

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS ERECHIM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS
HUMANAS
CURSO DE MESTRADO INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS

DIONES ISMAEL GABOARDI

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE
TRABALHO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM/RS

ERECHIM

2024

DIONES ISMAEL GABOARDI

**PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE
TRABALHO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM/RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Erechim, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Humanas.

Orientador: Prof. Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva

ERECHIM

2024

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Gaboardi, Diones Ismael
Plataformização do trabalho: estudo sobre as condições de trabalho nos serviços de aplicativo do município de Erechim-RS / Diones Ismael Gaboardi. -- 2024.

213 f.

Orientador: Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, Erechim, RS, 2024.

I. Silva, Luís Fernando Santos Corrêa da, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

DIONES ISMAEL GABOARDI

**PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE
TRABALHO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM/RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Erechim, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Humanas.

Este trabalho de conclusão foi defendido e aprovado pela banca em 15/08/2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Luís Fernando Santos Corrêa da Silva - UFFS
Orientador

Prof. Dr. Maurício Rombaldi - UFPB
Avaliador

Prof. Dr. Thiago Ingrassia Pereira - UFFS
Avaliador

Dedico a Franci e Vicente, que compartilham comigo o verdadeiro significado da palavra família, tornando meus dias repletos de amor, ternura e companheirismo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul por conceder-me afastamento das atividades profissionais e oportunizar a qualificação com dedicação integral aos estudos. Essa possibilidade foi fundamental para a realização desta pesquisa, além de contribuir enormemente para meu desenvolvimento profissional e pessoal.

Agradeço aos meus colegas da Coordenação de Execução Orçamentária e Financeira do IFRS-Campus Erechim por assumirem minhas atividades, o que possibilitou o meu afastamento.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da UFFS-Campus Erechim, aos seus professores e técnicos administrativos, que disponibilizam toda sua atenção e trabalho para a realização do curso de mestrado.

Sou grato aos trabalhadores, entregadores e motoristas, que dedicaram parte do seu tempo concedendo as entrevistas, e confiaram em mim o compartilhamento de informações, e de suas histórias de vida, o qual tive o prazer de conhecer.

Um agradecimento especial aos colegas de mestrado pelos debates e conversas enriquecedoras, seja durante o curso das disciplinas ou no restaurante universitário.

Agradeço aos professores Maurício Rombaldi e Ivone Maria Mendes Silva pelas importantes e generosas contribuições na banca de qualificação. Agradeço novamente ao professor Maurício Rombaldi, e agora ao professor Thiago Ingrassia Pereira por aceitarem compor a banca final, contribuindo para este trabalho.

Sou especialmente grato ao meu orientador, professor Luís Fernando Santos Corrêa da Silva, por ter me aceitado como orientando. Sempre muito atencioso, me conduziu nesta pesquisa por meio de orientações, sempre pertinentes. Os momentos de convivência com você foram inestimáveis. Muito obrigado!

Agradeço a minha família, por fazer parte da minha história, especialmente aos meus pais, por toda a dedicação, preocupação e zelo que tiveram comigo na minha trajetória de vida. Amo muito vocês!

Por fim, sou infinitamente grato a minha esposa Franci e meu filho Vicente. Franci, poucas pessoas têm tantas qualidades como você, e eu tenho a sorte de tê-la

ao meu lado. Obrigado pelo apoio e paciência nesse período do mestrado. Te amo!
Vicente, obrigado por fazer parte de nossas vidas. Nosso mundo fica mais leve e feliz
com você ao nosso lado. Te amo filho!

Por que os avanços da ciência e tecnológicos - patrimônio humano - não têm se traduzido em emprego e inclusão de amplas parcelas da humanidade? Por que o aumento da produtividade não tem se traduzido em redução das jornadas de trabalho sem prejuízo do salário? (FRANCO, DRUCK E SILVA, 2010, p. 230).

RESUMO

As categorias de entregador e motorista por aplicativo ganharam visibilidade nos últimos anos, especialmente durante a pandemia de Covid-19, sendo consideradas na atualidade como sinônimo de ausência de direitos trabalhistas e de precarização do trabalho. Em termos teóricos a plataformização do trabalho caracteriza-se como uma nova forma de organização, gestão e controle da força de trabalho por meio das Tecnologias da Informação e Comunicação, em um contexto de intensificação dos processos de flexibilização do trabalho e de disseminação da racionalidade empreendedora (ABÍLIO, 2020; GROHMANN, 2020). A singularidade da pesquisa se estabelece especialmente na escolha do local de estudo, pois a maioria das pesquisas realizadas até o momento, se ateve à realidade laboral de grandes centros urbanos, e não em municípios de menor porte, como o de Erechim, no Rio Grande do Sul. O objetivo desta pesquisa é analisar as condições de trabalho de motoristas e entregadores por aplicativo no contexto deste município, considerado um dos principais polos industriais, geradores de empregos formais da metade Norte do RS. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, desenvolvida a partir da realização de entrevistas semiestruturadas com entregadores e motoristas por aplicativo do município. Entre os principais resultados da pesquisa, destaca-se que, em sua maioria, o trabalhador erechinense é atraído para o trabalho por aplicativo, em razão da flexibilidade de horários do trabalho em plataformas e dos baixos salários do setor formal, diferente dos grandes centros urbanos, em que as motivações giram em torno de situações de desemprego ou dificuldade de se realocar no mercado de trabalho. Porém, a baixa demanda de entregas nos aplicativos, em razão do porte do município, e a elevada taxa cobrada dos entregadores, no caso da plataforma Amo Ofertas, reflete diretamente no rebaixamento da remuneração dos entregadores, e na dificuldade de se manter na atividade. Por outro lado, entre os motoristas, a taxa diferenciada da plataforma Rota 77 (fixa) tende a manutenção de uma remuneração mais satisfatória para esses trabalhadores em específico. Essa forma de taxa, e a elevada adesão dos trabalhadores à plataforma Rota 77, tende a elevar a remuneração desses trabalhadores no município de Erechim, em comparação a remuneração de motoristas dos grandes centros urbanos, em que o mercado de transporte de passageiros por aplicativo, em grande medida, é ocupado pela plataforma Uber, com taxa que pode ultrapassar o percentual de 20% sobre cada corrida. Em relação a proteção social, a maioria dos trabalhadores plataformizados é registrado como MEI e contribui para a previdência social, com destaque para a regulação municipal de transporte de passageiros por aplicativo, divergindo da maioria dos estudos analisados, em que apenas uma minoria está registrada e contribui para a previdência social. Percebe-se que as condições de trabalho refletem não apenas os diferentes modos de operar das plataformas em atividade no município, mas também a assimetria de poder entre plataforma e trabalhador, refletida da dinâmica da atividade, e viabilizada pela ausência de freios legais que possam frear a exploração do trabalhador. O processo de precarização fica evidente, especialmente entre os entregadores com riscos constantes de ser acometido por situações de insegurança social.

Palavras-chave: trabalho; tecnologia; plataformas; direitos trabalhistas; precarização; insegurança social.

ABSTRACT

The categories of delivery drivers and app-based drivers have gained visibility in recent years, especially during the Covid-19 pandemic, currently being considered synonymous with the absence of labor rights and job precariousness. In theoretical terms, the platformization of work is characterized as a new form of organization, management and control of the workforce through Information and Communication Technologies, in a context of intensification of work flexibilization processes and dissemination of rationality entrepreneur. The uniqueness of this research is particularly established in the choice of the study location, as most research conducted to date has focused on the labor reality of large urban centers, not on smaller municipalities like Erechim, in Rio Grande do Sul. The objective of this research is to analyze the working conditions of app-based drivers and delivery drivers in the context of this municipality, considered one of the main industrial hubs and generators of formal employment in the northern half of RS. This is a qualitative research developed through semi-structured interviews with delivery drivers and app-based drivers in the municipality. Among the main results of the research, it stands out that, for the most part, workers in Erechim are attracted to app-based work due to the flexible working hours of platform work and the low wages in the formal sector, unlike in large urban centers where motivations revolve around situations of unemployment or difficulty in relocating in the labor market. However, the low demand for deliveries on apps due to the size of the municipality and the high fees charged to delivery drivers, in the case of the Amo Ofertas platform, directly reflect in the lowering of delivery drivers' remuneration and the difficulty of staying in the activity. On the other hand, among drivers, the differentiated taxation of the Rota 77 platform (fixed) tends to maintain more satisfactory remuneration for these specific workers. This form of taxation, and the high adherence of workers to the Rota 77 platform, tends to raise the remuneration of these workers in the municipality of Erechim compared to the remuneration of drivers in large urban centers, where the app-based passenger transport market is largely occupied by the Uber platform, with taxation that can exceed 20% per ride. Regarding social protection, most platform workers are registered as individual micro-entrepreneurs (MEI) and contribute to social security, with emphasis on the municipal regulation of app-based passenger transport, diverging from most studies analyzed, where only a minority are registered and contribute to social security. It is evident that the working conditions reflect not only the different ways the platforms operate in the municipality but also the power asymmetry between the platform and the worker, reflected in the activity's dynamics and facilitated by the absence of legal checks that could curb worker exploitation. The precariousness process becomes evident, especially among delivery drivers, who constantly face social insecurity risks.

Keywords: labor; technology; platforms; labor rights; precariousness; social insecurity.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de desocupação trimestral, Brasil: 2019, 2020 e 2021	70
Gráfico 2 - Evolução do número de pessoas ocupadas no setor de transporte de passageiros e de mercadoria trabalhando por conta própria - maio a nov. 2020 (Índice maio=100).....	71
Gráfico 3 - Percentual de contribuintes por conta própria para a previdência social, no trabalho de transporte por aplicativo, por região, 1º trimestre de 2023 (N= 385.190)	72
Gráfico 4 - Distribuição de dissertações/teses por ano de publicação (N=29)	80
Gráfico 5 - Distribuição de dissertações/teses por termo pesquisado (N=29)	81
Gráfico 6 - Distribuição de dissertações/teses por setor econômico (N=29)	84
Gráfico 7 - Distribuição de dissertações/teses de pesquisas realizadas no setor de transporte: Uber x Demais plataformas (N=21)	85
Gráfico 8 - Distribuição de dissertações/teses de pesquisas realizadas no setor de transporte, por modalidade (N=21)	86
Gráfico 9 - Distribuição de empregados no município de Erechim, por Setor Econômico em 2021 (N=38.372).....	90

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição de dissertações/teses por instituição de ensino	82
Quadro 2 - Distribuição de dissertações/teses por Programa de Pós-Graduação	83
Quadro 3 - Literatura internacional sobre o tema plataformização do trabalho	87
Quadro 4 - Características sócio-ocupacionais dos trabalhadores entrevistados	99
Quadro 5 - Distribuição de rendimentos mensais e cargas horárias semanais por tipo de atividade - entregadores entrevistados	101
Quadro 6 - Categorias de análise de dados (Condições de Trabalho).....	103
Quadro 7 - Principais achados da pesquisa.....	165

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Brasil: Evolução da população por tipo de ocupação e taxa de precarização em 1940 e 1980.....	40
Tabela 2 - Taxas de crescimento médio para a ocupação de trabalhadores por conta própria (em %).....	69
Tabela 3 - Distribuição das pesquisas com coleta primária de dados, por município com população estimada (N=14)	87
Tabela 4 - Distribuição de motoristas do município de Erechim por plataforma - Outubro 2022 (N=690)	93

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APP	Acidentes Pessoais Passageiros
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CCQs	Círculos de Controle de Qualidade
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPTTE	Conta Própria em Transporte Terrestre e Entrega
FGTAS	Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
G7	Grupo dos sete países mais industrializados do mundo
IDESE	Índice de Desenvolvimento Socioeconômico
ILO	International Labour Organization
IOS	Instituto Observatório Social
ISO	International Organization for Standardization
MEI	Microempreendedor Individual
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OL	Operador Logístico
OTTCs	Operadoras de Tecnologia de Transporte Credenciadas
PEA	População Economicamente Ativa
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SINE	Sistema Nacional de Emprego
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	25
2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES.....	29
2.1 DO FORDISMO/TAYLORISMO E DO ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL PARA A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E O NEOLIBERALISMO	30
2.2 INDUSTRIALIZAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO E DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	35
2.3 ABERTURA ECONÔMICA E INSERÇÃO BRASILEIRA NA NOVA ORDEM CAPITALISTA MUNDIAL	40
2.4 O SETOR DE SERVIÇOS, SUAS SUBDIVISÕES E AS NOVAS FORMAS DE PRODUÇÃO DE VALOR.....	44
2.5 FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	51
2.6 TRANSFORMAÇÃO DOS CONTROLES DA FORÇA DE TRABALHO E DAS SUBJETIVIDADES DOS TRABALHADORES.....	55
3 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO.....	62
3.1 MODO DE OPERAR DA PLATAFORMA UBER NA ABERTURA DE MERCADO	66
3.2 A PANDEMIA E O CRESCIMENTO DO SEGMENTO DE TRANSPORTE POR APLICATIVO NO BRASIL	68
3.4 PANORAMA DE PESQUISAS RELACIONADAS AO TRABALHO POR PLATAFORMA.....	79
3.5 O SETOR DE TRANSPORTE POR APLICATIVO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM	89
3.5.1 O mercado de trabalho no município	89
3.5.2 Dos serviços de transporte de passageiros por aplicativo	91
3.5.3 Dos serviços de entrega por aplicativo	95
3.5.4 Características sócio ocupacionais dos trabalhadores entrevistados	98
4 ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE ENTREGADORES E MOTORISTAS POR APLICATIVO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM	102

4.1 REMUNERAÇÃO, CUSTO DA ATIVIDADE, JORNADA DE TRABALHO E DESCANSO	103
4.1.1 Formas de remuneração dos trabalhadores e de taxaçaõ das plataformas	103
4.1.2 Custo da atividade	109
4.1.3 Remuneraçaõ e jornada de trabalho	112
4.1.4 Horário de trabalho flexível e jornada de trabalho prolongada	117
4.1.5 Descanso anual (Férias)	124
4.2 AMBIENTE DE TRABALHO E PROTEÇAõ SOCIAL	126
4.2.1 Ambiente de trabalho e desgaste físico	127
4.2.2 Risco de violênciã	129
4.2.3 Risco de acidente	133
4.2.4 Contribuiçaõ à Seguridade Social/Proteçaõ social	138
4.3 CONTROLE E SUBORDINAÇAõ	140
4.3.1 A eficiênciã do controle neoliberal sobre a dimensãõ subjetividade do trabalhador por aplicativo	141
4.3.2 Mecanismos diretos de controle do trabalhador e as relaçaões com o vínculo de emprego	145
4.4 ORGANIZAÇAõ COLETIVA E ROTATIVIDADE NO TRABALHO	157
CONSIDERAÇAõES FINAIS	167
REFERÊNCIAS	175
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista	188
ANEXO A – Termos e Condiçaões de Uso do aplicativo Garupa	190
ANEXO B – Termos de Uso Motorista do aplicativo Guri	201
ANEXO C – Lei 7.127/2012 do Municípiõ de Erechim	206
ANEXO D – Aprovaçaõ do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa	213

1 INTRODUÇÃO

A crise econômica mundial de 2008 teve, entre diversas consequências para as economias europeias, recessão e desemprego. Mas não só isso, ela teve o papel também de desvelar o resultado de uma política econômica iniciada há décadas no centro capitalista. Um arranjo político e econômico que se intensificou a partir da década de 1970, chamado neoliberalismo.

Um dos eixos liberalizantes propagado foi a necessidade de flexibilização do mercado de trabalho, incluindo flexibilização dos salários, do vínculo de emprego e das proteções dos trabalhadores. A implementação dessas medidas visava a manutenção da competitividade, dos investimentos, da produção e consequentemente do crescimento econômico em seus territórios. A política de austeridade sobre a classe trabalhadora europeia se somou no ambiente globalizado, ao volumoso contingente de mão de obra barata encontrada em países periféricos como a China. Assim, graças à liberdade de circulação do capital, ocorreu um deslocamento de investimentos (empresas/processos produtivos/geração de emprego) para fora do centro capitalista.

Nesse contexto político e econômico, não somente o mercado de trabalho europeu, mas mundial, foi pressionado duplamente pelo menos nas últimas quatro décadas. Por um lado, crescia a concorrência entre governos para tornar as relações trabalhistas mais flexíveis (atrativas para as empresas, portanto atraindo capital estrangeiro). Por outro, intensificava-se a concorrência entre empresas, para redução dos custos do trabalho, a fim torná-las mais competitivas e atrativas no mercado de ações. Esse duplo movimento de pressão sobre o mundo do trabalho fragilizou a estrutura de empregos, corroeu os direitos trabalhistas, gerando aumento exponencial da ocupação em empregos cada vez mais precários e desemprego.

Esse problema ganhou tamanha visibilidade na Europa a partir de 2008, que levou Standing (2013) a considerar o surgimento de uma nova classe social em formação, o precariado. Esse mesmo autor afirma que a classe do precariado é diferente daquela formada pelo tradicional proletariado fabril, tendo como principal característica a falta de garantias relacionadas ao trabalho, relacionada à flutuação entre desemprego e trabalhos temporários.

Ao contrário do centro capitalista, o precariado no Sul global não é um advento recente. No caso brasileiro, as altas taxas de desemprego e informalidade, assim

como as desigualdades sociais e de renda, são marcas estruturantes desde a origem do mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, esses elementos não significam que as marcas do arranjo neoliberal e a da reestruturação produtiva que ganhou fôlego a partir dos anos 1990 no Brasil tenham sido menos intensas. O desmonte do arcabouço legal trabalhista a partir desse período, junto à implantação das novas formas de organização e gestão da força de trabalho, tornaram a flexibilização uma palavra de ordem, em um movimento de intensificação das formas de exploração e precarização do trabalhador brasileiro.

A primeira década do século XXI, em razão do aquecimento da economia brasileira, foi um pouco mais favorável para a classe trabalhadora, com redução do desemprego e da desigualdade social. Contudo, não o suficiente para alterar a estrutura do mercado de trabalho, com o desemprego retornando com força na crise econômica iniciada em 2015.

Entre as novas alternativas para o desemprego, ganhou visibilidade, a partir desse período, o trabalho de motorista e entregador de aplicativos, como uma nova forma de trabalho, facilitada pela praticidade das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e por um apelo empreendedor do tipo “você é seu próprio chefe” (UBER, 2023). A empresa Uber Tecnologia do Brasil Ltda se tornou a principal expoente do setor nos grandes centros urbanos, sendo uma das alternativas do trabalhador para a grave situação econômica do país. Também conhecido como plataforma do trabalho, pode ser compreendido como um novo modelo de negócio, onde empresas de tecnologia utilizam-se de plataformas digitais (aplicativos) para gerenciar um contingente gigantesco de trabalhadores, com o objetivo de prestar serviços nas mais diversas áreas, a exemplo dos serviços de entrega de mercadorias e transporte de passageiros.

Contudo, em pouco tempo, essa nova saída para o desemprego começou a transparecer algumas características. A Folha de São Paulo, em reportagem publicada em 09 de fevereiro de 2017, relatava o dia a dia de centenas de motoristas da Uber, que esperavam até 12 horas por dia, por uma única corrida no Aeroporto Internacional de Guarulhos. Algumas rotas davam até 100 reais livre, porém outras rendiam bem menos, dependendo muito de qual corrida o aplicativo repassaria automaticamente para o motorista (com relato de motorista que teve que aguardar 6 horas por uma corrida de 22 reais). Eles aguardavam pela corrida em 3 bolsões perto

do aeroporto (um terreno atrás do hotel, nas ruas de um bairro de Guarulhos com prédios populares e no estacionamento de um hospital público). Enquanto aguardavam, os motoristas costumavam jogar baralho ou dominó, comiam em barracas montadas por ambulantes, usavam um banheiro químico e retiravam água de uma bica em um matagal próximo (MACHADO, 2017).

Mas a instabilidade da remuneração e as condições de trabalho, muitas vezes precárias, não são as únicas características do trabalho de transporte e entrega por aplicativo. Esses trabalhadores não têm vínculo empregatício com essas empresas, portanto estão descobertos por importantes direitos trabalhistas como descanso semanal remunerado, férias, horas extras e décimo terceiro salário. Isso porque a empresa-aplicativo¹ se denomina apenas como promotora da aproximação entre motorista e cliente, se eximindo de qualquer obrigação trabalhista e social. Nesse contexto, a forma de organização da força de trabalho pelas plataformas digitais; primeiro, promove extensas jornadas de trabalho, a fim do trabalhador alcançar uma remuneração mínima para sua subsistência; segundo, maquia as relações de trabalho, negando vínculo de emprego e direitos trabalhistas e sociais básicos, conquistados em anos de lutas pela classe trabalhadora.

No dia 13 de fevereiro de 2017, o Juiz do Trabalho da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Márcio Toledo Gonçalves, proferiu a primeira sentença no Brasil reconhecendo o vínculo de emprego de um motorista da empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Em sua decisão, determinou registro na carteira de trabalho, bem como o pagamento de todos os direitos trabalhistas e verbas rescisórias. Um elemento de fundamental importância contida em sua sentença, foi o alcance de sua argumentação, para além de dispositivos legais. Utilizou de uma pequena retrospectiva histórica dos sistemas capitalistas, iniciando pelo fordismo, em que se presenciava a homogeneização das reivindicações dos trabalhadores, passando pelo toyotismo, com uma heterogeneidade na regulação das condições de trabalho, chegando na segunda década no século XXI, com a “uberização”, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção (BRASIL, 2017). Complementarmente, ele argumenta que “a

¹ Termo cunhado por Abílio (2017). Uberização do trabalho: A subsunção real da viração, Site Passapalavra/ Blog da Boitempo. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 16 ago. 2024.

ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo”, e que por mais que esteja presente em atividades específicas, segundo ele “tem potencial para se generalizar para todos os setores da atividade econômica”.

O ano de 2017 foi marcado também por uma profunda derrota para a classe trabalhadora brasileira. As altas taxas de desemprego e informalidade que se ampliaram a partir da crise econômica iniciada em 2015, serviu de justificativa para aprovação da reforma trabalhista que há anos era pauta dos empresários. Entre diversos argumentos, defendia-se a necessidade de “modernizar”, “aumentar a produtividade”, “melhorar” o ambiente de negócios e “adaptar” a legislação às novas tecnologias e à globalização (FILGUEIRAS, 2019). Contudo, tem-se que frisar que a CLT de 1943, apontada como uma legislação arcaica, teve mais de 560 artigos alterados desde sua promulgação até o ano anterior à reforma, demonstrando assim a fragilidade de um dos principais argumentos do legislador reformista (FONSECA, 2017). De todo modo, a Reforma Trabalhista foi aprovada em junho de 2017, com mais de uma centena de artigos alterados, flexibilizando quase todos os parâmetros das relações de trabalho e emprego, e de certa maneira sustentando também a expansão dos serviços prestados por meio de plataformas digitais.

Flexibilização é uma palavra chave para compreendermos as transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir dos anos 1970, não podendo ser diferente em relação aos serviços de transporte por aplicativo. Suas características ampliam substancialmente a flexibilização no trabalho, resultando em uma diluição de qualquer parâmetro ainda restante no arcabouço legal trabalhista.

Em relação à conceituação, o termo “uberização” é utilizado no Brasil, especialmente pela professora e pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, estando relacionado a novas formas de gestão, organização e controle da força de trabalho (ABÍLIO, 2019). Outro termo bastante utilizado é “plataformização do trabalho”, este utilizado pelo professor e pesquisador Rafael Grohmann, que faz referência à dependência dos trabalhadores no uso das plataformas digitais para fins de trabalho (GROHMANN, 2020). Contudo, outros termos são utilizados, dependendo do país e dos enfoques estudados, como *gig economy*, na tradução economia de bicos, *digital labor*, na tradução trabalho digital e *sharing economy*, ou economia do compartilhamento. Todos esses termos têm em comum a relação entre as tecnologias

da informação e comunicação e as novas formas de organização da classe trabalhadora e de produção de valor do trabalho.

O setor econômico de transporte urbano foi o que mais se popularizou com os serviços sendo prestados através de plataformas digitais. Contudo, esse modelo de negócio já está presente numa infinidade de atividades, a exemplo do GetNinjas (serviços de faxina, reparos, manutenção, aulas, entre outros), Diaríssima (serviços de faxina), MakeYou (serviços de cabeleireiros, maquiadores, manicures e pedicures), DogHero (pernoite para animais de estimação), GDA (goleiros de aluguel), entre outros.

A expansão geográfica também é marcante desse modelo de negócio, a exemplo de “movimentos de interiorização das plataformas, e pequenas plataformas - que sempre orbitam em torno das maiores, especialmente em termos de infraestruturas” (GROHMANN, 2021, p. 13). A Uber, por exemplo, procura limitar sua atuação nos grandes centros urbanos, porém em cidades como Erechim/RS, de menor porte, diversas outras plataformas utilizam do mesmo modelo, como Garupa, Guri e Rota 77. Já nos serviços de entrega de mercadorias estão em atividade o Ifood, Delivery Much e Amo Ofertas.

É no universo das empresas de transporte de passageiros e de entrega de mercadorias do município de Erechim, que este estudo se deterá. Apesar das plataformas digitais de outros serviços também estarem presentes no município, o setor de transporte por aplicativo já está disseminado. Portanto, entende-se que poderá resultar num estudo mais aprofundado sobre o fenômeno.

