



Entregadores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a “autonomia”

Roberto Véras de Oliveira¹

Ricardo Colturato Festi²

Resumo: Este artigo analisa o trabalho de entregadores/as de mercadorias que atuam por meio de empresas-plataformas, entre as denominadas location-based platforms. A pesquisa se concentrou nas regiões metropolitanas de Recife e do Distrito Federal, tendo como foco as múltiplas dimensões da experiência desses/as trabalhadores/as nesse tipo de atividade e as condições laborais nela implicadas. Entre os aspectos problematizados estão a gestão algorítmica, a subordinação no trabalho, as demandas político-sindicais e as formas de lutas e resistências, sendo que uma ênfase especial foi dada à sua percepção sobre a situação contraditória na qual se inserem: entre a condição subordinada e o discurso da “autonomia”. A pesquisa se baseou principalmente na realização de 83 entrevistas em 2021.

Palavras-chave: Trabalho em plataformas digitais. Uberização. Plataformização. Entregadores.

1 Universidade Federal da Paraíba (UFPB) – João Pessoa – Brasil – roberto.veras.2002@gmail.com – <https://orcid.org/0000-0001-7751-6863>.

2 Universidade de Brasília (UnB) – Distrito Federal – Brasil – ricardo.festi@unb.br – <https://orcid.org/0000-0001-6360-2875>.

Delivery app workers in Brazil: between subordination and “self-employed” work

Abstract: *This paper analyses the work of delivery men who work through platform companies among the so-called location-based platforms. The research was concentrated in the metropolitan regions of Recife and the Federal District and focused on the multiple dimensions of these workers’ experience in this type of activity and its labour conditions. Among the problematised aspects are algorithmic management, subordination at work, political-union demands and forms of struggle and resistance, with particular emphasis given to their perceptions of the contradictory situation in which they are inserted: between the subordinate condition and the discourse of “self-employed” work. The research was mainly based on conducting 83 interviews in 2021.*

Keywords: *Work on digital platforms. Uberization. Platform labour. Delivery Workers, “Self employed” work.*

Repartidores de aplicaciones en Brasil: entre subordinación y “autonomía”

Resumen: Este artículo analiza el trabajo de los repartidores que trabajan a través de empresas-plataforma, dentro de las denominadas plataformas basadas en localización. La investigación se concentró en las regiones metropolitanas de Recife y Distrito Federal y se centró en las múltiples dimensiones de la experiencia de estos trabajadores en este tipo de actividad y las condiciones de trabajo involucradas en ella. Entre los aspectos problematizados se encuentran la gestión algorítmica, la subordinación en el trabajo, las demandas político-sindicales y las formas de lucha y resistencia, con especial énfasis en sus percepciones sobre la situación contradictoria en la que se insertan: entre la condición subordinada y el discurso de “autonomía”. La investigación se basó principalmente en la realización de 83 entrevistas en 2021.

Palabras clave: Trabajo en plataformas digitales. Uberización. Plataforma de trabajo. Repartidores.

Introdução

As plataformas digitais na condição de empresas de aplicativos se expandem por todo o mundo (tendo ganhado impulso extraordinário a partir da

pandemia da Covid-19), penetram todos os setores da economia, assumem posição cada vez mais estratégica nas disposições das cadeias produtivas e nas relações econômicas em geral, arregimentam crescentes e já expressivos contingentes de trabalhadores/as, influenciam os padrões de negócios e de relações de trabalho, ensejando o que vem sendo denominado de *capitalismo de plataforma* (Srnicsek, 2017).

Nos termos de Schmidt (2017), seriam três os componentes principais da economia de plataforma: clientes e trabalhadores/as, que, respectivamente, demandam e ofertam um determinado tipo de serviço, e as empresas-plataformas, que operam a intermediação entre ambos. Por meio dessa função, as plataformas digitais logram repassar parte expressiva dos seus custos e riscos para as duas outras partes envolvidas, assumindo sobre elas relações assimétricas de poder.

No que concerne às plataformas digitais de trabalho, a OIT as classifica em duas categorias principais. Uma inclui atividades baseadas na própria Internet, envolvendo uma diversidade muito grande de serviços: análise de dados, *design*, desenvolvimento de *softwares*, serviços financeiros e jurídicos, moderação de conteúdo, transcrição de vídeos, entre muitos outros. Essas são denominadas de *online web-based platforms*. Outra é composta de atividades que se realizam com base em localização, em que se destacam: táxi, entrega, serviços domésticos, de cuidados, de educação, de saúde, jurídicos etc. São nomeadas de *location-based platforms* (ILO, 2021).

Aqui nos deteremos sobre um segmento das *location-based platforms*, o de entregadores/as de mercadorias (alimentos, remédios e outros). O foco principal deste artigo se refere a uma dimensão da vivência desses/as trabalhadores/as. A modalidade de relações de trabalho ensejada pelas plataformas se baseia predominantemente em seu vínculo como “autônomos”, ao mesmo tempo em que o trabalho se realiza sob condições de franca subordinação. Com isso, ganhou uma relevância central, seja para os/as próprios/as trabalhadores/as, seja para os debates político e acadêmico que a respeito deles vêm se desenvolvendo, sobre como o tema da “autonomia” se coloca para esses trabalhadores no seu exercício cotidiano de trabalho e especialmente na sua relação com as empresas de aplicativos.

Além da literatura que trata teórica e empiricamente sobre a temática em questão, as reflexões aqui apresentadas se apoiam em uma pesquisa realizada em duas regiões metropolitanas, Recife e Distrito Federal, ao longo do ano de 2021. Centradas na apreensão das condições de trabalho e das percepções dos/as entregadores/

as das duas capitais sobre o seu trabalho³, tomou-se como referência o conceito de trabalho decente proposto pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. Na ocasião, foram entrevistados/as 44 em Recife e 39 entregadores/as no DF, além do uso de fontes complementares, orais e, sobretudo, documentais.

Este artigo se encontra dividido em 5 partes. Além desta introdução e das considerações finais, inclui um quadro geral sobre o tema das plataformas digitais, sua presença no Brasil, a entrada em cena dos protestos de entregadores/as e a questão da regulação do trabalho de entrega por aplicativos. Na sequência, apresenta-se uma síntese dos resultados da pesquisa com entregadores/as de Recife e do DF, com foco nas condições de trabalho. Na parte seguinte, discorre-se sobre as percepções dos/as entregadores/as atuantes nas duas capitais sobre sua condição no trabalho, os conflitos que os envolvem no cotidiano, as formas de resistência e protestos, passando, em seguida, às suas posições sobre as possibilidades, vislumbradas pelo processo de regulação em discussão no legislativo e judiciário, de serem confirmados como “autônomos” ou reconhecidos como empregados.

As plataformas digitais e a gestão algorítmica do trabalho

As plataformas digitais têm assumido um lugar cada vez mais estratégico na economia global. Trata-se de um modelo de negócio ancorado em uma função intermediadora que permite às empresas plataformas estabelecerem uma relação acentuadamente assimétrica de poder diante das empresas clientes e, sobretudo, dos/das trabalhadores/as a elas vinculados/as como prestadores/as de serviços. Capacitam-se cada vez, com isso, de determinarem unilateralmente os termos dos contratos de serviços para trabalhadores/as, clientes e empresas que desejam acessar seus serviços.

Para a garantia dessa relação de poder, as empresas-plataformas contam com um recurso indispensável, os algoritmos. Estes, como conjuntos de comandos automáticos voltados a resolver “problemas” (programados pelas empresas para atenderem às suas necessidades de gerenciamento), são ferramentas centrais desse novo modelo de negócios e de gestão do trabalho. Por meio deles, é possível às plataformas realizarem, remotamente, estrito monitoramento,

3 A pesquisa foi conduzida no âmbito de um convênio entre a Central Única dos Trabalhadores – CUT e a Organização Internacional do Trabalho – OIT, sendo coordenada em Recife por Roberto Vêras de Oliveira (UFPB) e em Brasília por Ricardo Festi (UnB). Os principais resultados se encontram condensados em Instituto Observatório Social/CUT (2021). Auxiliaram na realização da pesquisa Maressa Fauzia Pessoa Dantas, na UFPB, e Aline Gil Pereira Soares, Bruna Vasconcelos de Carvalho, Diego Rodrigues de Lioiola, Kethury Magalhães dos Santos, Nicolas Eyck Van Dyck Araújo de Oliveira, Raphael Santos Lapa, Thayuany de Jesus Rodrigues e Vinicius Torres Araújo Dourado, na UnB.

classificação e avaliação dos/das trabalhadores/as e das empresas clientes (estas também são acionadas pelas plataformas para avaliarem os/as trabalhadores/as, a cada serviço prestado).

