicación (AGETIC) (coord.). La Paz - Bolivia, 2018. p. 9-44

CLÍNICA DE DIREITO DO TRABALHO DA UFPR. **Entrevista de entregadores por aplicativos.** 2021. Disponível em: <<https://youtu.be/qBfDVDzoQXc>>. Acesso em: 03 mar. 2021.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020. 2019. Disponível em: <<http://www.sintramotos.org.br/ckfinder/userfiles/files/CCT%20sescap%202019-2020>>. Acesso em: 17 out. 2020.

Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país. G1: 01 de julho de 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

FAGIANI, Cílon César; PREVITALI, Fabiane Santana. O jovem trabalhador no Brasil e a formação para o trabalho precário. In **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV:** trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. ANTUNES, Ricardo (org.). 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 347-361.

FRANK, Jerome. **Why Not a Clinical Lawyer-School?**. University of Pennsylvania, v. 81, n. 08, jun/1933.

GIG – A uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Repórter Brasil, 2019, 60 min.

GIL, Antonio Carlos. **Método e técnicas de pesquisa social.** 6ª. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos.** São Paulo: Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo - USP, 2019.

KREIN, José Dari. **As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil.** Florianópolis: Revista NECAT - Ano 2, nº 3, p. 6-25, Jan-Jun de 2013.

KREIN, J. D.; ABILIO, L.C.; FREITAS,P.; BORSARI, P. CRUZ, R. **Flexibilização das relações de trabalho**: insegurança para os trabalhadores. Campinas: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região, n.52, p. 42-66, jan/jun 2018.

MACHADO, Sidnei. **A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores**. Entrevista concedida a Instituto Humanitas Unisinos - online. IHU: 08 de julho de 2020. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/600717-a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado>>. Acesso em: 08 jul. 2020.

MELLO, Gabriela. **Número de entregadores de aplicativo cresce após covid-19**. Terra: 02 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/tecnologia/numero-de-entregadores-de-aplicativo-cresce-apos-covid-19,a260720f923439424d686333ed8d32ee9arc7ofd.html>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno**: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2010.

PARANÁ. **Decreto nº 4317**. Curitiba: 21 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=391239>>. Acesso em: 02 jul. 2020.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização** - o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 2, dez. 2019. Disponível em: <<http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

SILVA, José Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, n. 212, p.89-94, abr/jun. 1998.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres; notas de edição Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação**. Brasília: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 68, n. 2, p. 97-102, abr./jun. 2002.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Tradução de Aldo Giacometti. 1ª ed. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. 1.ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

PESQUISA

Roteiro de entrevista a ser aplicada a entregadores de plataformas digitais

Orientações ao entrevistador:

Esta entrevista, dirigida a trabalhadores por plataformas digitais, tem como objetivo geral identificar as condições de trabalho dos trabalhadores que prestam serviços mediados por plataformas digitais (aplicativos). Contempla as principais plataformas de entregas por aplicativos em operação em Curitiba (iFood, Loggi, James, Glovo, UberEats etc.).

O objetivo específico é mapear condições de prestação do trabalho, modelo de contratação, direitos e problemas que geram conflito individual e coletivo. As perguntas são organizadas em blocos e, na maior parte dos casos, oferecem algumas alternativas de resposta. No entanto, respostas não previstas nas alternativas não devem ser desconsideradas. Elas devem ser anotadas pelo entrevistador com letra legível ou digitadas. O entrevistador pode, caso seja necessário, dar alguns exemplos para auxiliar o entrevistado e estimulá-lo a responder. As respostas devem ser redigidas de forma objetiva, preferencialmente em tópicos, para facilitar posteriormente a análise.

Por fim, este roteiro deve ser preferencialmente aplicado com ajuda de um entrevistador, evitando que seja autoaplicado. A mediação do entrevistador é fundamental para padronizar a compreensão das questões e assegurar a inclusão do máximo de respostas.

Nome do entrevistador: _____

Data da entrevista __/__/____

Bloco A - Identificação do entrevistado

1	Nome completo _____
2	Data de nascimento __/__/__ () anos completos Gênero: () Masculino () Feminino () Outro: _____
3	Trabalha para quais aplicativos 3.1 () iFood () Loggi () James () UberEats () Rappi () Glovo () Outro: _____ 3.2 Caso trabalhe para mais de um aplicativo, indicar o principal: _____
4	Quanto tempo trabalha(ou) com entregas por aplicativos () anos e () meses
5	Qual é o meio de transporte utilizado? () Motocicleta () Bicicleta () Carro () Trabalha à pé

6	Qual é seu grau de formação? <input type="checkbox"/> Ensino básico <input type="checkbox"/> Ensino Médio <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/> Superior incompleto <input type="checkbox"/> Pós-graduação
----------	--

7	O trabalho com entregas é: <input type="checkbox"/> Seu único trabalho e renda <input type="checkbox"/> Trabalho de renda complementar <input type="checkbox"/> Trabalho apenas como experiência
----------	---