Ademais, optamos por compreender esse fenômeno a partir dos atores envolvidos no processo, o motorista e entregador de aplicativo. Assim, a partir dos relatos desses trabalhadores, buscaremos analisar criticamente os mecanismos que condicionam o cotidiano desses trabalhadores, nesse novo modelo de negócio.

Em relação à abordagem interdisciplinar, realizamos pesquisa bibliográfica no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), a fim de elaborar um Estado de Conhecimento sobre o tema objeto desta pesquisa, resultando na localização de 29 produções acadêmicas², sendo na área de Administração (5), Ciências Sociais (3), Direito e Justiça Social (2), Comunicação (2) e mais uma de cada,

² Os parâmetros e filtros definidos para a pesquisa bibliográfica realizada no repositório da BDTD são descritos no subitem 3.4 PANORAMA DE PESQUISAS RELACIONADAS AO TRABALHO POR PLATAFORMA.

nas mais diversas áreas como Economia, Políticas Públicas, Serviço Social, Saúde Coletiva, Relações Internacionais, Psicologia, entre outras.

A diversidade de áreas que estudam o fenômeno da plataformização do trabalho³ demonstram a complexidade dos elementos que permeiam o tema, mas também a emergência da utilização de uma abordagem interdisciplinar como indispensável para dar conta do tema em questão. O grande desafio lançado à educação neste início de século é a dificuldade de resolução de problemas cada vez mais globais, interdependentes e planetários, por meio da utilização de formas tradicionais (fragmentadas) de se fazer pesquisa, assim, emergindo a necessidade de uma abordagem interdisciplinar, caracterizada como “a que se realiza nas fronteiras e pontos de contato entre diversas ciências” (JAPIASSU, 2006, p. 5).

Esta pesquisa utilizará de um enfoque interdisciplinar em seu desenvolvimento, estando envolvida por duas áreas das Ciências Humanas:

- a) Sociologia, especialmente Sociologia do Trabalho; e
- b) Ciência Política, mais especificamente Estrutura e transformação do Estado e Políticas Públicas.

O principal centro de gravitação desta pesquisa será em torno da Sociologia do Trabalho, relacionado especialmente aos impactos dos avanços das tecnologias da informação e comunicação nas novas formas de organização do trabalho e nos processos de produção de valor. Além disso, serão analisadas as metamorfoses resultantes desse processo nas relações entre capital, trabalho e Estado, com um enfoque analítico sobre os reflexos econômicos e sociais para a classe trabalhadora. Em relação à Ciência Política, os estudos giram em torno das transformações do papel do Estado em relação ao arcabouço legal trabalhista de proteção do trabalhador.

Este estudo se propõe a responder ao seguinte problema de pesquisa: Como se caracterizam as condições laborais nos serviços de aplicativo do município de Erechim/RS, em razão dos processos de flexibilização do trabalho incorporados na organização desse modelo de negócio?

O objetivo geral desta pesquisa é analisar as condições laborais de entregadores e motoristas de aplicativo do município de Erechim/RS. Para isso, estabeleceu-se os seguintes objetivos específicos, conforme segue:

³ Será adotado para esta pesquisa o termo “Plataformização do Trabalho”. A justificativa para sua utilização está exposta no Capítulo 3 - Plataformização do Trabalho.

- a) Identificar o perfil sócio-ocupacional dos trabalhadores de aplicativos, suas trajetórias laborais e os motivos que os levaram a trabalhar nessas plataformas;
- b) Caracterizar o trabalho de motoristas de aplicativo, compreendendo aspectos relacionados à jornada de trabalho, remuneração, custos da atividade, relações de trabalho e riscos da atividade;
- c) Identificar as particularidades relacionadas à autonomia e aos processos de avaliação, controle e punição do trabalhador; e
- d) Identificar possíveis formas de organização coletiva.

A densidade demográfica é um requisito fundamental para a viabilização do modelo de negócio empreendido pelas plataformas digitais no setor de transporte de passageiros e entrega de mercadorias. As primeiras plataformas digitais a operar no Brasil, 99 e Uber, iniciaram suas atividades nas maiores cidades do país, São Paulo e Rio de Janeiro, e a partir destas, outras plataformas vem surgindo, desencadeando um processo de expansão e interiorização deste modelo de negócio.

Conseqüentemente, a maior parte das pesquisas referente à plataformização do trabalho foram realizadas nos grandes centros urbanos. Essa afirmação vai ao encontro da pesquisa bibliográfica realizada no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), a fim de identificar as perspectivas e tendências das produções científicas nos Programas de Pós-Graduação no país acerca da temática plataformização do trabalho. Das 14 pesquisas de campo no setor de transporte localizadas⁴, a metade foram realizadas em municípios com população estimada acima de 1 milhão de habitantes, e o restante em municípios com população acima de 250 mil habitantes. Assim, esta pesquisa realizada no município de Erechim, com população estimada em aproximadamente 107 mil habitantes, poderá resultar em contribuições diferentes das pesquisas realizadas até o momento.

Ainda, algumas especificidades relacionadas ao município de Erechim tornam esta pesquisa interessante de ser realizada no município. Por ser um polo industrial da metade Norte do RS, a maioria dos empregos está presente no setor industrial, contrariando a lógica tradicional do mercado de trabalho no país e no próprio estado,

⁴ Os parâmetros e filtros definidos para a pesquisa bibliográfica realizada no repositório da BDTD são descritos no subitem 3.4 PANORAMA DE PESQUISAS RELACIONADAS AO TRABALHO POR PLATAFORMA.

em que a maioria dos empregos estão localizados no setor de serviços. Com isso, o município goza de uma boa capacidade de geração de empregos formais, inclusive com carência de mão-de-obra, visto que em julho de 2023 foi o município gaúcho com maior número de vagas de trabalho formal em aberto nas agências do FGTAS/Sine (FGTAS, 2023).

Assim, considerando essa conjuntura de oportunidades no mercado formal de trabalho do município de Erechim/RS, o fato de ainda termos pessoas que aderem ao trabalho por aplicativo no município, em alguma medida, pode ser considerado um elemento relevante, em relação às peculiaridades do trabalho por aplicativo que o torna atrativo para parte do trabalhador erechinense.

A importância acadêmica se justifica também em um contexto de transformação da oposição entre capital e trabalho, em que aprofundar as discussões do processo de trabalho plataformizado e suas repercussões na vida dos trabalhadores intensifica a urgente discussão do processo de acumulação capitalista e as múltiplas faces da exploração do trabalho como questão social. Com isso, entende-se que essa pesquisa acadêmica poderá trazer uma contribuição científica significativa a partir do enriquecimento das discussões e através da publicação de artigos.

O futuro do trabalho associado à utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação tem sido objeto de um esforço conjunto na sociologia do trabalho nas sociedades contemporâneas, a fim de compreender o agravamento das condições de trabalho, bem como da proteção e segurança do trabalhador num mercado de trabalho cada vez mais tecnológico. Neste sentido, a reconfiguração do trabalho de transporte no meio urbano, por meio da utilização de plataformas digitais, considerado uma tradicional forma de trabalho nas grandes cidades, possivelmente seja o exemplo mais pragmático.

Nesse âmbito, as empresas-plataformas têm desafiado também entidades privadas e públicas de proteção do trabalho, que também se esforçam para tentar compreender as características dessa forma de trabalho e a relação que se estabelece entre empresa e trabalhador.

Assim, esse estudo poderá contribuir por meio de dados e análises, facilitando também a compreensão desse fenômeno que se faz necessária para que essas instituições consigam fazer frente aos problemas advindos dessa nova sistemática de

trabalho, considerada oportunidade para muitos, mas também uma nova forma de precarização do trabalho.

Ademais, trazer luz a situação do trabalhador plataformizado do município de Erechim, contribuirá na compreensão desse fenômeno localmente, podendo em alguma medida subsidiar a proposição de políticas públicas pelo legislador municipal, que visem frear a intensificação da precarização do trabalho nestes segmentos de mercado.

Por fim, poderá colaborar na conscientização dos trabalhadores em relação à importante e urgente necessidade da reorganização coletiva a fim de criar novas maneiras de resistência. Carvalho (2017) reforça que, em tempos de radicalização conservadora, que desmancha direitos, dilui pactos e marcos regulatórios e desmonta Políticas Públicas, produzindo um contexto de (des)proteção social, insegurança e imprevisibilidade, impõe-se a resistência como exigência histórica.

1.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa, em razão da necessidade de compreensão aprofundada dos elementos que envolvem essa nova forma de prestação de serviço, envolvendo, a plataforma digital, o trabalhador e cliente usuário do serviço. Essa nova configuração nos serviços de entrega e transporte de passageiros, agora por aplicativo, abrange inovadoras formas de subordinação e controle da mão de obra, aspectos subjetivos de comprometimento do trabalhador, ligados intimamente a fatores motivacionais, aspirações e crenças, além de uma inovadora forma de exploração do trabalho. Para Gerhardt e Silveira (2009) a pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais.

Além disso, foi definida para a realização desta pesquisa a cidade de Erechim/RS, em razão da importância de esclarecer esse fenômeno de forma mais local, contribuindo assim para o debate regional.

Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica com o objetivo de aprofundar os conhecimentos acerca da problemática. Para Lakatos e Marconi (2003) a pesquisa bibliográfica tem como finalidade colocar o pesquisador em contato direto

com toda a bibliografia tornada pública até o momento, abrangendo tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre o tema estudado.

Em seguida, foi realizada uma pesquisa de campo, que utilizou como instrumento de coleta de dados entrevistas semiestruturadas individuais. As entrevistas individuais foram realizadas com 13 trabalhadores, sendo que uma delas foi desconsiderada pelo critério de exclusão⁵, sendo validadas seis entrevistas de motoristas e seis de entregadores de aplicativo. O quantitativo de entrevistados foi definido por meio do elemento saturação, ou seja, quando se percebeu que foi alcançado os objetivos da pesquisa, e as entrevistas não estavam mais trazendo informações novas e relevantes para o estudo, foi interrompido a sua realização.

Segundo Lakatos e Marconi (2003), a entrevista é um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. Já em relação ao formato semiestruturado de entrevista, Trivinos (1987) esclarece que ele parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante, que seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa.

Os motoristas e entregadores foram contatados das seguintes maneiras: com abordagem pessoal tanto em ocasiões de utilização do serviço, quanto diretamente em locais de concentração; e, por meio do método bola de neve, em que se solicitou que um entrevistado indicasse outro. Deste conjunto de trabalhadores abordados, buscou-se selecionar os entrevistados, a fim de dar conta de uma variedade de situações relevantes à pesquisa. Assim, foram selecionados motoristas e entregadores, homens e mulheres, com idades que variaram de 20 a 78 anos de idade, com diferentes realidades. Os locais das entrevistas foram estipulados em conjunto, entre pesquisador e entrevistado, mediante conversa prévia.

As condições laborais dos trabalhadores de aplicativo foram analisadas por meio de categorias analíticas estabelecidas a partir da combinação dos princípios de

⁵ Menos de três meses de trabalho no setor.

trabalho justo aplicados pelo projeto *Fairwork* Brasil⁶ e de Indicadores de Trabalho Decente da OIT. Apesar dos princípios do projeto *FairWork* Brasil já serem definidos a partir dos preceitos da OIT sobre trabalho decente, consideramos que alguns indicadores de trabalho decente, não contemplados⁷ na metodologia *Fairwork*, são importantes para fins de análise das condições de trabalho nesta pesquisa. Assim, com adaptações, foram definidas as seguintes categorias centrais: Remuneração e Jornada de Trabalho; Ambiente de trabalho e Proteção social; Controle e Subordinação; e, Organização coletiva e Rotatividade no trabalho.

E, por fim, os dados coletados foram tratados através do método de análise de conteúdo, sendo designado como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores qualitativos que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2016, p. 42).

Esta dissertação foi dividida em mais três capítulos, além desta introdução. O capítulo 2, aborda as principais transformações ocorridas no mundo do trabalho e nos direitos trabalhistas, que resultaram na configuração de mercados de trabalho cada vez mais desregulamentados e flexíveis. Além disso, apresenta-se o surgimento da sociedade de serviços e as novas formas de produção de valor do trabalho, ancoradas no avanço das tecnologias da informação e comunicação, a exemplo do trabalho em plataformas digitais. Complementarmente, discute-se como os processos de flexibilização e precarização do trabalho se relacionam e se aprofundam na contemporaneidade por meio do processo de desregulamentação das relações de trabalho e do avanço tecnológico cada vez mais presente no setor de serviços.

⁶ O Fairwork Brasil é parte integrante da pesquisa-ação coordenada pela Universidade de Oxford e com acordo de cooperação firmado com a UNISINOS para execução no Brasil, atuando em parceria com UFRJ, UFRGS e USP. Tem por objetivo analisar as condições de trabalho em plataformas digitais no país a partir de princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho decente e buscar mecanismos de intervenção por melhores condições de trabalho junto com atores e instituições interessadas, como associações de trabalhadores e Ministério Público do Trabalho. A metodologia envolve *desk research* em sites e documentos, entrevistas com trabalhadores e gestores de plataformas, e um diálogo contínuo com setores não acadêmicos. A partir da avaliação das plataformas seguindo os parâmetros Fairwork, objetiva-se construir mecanismos de pressão junto às empresas de plataformas no sentido de construir outros cenários possíveis para o trabalho em plataformas no país (DIGILABOR, 2023).

⁷ Indicadores Normativos de Trabalho Decente não contemplados na metodologia Fairwork: 3. Jornada de Trabalho Decente; e, 4. Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009).

Finalizando, com análise das principais transformações ocorridas nas formas de controle da força de trabalho, com ênfase nos controles sobre a dimensão subjetiva do trabalhador.

No capítulo 3, são apresentados os principais conceitos e características que permeiam o contexto da plataformização do trabalho, assim como o Estado do Conhecimento⁸, “um tipo de pesquisa bibliográfica, que está sendo cada vez mais utilizado para analisar e estabelecer o estado corrente das pesquisas em determinada área do conhecimento” (SANTOS E MAROSINI, 2021 p. 126). Além disso, apresenta-se os principais dados do mercado de trabalho, e também do setor de transporte por aplicativo do município de Erechim. Por último, se apresenta as características sócio-ocupacionais dos entregadores e motoristas entrevistados.

No capítulo 4, com centralidade na pesquisa, adentra-se na análise e problematização das condições de trabalho dos motoristas e entregadores entrevistados. Por fim, se realiza as considerações finais do estudo.

⁸ Subitem 3.4 da dissertação.

2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Com o esgotamento do Estado-providência, o início de uma nova ofensiva liberal, juntamente com a reestruturação produtiva impulsionada pela globalização e pela tecnologia, iria se desenrolar numa série de consequências sociais que se tornaria a principal questão social no século XXI. Para Silveira (2013), as mudanças trazidas pelo toyotismo, globalização econômica, ideário neoliberal e cultura pós-moderna, estão ligados não somente à reestruturação produtiva, mas também ao aprofundamento do desemprego, da informalidade, da terceirização, da precarização das relações de trabalho e ao enfraquecimento dos sindicatos.

Inserido neste contexto mundial, temos o Estado brasileiro que jamais alcançou o Estado de bem-estar social, sendo marcado por um mercado de trabalho historicamente debilitado, com empregos precários, altas taxas de desemprego e informalidade, que nos levou a umas das maiores desigualdades de renda do mundo.

Neste capítulo, pretende-se discutir as principais mudanças ocorridas no mundo trabalho, e seus reflexos para a classe trabalhadora, especialmente em relação à destruição dos direitos trabalhistas, conquistados a partir de inúmeras e históricas lutas. Primeiramente, realiza-se uma reconstituição histórica dos processos de acumulação capitalista nos países centrais, com ênfase para a transição do modelo Fordista/Taylorista e do Estado de Bem-estar Social para a Acumulação Flexível e o Neoliberalismo.

Já referente ao Brasil, o objetivo é realizar uma reconstituição histórica do processo de industrialização e de formação do mercado de trabalho a partir de 1930, com ênfase para as conquistas dos direitos trabalhistas que teve seu ápice com a Constituição Federal de 1988. Após, se discorre sobre a entrada do Brasil a partir 1990 na nova ordem capitalista mundial, pautada pela acumulação flexível e pelo avanço das desregulamentações, a qual teve em relação aos direitos trabalhistas, mudança significativa com a Reforma Trabalhista de 2017, sustentando inclusive a expansão de novos modelos de negócio, calcados em características fortemente flexibilizantes, a exemplo do trabalho por aplicativo.

2.1 DO FORDISMO/TAYLORISMO E DO ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL PARA A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E O NEOLIBERALISMO

Os diferentes padrões de acumulação do capital durante todo o curso histórico capitalista são resultado de diferentes conjunturas econômicas, políticas e de lutas sociais. Para entendermos a dinâmica do capitalismo contemporâneo, que tem como palavra de ordem para o capital, a noção de “acumulação flexível”, e para o trabalhador “precarização”, é necessário compreendermos que, conforme Druck (2011) esclarece, esse processo se inicia como resposta de superação da crise instaurada no padrão anterior de reprodução capitalista, marcado pelo fordismo e por um regime de regulação pelo Estado, cuja experiência mais completa se deu nos países que conseguiram implementar o Estado de Bem-Estar Social.

O pós-segunda-guerra foi marcado pelos países capitalistas centrais, como um longo e consistente período de crescimento econômico. Esse desenvolvimento foi possível através da implantação de um sistema político, econômico e social, coordenado pelos estados nacionais, o qual teve como pedra angular um acordo tripartite entre Estado, capital e trabalho. Para Harvey (1992), o crescimento econômico do pós segunda guerra dependeu de uma série de compromissos e reposicionamentos por parte dos principais autores envolvidos no processo de desenvolvimento capitalista, no qual o Estado teve de assumir novos papéis (keynesianos) e poderes institucionais.

Nesse contexto, o capital corporativo teve que se adequar para seguir, com mais estabilidade, o caminho da lucratividade segura, e o trabalho organizado teve de atenuar as greves trabalhistas, objetivando a manutenção do desempenho nos processos de produção. Todo esse processo se desenvolveu sobre a base do regime de acumulação fordista, pautado na produção e no consumo em massa, assim como num alto nível de geração de emprego. Foi considerado um período de apogeu, tanto para o capital, que conseguiu altas e estáveis taxas de rendimentos, como para a classe trabalhadora, marcada pela ampliação dos direitos trabalhistas e sociais, pelo pleno emprego e aumento de renda, por sindicatos fortes, tudo isso sustentado por um Estado robusto e protetor. Tal ordem se sustentou nos países centrais pelo menos até o início da década de 1970, quando entra em decadência.

Para Druck (2011, p. 42), “nas análises da crise do fordismo, havia um consenso que apontava uma situação de saturação da produção em massa, com

queda no ritmo da produtividade nos principais países do mundo e queda da lucratividade”. Reforçando essa constatação, Harvey (1992) afirma que de modo geral, o período de 1965 a 1973, deixou mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de sustentar as contradições intrínsecas ao capitalismo, entendida, como a rigidez dos investimentos, da produção, do consumo, dos contratos de trabalho, e dos compromissos do Estado com o trabalhador. Com isso, a partir da década de 1970, a tríade trabalhador, capital e Estado, base de sustentação do Estado de bem-estar social, não consegue garantir a expansão da acumulação capitalista e começa a se dissolver, iniciando a virada para o modelo capitalista de acumulação flexível. Sobre essa transição, Harvey (1992, p. 140), discorre:

A profunda recessão de 1973, exacerbada pelo choque do petróleo, evidentemente retirou o mundo capitalista do sufocante torpor da estagflação (estagnação da produção de bens e alta inflação de preços) e pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista. Em consequência, as décadas de 70 e 80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. No espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma. Essas experiências podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta.

A substituição do padrão produtivo fordista pelas formas flexíveis e desregulamentadas de produção, as quais o modelo toyotista é exemplo, não ocorre de maneira drástica e simétrica, nem nos países centrais, e de maneira alguma cabem generalizações, nem poderia, dada multiplicidade e complexidade dos processos produtivos que permeiam o mundo capitalista. Inclusive pode-se afirmar, que ambos os processos de produção ainda coexistem nos dias atuais. Contudo, a tendência de mudança iniciada a partir da década de 1970, em direção a flexibilização por meio da reestruturação dos processos produtivos, é clara, especialmente em relação às novas formas de utilização e gestão da força de trabalho.

Nesse novo padrão de acumulação capitalista, a produção e o consumo em massa, base do modelo fordista, é substituído por um modelo de produção adequado a um novo mercado consumidor, mais contido, mas muito mais diversificado. Com isso, a produção tem que responder a exata necessidade, quantidade e variedade, do mercado consumidor.

Nesse contexto, entram em cena técnicas de gestão da produção toyotizadas, como o sistema *just in time*, que busca mais precisão na cadeia produtiva, reduzindo

ao mínimo os estoques de matéria prima para produção, assim como de produtos acabados. Nesse mesmo sentido, Harvey (1992), sustenta que o tempo de giro, que sempre foi crucial para a lucratividade capitalista, foi reduzido drasticamente. Isso foi possível, por meio do uso de novas tecnologias e de novos arranjos produtivos, como sistema de gerenciamento de estoques *just in time*, acompanhando assim a correspondente redução do tempo de giro do consumo, possibilitado pela redução da vida útil dos produtos (um dos reflexos da cultura pós-moderna que vinha emergindo). As mudanças nos hábitos de consumo, reflexo direto da cultura pós-moderna, também é refletida por (Bauman, 2001, p.85 e 86):

[...] no mundo dos consumidores as possibilidades são infinitas, e o volume dos objetivos sedutores à disposição nunca poderá ser exaurido. As receitas para a boa vida e os utensílios que a elas servem tem “data de validade”, mas muito cairão em desuso bem antes desta data, apequenados, desvalorizados e destituídos de fascínio pela competição de ofertas “novas e aperfeiçoadas”. Na corrida dos consumidores, a linha de chegada sempre se move mais veloz que o mais veloz dos corredores.

Contudo, as mudanças a partir do sistema de produção flexível não se limitaram apenas ao espaço interno da fábrica, reproduzindo-se também na desconcentração/externalização de partes do processo produtivo para empresas subcontratadas, de menor porte, e/ou o deslocamento de plantas fabris inteiras, para regiões e países com mão de obra mais barata.

Esses movimentos geográficos foram possíveis graças a um desenvolvimento tecnológico sem precedentes dos meios de transporte e comunicação. Para Harvey (1992), a acumulação flexível foi responsável por rápidas mudanças nos padrões de desenvolvimento, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando um amplo movimento no emprego no setor de serviços, bem como conjuntos industriais novos em regiões até então subdesenvolvidas. Em relação aos reflexos da acumulação flexível para a classe trabalhadora, pode-se destacar especialmente:

[...] uma crescente redução do proletariado fabril estável, que se desenvolveu na vigência do binômio taylorismo/fordismo e que vem diminuindo com a reestruturação, flexibilização e desconcentração do espaço físico produtivo, típico da fase do toyotismo; [...] um enorme incremento do novo proletariado, do subproletariado fabril e de serviços, o que tem sido denominado mundialmente de trabalho precarizado. São os “terceirizados”, subcontratados, “part-time”, entre tantas outras formas assemelhadas, que se expandem em inúmeras partes do mundo (ANTUNES, 2000, p. 42).

A partir dos elementos trazidos acima, é possível identificar como as transformações trazidas por esse novo paradigma capitalista, permeia a classe trabalhadora global, de maneiras diferentes, mas interligadas, gerando o que Antunes (2000, p. 43) chama de “uma nova divisão internacional do trabalho”.

A reestruturação produtiva através da utilização de novas formas de organização da força de trabalho, assim como a externalização do processo produtivo, com focos de produção dispersos geograficamente, resultou também na pulverização da classe trabalhadora, levando a uma fragilização da organização coletiva dos trabalhadores, e conseqüentemente dos sindicatos.

Referente à organização sindical, Harvey (1992) afirma que as formas de organização da classe trabalhadora, como os sindicatos, uma das colunas políticas do regime fordista, dependiam bastante da concentração de trabalhadores na fábrica para serem praticáveis, situação que foi prejudicada pelo arranjo produtivo flexível. Nesse mesmo sentido, (ANTUNES, 2000) reforça que a mesmo tempo que no modelo fordista três quartos da produção era realizada dentro da fábrica, no modelo toyotista apenas um quarto da produção é realizada internamente, transferindo assim a terceiros a maior parte da produção, gerando um processo de horizontalização do processo produtivo.

Complementarmente, essa fragmentação da classe trabalhadora teve diversas facetas, sendo intensificada também por exemplo, na medida que a implantação de novos processos e tecnologias na produção, dividiu de maneira mais concisa os trabalhadores com melhores condições de se adequar a essa nova realidade produtiva (tecnológica) e os trabalhadores menos "adaptáveis" e menos qualificados. Para Antunes (2000), produziu-se uma classe trabalhadora mais complexa e segregada, na medida que se criou uma demanda minoritária por um trabalhador polivalente e multifuncional (trabalho mais intelectual), que se contrapõe a uma maioria trabalhadora (com menos necessidade de qualificação), que presenciam formas de trabalho precárias.

Em conjunto com a reestruturação produtiva, emerge também na década de 1970, como resposta à crise do Estado de bem-estar social, o neoliberalismo. Para Harvey (1992), a gradativa retirada da base de sustentação do Estado do bem-estar social e a ofensiva para redução do peso do custo do trabalho e do poder sindical

organizado, que iniciaram como necessidade econômica na crise de 1973⁹, foram abertamente transformados pela nova corrente liberal numa virtude governamental, sendo que a austeridade fiscal e a dissolução do compromisso social com os trabalhadores se transformaram em princípios a serem seguidos pelos Estados capitalistas.