As empresas-aplicativos atuam experimentando a todo tempo novas modalidades e regras na relação com os/as trabalhadores/as. Em geral, buscam: estimular a competição entre eles; aumentar a fidelidade e o controle sobre seu trabalho; transferir responsabilidades para o trabalhador; descaracterizar/desfarçar o vínculo de emprego.

Levantamento recentemente realizado pela OIT (ILO, 2021) contabilizou a existência no mundo de cerca de 800 plataformas ativas, entre as classificadas como *web-based* e *location-based*, sendo metade delas do ramo de *delivery* (posicionadas no segundo grupo), as quais foram amplamente favorecidas pela pandemia da Covid-19. Estas tinham como bases principais de atuação os EUA, a Europa e o Sudeste da Ásia, mas já se encontravam presentes em todas as demais regiões do planeta. Ainda segundo o referido estudo, essas plataformas geravam, grosso modo, dois tipos de relações de trabalho. Em menor proporção, encontravam-se os/as trabalhadores/as contratados/as por elas diretamente, sendo estes/as responsáveis pelo funcionamento das plataformas. Na outra ponta, situavam-se amplos contingentes de trabalhadores/as arregimentados/as para atuarem na condição de “autônomos”, sob a intermediação das plataformas. O estudo da OIT constata ainda que as estimativas sobre número de trabalhadores/as diretos/as e, sobretudo, indiretos/as vinculados/as às plataformas digitais são imprecisas e discrepantes, visto que as pesquisas nacionais de emprego não incluem perguntas específicas sobre tais atividades, mas também porque as empresas resistem em divulgar os dados sobre a força de trabalho arregimentada.

No que se refere ao perfil desses/as trabalhadores/as, até onde tem sido possível apurar, o relatório da OIT constatou uma predominância de jovens, homens (principalmente nas *location-based platforms*) e escolarizados. Os motivos de adesão a esse tipo de trabalho são principalmente dois, segundo os relatos dos/as trabalhadores/as entrevistados/as: a complementação de renda e a preferência ou necessidade por trabalhar em casa e ou com maior flexibilidade de horários. Especificamente entre os que atuam em *location-based platforms*, a motivação principal é a falta de oportunidades de emprego. O trabalho em plataformas digitais se tornou para contingentes crescentes de trabalhadores/as a fonte de renda principal, especialmente para mulheres e nos casos dos países em desenvolvimento.

O trabalho em plataformas digitais tem sido objeto de uma quantidade já muito expressiva de estudos em todas as regiões do mundo. Alternativamente,

tem sido mobilizada uma grande variedade de termos visando nomear o novo fenômeno, entre os quais: uberização do trabalho (*uberization of work*), trabalho algoritmizado, trabalho plataformizado, *gig work*, *crowdworking*, trabalho por demanda (*work-on-demand*), *web-based digital labour*, *location-based digital labour*, *cloud work* (Huws, 2003; Abdelnour e Méda, 2019; Woodcock, 2020; Cant, 2020; Moore e Woodcock, 2021, entre outros).

Na perspectiva do trabalho, um tema tem ganhado relevância nos debates político e acadêmico em todo o mundo: a recusa das empresas-aplicativo em reconhecerem os/as trabalhadores/as como empregados/as e em assumirem com eles vínculos formais. Contudo, embora declarados “autônomos”, os critérios para serem aceitos, as tarifas a serem pagas pelos serviços prestados (que variam, segundo os termos do algoritmo, conforme o tipo de veículo usado, moto ou bicicleta ou outro, a região da cidade e as horas do dia priorizadas, assim como o *score* conquistado pelo/a trabalhador/a), as regras segundo as quais deve se portar para permanecer vinculado à plataforma e as punições pelas infrações supostamente cometidas, a determinação da tarefa a ser executada (uma vez “logados” em um ou mais aplicativos), são, todas, determinações da alçada exclusiva das empresas de aplicativos. Os/as trabalhadores/as se veem, assim, entre a condição declarada de “autônomo” (situação que continua prevalente no mundo, apesar de reveses nas arenas jurídicas e ou políticas em regiões localizadas) e a situação efetiva de realização de um trabalho claramente subordinado. Trava-se, no plano mundial, de uma luta jurídica, política e ideológica sobre a condição laboral dos/as trabalhadores/as de plataformas, grosso modo expressa por uma dupla possibilidade: permanecer como “autônomo” ou ser reconhecido como empregado. De modo mais amplo, há uma indefinição sobre o padrão de regulação desses serviços a ser adotado: ser enquadrado pelas leis trabalhistas; ser regulado como um trabalho autônomo; ou ser inserido em uma legislação específica, que inclua garantias de direitos, mas de modo diferenciado do trabalho assalariado convencional. Eis uma questão que tem perpassado a própria percepção e ação dos/as trabalhadores/as.

As plataformas digitais no Brasil

Em estudo recente, Manzano e Krein (2022), com base em dados da PNAD Contínua, da PNAD Covid e da empresa Similarweb⁴, estimaram em 1,5 milhão

4 Empresa que mede o tráfego e o engajamento de sites e aplicativos na web, visto que, ao ser contratada por diversas plataformas digitais para avaliar o desempenho de plataformas concorrentes, passa a dispor de dados sobre as contratantes e as concorrentes (Manzano e Krein, 2022).

o número de trabalhadores/as atuando em plataformas digitais no país, representando algo como 1,6% do total de ocupados em setembro de 2021⁵. Estimaram, ainda, em cerca de 200 o número de plataformas, entre as mais relevantes. Os autores calcularam que 92,5% dos/as trabalhadores/as engajados nessas plataformas atuavam nas *location-based*, realizando predominantemente atividades de baixa qualificação. Entre os principais serviços, estão: táxi (mais de 58,7% do total); *delivery* (22,6%), frete (8%), atividades de limpeza, cuidados, reposição de mercadoria (3,2%). No segmento *web-based*, envolvendo principalmente *serviços profissionais* e *microtrabalho*, eram ainda pouco expressivos (representando 5,3%). Complementavam esse quadro as atividades de educação, de saúde e outras que podem ser realizadas na modalidade *location-based* ou *web-based* (2,1%).

A plataformização do segmento de entregas de mercadorias já conta, no país, com um significativo número de estudos (como Aliança Bike, 2019; Abílio *et al.*, 2020; Abílio, Grohmann e Weiss, 2021; Antunes, 2020, entre outros), sendo que, mesmo com reservas, vários denominam esse processo como “uberização” das relações de trabalho (a exemplo de Abílio, Amorim e Grohmann, 2021). Evidencia-se, em geral, o quanto se trata de um processo que continua se expandindo e abrangendo um conjunto cada vez maior de segmentos da economia, concorrendo para corroer ainda mais o modelo de contrato de trabalho formal e minimamente protegido expresso na CLT.

Em contextos como o brasileiro, em que historicamente tem prevalecido um padrão segmentado, flexível e precário de relações de trabalho, as empresas de plataformas contam, de partida, com uma generosa oferta de pessoas, entre desalentadas, desempregadas, empregadas sem registro, trabalhando por conta própria, subocupadas, vivendo com suas famílias no limite da sobrevivência. Diante desse “exército de reserva”, essas empresas arregimentam e colocam sob seu gerenciamento centralizado parcelas crescentes desses contingentes de trabalhadores, mobilizando suas motivações, desejos e expectativas e, assim, canalizando sua capacidade de iniciativa em favor dos objetivos dessas empresas. Ao implementarem o gerenciamento centralizado do trabalho de amplos contingentes de trabalhadores/as, potencializam os “modos de vida periféricos” e a *informalidade* (conforme enfatizou Abílio, 2020b), alimentando um fluxo permanente e instável entre o *formal* e o *informal*, que caracteriza esses modos de vida, disponibilizando a tais segmentos

5 Outro estudo que apresentou números semelhantes foi Lapa (2021).

oportunidades de inserção ocupacional e de renda em bases informais, “autônomas” e “amadoras”⁶.