Bloco B - Condições de trabalho (jornada, remuneração, custos)

8	Em quais dias da semana você trabalha? <input type="checkbox"/> Segunda-feira <input type="checkbox"/> Terça-feira <input type="checkbox"/> Quarta-feira <input type="checkbox"/> Quinta-feira <input type="checkbox"/> Sexta-feira <input type="checkbox"/> Sábado <input type="checkbox"/> Domingo
----------	--

9	Qual é a hora de início e de término diário do seu trabalho? 9.1. Início às __:__ e término às __:____ 9.2. Intervalo(s) para alimentação e descanso: (i) das __:____ às __:____
----------	---

10	Qual é o faturamento bruto com o trabalho no(s) aplicativo(s)? 10.1 – Diário: R\$ _____ 10.2 – Mensal: R\$ _____
-----------	---

11	Quantas viagens ou entregas faz por dia, em média? _____ (viagens ou entregas)
-----------	--

12	Há alguma exigência de que esteja em espera para os chamados em determinada região da cidade (fora de sua residência)? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
-----------	--

13	O aplicativo determina algum tempo máximo para a realização da entrega? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO Em caso de resposta positiva, máximo de () minutos.
-----------	--

Bloco C – Contratação e formalização do serviço prestado

14	Você aderiu ou assinou algum contrato para o trabalho? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO [para informal] Caso a resposta seja SIM, completar: <input type="checkbox"/> Contrato como Micro Empreendedor Individual (MEI) <input type="checkbox"/> Contrato de trabalho com Carteira de Trabalho <input type="checkbox"/> Outro (especificar): _____
-----------	--

15	<p>Quais foram os requisitos e documentos exigidos pela empresa para o cadastro como entregador?</p> <p>() Certidão de antecedentes criminais () Carteira de habilitação () Idade mínima de 21 anos () Ano mínimo da moto ou veículo () Experiência em entregas () Curso () Outro (especificar): _____</p>
-----------	--

16	<p>Para iniciar o trabalho, a plataforma deu algum tipo de treinamento (palestras, cursos ou seminários)?</p> <p>() SIM () NÃO</p> <p>Caso a resposta seja SIM, completar:</p> <p>() Treinamento de uso do aplicativo () Treinamento de segurança no trabalho () Treinamento para melhorar os resultados financeiros no trabalho () Outro (especificar): _____</p>
-----------	---

17	<p>Quais equipamentos são de uso obrigatório no seu trabalho, custeados por você?</p> <p>() Motocicleta () Bicicleta () Mochila (<i>bag</i>) para o transporte () Celular (<i>smartphone</i>) () Plano de dados de celular () Capacete e luva. () Outros (especificar): _____</p>
-----------	---

Bloco D - Controle, avaliações, penalidades, prêmios e vantagens

18	<p>Você recebeu instruções diretas ou por meio de confirmação de leitura da política de trabalho da plataforma?</p> <p>() SIM () NÃO</p>
-----------	---

19	<p>Em caso de descumprimento das diretrizes da empresa, pode haver penalidades?</p> <p>() SIM () NÃO</p> <p>Em caso de resposta SIM, completar:</p> <p>() Bloqueio do aplicativo por certo tempo () Exclusão definitiva da plataforma () Multa em dinheiro () Outra (especificar) _____</p>
-----------	--

20	<p>Você é informado quando há alterações e atualizações no funcionamento do aplicativo? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO</p>
21	<p>Você pode escolher não aceitar fazer uma entrega? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO</p>
22	<p>Os clientes fazem avaliação do serviço? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO Se a resposta é positiva, responda: <input type="checkbox"/> É informado de todas as avaliações <input type="checkbox"/> É informado apenas quando há avaliações baixas <input type="checkbox"/> É informado apenas quando há avaliações boas <input type="checkbox"/> Não é informado</p>
23	<p>Você recebe prêmio por avaliações positivas? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO Se a resposta for positiva, responda: <input type="checkbox"/> Preferência em entregas <input type="checkbox"/> Bonificação em dinheiro <input type="checkbox"/> Prêmio em produtos</p>
24	<p>Qual é o canal para atendimento de reclamações do entregador com o aplicativo? <input type="checkbox"/> Não existe <input type="checkbox"/> Apenas pelo aplicativo <input type="checkbox"/> Por Whastapp <input type="checkbox"/> Há um escritório para atendimento pessoal</p>
25	<p>Quando há reclamações de entregadores elas são respondidas e solucionadas de modo adequado? <input type="checkbox"/> Não são respondidas <input type="checkbox"/> Responde, mas em geral não atende ao pedido <input type="checkbox"/> Há frequentemente resposta adequada</p>
26	<p>Você sofre problemas com a fiscalização de trânsito? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO Se a resposta for positiva, completar: <input type="checkbox"/> Fiscalização excessiva de regulamentação de autorização para motofretistas <input type="checkbox"/> Multas por infração de trânsito (velocidade, equipamentos, estacionamento) <input type="checkbox"/> Outras (especificar): _____</p>