Esse processo de desregulamentação do mercado de trabalho e o ataque às formas de organização dos trabalhadores é ainda mais intensificado, na medida que há uma rápida fluidez nos deslocamentos do capital (plantas fabris flexíveis), para as mais diversas regiões do planeta, obrigando assim os Estados nacionais a entrarem numa competição espúria, para tornar a regulação do mercado de trabalho mais flexível (atrativa para o capital).

Assim, o avanço capitalista sobre a classe trabalhadora não ocorre apenas pelo âmbito produtivo capitalista, mas também, através da estrutura político-econômica dos Estados. Para Antunes (2000), o neoliberalismo passou a ordenar o projeto a ser implementado tanto pelos países capitalistas centrais quanto periféricos, por meio de reestruturação produtiva, privatizações, políticas de austeridade fiscais e monetárias alinhadas a organismos internacionais com o Fundo Monetário Internacional - FMI, exercendo assim forte pressão para redução dos Estados.

Um outro elemento dessa nova fase da acumulação flexível, que está no topo desse movimento capitalista, e, tem força para ditar não só o rumo do Estado e da força de trabalho, mas direcionar o próprio capital produtivo, foi a reestruturação do mercado financeiro mundial. Harvey (1992, p. 152) afirma que “a pressão pela desregulamentação das finanças adquiriu impulso nos anos 70, e por volta de 1986, engolfou todos os centros financeiros do mundo [...] num sistema global altamente integrado, coordenado pelas telecomunicações instantâneas”. Pode-se identificar nesse processo não somente a importância das tecnologias de comunicação como propulsoras e viabilizadoras desse novo modelo, mas também a conversão dos padrões seguidos por esses “novos” Estados, assim como enfatizado por Druck (2011, p. 42):

Houve uma evolução da esfera financeira, que passou a determinar todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva e

⁹ Crise do Petróleo causada pela “decisão da OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo) de aumentar os preços do petróleo e da decisão árabe de embargar as exportações de petróleo para o Ocidente durante a guerra árabe-israelense de 1973” (HARVEY, 1992, p. 136).

contaminando todas as práticas produtivas e os modos de gestão do trabalho, apoiada centralmente numa nova configuração do Estado, que passa a desempenhar um papel cada vez mais de “gestor dos negócios da burguesia”, já que ele age agora em defesa da desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho.

Essas profundas transformações desencadeadas no mercado financeiro, têm reflexos igualmente profundos na classe trabalhadora. A tradicional concorrência entre empresas para a venda do seu produto/serviço foi intensificada sobremaneira, através da elevação, sobre o balcão mundial de ações, dos valores da performance (mais lucro, mais segurança, mais flexibilização, mais retirada de direitos trabalhistas, mais precarização) das próprias empresas. Para Antunes (2000), quanto mais aumenta a competitividade e a concorrência entre empresas capitalistas, e também entre potências políticas capitalistas (países), mais graves são as consequências para o trabalhador, como a intensificação sem precedentes na atualidade, da precarização da classe trabalhadora.

Complementarmente, o nível de desregulamentação dos mercados financeiros mundiais e a consequente ampliação desmedida dos poderes do mercado financeiro chegaram a um ponto que possibilitou o descolamento entre lucratividade e capital produtivo. Ou seja, foi concebido maneiras diferentes de obtenção de lucro que não seja apenas por meio da simples produção de bens ou serviços, mas sim através da geração de mais dinheiro em cima de dinheiro, conhecido como “rentismo” ou também “empreendedorismo com papéis” (HARVEY, 1992). Segundo Filgueiras (2019, p. 26 e 27) “muitos indicadores e diversos autores apontam uma primazia, ou no mínimo uma maior velocidade da expansão dos rendimentos do capital desvinculados da ampliação da produção”. Esse movimento financeiro colabora para a desestimulação dos investimentos produtivos (geradores de empregos), agravando o processo de desindustrialização e elevando os níveis de desemprego e informalidade, especialmente em países como o Brasil, onde a taxa básica de juros é elevadíssima.

2.2 INDUSTRIALIZAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO E DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Na década de 1930, a chegada ao poder de Getúlio Vargas marca o início da formação de um novo Estado brasileiro, alterando os rumos da sociedade predominantemente agrária para uma pautada na industrialização e urbanização do

país. Esse processo de transição, segundo Pochmann (2020, p. 92) “sofreu importante impulso com a Revolução de 1930, capaz de abortar o curso do Estado liberal instalado na República Velha e estabelecer as bases do desenvolvimento nacional assentado na consolidação e expansão do mercado interno do país”. Nesse mesmo sentido, Mattos (2009), sustenta que o governo provisório de Getúlio Vargas (1930-1934) iniciou a centralização político-administrativa do Estado, e uma política econômica voltada para o desenvolvimento nacional, priorizando especialmente o setor industrial (antes relegado ao segundo plano), porém, sem que fosse abandonado o segmento agrário exportador. Dessa forma, através de um forte caráter intervencionista esse novo governo foi capaz de alterar o curso do desenvolvimento econômico e conseqüentemente a estrutura do mercado de trabalho brasileiro.

Entre as políticas implantadas, estavam as medidas fiscais e cambiais que objetivavam a substituição de produtos manufaturados importados por bens produzidos em território brasileiro, rompendo assim com o modelo capitalista dominante marcado pela exportação de produtos primários, essencialmente o café. Como bem apresenta Silva (2020, p. 138), “o Estado se projetou como centro dinâmico de decisão e impulso da acumulação capitalista. As políticas fiscal, tarifária, monetária e cambial se integraram [...] com o objetivo de propiciar créditos e incentivos a investimentos”.

Nesse sentido, Furtado (2003) reforça que a passagem do dinamismo econômico do mercado externo para mercado interno após 1930, transferiu o processo de formação de capital para mercado interno, produzindo uma nova conjuntura econômica. Esse processo foi determinante para a expansão da indústria nacional, e conseqüentemente para o mercado de trabalho no Brasil que começaria a tomar forma também com o processo de urbanização em curso.

O processo de estruturação do Estado brasileiro após 1930, capaz de conduzir à industrialização e urbanização, passaria também por uma ampla e profunda regulação do mercado de trabalho brasileiro. O modelo de regulação do trabalho introduzido pelo governo Vargas firmava-se numa grande intervenção do Estado na regulação do mercado de trabalho, indo de encontro ao posicionamento liberal, que resistia às reivindicações trabalhistas (SILVA, 2020). Por outro lado, o autor complementa que o governo Vargas, ao mesmo tempo em que outorgou leis trabalhistas que contemplavam as massas trabalhadoras em suas reivindicações

trabalhistas que vinham se desenvolvendo por meio das greves nas décadas anteriores, construiu uma legislação de controle das formas de organização do trabalhador, especialmente a sindical. Esse movimento de mão dupla tinha como objetivo reduzir o tensionamento entre capital e trabalho, podendo também ser considerado como necessário para viabilizar a industrialização do país, por meio de uma melhor harmonia entre capital e trabalho. Nesse sentido, Oliveira (2012, p. 495) afirma que “a política ditatorial de Vargas apostava na conciliação de classes para promover o processo de acumulação capitalista no país”.

Dessa forma, se deu início à estruturação da legislação trabalhista, sendo composta a partir de 1930 pelos seguintes núcleos:

[...] b) as leis trabalhistas propriamente ditas, que regulavam jornadas e condições de trabalho, férias, descansos semanais remunerados, pisos salariais etc; c) a legislação sindical, que instituiu o modelo do sindicato único por categoria e região (monopólio da representação), a estrutura vertical por categorias (sindicatos locais, federações regionais e confederações de abrangência nacional), e a tutela do Ministério do Trabalho sobre as entidades sindicais, com poder de fiscalização das atividades e de intervenção nas direções; d) as leis que instituíram a Justiça do Trabalho, encarregada de arbitrar os conflitos de natureza trabalhista (MATTOS, 2009, p. 62 e 63).

Percebe-se que a instituição dos primeiros direitos de proteção do trabalhador, vieram acompanhados da criação do sindicato único por categoria, com uma estrutura corporativista supervisionada pelo Ministério do Trabalho, assim como da criação da Justiça do Trabalho, incumbida de mediar os embates entre capital e trabalho, viabilizando assim um desenvolvimento econômico mais suave do país. Para Oliveira (2012, p. 495) “as principais medidas de proteção ao trabalhador no Brasil foram no sentido de controlar a força de trabalho com a inserção de marcos regulatórios corporativos e restritos a pequenos grupos”.

Em relação ao alcance dos primeiros direitos trabalhistas conquistados, é importante frisar que se restringiam apenas aos trabalhadores urbanos, excluindo-se os trabalhadores rurais, e mesmo assim, segundo Santos (1979) apenas aos trabalhadores urbanos assalariados registrados legalmente perante o Estado, ou seja, os direitos estavam restritos apenas a algumas categorias. Para Pochmann (2020, p. 93), “a legislação social e trabalhista [...] focou fundamentalmente o mundo do trabalho urbano frente à reiterada resistência do patronato rural à qualquer forma de regulação pública do trabalho”.

Apesar da dualidade de objetivos introduzido no arcabouço legal trabalhista, no tocante à classe trabalhadora, os direitos laborais alcançados foram positivos, sendo fundamental para a consolidação do processo de desenvolvimento econômico urbano no país. Complementarmente, Pochmann (2020) afirma que a implementação da legislação trabalhista iniciada na década de 30 a fim de regular o mercado de trabalho no Brasil, com a concretização da Consolidação das Leis do Trabalho no ano 1943, se comprovou primordial para a expansão do emprego formal com carteira assinada, transformando profundamente o mercado do trabalho no Brasil em apenas cinco décadas, em que, por meio da urbanização e industrialização, o emprego nas cidades foi o que mais cresceu respondendo por quase 70% do total das ocupações abertas entre os anos de 1940 e 1980.

Os anos 1980 ficou marcado no Brasil por uma profunda crise econômica, mas também pelo fim concomitante de dois ciclos, o primeiro foi o longo ciclo desenvolvimentista iniciado nos anos 1930, e o segundo, o fim do regime militar iniciado em 1964. Para Faria (2022), entre os diversos fatores que contribuíram para a crise, como o desequilíbrio cambial, a dívida externa, crescimento da dívida pública e inflação, o mais grave estava relacionado ao processo de concentração de renda ocorrida durante o regime militar, o qual bloqueava o crescimento da demanda efetiva, que era voltada para o mercado interno e vinha se expandindo até 1980, quando ocorre a desaceleração do processo de migração rural-urbana.

Os reflexos da crise instalada no Brasil a partir de 1980, para Oliveira (2012, p. 498), “revelaram a precariedade das condições de vida da população brasileira [...], possibilitando a emergência de movimentos sociais urbanos que clamavam por direitos sociais e pela redemocratização no país”. Assim, iniciou um amplo movimento grevista no país, envolvendo as mais diversas categorias de trabalhadores (industrializados, trabalhadores rurais, bancários, funcionários públicos, etc), que organizados com seus sindicatos, reivindicavam melhores remunerações e condições de vida. Para Antunes (2009) durante a década de 80, o movimento dos trabalhadores por meio de seus sindicatos, vivenciou um momento especialmente intenso, alcançando um total de 2.259 greves em 1987, com 63,5 milhões de jornadas de trabalho paralisadas em 1988, até a eclosão de greves gerais nacionais, como a de março de 1989, que atingiu cerca de 35 milhões de trabalhadores, constituindo-se na mais ampla e abrangente greve geral do país.

Esses importantes movimentos sindicais e sociais, ocorridos na década de 1980, com participação massiva da classe trabalhadora, possibilitaram a ampliação de direitos sociais e trabalhistas, que no plano jurídico chegaram no seu auge na Constituição Federal de 1988. Entre as diversas conquistas, Silva (2020, p. 142) destaca:

[...] redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas, licença paternidade de cinco dias, licença maternidade de quatro meses para as gestantes, férias com 1/3 de adicional, horas extras com 50% de adicional sobre a hora normal, previdência social assegurada por um sistema de seguridade social; igualdade de direitos entre trabalhadores rurais e urbanos, políticas de indexação salarial, instituição do seguro-desemprego, e a multa de 40% na demissão imotivada, entre outros.

Dentre estes, cabe destaque na Constituição Federal de 1988, o marco legal de integração dos trabalhadores rurais ao arcabouço legal de proteção trabalhista e social. Como bem destaca Silva (2020, p. 142) “o trabalho livre no Brasil demorou exatamente um século (1888-1988) para ser efetivamente aplicado nas relações de trabalho assalariadas, quando os trabalhadores rurais já representavam uma parcela ínfima da classe trabalhadora”.

O atraso para uma maior universalização dos direitos sociais e trabalhistas, em 1988, apenas no final do processo mais intenso de industrialização do país, em detrimento de um arcabouço legal social e trabalhista corporativo (seletivo), somado a profunda discriminação racial de origem colonial escravocrata, serviu de base para as abissais desigualdades de rendimentos que permeou a formação do mercado de trabalho brasileiro, e conseqüentemente para a estruturação social da classe trabalhadora. Para Barbosa (2016, p. 24 e 25) “tal processo refletiu não meramente a transmissão de uma herança do passado, mas uma redefinição das posições de classe no âmbito de um capitalismo subdesenvolvido e dependente, incapaz de lograr a universalização de um estatuto coletivo do trabalho”.

Entre 1930 e 1980, o país se urbanizou e se industrializou, o mercado de trabalho se estruturou, e muitas conquistas sociais e trabalhistas, especialmente no plano jurídico, se concretizaram. Contudo, o Brasil não se aproximou de um estado de bem-estar nos moldes dos países centrais, principalmente se considerarmos os avanços para o segmento da classe trabalhadora. Essa constatação é reforçada por alguns dados quantitativos de 1940 e 1980 do IBGE (Tabela 1), trazidos por Pochmann (2020, p. 93).

Tabela 1 - Brasil: Evolução da população por tipo de ocupação e taxa de precarização em 1940 e 1980.

Itens	1940 (em mil)	1980 (em mil)	Variação absoluta anual (em mil)	Variação relativa anual (em %)
PEA ocupada	14.759 (100%)	42.026 (100%)	683	2,6
Empregador	362 (2,4%)	1.340 (3,2%)	25	3,3
Assalariado	6.615 (44,8%)	27.152 (64,6%)	513	3,6
Formal	1.906 (12,9%)	21.272 (50,6%)	484	6,2
Informal	4.709 (31,9%)	5.880 (14,0%)	29	0,6
Conta própria	4.694 (31,8%)	9.555 (22,7%)	122	1,8
Sem remuneração	3.088 (20,9%)	3.978 (9,5%)	23	0,6
Precarização*	12.491 (84,6%)	19.413 (46,2%)	174	1,1

Fonte: Pochmann (2020, p. 93)

Nota: * Soma das ocupações de assalariamento informal, conta própria e sem remuneração em relação ao total da PEA ocupada.

Conforme pode-se verificar na tabela acima, o emprego assalariado passou de 45% para 65% da PEA (População Economicamente Ativa) entre 1940 e 1980, um significativo aumento, contudo 35% dos trabalhadores ainda permaneciam distantes do emprego assalariado; a formalização do emprego assalariado foi outro aspecto importante do movimento de estruturação do mercado de trabalho, representando um avanço do emprego assalariado formal de 13% em 1940 para 51% em 1980; e por fim, a taxa de precarização (soma das ocupações de assalariamento informal, conta própria e sem remuneração em relação ao total da PEA ocupada) reduziu-se significativamente no período de tempo considerado (de 85% para 45% da PEA), mas ainda com quase a metade da PEA em 1980, em condições de precarização laboral (POCHMANN, 2020).

Percebe-se nos dados acima muitos avanços positivos para a classe trabalhadora ao longo dos primeiros 50 anos de estruturação do mercado de trabalho brasileiro. Contudo, não se pode deixar de destacar também as altas taxas de precarização e informalidade, além dos baixos salários, características estruturais que ainda persistem no mercado de trabalho até os dias atuais.

2.3 ABERTURA ECONÔMICA E INSERÇÃO BRASILEIRA NA NOVA ORDEM CAPITALISTA MUNDIAL

Conquistando uma maior universalização dos direitos sociais e trabalhistas apenas com a Constituição Federal de 1988, mesmo que no plano fático não se tenha alcançado um patamar socialmente aceitável de estado de bem-estar, especialmente

a base da pirâmide social, e, com um mercado de trabalho ainda segregado, desigual e com um profundo nível de precarização, o Brasil inicia os anos 1990 com uma maior inserção na nova ordem capitalista mundial, gestada pelos países centrais ainda nos anos 1970.

Nesse contexto, o ciclo desenvolvimentista e protecionista de acumulação capitalista baseado na substituição de importações, encerra-se nas políticas de abertura econômica do Brasil. Para Campos (2015), o modelo de substituição de importações, voltado para o mercado interno, começou a entrar em decadência ainda em 1980, quando as profundas transformações no capitalismo mundial começaram a refletir no Brasil, pressionando as empresas e o Estado a uma mudança de rota em direção a arranjos produtivos e políticas públicas mais liberais.

Com a abertura econômica a partir de 1990, o Brasil se insere definitivamente na nova ordem capitalista globalizada comandada por grandes conglomerados de empresas transnacionais, que ordenam internacionalmente, por um lado a financeirização das economias nacionais, e por outro, os processos produtivos de forma integrada, através da implantação da reestruturação produtiva, a qual flexibilização e desregulamentação são seus principais recursos.

Nessa conjuntura, Silva (2020) relata que nos anos 1990 os empresários brasileiros, em consonância com o ideário liberal mundial em curso, começaram a proclamar a importância da redução dos direitos trabalhistas, no livro publicado pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), intitulado *Livre para crescer: proposta para um Brasil moderno*. Ainda, Antunes (2009) reforça que a desregulamentação, flexibilização, privatização e desindustrialização, foram alavancadas nos governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, os quais se adequaram e perseguiram as políticas de corte neoliberal. Desse modo, a partir dos anos 90 ocorre uma mudança de trajetória em direção à desestruturação do arcabouço legal social trabalhista, que foi conquistado com muitas lutas pela classe trabalhadora.

A primeira década do século XXI foi um momento mais positivo para a economia brasileira e também para a classe trabalhadora. Com o Estado à frente de importantes políticas econômicas e sociais, reduziu-se significativamente o desemprego e a desigualdade social, possibilitando inclusive a ascensão de parcela

significativa da classe trabalhadora que se encontrava na base da pirâmide social. Esse período é contextualizado por Campos (2015, p. 19):

[...] a partir de 2003 (e, mais incisivamente, desde 2008), o Estado voltou a assumir protagonismo acentuado na acumulação brasileira. Em especial, por captar e distribuir rendimentos por meio de políticas laborais e sociais, dinamizando o consumo das famílias na base da hierarquia de renda; bem como por alavancar investimentos em estrutura econômica e social (nas áreas de energia, transporte, comunicação, saneamento e habitação).

Um dos fatores centrais de dinamismo econômico nesse período, estava firmado num modelo de desenvolvimento pautado no consumo de massa do mercado interno, viabilizado através de políticas de valorização do salário mínimo, o qual desencadearam um processo de valorização de renda das famílias que se encontravam na base da pirâmide social, e que sempre foram relegadas ao segundo plano. Esses importantes avanços, entram em decadência a partir da crise iniciada em 2015, com a acentuação do desemprego assolando novamente a classe trabalhadora.

A crise econômica e as altas taxas de desemprego a partir de 2015 formaram o clima perfeito para a aprovação da reforma trabalhista, que há anos era pauta dos empresários. Em 2016, através do documento *Agenda Legislativa da Indústria 2016* da Confederação Nacional da Indústria, os empresários reivindicaram “a modernização da legislação do trabalho [...] fundamental para a expansão dos empregos formais, o aumento da produtividade e da qualidade da indústria brasileira e o crescimento de sua participação no mercado global” (CNI, 2016, p. 101).

As principais demandas pautadas no documento estavam ligadas a uma maior liberdade de negociação entre trabalhador e empregador nos mais diversos âmbitos, como maior liberdade para dispensa do trabalhador, livre negociação da jornada de trabalho, negociação das condições de trabalho e dos direitos e a não imposição de novos adicionais. De modo geral, o documento tinha como proposição um afrouxamento generalizado da legislação trabalhista, objetivando a redução dos custos do trabalho para o capital. Nesse contexto, foi aprovado em junho de 2017 a Reforma Trabalhista com mais de 120 artigos alterados, levando a uma flexibilização de quase todos os parâmetros das relações de trabalho consolidados até a CF/1988.

Como sugerem diversos autores, a Reforma Trabalhista de 2017 não vem cumprindo com o prometido para a classe trabalhadora, especialmente no quesito

geração de empregos formais, ao contrário da redução de custos do trabalho para o capital que se efetivaram de maneira contundente (Filgueiras, 2019).

Em relação ao valor da força de trabalho, Pochmann (2020) ainda compara o custo do trabalho médio na indústria brasileira com o dos Estados Unidos e da China, nos anos de 2014, 2015 e 2016: em 2014 o custo do trabalho na indústria brasileira era 2,6 vezes maior que o da China e quase 30% maior do que o verificado nos EUA, mas, com a recente recessão econômica e medidas desregulatórias do mercado de trabalho adotadas pelos governos brasileiros, o custo do trabalho na indústria chinesa passou a ser 16% superior à indústria do Brasil, em 2016, e 26% menor ao registrado nos Estados Unidos em 2015. Em outras palavras, em tempos de dificuldade econômica para todos, a lucratividade do capital foi mantida, através da redução do valor da força de trabalho e intensificação da precarização da mão de obra, num mercado de trabalho já historicamente marcado por elevadas taxas de desemprego e informalidade.

Ademais, esse movimento de generalização dos processos de flexibilização e desregulamentação, como a Reforma Trabalhista de 2017, tem colaborado para sustentar a expansão de novos modelos de negócio, calcados em alto nível de informalidade, precarização, insegurização e individualização, a exemplo do trabalho por plataformas digitais, que vem a se somar às inúmeras atividades do setor de serviços no Brasil, onde já compreende a 65% do Produto Interno Bruto do país no primeiro trimestre de 2023 (IBGE, 2023).

As transformações ocorridas nos modelos de acumulação capitalista nas últimas quatro décadas são fundamentais para entender os processos de desindustrialização por um lado, e de expansão do setor de serviços por outro, verificados em muitos países avançados, mas também em emergentes como o Brasil, a partir de 1980. No centro do debate do setor de serviços está a relação entre trabalhador e as Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs, e como essa interação vem sustentando inovadoras formas de produção de valor, em que se mesclam no mesmo modelo de negócio, atividades com maior emprego de capital intelectual e com menor capital intelectual somado a intenso trabalho manual. Questão esta que será abordada a seguir.

2.4 O SETOR DE SERVIÇOS, SUAS SUBDIVISÕES E AS NOVAS FORMAS DE PRODUÇÃO DE VALOR

Em meados do século XX, os reflexos da implantação do maquinário tecnológico na indústria já estavam causando profundas transformações no processo produtivo e no mundo do trabalho, emergindo assim as primeiras teorias referente a substituição da força de trabalho pelos avanços tecnológicos que vinham cada vez mais tomando espaço.

Uma dessas teorias é a do pós-industrialismo de Daniel Bell. A sociedade pós-industrial (de serviços) seria pautada no avanço tecnológico e informacional, em que ocorreria a liberação das amarras do trabalho manual desgastante do processo produtivo, típico da era fordista-taylorista:

Uma sociedade pós-industrial tem como base os serviços. Assim sendo trata-se de um jogo entre as pessoas. O que conta não é a força muscular, ou a energia, mas sim a informação. A personalidade central é do profissional, preparado por sua educação e por seu treinamento para fornecer os tipos de habilidades que vão sendo cada vez mais exigidos numa sociedade pós-industrial. Se a sociedade industrial se define pela quantidade de bens que caracterizam um padrão de vida, a sociedade pós-industrial define-se pela qualidade da existência avaliada de acordo com os serviços e o conforto - saúde, educação, lazer e artes - agora considerados desejáveis e possíveis para todos (BELL, 1977, p. 148).

A teoria de Bell tem amparo em dados estatísticos dos Estados Unidos, visto que, neste país, já ocorria uma expansão gradativa do setor de serviços, o qual chegou a 60% da força de trabalho ainda em 1969 (BELL, 1977, p. 31).

Nessa perspectiva, o desenvolvimento da sociedade passaria da sociedade pré-industrial (agrária), para a sociedade industrial, apoiada na produção de bens industriais, e, por fim, para a sociedade pós-industrial, que teria por base a predominância do setor de serviços, sustentado no conhecimento e na tecnologia. Como o conhecimento e a tecnologia seriam centrais para o aumento da produtividade no pós-industrialismo, eles ditariam as regras da estrutura social, e o trabalho não se tornaria mais central, conseqüentemente nem a luta de classes. O ponto principal, sustenta Bell, “é que ‘a questão’ do trabalho deixou de ser central e não tem um peso [...] suficiente para polarizar todas as outras questões em torno desse eixo”(BELL, 1977, p.189).

A tendência de expansão do setor de serviços com correspondente retração da indústria na maioria dos países do G7 entre 1970 e 1990, provocou a discussão acerca das características e particularidades desse setor. Assim, a multiplicidade e complexidade de atividades econômicas vem gerando um obstáculo na sua compreensão, e de forma mais ampla da sociedade, especialmente quando se utiliza a tradicional forma de classificação das atividades econômicas de Colin Clark, pautada no *setor primário, secundário e terciário* (CASTELLS, 2000).