O gerenciamento centralizado de massas de trabalhadores informais e “autônomos” não seria uma empreitada bem-sucedida se não contasse com um poderoso recurso ideológico (e a cumplicidade de agentes diversos atuantes nas esferas institucionais). As mensagens de “autonomia”, “liberdade”, “ser patrão de si mesmo”, “fazer seu próprio horário”, entre outros componentes do “discurso do empreendedorismo” (Lima e Vêras de Oliveira, 2021), têm sido fartamente acionadas para mobilizar, arregimentar e manter sob rígido gerenciamento centralizado esses/as trabalhadores/as, exemplo de “autogerenciamento subordinado”.

Entregadores/as em luta

A agenda política que se abateu sobre o país a partir de 2016 retomou, ainda com mais agressividade, os processos de flexibilização e precarização das relações de trabalho que marcaram a conjuntura dos anos 1990. Tal contexto tem trazido fortes impactos sobre o sindicalismo e as demais formas de organização e luta dos trabalhadores. O avanço da terceirização, da pejotização, da informalização, dos contratos atípicos e da desregulamentação das relações de trabalho (com a Lei da Terceirização, a Reforma Trabalhista, entre outras medidas) aprofunda o caráter heterogêneo e segmentado do mercado de trabalho, afetando as possibilidades de ação coletiva dos/as trabalhadores/as em torno de uma agenda de luta por direitos. Esse quadro foi agravado com a pandemia da Covid-19. Diante do excedente histórico de força de trabalho e que se amplia com os processos de precarização em curso, o sindicalismo se encontra desafiado a se lançar à tarefa de organizar os “inorganizáveis”, postos sempre em um segundo plano na agenda sindical (Vêras de Oliveira, 2020).

Foi nesse contexto que eclodiu o movimento dos/as entregadores/as de aplicativos (que atuam com motos, bicicletas e outras modalidades de veículos). Especialmente nos dias 1º e 25 de julho de 2020, ganhou uma dimensão nacional⁷ o que se denominou “Breque dos Apps”, envolvendo aplicativos como Rappi, iFood, Uber Eats, Loggi, Glovo, James, entre outros. A partir desses acontecimentos, os/as entregadores/as tornaram públicas suas péssimas condições de

6 No sentido de que se refere a certa indistinção em relação a consumo, lazer, trabalho não remunerado e trabalho temporário, conforme observou Abílio (2020a), com base em Dujarier (2009).

7 Também foram registrados protestos de entregadores/as nesse período na Argentina, Equador, Chile e México (Fairwork, 2020).

trabalho. O que vinha se tornando cada vez mais perceptível nas ruas das cidades do país, agora ganhava ares de uma questão social (Festi e Vêras de Oliveira, 2022; Dutra e Festi, 2020).

Primeiro vieram as “motociatas”, depois, concentrações de rua e piquetes realizados em todo o país, ganhando grande visibilidade nas redes sociais. Como principais reivindicações, apresentaram-se a defesa da elevação do valor da taxa de entrega, o fim dos bloqueios unilaterais, mudanças no sistema de pontuação, auxílio alimentação, licença remunerada para os contaminados pela Covid-19, seguro de vida, seguro de acidentes e seguro contra roubo (Galvão, 2020a; Cardoso e Freitas, 2020; Braga e Santana, 2020). Recorrentemente, lideranças disseram que estavam pedindo “o básico” (Cardoso e Freitas, 2020; Braga e Santana 2020).

Os/as entregadores/as surpreenderam pelo feito de realizarem um movimento de dimensão nacional, não obstante as imensas adversidades: a condição atomizada da categoria e submetida a excessivas jornadas de trabalho; as estratégias motivacionais e coercitivas conduzidas pelas empresas; a falta de direitos sindicais e de experiência de organização; a falta de apoio mais direto das centrais sindicais e de outras organizações nacionais. Um auxílio indispensável veio do uso em seu favor das redes sociais (WhatsApp, Telegram, Facebook, Instagram e Twitter).

O movimento foi recebido com entusiasmo por sindicatos e militantes de esquerda, uma vez que teve repercussão em todo o país e logrou pautar o tema dos direitos para trabalhadores/as de plataformas, contribuindo para a sua mobilização, assim como dos/as trabalhadores/as precários em geral (Galvão, 2020a e 2020b; Carvalho *et al.*, 2020). Pela primeira vez, o caráter contraditório do discurso da “autonomia” e da “liberdade” dirigido aos/às entregadores/as de aplicativos e demais trabalhadores/as de plataformas digitais, quando de fato são subordinados/as a estas, ganhou uma dimensão pública (Galvão, 2020a).

Da parte das empresas-aplicativos (para quem o não reconhecimento dos/das entregadores/as como empregados é uma condição de entrada do contrato de adesão), ao verem sua marca associada a imagens de exploração do trabalho, tiveram que vir à público prestar esclarecimentos sobre sua forma de operar. No entanto, reagiram exercendo pressão sobre as lideranças do movimento e assédio sobre os trabalhadores (Galvão, 2020b; Braga e Santana, 2020).

O movimento teve o mérito, ainda, de desafiar o sindicalismo a assumir um compromisso mais enfático com a organização dos trabalhadores precários. Contudo, embora venha se mantendo ativo por meio de lutas em todas as regiões do país, tem tido dificuldades de avançar em conquistas, mesmo no

que se refere às demandas “básicas”. Também, no campo organizativo, os avanços são ainda pouco expressivos. A possibilidade de negociação por ora não foi efetivamente criada (Galvão, 2020b; Braga e Santana, 2020). A relação entre as lutas e formas de organização desse segmento de trabalhadores/as e o sindicalismo (que apesar de fragilizado continua representando um poder de organização de base nacional e com imensa capilaridade) sofre ainda de grande indefinição. Ao que tudo indica, da parte dos/as trabalhadores/as, normalmente oriundos de segmentos sem tradição de organização sindical, não há uma posição explicitamente antissindical, mas, por outro lado, também não se evidenciou uma clara posição de reconhecimento do seu papel de representação. Não foi à toa que logo no início do movimento se instalou um debate nos grupos de WhatsApp sobre como denominá-lo, como “greve”, termo associado à tradição sindical, ou como “breque”, em uma alusão ao bloqueio das entregas, ao que prevaleceu esta última (Braga e Santana, 2020).

Seja no que se refere ao tema da relação com o sindicalismo, assim como sobre que condição defender para os/as trabalhadores/as (como “autônomo” ou como “celetista”), as organizações de representação dos/as entregadores/as, assim como dos demais segmentos de trabalhadores/as de aplicativos, não construíram ainda uma posição claramente definida. O debate público sobre a regulação dos serviços e do trabalho por plataformas digitais é também expressão das dúvidas e divergências do próprio movimento sobre tais questões (Machado e Zanoni, 2022).

A questão da regulação do trabalho controlado por plataformas digitais

As reformas nas leis trabalhistas ocorridas nos últimos anos concorrem, segundo Machado (2022), para a desconstrução da relação de emprego (e dos fundamentos do Direito do Trabalho), em favor do trabalho autônomo (sob o enredo do discurso do empreendedorismo)⁸. O trabalho por plataformas, com as dimensões e características que tem assumido, reforça esse processo. Não à toa, tem motivado um cada vez mais presente debate regulatório, particularmente com o avanço dos protestos.

No Legislativo, esse debate teve início em 2015, impulsionado pela entrada da Uber no mercado no ano anterior. O foco recaiu sobre a regulamentação do serviço, culminando na lei do transporte remunerado privado individual de

8 Destaque-se que a erosão dos contratos de trabalho é um fenômeno global, impulsionado por alterações nas leis trabalhistas em vários países, como atestam estudos sobre o caso francês em Cardoso e Azaïs (2019), Leite (2020) e Abdelnour (2017).

passageiros, aprovada em 2018, com o motorista sendo definido como autônomo. Sobre os entregadores/as, as discussões legislativas só foram iniciadas em 2016. Os primeiros projetos de lei voltados à regulação dos direitos de motoristas e entregadores/as só surgiram em 2019. Com a pandemia e sobretudo depois do Breque dos Apps, ampliaram-se as propostas em discussão, a maioria sobre aspectos pontuais e algumas poucas sobre temas mais abrangentes⁹.