De maneira distinta, Berger e Offe (1991), apresentam uma subdivisão do setor de serviços em três categorias, estabelecidas a partir do nível de distanciamento do sistema de produção. A primeira categoria, *serviços comerciais*, incluiria as organizações que produzem e comercializam serviços, portanto que geram valor no momento do consumo, tendo como principal característica a dificuldade de racionalização do trabalho, conseqüentemente limitando o aumento da produtividade. A segunda categoria, *serviços internos a organização*, incluiria os serviços que integram as empresas produtivas, tendo como atividade principal auxiliar a produção de bens de consumo, por conseqüência colaborando para a valorização do capital. A terceira e última categoria, *serviços públicos e estatais*, seria a que menos possibilitaria a efetivação de princípios de racionalidade, pois, ao contrário dos serviços comerciais e internos à organização, as orientações para aplicação de recursos, dependeria de decisões políticas, voltadas mais para benefício comum do conjunto social.

A conceituação e subdivisões trazidas por Berger e Offe constituem importante avanço teórico, superando as limitações presentes na tradicional divisão das atividades econômicas (SILVA, 2006). Contudo, o autor afirma que com as constantes metamorfoses do setor de serviços na contemporaneidade, juntamente com a alta complexidade alcançada, tais subdivisões ainda trazem limitações para fins de análise do setor, por dois motivos. Primeiro, tal divisão não comportaria as áreas de prestação de serviços que surgiram com o desenvolvimento das tecnologias. Segundo, a centralidade no setor produtivo, como parâmetro para estabelecimento das subdivisões em três categorias distintas mostra-se problemática, visto que uma nova remodelação das subdivisões do setor de serviços precisaria considerar a vinculação recíproca com o setor produtivo. E conclui, que uma divisão conceitual mais adequada para as características contemporâneas do setor de serviços é a adotada na década

de 1990 por Castells (2000), para observar as tendências da estrutura de empregos dos países do G7¹⁰. Desmembramento este, que tem origem na tipologia de Singelmann (1978), desenvolvida no final da década de 1970.

A divisão adotada por Castells (2000) é composta por quatro categorias analíticas. *Serviços relacionados à produção*, se referem tanto a serviços considerados base para sustentar a produção, assim como os serviços auxiliares empresariais que exigem menos qualificação. *Serviços de distribuição*, estende-se às atividades de transporte, distribuição mercantil de produtos, incluindo atacado e varejo, além de serviços de comunicação. *Serviços sociais*, abrangem as ocupações na área pública, além das atividades relacionadas ao benefício coletivo da população. E por fim, *serviços pessoais*, estende-se aos serviços de consumo pessoal, como restaurantes, entretenimentos diversos, salões de beleza, entre outros.

Comparando a tipologia de subdivisões de Castells com os dois serviços de aplicativo mais utilizados na atualidade, entrega de alimentos e transporte de passageiros por aplicativo, podemos compreender a complexidade deste setor na atualidade. As plataformas digitais se consideram do setor de tecnologia, mas sua base de produção de valor encontra-se, no caso do serviço de entrega de alimentos, em grande medida na categoria serviços de distribuição. Já em relação aos serviços de transporte de passageiros, embora seja um serviço de transporte, pode-se considerar mais um serviço pessoal.

Por meio da divisão do setor de serviços, Manuel Castells se dedicou a estudar os impactos das Tecnologias da Informação e Comunicação no mundo do trabalho, analisando os períodos 1920-1970 e 1970-1990. Assim, concluiu uma relativa aproximação com a sociedade pós-industrial, na medida que no primeiro período (industrial), todos os países em exame tiveram forte declínio do emprego rural, tornaram-se pós-rurais, enquanto no segundo período ocorreu um forte declínio do emprego industrial e aumento no setor de serviços, se tornaram pós-industriais (CASTELLS, 2000). Importante destacar que a redução dos empregos industriais, e o consequente aumento de empregos no setor de serviços após 1970, além do avanço tecnológico, teve forte influência do processo de reestruturação produtiva iniciado nos países centrais, que tinham na externalização ou terceirização (*outsourcing*) uma

¹⁰ Grupo dos países mais industrializados do mundo, composto por: Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Japão e Reino Unido.

poderosa ferramenta de transferência de parte das atividades da fábrica para empresas terceirizadas, alterando profundamente a estrutura de produção e consequentemente de emprego.

Castells (2000) dialoga com a teoria pós-industrial, concordando que a fonte principal da produtividade nas sociedades atuais está centrada em “conhecimentos”, intermediados pelo desenvolvimento das TICs. Por outro lado, destaca em seu estudo algumas restrições em relação à tese pós-industrialista, como a dificuldade de definir a categoria “serviços” com base nas características de materialidade/imaterialidade:

[...] As tentativas de definir serviços por algumas características intrínsecas, como sua intangibilidade em oposição a materialidade de produtos ficaram definitivamente sem sentido com a evolução da economia informacional. Software para computadores, produções de vídeos, projeto de microeletrônica, agropecuária com base em biotecnologia e muitos outros processos cruciais característicos das economias avançadas juntam irremediavelmente seu conteúdo de informação ao suporte material do produto, impossibilitando a distinção do limite entre “bens” e “serviços” (CASTELLS, 2000, p. 269).

O exemplo trazido acima, em relação à materialidade/imaterialidade ou tangibilidade/intangibilidade imbricado com a categoria serviços, é mais uma demonstração da complexidade dos processos produtivos na atualidade, mas pode ser considerado apenas a ponta do *iceberg*.

Esses dois elementos contraditórios, estão diretamente ligados com um outro elemento central do processo produtivo que é a “geração de valor” pelo trabalho desempenhado (trabalho material ou imaterial). Esse processo valorativo pelo trabalho é uma das bases da corrente marxista tradicional. Porém, as transformações ocorridas nas sociedades capitalistas contemporâneas e nos processos produtivos nos últimos anos (avanço tecnológico das TICs, reestruturação produtiva, substituição do trabalho material industrial por maquinário, transferência do trabalho material industrial para o setor de serviços, e o conseqüente aumento do desemprego) levou ao surgimento de novas teorias, que anunciam a perda do valor do trabalho, em detrimento da valorização de um capital imaterial, cognitivo, o “conhecimento”.

Uma das principais análises é pautada na chamada “economia do conhecimento”, de André Gorz, que defende em sua obra *O Imaterial: conhecimento, valor e capital*, a tese da centralidade da categoria *conhecimento*, como força produtiva principal, contrapondo o modelo anterior de corrente marxista, formado

pelas categorias *trabalho, valor e capital*, em que *trabalho* é a força produtiva principal (SILVA, 2014)

A sociedade do conhecimento pensada por Gorz considera a constatação do avanço da automação e informatização encobrendo a maior parte do processo produtivo, reduzindo marginalmente o tempo necessário de emprego de trabalho material (trabalho humano diretamente ligado à manufatura do produto). Com isso o trabalho simples, manual, perderia seu valor, em detrimento de um trabalho cognitivo, de importância cada vez mais crescente e demandado pelo capitalismo contemporâneo. A fonte desse trabalho inovador, para Gorz (2005), viria do que ele chama de capital humano, ou seja, os “saberes” vivos adquiridos durante a vida, como a experiência, o discernimento, a capacidade de coordenação, de auto-organização e de comunicação.

A teoria do conhecimento procura também diferenciar saber e conhecimento, concebendo este como um produto dos saberes. O conhecimento assim pode ser sistematizado e capitalizado gerando lucros, a exemplo do registro de patentes e a venda de franquias (Gorz, 2005). Dessa forma, quando o conhecimento é sistematizado e capitalizado, ele se descola da sua fonte humana, e se distribui para a sociedade, resultando em dois movimentos contraditórios: “Quanto mais se propaga, mais útil ele é à sociedade; seu valor mercantil, ao contrário, diminui com a sua propagação e tende a zero” (Gorz, 2005, p. 10). Dessa forma, os parâmetros tradicionais da teoria do valor trabalho (‘trabalho’ como produtor de riqueza) se dissiparia, dando lugar a outro parâmetro (‘conhecimento’ como produtor de riqueza). Assim, forma-se a crítica da perda de valor do trabalho:

A heterogeneidade das atividades de trabalho ditas “cognitivas”, dos produtos imateriais que elas criam e das capacidades e saberes que elas implicam, torna imensuráveis tanto o valor das forças de trabalho quanto o de seus produtos. As escalas de avaliação do trabalho se tornam um tecido de contradições. A impossibilidade de padronizar e estandardizar todos os parâmetros das prestações demandadas se traduz em vãs tentativas para quantificar sua dimensão qualitativa. [...] A crise da medição do tempo de trabalho engendra inevitavelmente a crise da medição do valor. Quando o tempo socialmente necessário a uma produção se torna incerto, essa incerteza não pode deixar de repercutir sobre o valor de troca do que é produzido. O caráter cada vez mais qualitativo, cada vez mais menos mensurável do trabalho, põe em crise a pertinência das noções de “sobretalho” e de “sobrevvalor”. A crise da medição do valor põe em crise a definição da essência do valor. Ela põe em crise, por consequência, o sistema de equivalências que regula as trocas comerciais (GORZ, 2005, p. 29-30).

Destaca-se nesse contexto, que a perda de valor do trabalho tem de ser vista por dois âmbitos, trabalho manual e cognitivo. O primeiro perderia seu valor, em razão que a quantidade temporal necessária de trabalho manual a ser empregado na produção diminuiria marginalmente até sua extinção. Pelo lado do trabalho cognitivo, apesar de ser considerado como a nova fonte de riqueza, em razão dos fatores subjetivos que o compõem, não seria passível de mensuração temporal e valorativa aritmética nos moldes da tradicional teoria do valor trabalho, portanto outros parâmetros teriam que ser utilizados para mensuração da riqueza produzida.

No entanto, a teoria do conhecimento vem sendo objeto de crítica por correntes sociológicas alternativas a essa teoria. Primeiramente, pode-se perceber que a teoria do conhecimento realiza o isolamento total entre trabalho material (manual), e imaterial (cognitivo) colocando-os como em lados contraditórios, inclusive argumentando que a evolução dos processos produtivos tenderia a diminuir o primeiro e expandir o segundo. Contudo, Amorim (2014) argumenta que não é possível delimitar uma fronteira tão definida entre essas duas atividades, pois entre trabalho manual e intelectual ocorre também um processo de inter-relacionamento. Ademais, se considerarmos objetivamente qualquer atividade humana nos processos produtivos, constata-se facilmente, parte de emprego de atividade intelectual e parte de esforço físico, mesmo que este, dependendo da atividade, necessite de um grau mínimo, como manuseio de um *mouse* ou teclado.

Além disso, para a economia do conhecimento, a valoração do trabalho só pode ser realizada sobre o trabalho manual, pois este é passível de mensuração aritmética (tempo despendido e conseqüente valoração), diferentemente do trabalho imaterial. Contudo, essa compreensão também deve ser vista com alguma restrição, pois Marx (2013, p. 51), compreende o valor como resultado de um “[...] dispêndio produtivo de cérebro, músculos, nervos, mãos, [...]”. Assim, para a teoria marxiana, a geração de valor está menos ligada à natureza do trabalho (manual ou intelectual), e mais a capacidade de ser produtiva ou não, dentro da lógica da produção capitalista (valorização do capital). Um exemplo de trabalho imaterial produtivo e gerador de valor dentro do setor de serviços, é apresentado por Marx (2013, p. 578):

A produção capitalista não é apenas produção de mercadorias, mas essencialmente produção de mais-valor [...]. Só é produtivo o trabalhador que produz mais-valor para o capitalista ou serve à autovalorização do capital. Se nos for permitido escolher um exemplo fora da esfera da produção material,

diremos que um mestre-escola é um trabalhador produtivo se não se limita a trabalhar com a cabeça das crianças, mas exige de si mesmo até o esgotamento, a fim de enriquecer o patrão. Que este último tenha investido seu capital numa fábrica de ensino, em vez de numa fábrica de salsichas, é algo que não altera em nada a relação. Assim, o conceito de trabalhador produtivo não implica de modo nenhum apenas uma relação entre atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, surgida historicamente e que cola no trabalhador o rótulo de meio direto de valorização do capital.

Complementarmente, discutimos o exemplo do trabalho de cuidador de idosos, quando contratado diretamente pela família, pois, por mais que tenha uma relação salarial, não pode ser considerado um trabalho produtivo, pois não se insere no processo produtivo capitalista, ou seja, não está inserido na lógica capitalista de valorização do capital. Assim, pode-se perceber que a teoria do conhecimento, quando se atém ao processo físico fabril de produção como única forma de mensuração de valor, desconsidera o processo produtivo na lógica das relações entre capital e trabalho, e especialmente a geração de valor resultante desta interação.

Outro exemplo apresentado por Marx, que demonstra a produção de valor no setor de serviços, sem produzir nenhuma mercadoria, é a análise do setor de transportes, que é concebido num sentido amplo, como "indústria dos transportes":

Mas o que a indústria dos transportes vende é o próprio deslocamento de lugar. O efeito útil obtido é indissoluvelmente vinculado ao processo de transporte, isto é, ao processo de produção da indústria dos transportes. Homens e mercadorias viajam num meio de transporte, e sua viagem, seu movimento espacial, é justamente o processo de produção efetuado. O efeito útil só pode ser consumido durante o processo de produção; ele não existe como uma coisa útil diferente desse processo, como algo que só funciona como artigo comercial, só circula como mercadoria depois de ter sido produzido. Mas o valor de troca desse efeito útil é determinado, como o de toda e qualquer mercadoria, pelo valor dos elementos de produção nele consumidos (força de trabalho e meios de produção) acrescido do mais-valor criado pelo mais-trabalho dos trabalhadores ocupados na indústria dos transportes (MARX, 2014, p. 133-134)

O exemplo acima é fundamental para ajudar-nos a esclarecer, na atualidade, o processo de valorização do capital no setor de serviços, por meio da utilização de uma força de trabalho, que por mais que não produza nenhuma mercadoria, continua produzindo muita riqueza, só que de maneira tão peculiar e complexa, que muitas vezes não é percebida.

Em relação à predominância do trabalho imaterial, assim como a consequente perda do valor trabalho, defendida pela teoria do conhecimento, Antunes (2018, n.p.) afirma que:

[...] ao converter o trabalho imaterial como dominante e mesmo determinante no capitalismo atual e desvinculado da geração de valor, acabou por realizar um bloqueio que comprometeu a possibilidade de compreender as novas modalidades e formas de vigência dessa lei, modalidades essas que se encontram presentes no novo proletariado de serviços (o cibertariado ou infoproletariado), que exerce atividades de perfil acentuadamente imaterial, mas que são parte constitutiva da criação de valor e mais ou menos imbricada com os trabalhos materiais.

A expansão, a partir da segunda década do século XXI, de trabalhadores ligados às empresas que prestam serviços de entrega e transporte por aplicativo, como a empresa UBER, é um exemplo típico da era digital. Em 2022, a Uber contava com 32.800 funcionários e 5,4 milhões (1 milhão só no Brasil) de motoristas/entregadores “colaboradores” (MACROTRENDS, 2023; UBER, 2023).

Nesse modelo de negócio, podemos identificar pelo menos dois tipos de trabalho. Um trabalho mais intelectual, ligado ao desenvolvimento e programação dos aplicativos/algoritmos, normalmente com salários elevados e com melhores possibilidades de contratos formais de trabalho, localizado em sua maioria no centro capitalista (Vale do Silício). E na outra ponta, temos entregadores/motoristas de aplicativo, um trabalho com pouca ou nenhuma qualificação, com baixa e instável remuneração e sem qualquer vínculo empregatício, prestando serviço nos mais diversos países. Os segundos, com algumas peculiaridades, trabalham em tempo integral *online*, diretamente com a tecnologia, *smartphone*, mas exercendo uma atividade tipicamente manual, entregador e motorista.

O trabalho de motorista e entregador, por mais que não esteja inserido no tradicional processo produtivo industrial de mercadorias, é parte constitutiva de um processo de produção de valor na chamada “indústria da tecnologia”, podendo ser considerado como a principal força produtiva dessas empresas. Além disso, podemos identificar de que maneira as atividades mais ou menos intelectuais ou mais ou menos materiais se mesclam num processo de produção de valor típico da era digital, abarcando a participação de um grande contingente de trabalhadores presente no Sul global, mas também no centro capitalista.

2.5 FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O fenômeno da precarização do trabalho está no centro do debate na contemporaneidade, sendo considerado de certa maneira como sinônimo de

flexibilização. A maioria dos pesquisadores que se debruçam sobre o tema defendem que essa condição se agrava como resultado de décadas de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho, iniciado nos países centrais a partir de meados de 1970 (ANTUNES, 2018; DRUCK 2013; STANDING 2018; HIRATA, 2009).

Porém, para melhor compreensão do processo de precarização, é necessário estabelecer os contornos do conceito de precariedade, esta, como *condição inerente* à própria criação/constituição do trabalho assalariado (condição do proletariado¹¹).

A partir do trabalho assalariado, o tempo de vida torna-se tempo de trabalho, gerando também um processo de submissão e dependência da camada social despossuída da propriedade dos meios de reprodução da vida material. Assim, “desde que a força de trabalho se constitui como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da *precariedade* social”, uma condição sócio-estrutural (ALVES, 2007, p. 113).

Outra condição intrínseca à constituição do proletariado é as formas organizadas de resistência do trabalhador frente à ganância do capital, por meio dos sindicatos e dos partidos trabalhistas de massa, os quais conseguiram a partir da luta de classes, estabelecer limites à exploração do trabalho. Assim, a partir do século XX, por meio das lutas sociais e políticas, viabilizou-se não apenas a conquista dos direitos trabalhistas e sociais, mas também a estruturação de um Estado social (ALVES, 2007).

Por outro lado, o Estado social protetivo, favoreceu também a ocultação da precariedade, pois, esta, como condição constitutiva, não pode ser abolida. Assim, o que é chamado de *processo de precarização*, pode ser concebido como o processo de diluição das barreiras formadas pela luta de classes para frear a voracidade do capital no século XX. Ou seja, tem um sentido de perda de direitos acumulados no decorrer do século passado pelas mais diversas categorias de assalariados. Um processo que pode ser considerado histórico-político, mas também econômico e jurídico. Em suma, precariedade é uma condição, precarização é um processo, o qual tem como base o achatamento do Estado social e a ampliação do Estado neoliberal (ALVES, 2007).

¹¹ No contexto europeu da Primeira Revolução Industrial, a formação do proletariado pode ser entendida como o resultado do processo de expulsão de homens e mulheres de suas propriedades (posse de terra) perdendo seus meios de produção da vida material, somados aos trabalhadores que perderam seus ofícios (artesãos por exemplo) pela concorrência de mercado, sendo ambos, obrigados a vender sua força de trabalho, para sobreviver (ALVES, 2007).

No último quarto do século XX, na França por exemplo, o debate sobre precarização socioeconômica se ampliou, transitando de uma análise dos excluídos (desempregados), mais relacionado a uma precarização “social”, para os reflexos dos processos de flexibilização do trabalho sobre os empregados estáveis (os incluídos), relacionado mais para uma precarização do “trabalho” (HIRATA; PRETÉCEILLE, 2002). A mudança de foco de estudo se dá pela constatação que a origem do problema do aumento do desemprego e da desfiliação social está no avanço da precarização do trabalho (CASTELL, 2013). De certo modo, pode-se dizer também que os processos de flexibilização no âmbito do trabalho, dissolveram a contenção que separava os trabalhadores estáveis dos excluídos, gerando um universo ampliado de insegurança social para quem vive do trabalho (FRANCO, DRUCK E SILVA, 2010).

Contudo, a questão social em relação a precarização do trabalho, ganhou maior evidência na Europa a partir da crise de 2008, em razão da ampliação do contingente de trabalhadores transitando entre desemprego e trabalhos temporários, levantando-se a hipótese do precariado como uma nova classe social (STANDING, 2013). Contudo, Antunes (2018) discorda da concepção de uma nova classe social do precariado, defendendo que se trata de uma parcela da mesma classe trabalhadora, a mais precarizada, compreendida no novo proletariado de serviços.

As tecnologias da informação e comunicação formaram a base para a enorme expansão do novo proletariado de serviços, também chamado de infoproletários (ANTUNES, 2018). Contudo, esse mesmo autor vai de encontro à concepção que preconiza o fim do trabalho desgastante, baseado no labor criativo e intelectual viabilizado pelas TIC's. O que se presencia, segundo ele, é a expansão de um enorme contingente de trabalhadores, que estão de alguma forma ligados a esse universo tecnológico, mas utilizam habilidades mínimas de manuseio de tecnologias. Neste caso prevalece a formas flexíveis, desprotegidas e degradantes de trabalho, que ele denomina escravidão digital. É nesse contexto laboral que se pauta este estudo, em que o trabalho nos serviços de transporte por aplicativo é característico.

No Brasil, em alguma medida, esse vasto contingente de trabalhadores está engendrado nas altas taxas de informalidade e desemprego, que sempre estiveram presentes desde o início do processo de estruturação do mercado de trabalho e do regime de assalariamento, e que são consideradas forte indicadores de precarização social e do trabalho. Contudo, Druck (2013) chama a atenção que estamos vivendo

uma nova precarização social do trabalho, a qual foi reconfigurada e ampliada pelo processo de flexibilização em curso, atingindo de forma generalizada tanto o trabalhador mais qualificado e com emprego estável, quanto o menos qualificado e ocupado nos mais diversos trabalhos informais.

Complementarmente, Vargas (2016, p. 313) afirma que o processo de precarização pode ser abordado tanto por uma dimensão relacionada ao estatuto do emprego, quanto em relação às condições laborais exercidas na atividade. Em relação à primeira dimensão, a supressão de direitos e garantias trabalhistas, se soma ao surgimento das formas atípicas de trabalho, que ganham centralidade no debate sobre precarização do trabalho (CASTEL, 2013).

A Reforma Trabalhista de 2017, no Brasil, foi um marco no aprofundamento do processo de flexibilização e precarização das relações de trabalho. Entre as formas de emprego atípicas, legalizou-se a expansão do trabalho parcial e a criação do contrato de trabalho intermitente. Apesar de ambas as modalidades de contratos serem consideradas como uma relação de emprego protegida, a despadronização da jornada de trabalho, com possibilidade de jornadas excessivamente reduzidas, pode ser considerada sua principal característica, podendo chegar no caso do trabalho intermitente, em até 12 horas semanais (KREIN E OLIVEIRA, 2019). Nesse contexto é importante destacar que além da falta de proteções trabalhistas e sociais, um forte indicador de trabalho precário são as baixas horas de trabalho, resultando em remunerações reduzidas (HIRATA, 2009).

Contudo, as características das ocupações dessas duas modalidades de contrato concorrem com outra forma de contratação da força de trabalho, realizada por meio da subcontratação ou terceirização, em que ocorre a transferência das obrigações trabalhistas e sociais e o compartilhando dos riscos do negócio para outra empresa, sendo consideradas também sinônimo de flexibilização e precarização do trabalho (KREIN E OLIVEIRA, 2019).

Outras formas de terceirização menos tradicionais, e que também não nasceram com a reforma trabalhista de 2017, se destacam no Brasil por utilizar formas de contratações para burlar a relação de emprego assalariada, como a contratação de trabalhador autônomo formal tradicional ou autônomo formal com CNPJ, conhecido como MEI. Essas formas de contratação, flexibilizam as relações de trabalho, transferindo os custos das obrigações trabalhistas e os riscos do negócio diretamente

para o trabalhador, substituindo as relações de emprego protegidas por postos de trabalho precários (FONSECA, 2019). Além disso, por utilizarem de dispositivos legais para burlar as relações de emprego, ampliam a proteção do contratante, reduzindo as possibilidades de processos judiciais (FILGUEIRAS, 2019).

Na categoria autônoma se enquadra o trabalho subordinado por plataformas digitais, como os entregadores e motoristas de aplicativo. Neste caso, as plataformas se aproveitam da obscuridade gerada pela gestão algorítmica do trabalho, para se auto denominarem apenas como promotoras da aproximação entre passageiro e motorista, negando assim vínculo de emprego (PINTO, 2020).

As formas atípicas de relações de trabalho que se disseminam na atualidade, se relacionam com as diferentes formas de organização flexível do trabalho, refletindo diretamente nas condições e na intensificação do labor diário, podendo ser consideradas fortes indicadores de precarização no trabalho. A intensificação do trabalho nos serviços de transporte de passageiros por aplicativo pode ser considerado um exemplo, podendo chegar em alguns casos em até 86 horas semanais (CASTRO, 2020, p. 154).

Importante, que essa elevada carga de trabalho no setor de transporte, é praticável, em alguma medida, em razão das transformações que ocorreram nas formas de controle da força de trabalho, especialmente no que tange a dimensão subjetiva do trabalhador, questão esta que será discutida a seguir.

2.6 TRANSFORMAÇÃO DOS CONTROLES DA FORÇA DE TRABALHO E DAS SUBJETIVIDADES DOS TRABALHADORES

Desde o taylorismo-fordismo, o controle da força de trabalho no processo produtivo é um dos elementos chave para manutenção da acumulação capitalista. Duas características deste modelo, relacionadas ao controle, são importantes para ampliar o entendimento sobre a complexidade desta categoria em tempos de plataformização do trabalho.

A primeira está relacionada à figura do gerente, em que pautado em uma das bases da Administração Científica (Princípio do Controle) tem o papel de vigiar e controlar o trabalho executado pelos operários, reduzindo o desperdício e a ociosidade. Nessa linha, Foucault (1999, p. 200) afirma que a “vigilância se torna um

operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar”.

Ainda, Foucault (1999) discorre que a ascensão das sociedades capitalistas industriais, induziram a transformações substanciais nas relações de poder, suprimindo gradualmente modelos econômicos, do tipo feudal, com sistemas punitivos violentos contra o copo. De certo modo, a constituição do Estado Moderno, com seu sistema econômico, político e social, em alguma medida mais democrático, demandou técnicas mais amenas de controle de indivíduos agrupados em coletivos. Assim, ascende o que Foucault chama de sociedade disciplinar, momento histórico que os corpos não são mais marcados por chicotadas, mas sim por um tipo de poder distinto, caracterizado por vigilância, utilização de normas e aplicação de exames constantes.

O símbolo de tecnologia do poder disciplinador é o Panóptico de Bentham com sua notável arquitetura. A sua dinâmica pode ser entendida da seguinte forma: uma construção de prisão em formato de círculo, no centro uma torre de vigilância, vazada por vidros refletivos em toda a sua circunferência, em que se possibilita a visão apenas de dentro para fora. Assim, Bentham estabeleceu que o poder deve ser visível (o detento está exposto à imponente torre onde é vigiado) e verificável (não deve saber se está sendo observado). Assim, se tem a ação principal do dispositivo: provocar no prisioneiro a consciência permanente que está sendo vigiado, por consequência mantém-se o exercício do poder disciplinar de forma automática (FOUCAULT, 1999). De certo modo, o panóptico pode ser concebido como uma eficiente ferramenta de controle psicológico e disciplinamento de indivíduos agrupados em coletivos.

A dinâmica de controle do panóptico também é investigada sobre a base da plataforma do trabalho, a exemplo do estudo de Jamie Woodcock, que pesquisa o que ele chama de panóptico algorítmico, da plataforma Deliveroo¹². O autor reforça que no âmbito das plataformas de entrega de alimentos, os algoritmos são utilizados para “seduzir, coagir, disciplinar, regular e controlar” os trabalhadores (WOODCOCK, 2020, p. 41).

A segunda característica, relacionada ao controle no modo de produção taylorista-fordista, se refere à submissão dos trabalhadores aos movimentos repetitivos, ditados pela constância do maquinário industrial. Um dos objetivos dessa matriz produtiva era a busca pela separação do corpo e mente, restringindo a

¹² Plataforma de entrega de comida de origem britânica que opera especialmente na Europa.

produção ao esforço físico no tempo maquinal. Nas palavras de Gramsci (1984), “gestos simples repetidos em ritmo intenso, “aninhou-se” nos feixes musculares e nervos e deixou o cérebro livre para outras ocupações (GRAMSCI, 1989, p. 404).

Isso não significa que mecanismos de incentivo ao comprometimento operário, que aprimoram o controle sobre a dimensão subjetiva não eram utilizados no modelo fordista, contudo eram menos aperfeiçoados. Conforme Alves (2005) assevera, o fordismo ainda se tratava de uma “racionalização inconclusa”, em razão que não integrava na produção, de maneira mais consistente, os aspectos psicológicos do comportamento humano. Ou seja, o capitalismo já havia capturado o corpo dos operários, mas faltava ainda a mente.

Nesse sentido, o evento disruptivo foi sem dúvidas a partir do modelo capitalista de acumulação flexível. “Sob a produção toyotista, corpo e mente tendem a ser mobilizados pelo capital para se integrarem à produção de valor” (ALVES, 2005, p. 411), por consequência, exigindo-se uma disposição subjetiva do trabalhador em cooperar com a produção.

Um exemplo, são as formas de administração participativa, como os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), em que trabalhadores, de modo voluntário, realizam reuniões para a busca de melhorias da qualidade da produção. O mantra do trabalho em equipe no toyotismo é “somos todos chefes” (ALVES, 2005, p. 416). Nesse sentido, a supervisão no processo permanece, porém, sob o manto do trabalho em equipe, se esconde a competição e a fiscalização do trabalho, exercida por todos contra todos.

Outro exemplo dessa abordagem nada inocente é a substituição da palavra “empregado”, pela palavra “colaborador”, induzindo no trabalhador uma percepção de mais afetividade. Esses mecanismos têm como objetivos, entre outros, ocultar a relação de poder, promovendo a captura da subjetividade¹³, via promoção do sentimento de valorização, por exemplo (ALVES, 2008).

¹³ “Consideramos, a título meramente heurístico, a subjetividade humana composta por mente e corpo que, de modo indissociável, constituem a individualidade social. Na mente, segundo a ótica freudiana, distinguimos, como instâncias do psiquismo humano, a consciência, pré-consciência e inconsciente. Portanto, ao tratarmos da subjetividade e de sua “captura”, referimo-nos não apenas à instância da consciência, mas às instâncias da pré-consciência e do inconsciente. As técnicas de manipulação utilizadas pelos aparatos midiáticos do sistema do capital buscam atingir o conteúdo oculto da pré-consciência e do inconsciente humanos, visando a influenciar o comportamento dos indivíduos sociais. [...] O capitalismo manipulatório levou à exaustão os recursos de manipulação das instâncias intrapsíquicas do homem, pelas quais se constituem os consentimentos espúrios à dominação do capital nas sociedades democráticas” (ALVES 2008, p. 224).

Destaca-se, que para alcançar os níveis mais profundos de sujeição e consentimento operário, as bases do taylorismo/fordismo foram alteradas profundamente. Com o toyotismo, desconstruiu-se a linha de produção, dispensando gerentes intermediários, formando “times” de trabalho e recorrendo para introjeção de laços de colaboração. Ou seja, a rigidez da disciplina sobre o corpo, base do sistema taylorista-fordista, necessariamente precisou ser flexibilizada. Isso não significa que o trabalhador se emancipa da dependência disciplinar do capital, apenas o método de controle e exploração se refinou (ALVES, 2005).

Contudo, essas novas técnicas de controle psicológico de coletivos de indivíduos não teriam tamanha amplitude, se não fosse a contribuição do regime neoliberal no âmbito reprodutivo:

[...] no fim do século XX, engendraram a figura do homem-empresa ou do sujeito-empresarial, favorecendo a instauração de uma rede de sanções, estímulos e comprometimentos que tem efeito de produzir funcionamentos psíquicos de um novo tipo. Alcançar o objetivo de reorganizar completamente a sociedade, as empresas e as instituições pela multiplicação e intensificação dos mecanismos, das relações e dos comportamentos de mercado, implica necessariamente um devir-outro dos sujeitos (Dardot e Laval, p. 322).

Assim, para possibilitar o avanço do neoliberalismo nas bases institucionais da sociedade (Estado/instituições/empresas) se reconhece a necessidade de moldar concomitantemente a cultura social de dentro para fora, ou seja, a partir dos sujeitos e suas subjetividades. Por consequência se tem a “ fábrica do sujeito neoliberal” ¹⁴, em que se constrói, não mais o sujeito “trabalhador”, mas o sujeito “empreendedor de si mesmo”, não na forma jurídica (autônomo), mas na forma individual e emponderada, que molda-se e aperfeiçoa-se constantemente, tanto no âmbito produtivo, quanto reprodutivo.

Esta última palavra é importante, pois as novas técnicas de gestão da produtividade capitalista, se expandem para além do espaço produtivo, infiltrando-se em todas as instâncias de nossas vidas, e o mais importante, de modo invisível. Como afirma Han (p. 25 e 26) “ o poder está precisamente onde não é posto em evidência. [...] O sujeito submisso nunca é consciente de sua submissão”

¹⁴ Termo adotado por Pierre Dardot e Christian Laval, na obra “A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal” (DARDOT E LAVAL, 2016).

Ainda sobre a caracterização desse novo tipo de sujeito, Bobby Aubrey, consultor internacional californiano afirma que “falar em empresa de si mesmo é traduzir a ideia de que cada indivíduo pode ter domínio sobre sua vida: conduzi-la, geri-la, e controlá-la em função de seus desejos e necessidades” (DARDOT E LAVAL, 2016, p. 333, grifo nosso). No discurso popular disseminado, isso é vendido como “quem quer, consegue” ou, “só depende de você, se você se esforçar você consegue”.

Esse discurso, impregnado em nosso tecido social, pode ser considerado como o motor da exploração capitalista contemporânea, na medida que se dissemina a ideia que o sucesso é possível para todos, condicionado apenas a muito trabalho e esforço individual. Nas palavras de Pereira (2023, p. 13) “Não há Estado, não há mercado, não há nada além da pessoa e do seu querer”, no limite, uma lógica sedutora. Ao mesmo tempo, que outros condicionantes decisivos como contexto socioeconômico e políticas de arrocho para a maioria da população, em benefício de uma elite privilegiada, passam despercebidos.

Alguns elementos que foram trazidos sugerem que a fonte desse novo tipo de poder tem uma forte ligação com o surgimento do neoliberalismo. Ademais, de uma determinada perspectiva buscou-se delinear alguns contornos de como ele se sistematiza no destino (o sujeito e sua subjetividade). Contudo, parece razoável ainda, trazer uma linha para unir esses dois polos, não uma linha fechada (com início e fim), mas aberta, com elementos que podem contribuir para melhor apreensão da perspectiva delineada até aqui. Nesse sentido, se traz alguns exemplos, que podem ser concebidos como técnicas de dominação neoliberal, discorrendo também sobre os âmbitos que são produzidas e disseminadas em nossas sociedades.

Em relação aos métodos para moldagem do sujeito neoliberal, parte têm como foco promover o desenvolvimento pessoal, com ênfase no domínio do indivíduo sobre si mesmo, prometendo em última instância, um desempenho individual ilimitado. No âmbito mais empresarial se destacam os treinamentos e seminários voltados para o desenvolvimento pessoal, motivacional e inteligência emocional. Como também, alguns mais específicos, a exemplo da Programação Neurolinguística e Análise Transacional, entre uma diversidade de técnicas, normalmente acompanhadas pelos conhecidos mentores ou *coach* (DARDO E LAVAL, 2016; HAN, 2018). Porém, apesar de serem considerados bons produtos, cabe destacar que dado a sua abrangência,

normalmente limitada a um público mais específico, a capacidade de disseminação à sociedade também fica mais restrita.

Outro importante produtor dos meios de dominação capitalista é a indústria cultural de massa. Nestes, a centralidade está em ovacionar o esforço individual de pessoas, que em contextos de extrema dificuldade e de improbabilidade de sucesso, alcançam a opulência¹⁵. Se for realizada uma análise mais cautelosa, a lógica está enraizada em muito do que se lê, ouve ou assiste. Desde os livros de autoajuda, filmes, programas de entretenimento, entre um leque gigantesco de formas de comunicação. Importante destacar, que esses meios, por se tratar de uma abrangência maior de alcance, em relação às técnicas anteriores, se tornam também grandes disseminadores na contemporaneidade.

Contudo, tende-se a considerar que essas técnicas neoliberais, não teria tamanha penetração em nossas sociedades se não fosse a popularização das Tecnologias da Informação e Comunicação. A internet e os smartphones, alavancaram a possibilidade de comunicação em um grau jamais visto. Nestes, o filósofo Byung-Chull Han defende que se encontra uma eficiente forma de disseminação e cultivo da lógica neoliberal, e em última instância a base de sustentação da exploração capitalista contemporânea (HAN, 2018).

Tem uma máxima que circula no meio empresarial, já há algum tempo: os dados são o petróleo do futuro. Atualmente,

os Big data são um grande negócio: os dados pessoais são completamente monetizados e comercializados. Hoje as pessoas são tratadas e comercializadas como pacote de dados que podem ser explorados monetariamente. [...] A empresa estadunidense de análise dos big data Acxion comercializa os dados pessoais de cerca de 300 milhões de cidadãos norte-americanos, ou seja, de quase todos os cidadãos (HAN, 2018, p. 90).

Nos dias de hoje, cada termo que se pesquisa na internet, compra que se realiza, cadastro efetuado, cada clique, curtida nas redes, é registrado, extraído e processado. A partir desses movimentos, os indivíduos se expõem na rede, quase como biograficamente, gerando um conhecimento sobre seu perfil bastante preciso,

¹⁵ “No cinema por exemplo, podemos citar o filme *A procura da felicidade*, em que o ator Will Smith interpreta o pai de família Chris Gardner, que após ser largado pela esposa, e sendo obrigado a cuidar sozinho do filho, enfrenta inúmeras dificuldades como vendedor de equipamentos médicos, precisando inclusive dormir na rua. Porém, no final do filme, heroicamente, apenas com perseverança e trabalho duro, emergiu da miséria a opulência no mercado financeiro, alcançando o sucesso” (GABOARDI, 2023, p. 71).

muito das vezes até mais do que se fosse escrito uma autobiografia (HAN, 2018). Esse processo pode ser chamado de dataficação, “termo usado para definir a transformação da vida, das informações pessoais e de comportamentos, em dados, e conseqüentemente, em uma valiosa moeda para empresas, a indústria publicitária e para os governos (ALANA, 2024).

Importante, que como facilmente percebe-se no uso cotidiano do smartphone, a extração dos dados inseridos nas redes, não é uma via de mão única, sendo processado e retornando como conteúdo digital para consumo, se tratando de um círculo vicioso interminável, ou nas palavras de Zuboff (2018, p. 45) um “vórtice de estímulos”, responsável por nossas ações na atualidade. Complementarmente, afirma Han:

O smartphone é um objeto digital de devoção. Mais ainda, é o *objeto de devoção do digital* por excelência. Como aparato de subjetivação, funciona como o rosário, e a comparação pode ser estendida ao seu manuseio. [...] O curtir é o amém digital. [...] enquanto consumimos e comunicamos, ou melhor, enquanto clicamos *curtir*, nos submetemos ao contexto de dominação (HAN, 2018, p. 24 e 27).

E assim, na perspectiva do autor, se dissemina os produtos neoliberais, concebidos tanto no âmbito profissional, quanto da indústria midiática de massa, e muito das vezes, por nós mesmos, através de uma reprodução da lógica, em nossas redes sociais, por exemplo.

3 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

Na gênese de duas gigantes da Indústria da Tecnologia, UBER e AIRBNB, está o mantra empresarial chamado Economia do Compartilhamento. No discurso empresarial, com apelo social e ambiental, propagam um movimento de cooperação entre pessoas simples, visando o compartilhamento de casas, carros e ferramentas, reduzindo assim o desperdício e trazendo significado humano para as relações econômicas (SLEE, 2017). Contudo, passados poucos anos de início de suas atividades, esse discurso já vem sendo descortinado, e os reflexos desse novo sistema capitalista são visíveis, especialmente em relação a desregulamentação de setores econômicos e a retirada massiva de direitos e proteções trabalhistas conquistadas em décadas de lutas sociais.

Também chamado de capitalismo de plataforma, pode ser denominado como “uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como alugueis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas” (SLEE, 2017, p. 13). A primeira característica dessa interação é o recurso financeiro cobrado pelas plataformas digitais para possibilitar essa aproximação. O segundo, e ainda mais importante, é a ausência de responsabilidade configurada pela plataforma nessas transações econômicas. Elas se autodenominam como simples promotoras da aproximação entre consumidor e prestador de serviço, se ausentando de toda e qualquer responsabilidade legal na relação entre esses atores envolvidos. Como afirma Slee (2017) a promessa de uma sociedade capitalista mais humana se evaporou, e o que se tem é uma forma mais hostil de capitalismo, com desregulação generalizada, novas formas de consumismo e intensificação do trabalho precarizado.

Nesse contexto capitalista tecnológico tem-se que fazer algumas distinções em relação às tipologias das plataformas digitais, que são fundamentais para identificar os contornos deste estudo. Tomando como exemplo as duas plataformas acima, por mais que ambas sejam geradoras de acumulação capitalista, diferente da Airbnb, em que existe apenas uma relação comercial entre locatário e locador, na Uber existe também uma relação entre capital e trabalho, entre plataforma digital e seus motoristas/entregadores. Assim, a desregulamentação não ocorre somente sobre o

setor econômico, como no caso da Airbnb¹⁶, mas também sobre o mercado de trabalho, colocando no centro do debate o trabalhador prestador do serviço.

Ademais, as atividades laborais executadas por meio de plataformas digitais são diversas dentro do mundo digital, podendo se desdobrar em diferentes categorias, sendo necessário trazer pelo menos dois tipos. O primeiro engloba as plataformas *clickwork* de trabalho digital, como Amazon Mechanical Turk¹⁷, no qual, a partir de um simples cadastro, essa pessoa faz parte de uma linha de produção digital global, realizando micro trabalhos remunerados online, em sua maioria voltados para treinar Inteligência Artificial. Um segundo grupo é formado por aquelas que organizam e controlam trabalhadores locais, tais como motoristas, entregadores, eletricitas, seguranças, faxineiros (Uber, Ifood, Calify e Task Rabbit), necessitando, neste caso, a presença física dos trabalhadores em determinado local (GONSALES, 2020). É nesse segundo grupo e na interação tripartite entre empresa plataforma, trabalhador prestador de serviço e consumidor, que este estudo irá se desenvolver

No Brasil, esse processo está sendo denominado de uberização ou plataformização do trabalho (ABILIO, 2020; GROHMANN, 2020). A uberização caracteriza-se como “uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que está amplamente relacionada ao trabalho mediado por plataformas digitais, mas não se restringe a ele” (ABÍLIO, 2020, p. 111). A autora argumenta que o termo deriva do fenômeno social que ganhou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, mas também não se inicia com esta empresa, se configurando como a materialização de décadas de transformações relacionadas ao mundo do trabalho, especialmente flexibilização e desregulamentação. A “plataformização de trabalho” é utilizado por Rafael Grohmann, e compreende “a dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais [...] em meio a mudanças que envolvem a intensificação da flexibilização de relações e contratos de trabalho e o imperativo de uma racionalidade empreendedora (GROHMANN, 2020, p. 112). O autor defende que a expressão “plataformização do trabalho” descreve

¹⁶ Vide Slee (2017), Capítulo 3 - AIRBNB, UM LUGAR PARA FICAR.

¹⁷ “O turco mecânico (*mechanical turk*), que ludibriava seus espectadores com uma máquina supostamente inteligente por saber jogar xadrez contra humanos, mas que escondia um trabalhador dentro da parafernália, operando a máquina com manivelas, foi nome escolhido pela Amazon para sua empresa de microtrabalho digital. Produzir IA é treinar algoritmos. Muitas vezes, quando uma plataforma sob a lógica algorítmica parece fazer algo por meio da tecnologia de IA, na verdade, isso está sendo direcionado para inúmeros, uma rede de produção global de trabalho digital” (GONSALES, 2020, p. 130).

melhor o atual cenário do trabalho digital do que “uberização”, que tem sido circulada nas diversas esferas como metáfora, mas não recobre a multiplicidade de atividades de trabalho mediadas por plataformas além da própria Uber. Já em artigo escrito em conjunto, Abílio, Amorim e Grohmann (2021), argumentam que as diferenças entre concepções derivam de diferentes categorias de análise, sobre o mesmo problema, e demonstram a complexidade dos elementos envolvidos nesse novo fenômeno.

Para este estudo, optou-se por utilizar, o termo “plataformização do trabalho”, primeiro por entender que o termo uberização se trata de um neologismo, e que pode limitar equivocadamente, o escopo desta pesquisa em torno da plataforma Uber, empresa que sequer está em atividade na cidade de Erechim. Por segundo, e de maneira inversa, fica claro na conceituação de Abílio, que o conceito de uberização encobre uma diversidade de atividades que vão além das realizadas por meio de plataformas digitais, o que acaba por dificultar a delimitação do tema escopo desta pesquisa.

Um termo muito utilizado para analisar esse mesmo processo nas economias do Norte é *gig economy*, na tradução “economia de bicos” (WOODCOCK, 2020). Porém, a utilização deste termo para abarcar realidades do Sul global, como o brasileiro, deve ser visto com restrição, na medida em que o trabalho de bicos não se trata de um problema recente brasileiro, mas sim é parte estruturante do seu mercado de trabalho, desde a sua origem.

Complementarmente, Abílio, Amorim e Grohmann (2021), argumentam que o termo trabalho *mediado* por plataforma também pode ser problemático, pois este poderia caracterizar uma simples mediação realizada pela plataforma, obscurecendo assim o processo de relação e subordinação de trabalho existente, concluindo assim que uma boa opção de definição seria trabalho subordinado por meio de plataformas digitais. É nesse contexto que se desenvolve o debate sobre a necessidade de regulação do trabalho prestado pelas plataformas digitais, e a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego, para viabilizar uma proteção social mínima para esses trabalhadores.

Primeiramente, é necessário conceber a interface do aplicativo instalado no *smartphone*, para além de uma simples ferramenta de aproximação entre cliente e prestador de serviço, como é inclusive promovido pelas plataformas digitais se autodenominando como mediadoras (ABÍLIO, 2020). Na retaguarda desses *apps*

estão uma gigantesca infraestrutura de TICs, que utilizando-se de decisões políticas e econômicas de maximização da produtividade, programam algoritmos humanamente, com o objetivo de organizar, gerenciar e controlar um exército gigantesco de trabalhadores dispersos geograficamente, mas à disposição do trabalho.

Possivelmente, no mundo organizacional, um dos avanços mais significativos trazidos pelas tecnologias da informação e comunicação está relacionado às inovadoras formas de controle do trabalhador. Diferentemente do capitalismo pesado, em que a organização e controle é realizado no espaço limitado da fábrica, sobre os olhares dos gerentes, na era das tecnologias é possível dispersar um contingente gigantesco de trabalhadores pelas cidades, mantendo um controle rígido e centralizado sobre eles, o que Harvey (1992, p. 150) chama de organização por meio da dispersão.

No trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, essa nova forma de gestão da força de trabalho, pode ser chamada de gerenciamento algoritmo do trabalho:

[...] assenta-se no conjunto de instruções automatizadas, capaz de combinar uma enormidade de variáveis resultantes da extração e processamento de dados em escalas gigantescas – que envolvem desde estratégias cotidianas dos trabalhadores até as dinâmicas do consumo” (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p.33).

Assim, unilateralmente, a empresa-aplicativo determina tanto a distribuição de atividades, o tempo das bolhas de trabalho, bem como a precificação da remuneração dos trabalhadores.

Um elemento de atração de trabalhadores, e que está muito presente no trabalho em plataformas digitais, está relacionado à disseminação na sociedade contemporânea da ideologia neoliberal do livre empreendedorismo, como a liberdade de horários, remuneração por produtividade e sucesso dependente apenas da dedicação individual (DARDOT E LAVAL, 2016).

Por outro lado, Abílio (2019) procura colocar menos ênfase na construção de uma subjetivação neoliberal, deslocando o trabalhador por aplicativo, do empreendedor de si, para o que ela chama de autogerenciamento subordinado. Ou seja, dentro de um contexto de elevado desemprego e informalidade estrutural que

vive, e com poucas opções no mercado, o trabalhador é obrigado a autogerenciar sua sobrevivência, vinculado a uma plataforma digital.

Não podemos deixar de frisar, que esses modos de trabalho e de vida, ligado a um autogerenciamento individual de subsistência é também parte constituinte do mercado de trabalho brasileiro. Porém, o novo nesse contexto cabe ao processo de oligopolização da gestão e exploração da força de trabalho, pelas plataformas digitais. Complementarmente, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) argumentam que, por meio do gerenciamento algorítmico e das oligopolizações, as plataformas materializam a possibilidade de uma apropriação monopolizada e racionalizada de modos de vida periféricos, ao mesmo tempo em que dão indícios de que os elementos que estruturam esses modos de vida são passíveis de se generalizar nas relações de trabalho.

Por meio da utilização das TICs, as plataformas digitais reconfiguraram os arranjos produtivos, e utilizando-se dessa nova interação entre tecnologia e trabalhador, intensificaram a extração de mais-valor do trabalho. Com isso, percebe-se que apesar do componente tecnológico, mantém-se a essência das antigas formas de produção e exploração capitalista sobre a classe trabalhadora, por mais que o que está sendo produzido seja apenas "serviços" (Abilio, Amorim e Grohmann (2021).

3.1 MODO DE OPERAR DA PLATAFORMA UBER NA ABERTURA DE MERCADO

Uma grande parcela das notícias relacionadas a situações de confrontos entre taxistas e motoristas, nos grandes centros urbanos do país, desde 2014, invariavelmente está associada à plataforma UBER. As violências ocorriam por uma clara disputa por passageiros, em que os taxistas alegavam que se tratava de um modo de transporte irregular e uma disputa econômica desleal, pois tinham gastos com impostos e taxas para se regulamentar, ao contrário dos motoristas de aplicativo que não precisavam.

Na maior cidade do país, São Paulo, o governo municipal considerou em 2015 que se tratava de uma atividade econômica irregular. A justiça de São Paulo seguiu essa mesma linha e chegou a proibir em 2015 a plataforma UBER no país. Situações de confronto entre taxistas e motoristas da UBER, assim como o banimento do aplicativo não ocorreu apenas no Brasil, mas também em muitos outros países em que a plataforma iniciou as atividades (MENDONÇA, 2015, 2015a).