Na avaliação de Machado (2022), as possibilidades de regulamentação do trabalho controlado por plataformas digitais poderiam assumir as seguintes formas: i) condição de autônomo; ii) relação de emprego por prazo indeterminado; iii) situação mista, com a incorporação de alguns direitos dos empregados; iv) sem regulação específica. Poderia ainda ser uma alternativa o trabalho por cooperativas de plataformas. Analisando, contudo, os projetos em debate no Congresso, entre os mais relacionados às condições de trabalho dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais, Machado (2022) observou uma tendência à adoção de modelos especiais, fora da CLT. O autor se deteve sobre o projeto de Tábata do Amaral, apresentado como resposta ao Breque dos Apps, sendo esse o mais abrangente e mais amplamente sintonizado com os interesses das empresas-plataformas. O projeto, sob o lema “nem CLT, nem autônomo” e ancorado na ideia de “liberdade”, propõe um regime de trabalho sob demanda e sem vinculação com a legislação trabalhista, neste ponto se diferenciando do trabalho intermitente aprovado na reforma trabalhista. O regime de trabalho proposto deveria valer para todo tipo de trabalho por demanda, incluindo o gerenciado pelas plataformas digitais. Claramente, tal modelo de negócio e seu regime de trabalho estão aqui servindo de referência para uma regulação mais ampla. Em um movimento compensatório, o projeto prevê, ainda, uma indenização pelo tempo de espera, correspondendo a 30% do salário mínimo proporcional ao tempo efetivo de trabalho, além do pagamento de férias e 13^o proporcionais à remuneração efetivamente paga.

Machado (2022) também analisa a jurisprudência nos tribunais (que nos vazios legislativos cumpre função normativa) e constata a existência de uma disputa interpretativa sobre como classificar a natureza do trabalho nas plataformas digitais. Detendo-se sobre os casos julgados nos 24 tribunais regionais do trabalho e no TST, entre 2017 e 2021, observa uma posição amplamente

9 Entre 18 de março de 2020 e 13 de agosto de 2021, Gil (2023) monitorou 61 Projetos de Lei apresentados no Senado Federal e na Câmara dos Deputados referentes ao trabalho de entregadores de aplicativos (sendo que alguns destes englobavam também outras categorias). Destes, 88,5% situavam-se na Câmara dos Deputados e 11,5%, no Senado Federal. Cerca de 26% deles foram apresentados apenas na semana do primeiro Breque dos Apps, realizado no dia 1^o de julho de 2020.

contrária ao reconhecimento da relação de emprego, sob o argumento de que as ideias de “liberdade”, “autonomia” e “flexibilidade”, assim como o papel disruptivo das inovações tecnológicas, estão na base do tipo de trabalho mediado por plataformas digitais. As principais decisões constituem associações entre o trabalho por plataformas digitais e relações de trabalho que foram ressignificadas, na jurisprudência, como relação de parceria comercial, como os profissionais em salão de beleza e os motoristas no transporte de cargas.

As condições de trabalho dos/as entregadores/as por aplicativos em Recife e no DF

As pesquisas realizadas pelos autores em Recife e no DF demonstraram amplamente que as condições de trabalho vivenciadas pelos/as entregadores/as por aplicativos se encontram muito distantes dos princípios que balizam a definição da OIT sobre “trabalho decente”¹⁰.

A maioria dos/as entrevistados em ambas as capitais se identificou como homens, não brancos e muito jovens. No quesito escolarização, observou-se uma diferença importante entre Recife e o DF: enquanto, no primeiro caso, mostrou-se uma ampla predominância do ensino médio (sobretudo completo), no segundo, sobressaiu um percentual bem mais expressivo de pessoas com ensino superior completo e incompleto. Outras dimensões do perfil dos/as entrevistados/as foram abordadas nas entrevistas, como estado civil e religião, sendo que em ambas as regiões metropolitanas predominou o equilíbrio entre “casados/as” e “solteiros/as”, assim como entre “católicos”, “evangélicos” e “sem religião”.

As respostas dos/as entrevistados/as, nas duas bases, confirmam o caráter fortemente oligopolizado do setor, ao mesmo tempo em que indicam o quanto, apesar disso, persiste (pelo menos até o momento) um certo grau de concorrência. Certamente concorre para isso o fato de que os/as entregadores/as são estimulados pela dinâmica do setor a se cadastrarem em vários aplicativos,

10 “Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (...) O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3. a ampliação da proteção social; 4. e o fortalecimento do diálogo social” (OIT, on-line. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 09 maio 2023).

sendo raros os casos em que são vinculados apenas a um. Entre os aplicativos priorizados pelos/as entrevistados/as, foram citados: iFood, 99Food, Uber Eats e Rappi. Mas também foram citados: Iboltt, Bee Delivery, Loggi, James, BiDelivery, BoxDelivery, OneFlash, Delivery Center e ZapLog, entre outros. Os meios de transporte mais utilizados foram motos (predominantemente) e bicicletas.

A maioria relatou ter atuado em ocupações anteriores como assalariado/a (com vínculos formais e ou informais), em setores diversos (transporte, comércio, construção civil etc.). Outros (em proporção menor) tiveram experiência como “trabalhadores/as autônomos” (ambulantes, serviços de manutenção, biscates etc.). Outros, ainda, disseram ter tido, no trabalho de entrega por aplicativo, sua primeira ocupação. Muitos haviam sido demitidos ou pedido demissão, imediatamente antes de ingressarem no trabalho por aplicativo, ou se encontravam há algum tempo desempregados ou continuavam com vínculo de emprego. Em comum, é possível dizer que compartilhavam, antes e depois de ingressarem nessa nova ocupação, “modos de vida periféricos”, no sentido atribuído por Abílio (2020b), sendo uma condição social de trabalho e existência marcadamente informal e precária, própria das periferias das cidades brasileiras.

As jornadas de trabalho, informadas pelos/as entrevistados/as, são excessivamente longas, estendendo-se por mais de 10 horas diárias, por seis a sete dias por semana, sofrendo um efeito de despadroneização em relação ao que rege a legislação trabalhista (não obstante as medidas de flexibilização implementadas com a reforma de 2017, conforme analisadas por exemplo por Krein *et al.*, 2019). Os/as entregadores/as se disseram pressionados/as, diante da necessidade de buscarem maximizar os ganhos até onde for possível, a se manterem conectados (“logados”) o máximo de tempo possível, quase sempre em mais de um aplicativo¹¹. Foram muitos os relatos sobre o quão insuficientes e impróprios são os tempos e as condições destinados ao descanso, às refeições e às necessidades fisiológicas.

A partir dos relatos sobre a extensão da jornada de trabalho e os ganhos auferidos, constataram-se situações díspares: alguns, que trabalhavam mais horas diárias, ganhavam menos que outros com menos horas de trabalho. Além do

11 O/a entregador/a só consegue potencializar seu tempo (e com isso diminuir o “tempo morto”, que nesse regime de trabalho é responsabilidade complementemente sua) se estiver cadastrado em vários aplicativos e, no momento de sair à rua, se se mantiver conectado (“logado”) a cada vez em mais de um aplicativo. Os aplicativos, por sua vez, têm como estratégia exigir que o/a entregador/a se mantenha ligado a ele o máximo de tempo possível, premiando a conexão e penalizando a desconexão. Do lado do/a entregador/a, há que se fazer todo um malabarismo no acionamento dos aplicativos nos quais se encontra cadastrado, visando melhorar seu rendimento.

tempo disponível para o trabalho, concorre para as discrepâncias de ganhos as diferenças de tarifas e de frequências de chamadas recebidas. Diante do que determina as empresas-plataformas (tarifas diferenciadas por hora e lugar, *scores* para premiar os mais eficazes e penalizar os menos competitivos, recursos de *gameificação* para motivar o engajamento e a competição entre os/as trabalhadores¹² etc.), os/as entregadores/as definem suas próprias estratégias, que afetam de modo diferenciado os seus ganhos. Isso envolve: o tempo que destinarão ao trabalho por aplicativo no dia e na semana; a escolha das áreas da cidade e dos dias e horários priorizados; os aplicativos nos quais atuar; a capacidade do/a entregador/a em administrar as chamadas simultâneas quando logado/a em mais de um aplicativo no mesmo momento; no caso do iFood, faz diferença atuar como “nuvem” ou “operador logístico” (quando as oportunidades de receber chamadas no segundo caso são muito maiores)¹³; o veículo de entrega a ser usado, se moto, bicicleta ou outro; a forma de acesso ao veículo (podendo já ser proprietário de um, dispor de um veículo de propriedade de parente, comprar por meio de financiamento, alugar etc., o que implica despesas regulares diferenciadas); entre outras decisões (delimitadas pelas condições postas para cada um e pelos cálculos e motivações). As discrepâncias de ganhos entre os/as trabalhadores/as favorecem os objetivos das empresas-plataformas, que visam com isso aumentar o controle sobre eles, estimulando um clima de competição e de atitudes individualistas. O discurso da “autonomia”, da “liberdade” e da “flexibilidade” funciona como combustível e elemento de justificação.