Essas relações conflituosas também entre governo e Uber, com muitas semelhanças em diversos países, não são casos isolados. Pode ser considerado resultado de um padrão de abertura de mercado, quase um *Modus Operandi* da plataforma Uber nos grandes centros urbanos que opera mundo afora. Inicia a operação sem autorização do poder público, mediante a justificativa de ausência de regulação, avocando a perspectiva que se trata apenas de uma empresa de tecnologia que aproxima prestadores de serviços e consumidores, portanto não necessitam estar submetidos a qualquer regulação de transporte. Ou seja, desafiam os governos municipais democráticos¹⁸, entram em conflito com regulações e leis urbanas, forçando a desregulamentação do setor (SLEE, 2017).

Em relação ao processo de desregulação junto aos governos federais e municipais nas cidades onde opera, é necessário salientar a enorme força de *lobby* que a empresa Uber utiliza para pressionar os governos. Karen Weise, da agência Bloomberg (2015 *apud* Slee, 2017, p. 177), descreve os impressionantes esforços da Uber em Portland:

Ao longo do último ano, a Uber construiu uma das maiores e mais bem-sucedidas forças-tarefa de *lobby* no país, com presença em todos os palácios de governo estaduais. A equipe é composta por 250 lobistas e 29 empresas de *lobby* em todo o território nacional, um terço mais que o Walmart. Isso não inclui os lobistas nos municípios. Em Portland, a 28^o maior cidade do país, dez pessoas se registram como lobistas da Uber. Eles se tornaram uma presença constante na prefeitura. Os servidores locais contam que jamais viram algo nessa escala.

Neste sentido, destaca-se que a expansão da empresa foi comandada por uma sucessão sem precedentes de aportes de fundos de capitais de risco. O recurso financeiro é oriundo da alta casta das empresas de capital de risco do Vale do Silício, como a Google Ventures, a Goldman Sachs, a Qatar Investment Authority, o Fundo de Investimento Público da Arábia Saudita, a empresa chinesa de internet Baidu e o CEO da Amazon, Jeff Bezos (SLEE, 2017). O autor ainda conclui:

Se a Economia do Compartilhamento é um movimento, é um movimento pela desregulação. Grandes instituições financeiras e fundos influentes de capital de risco estão vislumbrando, com ela, uma oportunidade para desafiar as regras formuladas pelos governos municipais democráticos ao redor do mundo — e para remodelar as cidades de acordo com seus interesses.

¹⁸ Na França, mesmo após a Uber ter sido considerada ilegal, orientou os motoristas a continuar operando enquanto um recurso não era julgado. Seguindo o mesmo padrão, na Costa Rica, indicou que daria cobertura a motoristas multados pela polícia (SLEE, 2017).

É evidente, que as plataformas de transporte de passageiros de menor porte não podem ser comparadas com a Uber, nem em termos financeiros nem de lobby. Mas irremediavelmente, estão “surfando a onda”, e se beneficiando deste movimento de desregulação. Além disso, em sua maioria utilizam do mesmo modelo de negócio, com um grau muito próximo de exploração da classe trabalhadora.

3.2 A PANDEMIA E O CRESCIMENTO DO SEGMENTO DE TRANSPORTE POR APLICATIVO NO BRASIL

A transformação no setor econômico de serviços em razão da incorporação de plataformas digitais nas operações, está cada vez mais em destaque nas economias nacionais. Organizações governamentais e não governamentais buscam incansavelmente acompanhar seu rápido avanço, por meio de mensurações estatísticas do tamanho desse mercado, procurando trazer dados que se aproximem o mais perto possível da realidade.

No Brasil, um dos dados que vem chamando a atenção na última década é o crescimento de trabalhadores na categoria por conta própria, e sua relação com as novas formas de trabalho, especialmente por meio de aplicativos.

Apesar de não haver identificação específica¹⁹ nos dados da PNAD Contínua, uma categoria que expandiu visivelmente nas áreas urbanas na atualidade, são os serviços de transporte de passageiros e entrega de mercadorias por aplicativo.

A expansão deste setor teve influência de dois eventos que alteraram profundamente o mercado de trabalho no Brasil. O primeiro foi a crise econômica iniciada a partir de 2015, que resultou em altas taxas de desemprego, obrigando um grande número de trabalhadores a migrar para atividades por conta própria, conforme pode ser verificado na Tabela 2.

¹⁹ Vide Item 3. Fontes de informações sobre o mercado de trabalho e suas limitações - Mercado de Trabalho - A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transportes. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_econom_y_brasil.pdf. Acesso em: 16 ago. 2024.

Tabela 2 - Taxas de crescimento médio para a ocupação de trabalhadores por conta própria (em %).

Período	Total conta própria	CPTTE*	Demais trabalhadores por conta própria (Total conta própria - CPTTE)
1º/2012 - 4º/2014	2,5	0,6	1,9
1º/2015 - 4º/2019	11,7	9,7	2,0

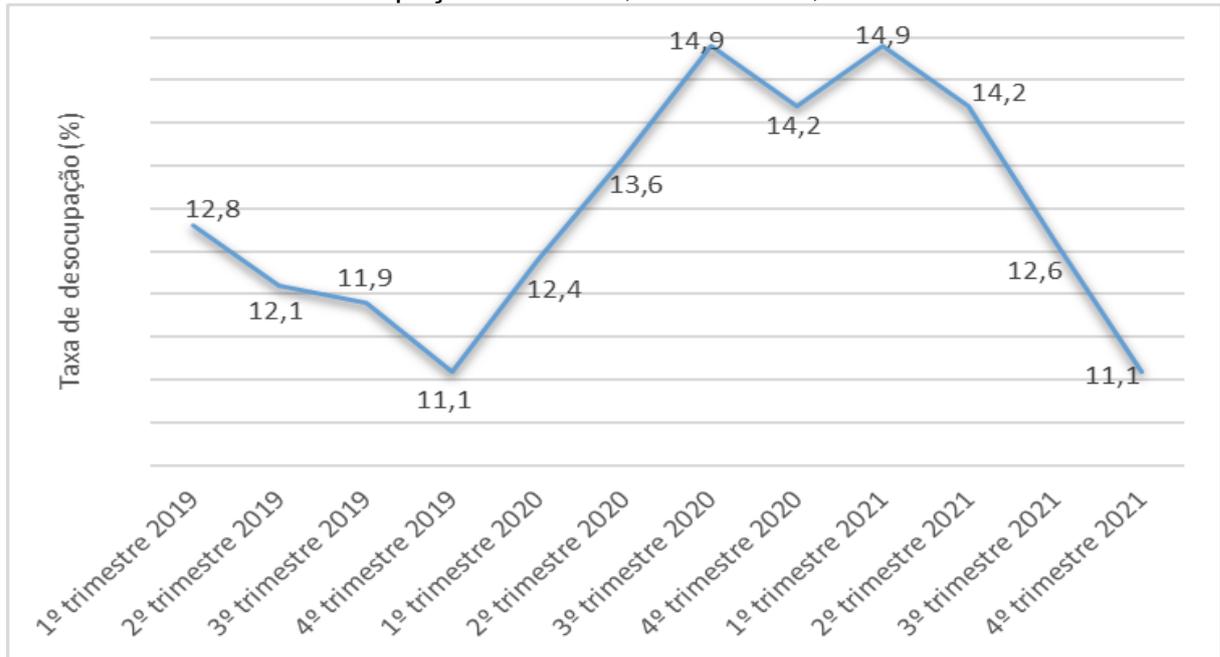
Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2020, p. 35)

Nota: * Conta Própria em Transporte Terrestre e Entrega

A Tabela 2 mostra que no primeiro período (2012-2014), portanto antes do aumento do desemprego, a taxa de crescimento médio para o segmento de Conta Própria em Transporte Terrestre e Entrega (CPTTE) era 0,6% ao ano, enquanto para o restante dos conta própria era de 1,9% ao ano. Já no segundo período (2015-2019), ocorreu uma inversão, os trabalhadores do segmento CPTTE aumentaram 9,7% ao ano, enquanto o restante dos trabalhadores apenas 2% ao ano. Assim, pode-se dizer que um conjunto de trabalhadores que se assemelha bastante ao segmento de motorista e entregador de mercadorias por aplicativo foi responsável por um aumento exponencial de postos de trabalho, correspondendo a um acréscimo de 700 mil postos de trabalho entre 2015 e 2019 (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2020).

O segundo acontecimento foi a pandemia de COVID-19, que provocou transformações profundas no mercado de trabalho. Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde elevou a classificação de contágio do novo corona vírus para pandemia. No mesmo dia, foi publicado pelo Ministério da Saúde, o primeiro decreto de isolamento social para combate à transmissão do vírus. Entre as medidas que foram adotadas para conter o contágio estava a quarentena, que suspendeu atividades do comércio, shoppings, eventos, atividades culturais e boates, mantendo serviços essenciais como supermercados, farmácias, padarias, clínicas, postos e serviços de logística. As medidas de isolamento social refletiram diretamente nos níveis de emprego, aumentando significativamente a taxa de desocupados no país, conforme pode ser verificado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Taxa de desocupação trimestral, Brasil: 2019, 2020 e 2021



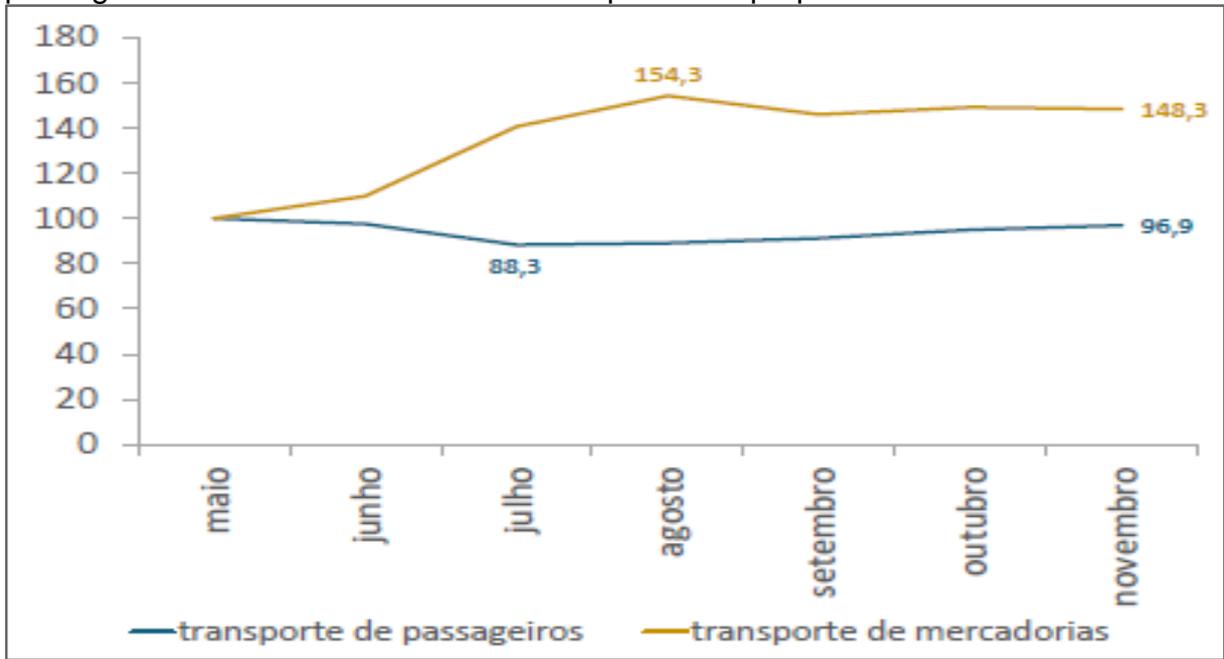
Fonte: Elaborada pelo autor (2023) a partir de dados da PNAD Contínua Trimestral

Como pode ser verificado, a taxa de desocupação estava em queda até o quarto trimestre de 2019 (11,1%), iniciando trajetória ascendente a partir do primeiro trimestre de 2020, quando iniciou a pandemia, alcançando o maior número de desocupados no 3º trimestre de 2020 (14,9%), com uma pequena recuperação no 4º trimestre (14,2%), e voltando a aumentar no primeiro trimestre de 2021 (14,9%), alcançando o segundo pico do período pandêmico. Como consequência, no ano de 2020, ocorreu uma queda de 7,3 milhões de pessoas ocupadas, alcançando o menor número de ocupados da série anual (86,1 milhões). Com isso, pela primeira vez, menos da metade da população em idade de trabalhar estava ocupada no país, apenas 49,4% da população (BARROS, 2021).

As medidas de isolamento social iniciadas no primeiro semestre de 2020, também refletiram no setor de transporte terrestre e entrega de mercadorias. Com a restrição no funcionamento de bares e restaurantes, que estavam autorizados a funcionar apenas com atividades via delivery, aumentou consideravelmente a demanda pelos serviços de entrega de alimentos e mercadorias, absorvendo parte das desocupações geradas pela pandemia. Por outro lado, houve uma pequena queda nas ocupações de serviços de transporte de passageiros, devida a queda da demanda ocasionada pela restrição na circulação de pessoas. Esses movimentos

podem ser verificados no Gráfico 2, PNAD Covid-19 onde mostra a evolução de ambos os segmentos no período de maio a novembro de 2020.

Gráfico 2 - Evolução do número de pessoas ocupadas no setor de transporte de passageiros e de mercadoria trabalhando por conta própria - maio a nov. 2020



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021a, p. 8)

Nota: Índice maio = 100

No Gráfico 2, nota-se o aumento de mais de 54,3% entre maio a agosto de 2020, na quantidade de trabalhadores por conta própria no segmento de transporte de entrega de mercadorias, seguindo por uma pequena queda em setembro, se mantendo estável posteriormente, fechando novembro com um aumento de 48,3% em relação a maio. Concomitantemente, o número de trabalhadores por conta própria no segmento de transporte de passageiros, teve uma queda entre maio e julho de 2020 de (-11,7%), iniciando uma retomada gradual após esse período, encerrando novembro como uma queda no número de motoristas em relação a maio de (-3,1%).

Em levantamento mais recente, estimou-se que no 3º trimestre de 2022 existia 1,7 milhão de trabalhadores no setor de transporte por aplicativo no Brasil. Desse conjunto, 61,2% motoristas, 18% entregadores de motocicleta e o restante em outras atividades de transporte e entrega (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2023).

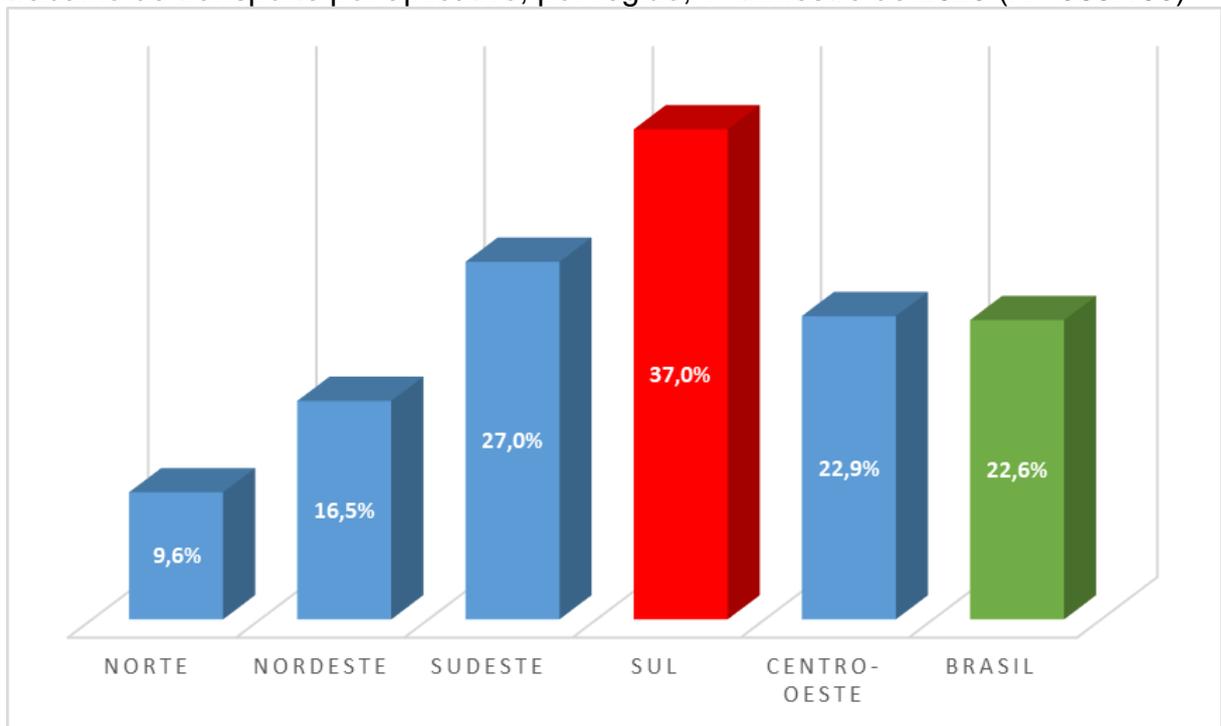
Em relação ao perfil social desses trabalhadores, estatísticas de 2021 apontavam um perfil muito parecido nos dois segmentos (motoristas e entregadores):

em ambas as atividades 95% são homens; entre os motoristas, 55% são negros e 45% brancos; e, entre os entregadores, 59% são negros e 41% são brancos. Em relação a remuneração, nesse mesmo período, apresentavam baixo rendimento médio, R\$ 1.900,00 para motoristas e R\$1.500,00 para entregadores via motocicleta (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2022).

Identificou-se que a jornada média nacional no trabalho por aplicativo, em novembro de 2020, ficou em 43,64 horas para motoristas e 40,31 horas para entregadores. Entre os 26 estados e o Distrito Federal, o Rio Grande do Sul lidera entre os estados com maior jornada média de trabalho semanal, 47 horas para motorista e 45 horas para entregador, seguido do Ceará, com 45 horas para motoristas e 44 horas para entregador (SILVA, CORSEIL, COSTA, 2022).

Um elemento preocupante está relacionado ao número de contribuintes para a previdência social nesse setor, conforme pode ser verificado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Percentual de contribuintes por conta própria para a previdência social, no trabalho de transporte por aplicativo, por região, 1º trimestre de 2023 (N= 385.190)



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2023, p. 6) – Elaborado pelo autor

No Gráfico 3 identifica-se que apenas 22,6% dos trabalhadores do setor de transporte por aplicativo no Brasil contribuem para a previdência social. Embora o Rio Grande do Sul encontra-se em destaque, com 37% dos trabalhadores contribuindo,

por outro lado, na região Norte, apenas 9,6% dos trabalhadores contribuem para a previdência social (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2023). Para além das tendências regionais, esses dados demonstram o nível de insegurança social a que estão expostos esses trabalhadores.

Esses dados previdenciários, em alguma medida, são reflexo da desregulamentação trabalhista presente nessas atividades, aspecto que será discutido a seguir.

3.3 BREVE PANORAMA JURÍDICO E REGULATÓRIO DO TRABALHO POR APLICATIVO

Os pressupostos para configuração da relação de emprego, estão contidos na CLT, em seu artigo 3º:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Assim, para ser reconhecido como empregado o trabalhador requer alguns requisitos essenciais, que são: a pessoalidade, natureza não eventual do serviço, remuneração e subordinação jurídica (BARROS, 2016). Entre esses quatro pressupostos, o mais importante para reconhecimento do vínculo de emprego, é a subordinação, pois “a maioria dos sistemas de Direito do Trabalho coloca uma ênfase significativa no controle e (ou) na subordinação como fator-chave para determinar quando uma relação deve ser abrangida pelas normas de proteção” (PRASSL, 2020, p. 95)

Em relação ao discurso de defesa das plataformas, para negar qualquer possibilidade de vínculo de emprego, se assentam em dois elementos. O primeiro é que se identificam estritamente como empresas de tecnologia, que tem como objetivo central apenas a intermediação entre prestadores de serviços e clientes. O segundo, que seus trabalhadores devem ser considerados como autônomos, em razão da ausência de subordinação, considerando que não cumprem horário fixo, e podem inclusive recusar chamadas de trabalho (CARELLI, 2020a). Para o autor, essas alegações não se sustentam, tanto por não coincidir com a realidade, mas também

por não encontrarem sustentação no Direito do Trabalho, especialmente, em relação aos conceitos de empregador, trabalhador autônomo e empregado.

Assim, alguns conceitos precisam ser delineados:

As categorias de trabalho subordinado, também conhecido como emprego, e de trabalho autônomo foram construídas a partir de uma diferença básica: o trabalhador subordinado está inserido na atividade econômica alheia enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria. [...] O empregado é, como o próprio nome já diz, empregado em negócio alheio, no sentido comum de “utilizado”, ou seja, o emprego é o fato do empregador empregar ou utilizar o empregado em sua atividade econômica. Por outro lado, o trabalhador autônomo não é empregado por empreendimento alheio, pois ele mesmo realiza pessoalmente o seu próprio negócio. O trabalhador autônomo tem sua própria empresa ou empreendimento (CARELLI, 2020a, p. 74).

Por consequência o autor argumenta que se pode inferir duas dimensões basilares do trabalhador autônomo. O primeiro é que ele organiza e coordena seu próprio negócio, portanto cabe a ele definir o preço e em que condições o serviço será prestado. O segundo é que ele organiza e coordena o trabalho no seu próprio negócio, ou seja, cabe ao autônomo o poder de direção, não apenas impondo seu ritmo, como também a seu critério, repassar o trabalho para outras pessoas, quando necessário para melhor condução da atividade (CARELLI, 2020a).

Em relação à alegação das plataformas relacionadas à liberdade de horários, o autor ainda defende que não encontra qualquer embasamento legal, pois horário fixo de trabalho, jamais foi um componente necessário para caracterizar vínculo de emprego. Complementarmente, reforça que a subordinação é uma condição que o trabalhador se submete aos comandos de outro, sendo que este detém o empreendimento, define a dinâmica do trabalho e o preço, e por fim se apropria do resultado do trabalho alheio (CARELLI, 2020a).

Importante, que a gestão e o controle dos trabalhadores são realizados por meio de algoritmos, programados a partir de regras organizacionais pré-estabelecidas pelas plataformas, porém, obscuras para os trabalhadores. Por outro lado, a liberdade do trabalhador se limita a definição da carga horária e horários de trabalho, autonomia pouco relevante se comparado a dependência dos trabalhadores definida pela dinâmica de operação do modelo de negócio.

Assim, o trabalho por meio de plataformas digitais incorpora ao mesmo tempo, elementos do trabalho subordinado e do trabalho autônomo, heterogeneidade não abarcada pelo direito trabalhista brasileiro. Por consequência, a aplicação legal

trabalhista se limita a caracterizá-lo como empregado (com todos os direitos), ou trabalhador autônomo (sem qualquer direito), não existindo a possibilidade de uma zona intermediária (KALIL, 2020).

Os processos judiciais para reconhecimento de vínculo de emprego é reflexo da existência de uma zona cinzenta²⁰, que se por um lado traz insegurança jurídica às plataformas digitais, por outro acaba negando direitos trabalhistas básicos, e consequentemente, proteção social à parte hipossuficiente da relação laboral. (KALIL, 2020). Porém, questões relacionadas a essa lacuna entre subordinação e autonomia, não é uma particularidade brasileira, se constituindo como um desafio global, especialmente em relação à regulação das plataformas de transporte de passageiros e entrega de mercadorias.

A Corte da Justiça da União Européia, por meio de decisão de 20 de dezembro de 2017, afirmou que a empresa Uber não se trata de “empresa de tecnologia da informação”, portanto simples intermediária do serviço, mas sim “empresa de transporte”, pois ela organiza um serviço de transporte no qual os trabalhadores são incorporados na atividade. Consequentemente, abriu caminho para países membros produzirem decisões mais favoráveis à proteção do trabalhador (DOCKÈS, 2020).

Na França, o caso *Take Eat Easy*, de 28 de novembro de 2018, ganhou repercussão após o judiciário reconhecer a presença de subordinação entre uma plataforma de entrega de alimentos e seu trabalhador. A decisão da Corte de Cassação²¹ reconheceu o vínculo de emprego, servindo de base para outras decisões judiciais no país. Esta sentença se concretizou, após outras decisões de requalificação de trabalhadores de plataforma, proferidas pela Corte de Apelação do Trabalho de Londres e pela Suprema Corte da Califórnia (DOCKÈS, 2020).

No Brasil, a conduta do judiciário em relação a esse contexto se mostra fortemente inconstante. Como a maioria das análises jurídicas se limitam a discutir entre a presença de vínculo de emprego ou trabalho autônomo, há decisões do judiciário trabalhista em que reconheceram o vínculo de emprego, assim como decisões em sentido contrário, identificando apenas trabalho autônomo (KALIL, 2020).

²⁰ Áreas não direitos e de confusão de leis (SILVA, 2017 apud CARELLI, 2020, p. 30) - bem como estratégias de esquiva e de fuga das leis existentes (BUREAU E DIEUAIDE, 2018; AZAIS, 2019 apud CARELLI, 2020, p.30).

²¹ Equivalente no Brasil, ao Tribunal Superior do Trabalho - TST. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/tribunal-da-franca-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-entregador-de-comida-e-aplicativo/652938938>. Acesso em: 16 ago. 2024.