No cálculo do ganho líquido (receitas provenientes das entregas, acrescidas das “gorjetas”, menos as despesas com combustível, manutenção do veículo, alimentação durante o tempo em que se encontra disponível às entregas, plano de acesso à Internet, entre outras), as entrevistas resultaram em algumas

12 As empresas estimulam um ambiente de engajamento e de competição entre os/as trabalhadores/as por meio da *gameificação* da atividade, onde tudo concorre para somar ou subtrair pontos no *score* do entregador. A *gamificação* e a gestão flexível por meio do algoritmo são aspectos fundamentais para se compreender a gestão do trabalho pelas plataformas digitais.

13 O iFood criou uma modalidade de ingresso ao seu aplicativo denominado “Operador Logístico”. Nele, diferente do acesso enquanto “Nuvem”, o entregador passa a ser controlado por um terceiro, um intermediário entre a empresa e o trabalhador. Cria-se, dessa forma, um sistema de turnos fixos para os/as entregadores/as, o que parece contradizer o discurso da flexibilidade prometido pela empresa. A vantagem de ser OL é a de ter a preferência no recebimento das chamadas, em relação aos “Nuvens”. Os supervisores (ou “líderes de praça”, como são chamados os gerentes das OLs) atuam como mediadores na arrematação dos/as entregadores/as e na gestão do seu trabalho. Esses muitas vezes são denunciados (principalmente por meio de grupos de WhatsApp) por imporem condições sem negociações, além de exercerem pressão para que os/as entregadores/as não participem de protestos, ameaçando com o seu desligamento sumário. Outras empresas-plataformas têm buscado implementar sistemas parecidos, como o agendamento antecipado do local e do tipo de entrega a ser realizado.

constatações: considerando em conjunto os casos de entregadores/as de moto e de bicicleta, o valor horário do ganho líquido em termos medianos ficou abaixo do valor horário do salário mínimo líquido (de R\$ 5,00 em 2021), sendo que entre os de Recife o patamar ficou abaixo do que se verificou no DF. Considerando-se que, como regra, prevaleciam jornadas excessivas, vê-se que os/as entrevistados/as ganhavam na ocasião em torno ou abaixo da remuneração daqueles que, com um emprego formal em tempo integral e por tempo indeterminado, posicionavam-se na faixa do salário-mínimo; ou seja, mesmo estando disponíveis ao trabalho por muito mais tempo, em média, do que esses. As discrepâncias nas condições e estratégias de trabalho entre os/as entregadores/as de moto, assim como entre os/as entregadores/as de bicicletas, mostraram-se também relevantes. Contudo, as maiores diferenças se apresentaram entre os ganhos mensais líquidos dos/as entregadores/as de moto em relação aos/às de bicicleta, em desfavor destes últimos¹⁴. Como o que conta no trabalho por aplicativo é o tempo em que o/a trabalhador/a é efetivamente demandado para realizar a entrega, os momentos de espera da próxima chamada são tempos não pagos, embora o/a trabalhador/a se encontre à disposição das empresas. Assim – o que foi confirmado pelas entrevistas –, no trabalho de entrega por aplicativo não se estabelece um padrão na relação entre jornada e renda.

As condições que envolvem a logística do trabalho de entrega são as mais adversas: exposição ao sol e às chuvas; enfrentamento cotidiano de um trânsito caótico e violento e, o que piora ainda mais a situação, sob a pressão constante do tempo (o tempo da entrega é um fator determinante do *score* atribuído pelo aplicativo aos/às entregadores/as); as péssimas condições dos lugares usados para pausa e descanso, normalmente calçadas, praças, postos de gasolina ou *shoppings*, onde a regra é não haver disponibilidade de água, banheiro, tomada para recarga do celular; são também impróprias as condições dos espaços reservados aos/às entregadores/às pelos estabelecimentos demandantes (restaurantes, farmácias etc.), enquanto esperam a mercadoria a ser entregue; no momento da entrega do produto ao cliente, não é incomum os/as entregadores/as esbarrarem em atitudes preconceituosas, discriminatórias, humilhantes, seja por parte daquele, seja por parte de outros, como os porteiros dos condomínios.

14 As entrevistas evidenciaram, em meio a um quadro generalizado de precariedade no trabalho, uma situação ainda mais desfavorável para os/as entregadores/as de bicicleta, na comparação com os/as que realizam as entregas com motos. A necessidade de um tempo maior para a realização das entregas, a dificuldade de aceitar pedidos que implique longas distâncias, o esforço físico despendido ao longo do dia, uma maior vulnerabilidade no trânsito, entre outros fatores, concorrem para ganhos menores, mais cansaço físico e maiores riscos.

Todos/as os/as entrevistados/as citaram riscos cotidianos relacionados ao trânsito (colisões, batidas, estresse) e quase todos se referiram igualmente a assaltos ou outras questões de segurança, assim como às possibilidades de adoecimento no trabalho (estresse, problemas de coluna, lesões por esforços repetitivos, entre outras doenças). Na sua percepção, as empresas-aplicativos não assumem nenhuma atitude para evitar os riscos que envolvem o cotidiano do seu trabalho. Mesmo nas situações de maior vulnerabilidade, quando se encontraram impossibilitados de realizar seu trabalho (por doença, acidente, gravidez etc.), os aplicativos não preveem auxílio ou outro benefício aos/às trabalhadores/as. Ao contrário, em tais ocorrências, podem ser ainda penalizados com bloqueios.

Os bloqueios são um problema enfrentado cotidianamente no trabalho de entrega na sua relação com os aplicativos. Os motivos são diversos, entre os quais: não conseguiu entregar a mercadoria; não conseguiu entregar no tempo estipulado; reclamação de cliente; reclamação de estabelecimento; pontuação abaixo de um *score* mínimo; recusa de pedido; envolvimento com protestos e ou participação em iniciativas de organização da categoria; entre outros. Em muitos casos relatados, os aplicativos não esclarecem o motivo do bloqueio.

Em geral, os/as entrevistados/as evidenciaram que a comunicação com as empresas de aplicativos é unilateral, não lhes sendo disponibilizados meios minimamente eficazes para se expressarem a respeito dos problemas que surgem no dia a dia. Conforme atestaram, o canal de comunicação por excelência é o suporte, acessado via *chat*, que raramente responde em tempo às solicitações dos entregadores, especialmente quando se trata de algo que não interessa à empresa. Sobretudo, caso se trate de alguma reclamação, o retorno é frustrante. Os/as entregadores/as algumas vezes recorrem ao *site* Reclame Aqui (uma plataforma que se destina a oferecer um serviço de reclamação a clientes em geral). Os entregadores, por não acreditarem na eficácia desses recursos, os acionam poucas vezes.

Sobre as percepções individual e coletiva dos/as entregadores/as

Da acomodação à ação

Os/as entrevistados/as avaliaram em geral com realismo a situação na qual se encontram, considerando “vantagens” e “desvantagens” de atuar nessa atividade. Quanto às primeiras, foram destacados por muitos deles/as que tal atividade possibilitava conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares, permitia que se sentissem mais livres e autônomos e que por esse meio era possível complementar a renda. Outras vantagens foram assinaladas, como a de

que nessa atividade o rendimento é maior do que nas outras opções que a eles estavam disponíveis. Sobre as “desvantagens”, foram citadas, em maior número, as seguintes: correm muitos riscos, não dispõem de direitos trabalhistas, a renda é muito baixa, há humilhação no trabalho e trabalham muito.