Em relação à questão legislativa laboral dos trabalhadores por aplicativo brasileiros (vínculo ou não, acesso a direitos ou não), trata-se de matéria de competência federal. Os primeiros projetos de lei para regulação do trabalho por aplicativo surgiram em 2015 (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA E INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021). No ano de 2018, o então presidente Michel Temer aprovou a Lei nº 13.640 de 26 de março de 2018, onde incluiu o transporte de passageiros por aplicativo nas diretrizes de Política Nacional de Mobilidade Urbana, delegando competência para os municípios e o distrito federal, para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros por aplicativo. Entre as diretrizes a serem seguidas, determinava que os motoristas de aplicativo deveriam se registrar como trabalhadores por conta própria, sendo obrigados a contribuir com a seguridade social (BRASIL, 2018).

Em cenário de inércia legislativa em relação aos direitos trabalhistas, há também jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de considerar os trabalhadores por aplicativo como autônomos, principalmente MEI - Microempreendedor Individual (GAURIAU, 2021).

A partir da Pandemia de Covid-19, com os decretos de medidas de isolamento social, evidenciou-se a importância do trabalho de transporte de passageiros, e especialmente de entrega de mercadorias, em razão da necessidade do distanciamento social. Este cenário levou a um aumento exponencial do número de projetos (menos de uma dezena em março de 2019, até quase 100 projetos em novembro de 2020) (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA E INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021). Além disso, esse aumento de projetos teve forte influência nos meses de junho e julho de 2020 em razão da mobilização da categoria, chamada Breque dos Apps.

Apesar de haver concepções que defendem que se trata realmente de um trabalho autônomo, devendo todos os riscos recair sobre o trabalhador, dispensando qualquer legislação trabalhista protetiva, sobressai, em sua maioria, a defesa da necessidade de proteção do trabalho por aplicativo mediante sua regulamentação. Com isso, os debates em torno da regulação do trabalho por aplicativo giram em torno da necessidade de se estabelecer proteção ao trabalhador, seja de forma integral, pela relação de emprego, ou intermediária, um meio-termo entre emprego e trabalho autônomo (OLIVEIRA, PEREIRA, VILAS BOAS, 2021).

A necessidade de proteção trabalhista está presente na maioria dos projetos de lei (PLs) propostos no congresso nacional, apresentando graus variados de proteção ao trabalhador de aplicativo, a exemplo do PL 3748/2020, proposto pela deputada Tabata do Amaral (PDT/SP) e do PL 974/2021 do senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP). Além de diferentes níveis de proteção, a escolha destes dois projetos se deu com o objetivo de identificar em ambos, tanto a presença, quanto a ausência, de alguns elementos importantes na proteção do trabalhador.

Iniciando pelo projeto com menor grau de proteção, o PL 3748/2020 instituiu um novo regime trabalhista intermediário, designado “trabalho sob demanda”, excluindo os trabalhadores por aplicativo do regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Ele apresenta características positivas se comparado com o atual trabalho autônomo, em que tem a relação de trabalho definida no contrato civil de adesão. Este projeto garante salário mínimo hora (acrescido de 30% a título de espera), 13º salário proporcional, férias e adicional de $\frac{1}{3}$ proporcional, inscrição na previdência social, assistência em caso de acidente de trabalho, garantias contra descadastramento imotivado ou por retaliação e seguro-desemprego. Além disso, seria garantido aos trabalhadores, pelo menos formalmente, a possibilidade de recusar serviços, sem ocorrer em represália e sanções por parte da plataforma (BRASIL, 2020).

Todavia, o PL 3748/2020 traz também algumas características negativas. A primeira é em relação ao cálculo do valor hora, em que considera apenas horas em atividade no serviço, excluindo as horas à disposição da empresa, ou seja, intervalo de espera entre transportes (compensando com um acréscimo de 30% sobre o salário hora). Além disso, não é garantido o descanso semanal remunerado (BRASIL, 2020). Estas condições atingem diretamente a remuneração, podendo ser considerado em alguma medida, indício de exploração do trabalhador, já que obtêm salários baixos²², em detrimento de lucros exorbitantes das plataformas digitais. Ademais, proteções trabalhistas intermediárias podem favorecer tendências políticas já em curso, de realocar qualquer trabalhador empregado nessa condição de flexibilidade (OLIVEIRA, PEREIRA, VILAS BOAS, 2021).

²² Vide relatório da Organização Internacional do Trabalho - OIT, intitulado As plataformas digitais e o futuro do trabalho - Promover o trabalho digno no mundo digital, mais especificamente Capítulo 4 - Qual a situação dos trabalhadores das plataformas digitais?, subcapítulo 4.1 Remuneração. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 16 ago. 2024.

Com isso, percebe-se que o atual contexto de flexibilização levado a cabo por políticas cada vez mais liberais, pode resultar em mais precarização da classe trabalhadora, para viabilizar a manutenção das taxas de lucro, em cenário de concorrência globalizada.

O PL 974/2021 alcança um maior grau de proteção do trabalhador por aplicativo, definindo-o como empregado, através da inclusão de alguns dispositivos na CLT (BRASIL, 2021). Por outro lado, não se manifesta em relação a questões importantes no trabalho por aplicativo, como as penalidades em relação a recusa da chamada, informações obscuras sobre punições e transferência dos custos do trabalho, entre outras, podendo deixar lacunas que também podem prejudicar o trabalhador.

A utilização da legislação vigente, sem qualquer adaptação, a fim de dar conta dessa nova sistemática de organização e gestão dos trabalhadores, vem resultando em desproteção do trabalhador, e ainda desconfigura a relação de emprego estabelecida na CLT (KALIL, 2020). Assim, para autor uma solução para esse vácuo legislativo e jurídico seria reformas legislativas que visem a criação de categorias intermediárias para definir os direitos desses trabalhadores, introduzindo no ordenamento jurídico um trabalhador com características de autonomia e subordinação concomitantemente.

O autor traz ainda exemplos de contratos de alguns países que adotam esta perspectiva, como: a figura do contrato dependente (*dependent contract*) no Canadá, dos quase-empregados (*arbeitnehmeahnliche Person*) na Alemanha, o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo ecónomicamente dependiente*) na Espanha e o trabalhador parassubordinado (*parasubornati*) na Itália.

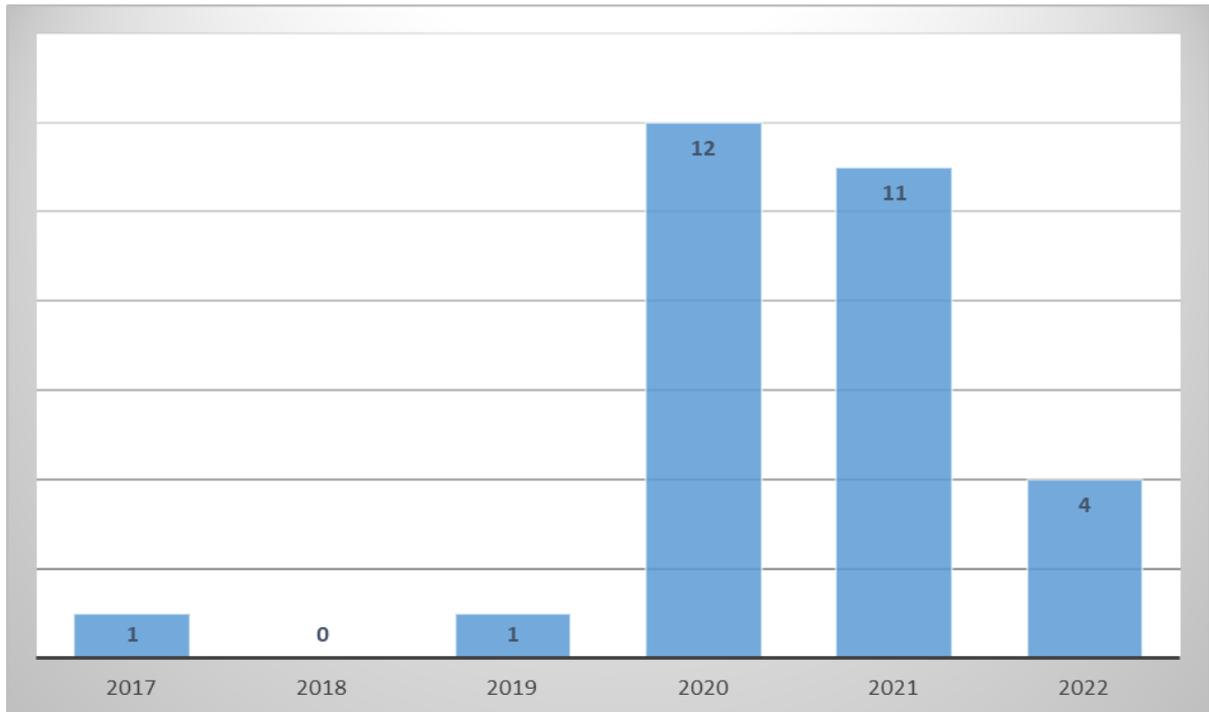
Em alguma medida, é indispensável considerar que ferramentas de gestão da força de trabalho evoluíram enormemente, sendo impreterível compreender as particularidades estabelecidas pela gestão algorítmica e pela programação nas plataformas digitais, para esclarecer a dinâmica das relações de trabalho exercidas nessa atividade. Pois, a ocultação do controle do trabalhador realizado pelo algoritmo do aplicativo, não pode servir de justificativa pela empresa plataforma, para alegar autonomia irrestrita do trabalhador, num cenário de intensa dependência econômica de trabalho, e de grande disparidade de poder entre as partes.

3.4 PANORAMA DE PESQUISAS RELACIONADAS AO TRABALHO POR PLATAFORMA

Nesta seção será desenvolvido um Estado do Conhecimento - EC sobre o tema trabalho por aplicativo, fenômeno este que pode ser conceituado também pelos termos *uberização* ou *plataformização* do trabalho. Para Marosini e Fernandes (2014, p. 155) “estado de conhecimento é identificação, registro, categorização que levem à reflexão e síntese sobre a produção científica de uma determinada área, em um determinado espaço de tempo, congregando periódicos, teses, dissertações e livros sobre uma temática específica”.

Para realização deste estudo, utilizamos como base para a pesquisa bibliográfica o repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Como critério de seleção do material bibliográfico que irá compor o *corpus* desta pesquisa utilizamos no campo busca do repositório os termos *uberização*, *plataformização* e “*trabalho por aplicativo*”, delimitando a seleção para o campo “Título”, e sem limite de período de tempo. A não delimitação de período de tempo, faz-se em razão do tema da pesquisa se tratar de um fenômeno recente, que ganhou visibilidade com a entrada no mercado brasileiro da plataforma Uber no ano de 2014 (UBER, 2023). Assim, foram localizadas 29 produções acadêmicas, sendo 25 dissertações e 4 teses, distribuídas por ano de publicação conforme Gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição de dissertações/teses por ano de publicação (N=29)

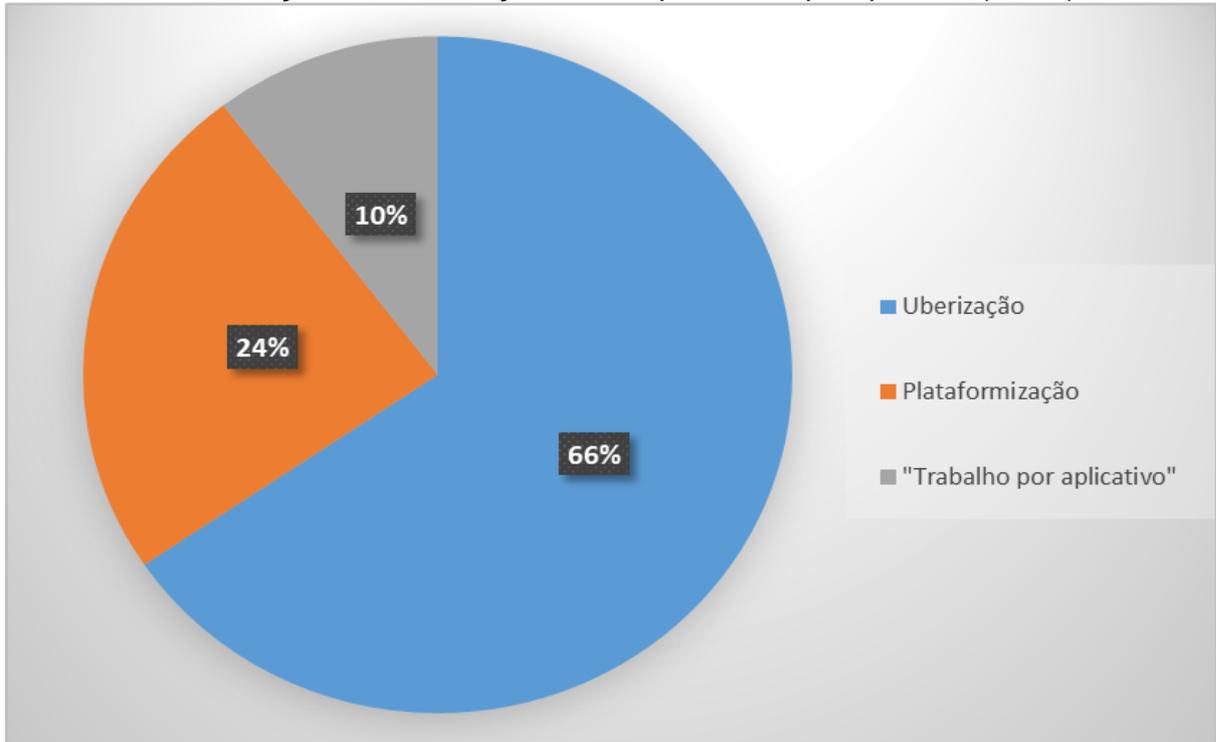


Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

Podemos identificar no Gráfico 4, que a primeira pesquisa (dissertação) localizada no repositório foi do ano de 2017, portanto três anos após o início da atividade da empresa Uber no Brasil. Esta primeira dissertação trata-se de uma pesquisa exploratória em relação a empresa UBER, com o objetivo de investigar em que medida a economia compartilhada pode ser equiparada a uma utopia transformadora, de modo que proporcione aos seus trabalhadores condições dignas de trabalho e de vida (KRAMER, 2017). A pesquisa evidenciou que a apropriação romantizada do termo Economia do Compartilhamento é utilizada para encobrir uma relação de trabalho precarizada e ausência de direitos trabalhistas, visando ampliação do lucro da referida plataforma.

Percebe-se também que os anos de 2020 e 2021, foram os que mais tiveram publicações, sendo 12 e 11, respectivamente. Esses números refletem, em alguma medida, o término das pesquisas dos cursos de mestrado iniciados especialmente a partir de 2018, quando o trabalho por aplicativo começa a ganhar maior visibilidade como alternativa ao desemprego, reflexo do agravamento da crise econômica.

Gráfico 5 - Distribuição de dissertações/teses por termo pesquisado (N=29)



Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

No Gráfico 5, pode-se verificar a distribuição de dissertações e teses por termo pesquisado no repositório da BDTD. Majoritariamente, 19 pesquisas (66%) foram elencadas utilizando o termo uberização, em seguida 7 pesquisas (24%) utilizando o termo plataformização, e 3 pesquisas (10%) utilizando o termo "trabalho por aplicativo".

No Brasil, o termo uberização começou a ser utilizado no ano de 2017 pela professora da UNICAMP Ludmila Costhek Abílio, a qual acompanha as transformações ocorridas nas condições de trabalho dos entregadores motociclistas há mais de uma década. Como o termo uberização advém da empresa UBER, sua utilização majoritária pode estar relacionado à enorme visibilidade que a empresa ganhou no Brasil após o início de atividade no país. Já o termo *plataformização* foi adotado inicialmente por Rafael Grohmann, professor da UNISINOS, e também diretor do Laboratório de Pesquisa DigiLabor, que "produz investigações em torno das conexões entre mundo do trabalho, comunicação e tecnologias digitais" (DIGILABOR, 2023). Este laboratório vem desenvolvendo, com a colaboração dos dois

pesquisadores citados acima, o projeto Fairwork²³ Brasil, vinculado à *University of Oxford*:

Quadro 1 - Distribuição de dissertações/teses por instituição de ensino

Instituição	Quant. diss/tes.
Fundação Getúlio Vargas – FGV	1
Pontifícia Universidade Católica – PUC	1
Universidade de São Paulo – USP	1
Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS	3
Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP	4
Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG	1
Universidade Federal de São Carlos – UFSCAR	1
Universidade Federal de Integração Latino Americano – UNILA	1
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF	1
Universidade Federal de Londrina – UEL	1
Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG	2
Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP	1
Universidade Federal do Ceará – UFC	1
Universidade Federal do Maranhão – UFMA	1
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS	1
Universidade Federal do Paraíba – UFPB	1
Universidade Federal do Paraná – UFPR	1
Universidade Federal do Rio Grande – FURG	1
Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS	4
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

No Quadro 1 podemos identificar a distribuição de dissertações/teses por instituição de ensino. Cabe destaque para o quantitativo de 4 pesquisas realizadas na UNICAMP, onde encontra-se o CESIT- Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, importante centro de estudos da área do trabalho, constituído pelo Instituto

²³ Fairwork é um projeto de pesquisa que visa definir e medir padrões justos para o futuro do trabalho. Parte do projeto Fairwork se concentra em classificar as condições de trabalho na economia de plataforma. Fazemos isso por meio de cinco princípios do trabalho de plataforma justo: pagamento justo, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa (tradução nossa). FairWork, 2023. Disponível em : <https://fair.work/en/fw/principles/>. Acesso em: 29 maio 2023.

de Economia da Unicamp e pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). Em relação às quatro pesquisas realizadas na UFRGS, é importante ressaltar a diversidade delas em relação ao processo de plataformização de trabalho, sendo uma realizada na área da sociologia, uma na área do esporte, uma na área da comunicação e uma na área de economia. Destas quatro cabe singularidade a dissertação realizada na área de esporte, relacionada a contratação de goleiros amadores, por meio da plataforma digital GDA - Goleiros de Aluguel. Destaca-se também o quantitativo de três pesquisas realizadas na UNISINOS, uma na área do Direito e duas na área da Comunicação.

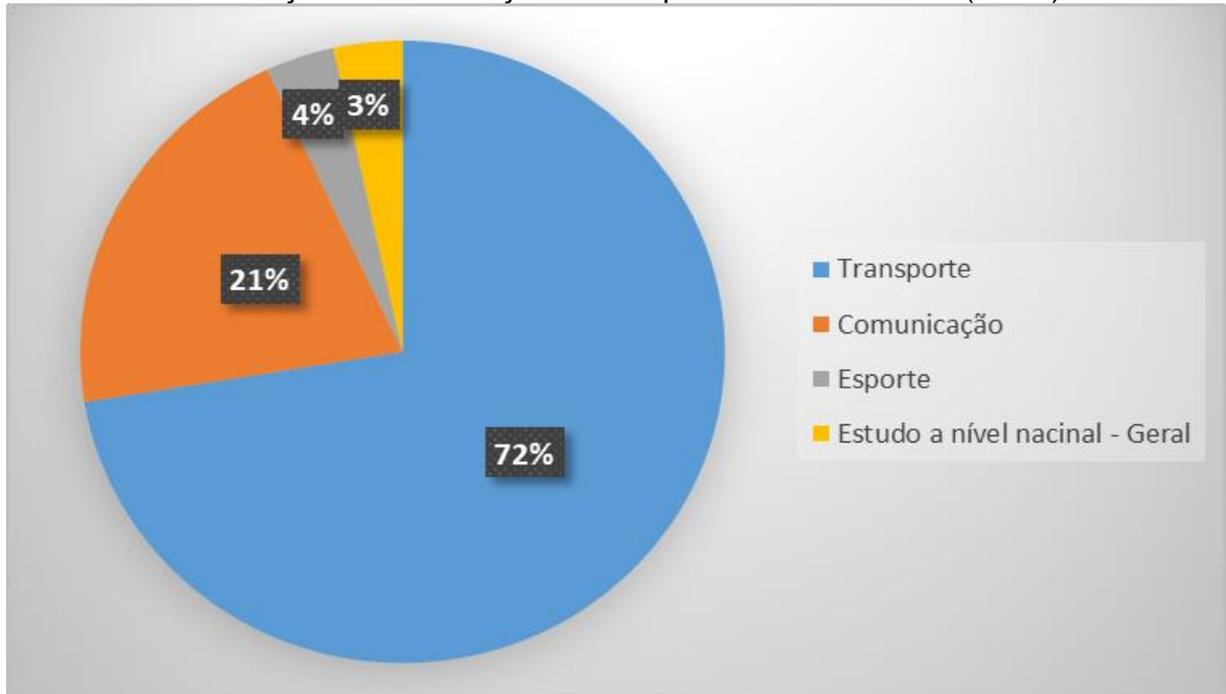
Quadro 2 - Distribuição de dissertações/teses por Programa de Pós-Graduação

Programa de Pós-Graduação	Quant. diss/tes.	Programa de Pós-Graduação	Quant. diss/tes.
Administração	5	Direito e Justiça Social	3
Artes	1	Economia	1
Ciências da Comunicação	2	Políticas Públicas	1
Ciências do Movimento Humano	1	Psicologia	1
Ciências Sociais	3	Relações internacionais	1
Ciências Sociais Aplicadas	1	Saúde Coletiva	1
Comunicação	1	Serviço Social	1
Comunicação e Semiótica	1	Sociologia	2
Comunicação Social	1	Terapia ocupacional	1
Desenvolvimento Econômico - Economia Social e do Trabalho	1		

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

No Quadro 2 destacamos o maior quantitativo de pesquisas realizadas em programas de Pós-Graduação em Administração (5), mas também em número significativo, pesquisas realizadas na área das Ciências Sociais (3), Sociologia (2), Direito e Justiça Social (3) e Ciências da Comunicação (2). Além destas, podemos perceber a presença de pesquisas realizadas nas mais diversas áreas da pós-graduação. Essa diversidade demonstra para além de um importante enfoque multidisciplinar, a importância da interdisciplinaridade como base para os estudos do fenômeno da plataformização do trabalho.

Gráfico 6 - Distribuição de dissertações/teses por setor econômico (N=29)

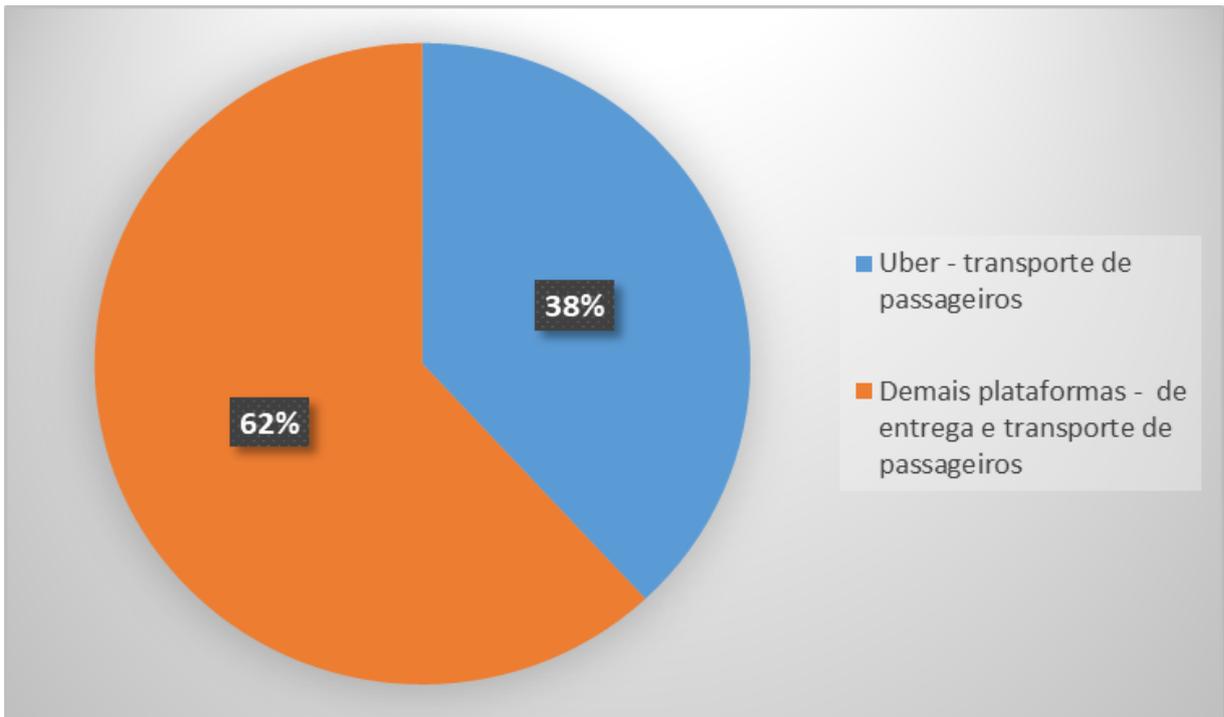


Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

No Gráfico 6 apresentamos a distribuição das pesquisas por setor econômico no Brasil. Foram realizadas 21 pesquisas (72%) no setor de transporte, 6 pesquisas (21%) no setor de comunicação, 1 pesquisa no setor esportivo, e 1 pesquisa envolvendo todos os setores econômicos, a qual trouxe um panorama mais geral do processo de plataformização do trabalho em nível nacional, por meio de dados estatísticos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

Embora as pesquisas predominem no setor de transporte, podemos identificar o processo de plataformização do trabalho em mais setores econômicos, como de comunicação e esporte. Esse gráfico vai ao encontro do defendido por Abílio (2020, p. 111), a qual afirma que se trata de um “processo de tendência global, passível de se generalizar para todas as atividades”.