Apesar de todas as vulnerabilidades a que estão submetidos, quando perguntados sobre o nível de satisfação com o trabalho nos aplicativos, predominaram as opções “bom” e “regular”. Na argumentação, destacou-se o fato de que essa tem sido uma das raras alternativas de ocupação e de renda disponíveis. Também foi objeto de consideração o fato de o/a entregador/a “fazer seu próprio horário”. Por outro lado, as entrevistas revelaram inúmeros casos de frustrações, indignações, desabafos. Na maioria das vezes, tais percepções se apresentaram em estado bruto, sem maiores elaborações, mas houve ali também elementos de revolta e de práticas de solidariedade, ingredientes indispensáveis para o desenvolvimento das ações coletivas.

Seu cotidiano, contudo, conforme os próprios depoimentos, está permeado de conflitos. Estes assumem formas diversas e envolvem, em destaque, os clientes. Foram citados, ainda, casos envolvendo os porteiros dos condomínios onde residem os clientes, os funcionários das empresas-clientes das plataformas (restaurantes, farmácias etc.), os motoristas com os quais se cruzam no tráfego diário, os/as próprios/as entregadores/as entre si. Com relação às plataformas, os conflitos envolvendo estas e os/as entregadores/as passam por diversas mediações antes de assumirem formas mais diretas e explícitas. A interlocução entre entregadores/as e plataformas, conforme já comentado, são intermediadas pelos algoritmos, que despersonalizam ao extremo a relação, e por um conjunto de estratégias, que visam retirar dessas empresas qualquer responsabilidade pela gestão do trabalho dos/as entregadores/as. Não se apresentam aos/as trabalhadores/as canais que permitam soluções negociadas de conflitos envolvendo uma responsabilidade direta por parte das empresas. Ao contrário, estas se posicionam diante desses conflitos, quando envolvem entregadores/as e clientes, arbitrando unilateralmente quase sempre contra os primeiros. O foco nos embates com os aplicativos vem ganhando centralidade com os protestos de entregadores/as, tratando-se de um processo em construção.

Onde há conflito, há resistência. De fato, as estratégias que segundo os/as entrevistados/as são mobilizadas pelos/as trabalhadores/as de aplicativos, de modo a buscarem contornar as condições adversas e precárias nas quais se encontram, foram assim apresentadas: muitas vezes atuam logados simultaneamente em mais de um aplicativo e, quando recebem uma chamada enquanto realizam uma entrega, encontram formas de levar a termo ambos os pedidos;

em casos mais críticos de conflito com clientes ou de medida arbitrária tomada pelo aplicativo, utilizam os canais (mesmo que muito limitados) disponíveis para pedir esclarecimentos e ou fazer reclamações; alguns, sem confiar mais nos canais oferecidos pelos aplicativos, acionam o Reclame Aqui; vários se referiram ao uso das redes sociais para trocar informações sobre o cotidiano do trabalho, compartilhar queixas, fazer denúncias e prestar solidariedade; atitudes de solidariedade entre entregadores/as são frequentes, seja em situações no trânsito, episódios com clientes, na relação com os aplicativos etc.

Ao mesmo tempo, cada vez mais crescem, por todo o país, as ações coletivas de protesto contra as condições a que estão submetidos. Parte expressiva dos/as entrevistados/as disse ter participado diretamente dos protestos de 2020 ou de outras ações que continuaram a ocorrer em todo o país desde então. Embora com uma percepção predominante de que as reivindicações não vêm sendo atendidas pelos aplicativos, os/as entrevistados/as manifestaram uma posição favorável à continuidade dessas ações, dizendo-se dispostos/as a participarem de novos protestos.

Por outro lado, ao mesmo tempo em que se mostraram alheios ao sindicalismo, disseram-se favoráveis ao apoio das entidades sindicais às suas lutas, o que vale (embora em menor proporção) para os partidos políticos. Observamos aqui uma possibilidade para uma maior integração entre esse embrionário processo de organização e luta e a tradicional organização e ação sindical.

Entre ser confirmado como “autônomo” e ser reconhecido como empregado

Perguntados sobre como deveria ser regulamentado o trabalho de entrega por aplicativo no Brasil, se por meio do reconhecimento do/a trabalhador/a como empregado celetista ou como autônomo, as respostas se distribuíram entre a primeira, a segunda e uma terceira, expressando (esta última) uma posição dúbia ou com a escolha dependendo das condições efetivamente disponíveis. Segundo o que se pôde apurar das entrevistas, as opiniões sobre esse tema estão ainda em processo de formação, havendo muita desinformação e indefinições.

Entre os que disseram ser favoráveis à confirmação da condição dos/as entregadores/as como “autônomos”, alguns disseram acreditar, com isso, em ganhos maiores, mesmo que trabalhando mais, conforme indicaram os seguintes depoimentos: “autônomo ganha mais do que carteira assinada”; “ter direitos é bom, mas a gente vai ficar com aquele valor limitado, só vai ganhar aquilo”; “como autônomo, a gente ganha pelo nosso trabalho, quanto mais a gente trabalha mais a gente ganha”. Aqui, cabe um comentário: conforme vimos, quanto

aos ganhos líquidos auferidos pelos/as entregadores/as, constatamos que em geral (no DF e, mais ainda, em Recife) se situam um pouco abaixo do valor líquido propiciado pelo salário mínimo (esta que é uma renda mínima para quem tem vínculo formal de emprego). Contudo, notamos também que a percepção da renda pelos/as entrevistados/as não distingue claramente sua parte líquida da bruta, nem sempre levam em conta as jornadas que quase sempre vão muito além das 8 horas diárias e de 5 dias na semana; assim, embora muitas vezes expressem uma percepção de que “ganham mais” do que um salário mínimo, ou podem ganhar mais desde que trabalhem mais, há aí um elemento de ilusão, caso considerem os gastos no exercício do trabalho e o tamanho da jornada, além da proteção propiciada pelo emprego formal.

Outros enfatizaram que o trabalho com carteira possibilita um maior controle das empresas sobre os/as trabalhadores, em contraste com a condição de “autônomo”, que lhes permite maior flexibilidade e autonomia: “eu acho que com carteira assinada eles vão querer prender mais a gente, vão querer escravizar mais ainda a gente”; “a gente como autônomo, eles já tão meio que escravizando a gente, imagina sendo empregado dos aplicativos, aí o negócio vai ser pior ainda”; “como empregado, a gente vai ser obrigado a fazer coisas que a gente vê que não vale a pena, por exemplo, entrega dentro de favela”; “eu faço meu próprio horário e não tenho que ficar ouvindo chefe, essas coisas”; “eles se fossem carteira assinada teriam que cumprir uma carga horária e alguns têm outros tipos de atividades, então não iriam conseguir conciliar, nessas questões”; “como a gente não tem hora pra pegar, eles não dizem as horas que a gente tem que trabalhar, aí tá mais pra autônomo”; “como autônomo eu consigo determinar o meu horário de serviço e consigo ter controle sobre meus rendimentos e ainda assim consigo ter essa flexibilidade de não estar preso a uma coisa só”; “no trabalho com carteira, a gente depende deles e a gente tem que fazer o que eles querem e eu não sou assim, eu quero trabalhar pra mim mesmo”; “carteira assinada é bom porque você tem todos os seus direitos em dia, mas tem aquele problema, tipo, você quer folgar, não pode, você tá doente e você só pode folgar se você for no médico e tiver o atestado”; “eles vão querer ter mais direito sobre nós do que o que ele já tem como autônomo; pode piorar e muito”.

Houve, também, quem desse destaque ao risco de diminuição na demanda pelo trabalho de entrega por aplicativo, no caso de as empresas serem obrigadas a registrarem os/as trabalhadores/as como celetistas: “eu acredito que se as empresas forem forçadas a contratarem formalmente vão ter muitas pessoas que vão ser retiradas da plataforma, muita gente vai ficar sem ter o que fazer porque eles vão ter que formalizar”; “se colocar carteira assinada, muitas empresas ia

correr, não ia querer entrar porque ia ter obrigações e o trabalho não ia ser tanto, não ia ter tanto trabalho que nem autônomo”.

Ademais, teve quem preferisse alertar para o fato de que o registro como celetista obrigaria cada entregador/a a se vincular a uma única empresa-aplicativo: “com carteira assinada, eu acho que eles teriam que escolher apenas um aplicativo e um aplicativo só não dá renda”; “os entregadores não é de um aplicativo fixo, pelo valor das entregas ser muito baixa, não dá pra ficar fazendo entrega em um só aplicativo”.

Por fim, alguns simplesmente enfatizaram que costumavam trabalhar como autônomo e/ ou gostavam de atuar nessa condição, ao mesmo tempo em que outros defenderam a necessidade de associar trabalho autônomo e garantia de direitos: “eu acho que seria melhor pra minha pessoa”; “prefiro autônomo porque, no meu caso, eu me adaptei a fazer o meu horário”; “deveria ser como autônomo, porém a empresa deveria dar um valor fixo ao entregador pra ele poder ter alguns benefícios, por exemplo, pra saúde, caso de você ficar doente você ter um valor ali, entendeu?”; “autônomo, a gente já é, um prestador de serviço, então só falta na legislação reconhecer isso, nos reconhecer como de fato o que a gente já é”; “eu sou autônomo e não pretendo trabalhar como funcionário dentro de uma empresa, mas como autônomo eu quero ter os meus direitos”; “a gente não é empregado mas é prestador de serviço e prestador de serviço faz parte da empresa”; “eu gosto de ser autônomo mas eu gostaria que tivesse mais condições de trabalho”; “eu acho, poxa, sei lá, eu acho como autônomo, sendo que com mais benefícios pra nós, porque é meio que uma plataforma, um aplicativo, eu não vejo muito como empregado, não”.

Já para os que defenderam a necessidade dos/as entregadores/as serem reconhecidos como celetistas, em geral prevaleceu o argumento da segurança que tal condição lhes propiciaria. Recortamos a seguir alguns depoimentos nessa direção: “é uma questão de garantir o seguro do cidadão, do trabalhador, garantir – Deus o livre! – sofrer um acidente ele vai tá lá resguardado, vai ter seu dinheirinho certo todo mês”; “eu acho que a gente deveria ser considerado como funcionário porque tem muita coisa que a gente fica à mercê em questão da segurança, em questão da remuneração, entendeu”; “se a gente não tem nenhuma ligação empregatícia com o aplicativo então não tem nada que segure nossos direitos, não tem um plano de saúde, não tem um plano contra roubo, contra furto, não tem nada, nada”; “você tem direitos, você tem 13º salário, você tem férias, você tem o PIS, que você recebe, tem o fundo de garantia quando você sair, tem o seguro desemprego, você tem um plano odontológico pra você, pra sua esposa e filha”; “você não tá na chuva, você não tá correndo risco de vida, de assalto, de

cair, de ser roubado”; “eu acho errado isso aí, era pra ser carteira assinada, um salário digno, tudinho, um plano de saúde, os benefício, e você de carteira assinada se sentiria mais valorizado”; “no emprego de carteira assinada eu consigo reivindicar direitos, eu consigo ter uma assistência, apesar também do sucateamento atual com as reformas trabalhistas e a previdenciária”; “se o emprego com carteira assinada atender minhas necessidades é melhor com direitos, né?”

A percepção da formalização do/a entregador/a como celetista, para alguns, *é tida como mais vantajosa* mesmo quanto se avalia que se pode ganhar menos: “no aplicativo como autônomo realmente eu consigo ganhar mais, se eu for comparar com o emprego formal, dependendo do nível de instrução, mas esse ganhar mais não significa que seja vantagem pra mim, entendeu? Eu prefiro ganhar um pouco menos e ter alguns direitos”. Mas também houve quem avaliasse que a remuneração com o vínculo de emprego é melhor: “com carteira assinada, eu vou ter mais rendimento, eu vou ter mais dinheiro e eu acho que vou ter mais tempo também”.

Outros deram maior ênfase ao fato de que, como se trata de um trabalho controlado pelas empresas-aplicativo, o/a trabalhador/a deve ser reconhecido como empregado/a, subentendendo que a contraparte das empresas pelo poder de gerir o trabalho do/a entregador/a é a segurança que o vínculo formal oferece: “deveria ser carteira assinada porque a gente presta contas à empresa, a gente precisa fazer as entregas no horário, fazer as entregas nas condições das empresas, a gente não negocia o valor da entrega, a gente não pode rejeitar corrida em excesso porque apesar da gente não ter nenhum vínculo formal, nenhum vínculo trabalhista com os aplicativos, mas se a gente recusa em excesso, a gente é bloqueado, entendeu?”; “autônomo só se eu determinar o valor da minha entrega, do meu serviço”; “se cumpre horário, deve ter carteira assinada, como o OL no iFood, que trabalha todo dia, tem uma folga por semana, eles trabalha igual a quem trabalha de carteira assinada, mas não tem os benefícios; só falta assinar a carteira, mas trabalha, tem um supervisor que faz a escala, eles trabalham os horários da escala”; “eu creio que a gente seja empregado dele, só que de uma forma irregular pra gente não ter carteira assinada”.

Houve, ainda, quem dissesse ser favorável à formalização como celetista, mas desde que isso não comprometa a “autonomia” do/a trabalhador/a: “seria bom se fosse carteira assinada, não vou negar, seria bom ter direitos, ter CLT, mas que não fugisse da autonomia, entendeu?”; “se a empresa assinou sua carteira aí você tem no mínimo, você no mínimo tem que *logar* 4, 5 dias, tem que fazer tantas horas por dia no mínimo entre 4 e 5 dias, entendeu? Mas não fugindo da autonomia de fazer seu horário, pra quem quisesse”.

Por último, para os que não assumiram uma posição clara entre a defesa da confirmação dos/as entregadores/as como “autônomos” e o seu reconhecimento como empregado celetista, alguns não conseguiram definir uma posição, demonstrando dúvida, oscilação: “vendo, por um lado, assim, realmente, eu preferia como empregado, mudando minha opinião agora, mudei minha opinião, eu preferia como empregado porque geralmente nós também, mesmo sendo autônomo, *nós trabalhamos feito empregado e ainda recebemos menos e nós mesmo sendo empregado acho que a gente ganharia bem mais e trabalharia acho que menos do que a gente trabalha normalmente como autônomo, tá entendendo?*”; “varia, mas eu acho que deveria ser reconhecido como autônomo porque quando você vira CLT você acaba perdendo, é tanto desconto que você acaba... a renda que você faz só pra você mesmo acaba diminuindo, só por isso, mas querendo ou não eu acho que se fosse registrado eu acho que teria alguns benefícios”.

Outros prefeririam decidir após observarem as alternativas efetivamente disponíveis: “se for pra ser reconhecido pela empresa e a gente ganhar um valor muito baixo e trabalhar quase o mesmo horário que a gente trabalha, não vale a pena, então eu preferia que a gente fosse reconhecido como autônomo, mas que a empresa melhorasse a questão dela, melhorasse os fretes, melhorasse o suporte”; “depende, depende muito, depende muito da oportunidade do emprego, do emprego, do salário”; “se fosse pra continuar como autônomo que pelo menos melhorasse algumas coisas, entendeu?”; “os dois lados têm seus pontos positivos e negativos: o entregador tem uma remuneração melhor, mas não tem direito nenhum e o carteira assinada tem uma remuneração menor, mas ele tem direitos”. Outros, ainda, consideraram dispor das duas opções: “prefiro autônomo, mas eu trabalharia para ambos, não vou mentir!”; (...) “deveria ter as duas alternativas para o entregador escolher”.

Considerações finais

Quisemos evidenciar, por meio dos depoimentos que fundamentaram este estudo, que não obstante o caráter profundamente subordinado do trabalho por entrega por aplicativos (o que foi amplamente demonstrado não só por este, mas também por ampla literatura), permeia a percepção dos/as entregadores/as o caráter intrinsecamente ambíguo e contraditório entre a condição de subordinação e o discurso da “autonomia”. Contribuem para isso as estratégias empresariais de organização das plataformas digitais e de gestão do trabalho, mas também as inconsistências, indefinições,

diferenças e contradições expressas nas posições das organizações que buscam representá-los, assim como entre os que atuam nos espaços públicos mais amplos, especialmente nas arenas parlamentar e judiciária, responsáveis por definirem o futuro da regulação dessas atividades e das relações de trabalho nela implicadas.

Conforme transparece frequentemente de suas falas, as oportunidades de trabalho e renda desses trabalhadores (sempre restritas e postas em bases precárias) são avaliadas fundamentalmente segundo a renda, a proteção e a “autonomia” (na gestão do trabalho) que oportunizam. Sendo assim, a diferença (vantagens e desvantagens) entre demandar das empresas-plataformas o reconhecimento do vínculo de emprego (assegurando com isso o acesso aos direitos trabalhistas) ou aceitar a condição de “autônomo”, mas demandando que suas reivindicações “básicas” sejam atendidas (referidas à determinação da renda e a algumas formas de proteção no trabalho), ao que tudo indica não lhes parece (aos trabalhadores) evidente. Mesmo para os que se colocaram claramente em defesa de uma das duas opções (ser “autônomo” ou empregado), os argumentos apresentados são parciais, quando não contraditórios.

O que apresentamos são, contudo, apenas sinalizações sobre como pensam tais trabalhadores/as. Há que se apurar melhor como se estruturam e se orientam suas percepções sobre sua condição social e laboral, incluindo esse ponto tão crucial que se refere ao tipo de vínculo e às formas de regulação que, segundo avaliam, devem associá-los às empresas-plataformas. Deve-se considerar, na análise, o lugar e a condição histórica dos/as trabalhadores/as referidos a realidades como as latino-americanas e brasileira, que em proporções muito relevantes sempre estiveram posicionados em uma zona cinzenta entre modalidades formais e informais, porém, sempre precárias, de ocupação. É tal situação que informa as condições nas quais se originam e para as quais se destinam aqueles/as que passarem a atuar no trabalho controlado por plataformas digitais. Sob tais circunstâncias, ser confirmado como “autônomo” ou reconhecido como empregado pode não fazer grande diferença quanto às “vantagens” e “desvantagens” de um e de outro.

Tudo isso faz parte de um processo ainda em aberto, cujos desfechos dependerão da evolução das lutas em curso. Aos pesquisadores e pesquisadoras interessados/as no tema, coloca-se o desafio de se empreender ações mais amplas e integradas de pesquisas, que sejam capazes de abranger a diversidade do fenômeno em causa, mais atentamente voltando-se aos casos brasileiro e latino-americano.

Referências

- ABDELNOUR, Sarah. *Moi, petite entreprise: les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Paris, PUF, 2017.
- ABDELNOUR, Sarah e MÉDA, Dominique. *Les nouveaux travailleurs des applis*. Paris, Presses universitaires de France/ Humensis, 2019.
- ABÍLIO, Ludmila C. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? *Revista Contracampo*. Niterói, Rio de Janeiro, v. 39, n. 1, 2020a, pp. 12-26.
- ABÍLIO, Ludmila C. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, v. 39, 2020b, pp. 579-597.
- ABÍLIO, Ludmila C. *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, v. 3, n. 8 jun. 2020.
- ABILIO, Ludmila C.; AMORIM, Henrique e GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias (UFRGS)*. Porto Alegre, v. 23, 2021, pp. 26-56.
- ABILIO, Ludmila C.; GROHMANN, Rafael e WEISS, Henrique. Struggles of delivery workers in Brazil: working conditions and collective organization during the pandemic. *Journal of Labor and Society*. [On-line], v. 24, 2021, pp. 100-119.
- ALIANÇA BIKE. *Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo*. São Paulo, Brasil, Aliança Bike, 2019;
- ANTUNES, R. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo, Boitempo, 2020.
- BRAGA, Ruy e SANTANA, Marco Aurélio. #BrequedosApps: enfrentando o uberismo. *Boitempo*, 25 de jul. de 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 22 set. de 2020.
- CANT, Callum. *Riding for Deliveroo: resistance in the new economy*. Cambridge, UK; Medford, MA, Polity, 2020.
- CARDOSO, A. M. e AZAÏS, C. Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. *Caderno CRH*. Salvador, v. 32, n. 86, 2019, pp. 307-323.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira e ALMEIDA, Paula Freitas. O “Breque dos Apps” contra o falso discurso de autonomia e flexibilidade por parte das plataformas. *Unisinos*, 2020. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/600650-o-breque-dos-apps-contr-a-falso-discurso-de-autonomia-e-flexibilidade-por-parte-das-plataformas>. Acesso em: 10 maio 2023.
- CARVALHO, Felipe Santos Estrela de.; PEREIRA, Sullivan dos Santos e SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. #BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, v. 3, 2020, pp. 1-29.

- CUT/INSTITUTO Observatório Social. Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife. São Paulo, Central Única dos Trabalhadores, 2021.
- DUJARIER, Marie-Anne. *Le travail du consommateur*. Paris, La Découverte, 2009.
- DUTRA, Renata e FESTI, Ricardo. A greve dos entregadores. A terra é redonda, 10 jul. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-greve-dos-entregadores/>. Acesso em: 19 jul. 2020.
- FAIRWORK. *Annual Report*. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-2020-annual-report/>. Acesso em: 10 maio 2023.
- FESTI, Ricardo e VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Entregues à sua própria sorte: os “autônomos” entregadores por plataformas. *Ciências do Trabalho*. São Paulo, v. 9, 2022, pp. 61.
- GALVÃO, Andreia. A greve e as perspectivas do movimento entregadores. *A Terra é Redonda*, 2020b. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/sindicalismo/189-a-greve-e-as-perspectivas-do-movimento-entregadores>. Acesso em: 10 maio 2023.
- GALVÃO, Andreia. A greve, o breque e o trampo: a luta dos entregadores é a luta dos trabalhadores. *Esquerda diário*, 2020a. Disponível em: <http://www.esquerdadiario.com.br/A-greve-o-breque-o-trampo-a-luta-do-entregadores-e-a-luta-dos-trabalhadores>. Acesso em: 10 maio 2023.
- GIL, Aline. Entregadores por aplicativo e a Covid-19: uma entrega destinada ao Poder Legislativo. *Revista Laborare*. Salvador, v. 6, 2023, n. 10.
- HUWS, Ursula. *The making of a cybertariat: virtual work in a real world*. New York, Monthly Review Press, 2003.
- INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL/CUT. Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife. CUT - Secretaria de Relações Internacionais e Instituto Observatório Social. São Paulo, Central Única dos Trabalhadores, 2021.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *World Employment and Social Outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva, International Labour Office, 2021.
- KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto e FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP, Curt Nimuendajú, 2019.
- LAPA, R. S. O Trabalho em plataformas digitais e a pandemia da Covid-19: Análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. *Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise* (Ipea), v. 27, n. 71, abr. 2021.
- LEITE, M. DE P. Les réformes récentes du code du travail au Brésil et en France : une analyse comparée. *Brésil(s)*. [On-line], n. 18, 30 nov. 2020.

- LIMA, Jacob Carlos e VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. O empreendedorismo como discurso justificador do trabalho informal e precário. *Revista Contemporânea*. São Carlos, v. 11, n. 3, set./dez. 2021, pp. 905-932.
- MACHADO, Sidnei. Direitos. In: MACHADO, Sidnei. e ZANONI, Alexandre. P. (org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba, UFPR – Clínica Direito do Trabalho, 2022.
- MANZANO, Marcelo e KREIN, André. A dimensão do trabalho por plataformas digitais no Brasil. In: MACHADO, Sidnei. e ZANONI, Alexandre. P. (org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba, UFPR, Clínica Direito do Trabalho, 2022.
- MOORE, Phoebe, V. e WOODCOCK, Jaime (org.). *Augmented exploitation: artificial intelligence, automation and work*. London, Pluto Press, 2021.
- SCHMIDT, Florian. A. Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Good Society-Social Democracy #2017 Plus Project Report, Bonn, v. 7, 2017.
- SRNICEK, Nick. *Platform capitalism*. Cambridge, UK Malden, MA, Polity, 2017.
- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Os trabalhadores de tecnologia da informação em Pernambuco. In: Vêras de Oliveira, Roberto e Rodgers, Gerry (org.). *Desenvolvimento e regime de trabalho: a trajetória do Nordeste do Brasil*. São Paulo, Annablume, 2021.
- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir? Análise/FES (Trabalho e Justiça Social), dez. 2020. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/17123.pdf>. Acesso em: 10 maio 2023.
- WOODCOCK, Jaime. The Algorithmic Panopticon at Deliveroo: measurement, precarity, and the illusion of control. *Ephemera*. [On-line], v. 20, n. 3, 2020, pp. 67-95.

Recebido em: 14/02/2023

Aprovado em: 12/06/2023

Como citar este artigo:

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FESTI, Ricardo Colturato. Entregadores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a “autonomia”. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 13, n. 1, jan. - abril. 2023, pp. 055-080.