Gráfico 7 - Distribuição de dissertações/teses de pesquisas realizadas no setor de transporte: Uber x Demais plataformas (N=21)

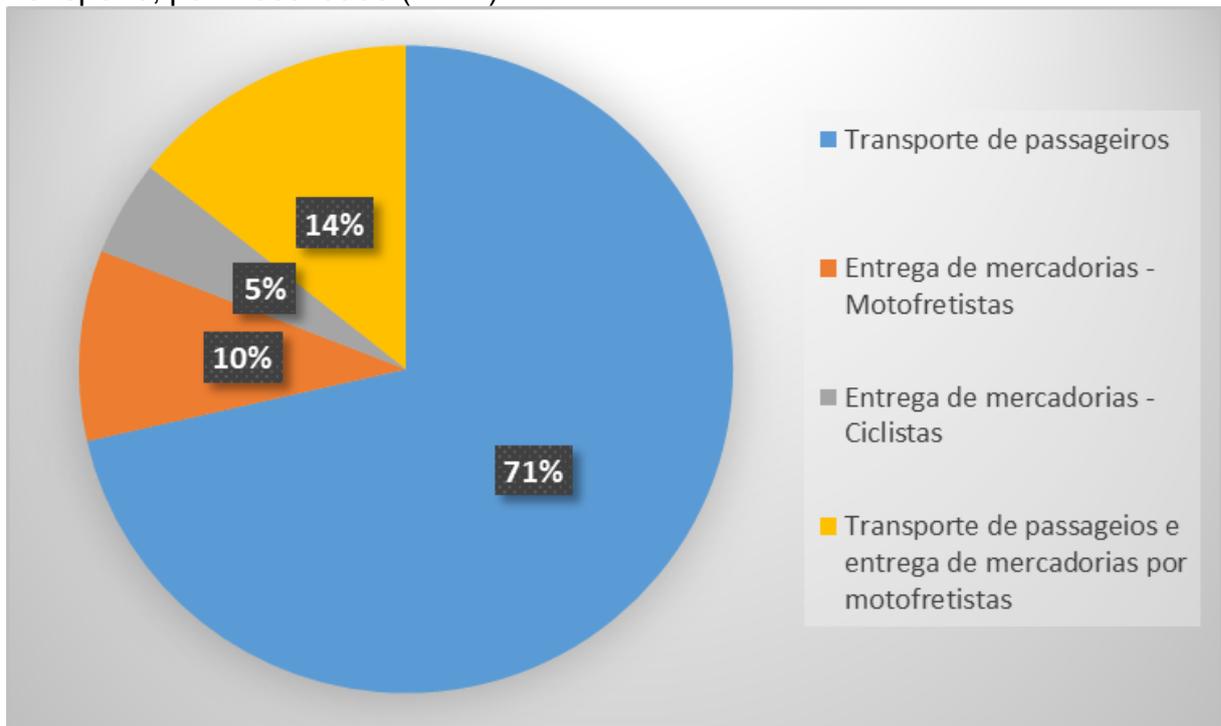


Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

No Gráfico 7, verifica-se que das 21 pesquisas realizadas no setor de transporte por aplicativo, 8 pesquisas (38%), portanto mais de um terço, foram realizadas exclusivamente no setor de transporte de passageiros que utilizam a plataforma Uber. As demais pesquisas, 13 (62%), foram realizadas nas mais diversas plataformas de transporte de passageiros e entrega de mercadorias.

Esses números demonstram, mais uma vez, a visibilidade que a referida plataforma ganhou com seu início de atividade no Brasil, ditando inclusive o direcionamento das pesquisas e também a utilização majoritária do conceito uberização, para definir esse novo fenômeno no mercado de trabalho. Contudo, é importante reforçar que por mais que o termo uberização, se trata de um neologismo oriundo da plataforma Uber, para Abílio (2020) a uberização não se restringe e nem inicia com esta empresa, se trata de um processo que se configura como a materialização de décadas de flexibilização e desregulamentação no mundo do trabalho.

Gráfico 8 - Distribuição de dissertações/teses de pesquisas realizadas no setor de transporte, por modalidade (N=21)



Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados no repositório da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

No Gráfico 8, das pesquisas realizadas no setor de transporte, pode-se destacar a predominância dos estudos nos serviços de transporte de passageiros por aplicativo (71%). Em menor número, pesquisas realizadas com entregadores de mercadorias, através de motofretistas (10%) e ciclistas (5%). Ressalta-se que algumas pesquisas se detiveram a estudar em conjunto os trabalhadores platformizados do setor de transporte de passageiros e entrega de mercadorias por motofretistas, a qual correspondem a 14% das pesquisas.

Importante destacar que das pesquisas realizadas no setor de transporte (21), apenas 14 pesquisas utilizaram coleta primária de dados (entrevistas). Abaixo, apresentamos os municípios de realização destas 14 pesquisas de campo, contendo inclusive a população estimada de cada município.

Tabela 3 - Distribuição das pesquisas com coleta primária de dados, por município com população estimada (N=14)

Município	População - Censo 2010 IBGE
Fortaleza/CE	2.428.708
São José dos Campos/SP	697.054
Porto Alegre/RS	1.332.845
Campo Grande/MS	898.100
Aracajú/SE e João Pessoa/PB	602.757 e 833.932
Ponta Grossa/PR	358.371
Foz do Iguaçu/PR	285.415
Campina Grande/PB e João Pessoa/PB	419.379 e 833.932
Curitiba/PR	1.773.718
Juiz de Fora/MG	540.756
São Paulo/SP*	11.451.999
Campinas/SP*	1.139.047

Fonte: Repositório IBGE Cidades (Censo 2022) – Elaborada pelo autor (2024)

Nota: * Duas pesquisas realizadas no mesmo município

Na Tabela 3 podemos perceber que 7 pesquisas foram realizadas em grandes centros urbanos, municípios acima de 1 milhão de habitantes. As demais pesquisas foram realizadas em cidades com população entre 250 e 800 mil, sendo a cidade de Foz do Iguaçu/PR com 256.088 mil habitantes, a menor cidade pesquisada. Com isso, entende-se que a pesquisa realizada num município de menor porte, como de Erechim/RS, com população estimada de 107.368 mil pessoas (IBGE, 2021), será uma pesquisa diferenciada em relação às pesquisas que vêm sendo produzidas sobre a temática plataformização do trabalho.

Complementarmente, no Quadro 03, disponibiliza-se algumas literaturas internacionais sobre o tema trabalho via plataformas digitais, com as principais conclusões identificadas nos estudos:

Quadro 3 - Literatura internacional sobre o tema plataformização do trabalho

Título do artigo	Conclusões
Trabalho algorítmico e assimetrias de informação: um estudo de caso de motoristas do Uber (ROSENBLAT E STARK, 2016, <i>tradução nossa</i>).	As invocações retóricas das plataformas e dos algoritmos da Uber são usadas para estruturar relações corporativas desiguais com os trabalhadores, favorecendo as empresas-plataformas. Dispositivos como preço dinâmico, mensagens de incentivo ao trabalho, para permanecerem conectados, entre outros, geram assimetrias de informação e poder, possibilitando condições de

	controle suave, trabalho afetivo e padrões gamificados de envolvimento dos trabalhadores.
A 'Uberização' do mercado de trabalho: algumas reflexões sob a perspectiva do direito do trabalho sobre a economia colaborativa (NERINCKX, 2016, <i>tradução nossa</i>)	Os estudos revelam um potencial econômico significativo no âmbito da economia colaborativa, mas também um elevado grau de incerteza em relação a direitos e obrigações (responsabilidades, proteção dos clientes, regulamentações, tratamento fiscal, segurança social dos rendimentos obtidos e situação laboral). O tema ocupa um lugar de destaque na agenda política da Estratégia da UE para o Mercado Único Digital e está a ser lançado um número impressionante de processos judiciais para clarificar as coisas.
O trabalho precário pós-capitalista e aqueles que estão no assento do motorista: explorando as motivações e experiências vividas por motoristas de Uber no Canadá (HARRIS, GAMA E RAVISHANKAR, 2020, <i>tradução nossa</i>).	O pós-capitalismo no contexto da economia compartilhada baseada em plataformas não se revela uma alternativa anticapitalista, ou de um tipo alternativo de redistribuição mais justa do lucro do trabalho. Não repara ameaças de instabilidade, precariedade ou intensificação do trabalho, pelo contrário, para alguns motoristas, agrava essas realidades. Porém, pode estimular formas alternativas de economia compartilhada mais justas, se aproximando de modelos do tipo cooperativismo de plataforma.
Dependência e precariedade na economia de plataforma (SCHOR, CHARLES, CANSOY, LADEGAARD, WENGRONOWITZ, 2020, <i>tradução nossa</i>)	Estudo com trabalhadores das seguintes plataformas: Airbnb, TaskRabbit, Turo, Uber, Lyft, Postmates e Favor. Menor rendimento e satisfação dos trabalhadores que utilizam do trabalho em plataforma como rendimento principal. Reportam menos flexibilidade e menos liberdade para exigir salários maiores. Mais precariedade, especialmente aqueles que não têm habitação ou rendimentos conjugais para contar. Maior rendimento e satisfação daqueles que utilizam o trabalho por plataforma apenas como complemento de renda. Neste caso, o pesquisador sugere que as plataformas aproveitam os empregadores convencionais, e de certo modo os direitos trabalhistas e segurança proporcionada por eles.
Uber nas economias de bico portuguesa: um laboratório para o capitalismo de plataforma (LEONARDI E PIRINA, 2020, <i>tradução nossa</i>)	Confirma a existência de tendências abrangentes, tais como uma taxa de intensificação de exploração e a formação de oligopólios. Proporciona um enfoque territorializado que é útil para compreender as especificidades que o capitalismo de plataforma engendra no momento de abertura de mercado, quando se integra numa determinada cidade. Este é um modelo que se constrói num diálogo "frutífero" entre plataformas digitais e instituições políticas. Por consequência, se formam legislações bastante flexíveis para as plataformas, incentivando a proliferação de relações de trabalho pouco protegidas. A Lei Uber não travou o surgimento exponencial de novas plataformas e de motoristas. Não foi possível estabelecer tarifa mínima para o motorista (ainda imposta unilateralmente pela plataforma). Promoveu o aumento da concorrência e diminuição do rendimento per capita dos trabalhadores.
Globalização, trabalho em plataformas e bem-estar – um estudo comparativo de motoristas de Uber em três cidades: Londres, Helsinque e	Os resultados indicam que a deterioração das condições de trabalho não é inevitável e que, para os condutores, as condições de emprego são um determinante social da saúde. Os motoristas compensam o declínio salarial com jornadas de trabalho mais longas.

São Petersburgo (KOIVUSALO, SVYNARENKO, MBARÉ e PERKIÖ, 2024)	Os sistemas de classificação e a gestão algorítmica (vigilância algorítma) são vistos como potenciais preocupações, contudo no estudo dos motivadores, os trabalhadores consideram menos problemáticos do que desconexões unilaterais ou imprevisíveis, ou a sensação de não serem valorizados pelas empresas que priorizam as opiniões e prioridades dos clientes.
---------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborada pelo autor (2024) a partir de dados coletados no repositório Google Acadêmico

3.5 O SETOR DE TRANSPORTE POR APLICATIVO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM

As seções que seguem são compostas pelos principais dados ocupacionais do mercado de trabalho formal do município de Erechim, panorama da regulação do setor de transporte por aplicativo no município, informações sobre as principais empresas-plataformas em operação e características sócio-ocupacionais dos trabalhadores entrevistados.

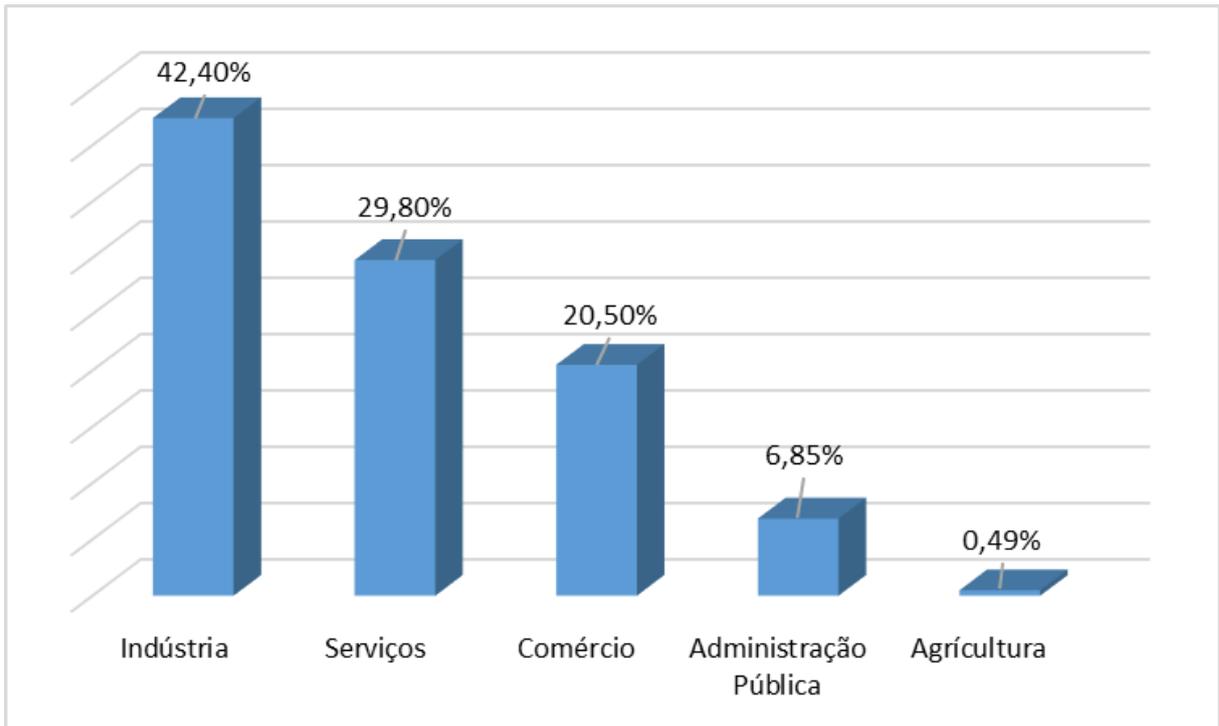
3.5.1 O mercado de trabalho no município

Erechim é um município do estado do Rio Grande do Sul localizado na região Norte do estado, com aproximadamente 107 mil habitantes (IBGE, 2021). Foi considerado em 2020 pelo Índice de Desenvolvimento Socioeconômico (IDESE)²⁴, entre os municípios acima de 100 mil habitantes, como a quinta cidade mais desenvolvida do estado do Rio Grande do Sul.

Por ser um importante polo industrial da metade Norte do RS, a maioria dos empregos está presente no setor industrial, contrariando a lógica tradicional do mercado de trabalho no país e no próprio estado, em que a maioria dos empregos estão localizados no setor de serviços, conforme pode ser visualizado no Gráfico 9.

²⁴ Índice de Desenvolvimento Socioeconômico composto por três blocos: Educação, Renda e Saúde. Disponível em: <https://idesevis.dee.rs.gov.br/>. Acesso em: 24 nov. 2023.

Gráfico 9 - Distribuição de empregados no município de Erechim, por Setor Econômico em 2021 (N=38.372)



Fonte: Elaborada pelo autor (2023) a partir de dados coletados no banco de dados do Observatório DATA MPE Brasil (Sebrae)

Conforme pode-se visualizar, 42,4% dos empregos estão localizados no setor industrial e apenas 29,8% no setor de serviços. Viabilizado em grande medida pela força da indústria, o município goza de uma boa capacidade de geração de empregos formais, inclusive com carência de mão-de-obra, visto que em julho de 2023 foi o município gaúcho com maior número de vagas de trabalho formal em aberto nas agências do FGTA/Sine (FUNDAÇÃO GAÚCHA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL, 2023).

Considerando essa conjuntura de oportunidades no mercado formal de trabalho, o fato de ainda termos pessoas que aderem ao trabalho por aplicativo no município, em alguma medida, pode ser considerado um elemento relevante, em relação às peculiaridades do trabalho por aplicativo que o torna atrativo para parte do trabalhador erechinense.

3.5.2 Dos serviços de transporte de passageiros por aplicativo

A fim de regulamentar o transporte de passageiros por aplicativo, a Lei Federal nº 13.640/2018 incluiu como transporte remunerado privado individual de passageiros, viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários por meio de aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. Ademais, delegou exclusivamente aos municípios e ao Distrito Federal, a competência para regulamentar e fiscalizar, no âmbito dos seus territórios, o serviço de transporte remunerado de passageiros por aplicativo (BRASIL, 2018).

Assim, com base na Lei Federal, o município de Erechim promulgou a Lei nº 7.127/2022, que regulamenta em seu território o transporte remunerado privado individual de passageiros, com o uso de aplicativos de tecnologia ou outras plataformas de comunicação em rede (ERECHIM, 2022). Com isso, as plataformas digitais, denominadas pela legislação de Operadoras de Tecnologia de Transporte Credenciadas (OTTCs), são obrigadas a se cadastrar no município junto ao Órgão Municipal de Trânsito, ficando sujeitas à incidência do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISSQN.

Algumas das obrigações que deverão ser cumpridas pelas plataformas digitais autorizadas a operar no município são:

Art.4.º São obrigações das OTTCs credenciadas, para prestar os serviços de que trata esta Lei:

[...]

IV - credenciar os motoristas, exigindo dos mesmos, nos termos da Lei Federal nº 12.587/2012, o que segue:

a) contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

b) inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Complementarmente, a alínea h do inciso V do art. 11 da Lei Federal nº 8.213/1991, traz a seguinte redação:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

[...]

V - como contribuinte individual:

[...]

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (BRASIL, 1991).

Em relação ao credenciamento das plataformas, pode ser considerado um avanço significativo, pois inclui estas empresas no rol de contribuintes municipais, mitigando os riscos das plataformas autodeclaradas “empresas de tecnologia” de não contribuírem com o pagamento de impostos devidos, como contrapartida do direito de uso intensivo do viário urbano, conforme foi identificado na Comissão Parlamentar de Inquérito dos Aplicativos do município de São Paulo (SÃO PAULO, 2022)

A obrigatoriedade de recolhimento, pelos motoristas, para a Seguridade Social também é de fundamental importância, a fim de proporcionar um grau mínimo de proteção social para esses trabalhadores. Por outro lado, tem que se destacar que se trata de uma legislação de regulação de transporte urbano do país, e não de uma legislação trabalhista. Ou seja, o motorista de aplicativo não é reconhecido como empregado, mas sim, como um trabalhador autônomo, portanto ausente de direitos trabalhistas básicos.

Ademais, essa configuração, com vínculo de trabalho e não de emprego, precisa ser analisada para além da ausência de direitos trabalhistas básicos, pois, permite também a transferência ao motorista de diversos custos e riscos ligados à atividade, a exemplo da inclusão na própria legislação municipal de Erechim, do custo relacionado ao seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP). Em relação a este seguro, para além da transferência do custo financeiro, pode-se identificar também uma maior transferência exclusiva de responsabilidade ao motorista, relacionada à segurança e integridade física dos passageiros. Com isso, exime as empresas plataformas de qualquer responsabilização solidária no caso de acidente de trânsito, empresas estas que gozam de uma vasta superioridade econômica em comparação aos motoristas.

Por meio de solicitação de acesso à informação, encaminhada via ofício ao Município de Erechim, foram disponibilizadas algumas informações relacionadas às plataformas de transporte de passageiros credenciadas no município, assim como de seus motoristas. O município de Erechim possui em seus registros um total de 690 (seiscentos e noventa) motoristas por aplicativo cadastrados, distribuídos entre oito plataformas, conforme a Tabela 4.

Tabela 4 - Distribuição de motoristas do município de Erechim por plataforma - Outubro 2022 (N=690)

Nome da plataforma	Nº motoristas	Nome da plataforma	Nº motoristas
Rota 77	491	Moby Go	12
Guri	63	Barca 29	11
Ubizcar	53	Carona 54	11
Garupa	45	Rout 54	4

Fonte: Elaborada pelo autor (2023) a partir de dados fornecidos pelo Município de Erechim

Segundo a mesma fonte de informação, desse quantitativo total de motoristas, 587 (85%) são do sexo masculino e 103 (15%) do sexo feminino. Importante observar, que esses percentuais se aproximam de uma recente pesquisa realizada pelo IBGE, onde identificou a nível nacional, que 18,7% dos trabalhadores plataformizados são mulheres e 81,3% homens (IBGE, 2023).

3.5.2.1 Apresentação dos motoristas entrevistados

Para a seleção dos motoristas entrevistados, buscou-se diferentes perfis, objetivando abarcar uma variedade de elementos relevantes à pesquisa. Assim, entrevistou-se um total de cinco homens e 1 mulher, com idades que variam de 28 a 78 anos, de três plataformas diferentes, Rota 77, Guri e Garupa, todos com diferentes realidades, conforme perfil dos motoristas entrevistados a seguir.

- 1) Motorista 1, homem, branco, 45 anos, casado, reside com a esposa e os filhos, possui ensino médio completo e o curso Técnico Agrícola. Trabalha há cinco meses como motorista de aplicativo, sendo sua única atividade no momento. Seu último trabalho foi de vendedor de insumos agrícolas e vistoriador em lavouras. Iniciou suas atividades no trabalho por aplicativo, buscando uma alternativa de renda e pela gestão do tempo que é facilitada.
- 2) Motorista 2, homem, pardo, 28 anos, casado, reside com a esposa e o filho, possui ensino médio completo. Trabalha a 1 ano como motorista

de aplicativo, sendo sua única atividade. Seu último emprego foi em uma empresa de pavimentação asfáltica do município. Pediu demissão do emprego formal, em razão do trabalho necessitar residir por longos períodos fora do município.

- 3) Motorista 3, mulher, branca, 35 anos, casada, reside com o marido e os filhos, ensino superior completo. Trabalha a cinco meses como motorista de aplicativo, revezando o carro com seu marido, também motorista de aplicativo. Começou no trabalho por aplicativo buscando uma renda extra para ajudar no orçamento familiar, em razão de ter sido demitida do último emprego. Vê no trabalho por aplicativo uma atividade temporária até conseguir outro emprego.
- 4) Motorista 4, homem, branco, 37 anos, casado, reside com a esposa e os quatro filhos, possui ensino superior incompleto. Trabalha há um ano e cinco meses como motorista de aplicativo, conciliando recentemente com atividades em uma empresa de lavagem de tapetes, além de exercer atividade de pastor. Vê no trabalho por aplicativo uma atividade que pode conciliar com os afazeres domésticos e responsabilidades paternas.
- 5) Motorista 5, homem, branco, 78 anos, aposentado, casado, reside com a esposa. Trabalha há um ano como motorista de aplicativo. Trabalhou grande parte de sua vida como taxista, optando por vender o táxi quando iniciou a pandemia. Vê no trabalho por aplicativo uma forma de se manter ativo e de complementar a renda da aposentadoria.
- 6) Motorista 6, homem, 31 anos, solteiro, reside com a mãe. Trabalha a um ano e quatro meses como motorista de aplicativo. Seu último emprego foi como vendedor comissionado. Como dirigir sempre foi uma atividade que o acalmava, viu no trabalho de motorista de aplicativo uma forma de controlar a ansiedade e ganhar uma renda. Está iniciando em um emprego formal, pela questão de segurança financeira e por preocupações com a regulação do trabalho em plataforma.

3.5.3 Dos serviços de entrega por aplicativo

Em relação às plataformas digitais de entrega de mercadorias e a seus entregadores, cabe destacar a ausência de legislação federal e municipal específica para sua regulação. Com isso, o município de Erechim não possui qualquer registro de informação em relação aos entregadores do município.

Um dos primeiros contatos para viabilizar os telefones para as entrevistas com os entregadores, foi num restaurante próximo a minha casa, que na frente possuía um banner de divulgação do Ifood. Após um pedido de comida, optei por retirar pessoalmente o pedido, a fim de solicitar contatos. Expliquei à atendente que estava realizando uma pesquisa pela UFFS com os trabalhadores de plataforma, e pedi se ela poderia me passar alguns contatos. Ela entrou no *whatsapp* e ali me mostrou um grupo com 248 entregadores do município. Em seguida pedi meu contato e falou que me encaminharia alguns contatos, envio este que acabou não sendo realizado pela atendente. Em relação ao número de trabalhadores deste grupo, não é possível saber se todos os *motoboys* do município estão neste grupo. Além disso, se trata de um grupo de entregadores que trabalham nas mais diversas modalidades, não apenas por aplicativo.

Por meio das entrevistas com os entregadores por aplicativo, foi possível identificar que as plataformas que mais têm trabalhadores cadastrados na cidade são a Amo Ofertas, a primeira que iniciou as atividades, e o Ifood. Um dos entrevistados da Amo Ofertas declarou que a empresa tem 42 entregadores no município. Outro entrevistado, este do Ifood, mostrou a escala de trabalho, organizada pela Operadora Logística, com um total de 18 entregadores. Além destas duas, tem mais uma plataforma de entrega no município, a Delivery Much, contudo não realizamos entrevistas com trabalhadores desta plataforma.

Por se tratar de um município de menor porte se comparado com os grandes centros urbanos, a demanda de entregas pelas plataformas tende a ser reduzida. Isso leva os entregadores por aplicativo a conciliarem as entregas pelas plataformas com outras atividades de entrega, em pelo menos mais duas modalidades. Uma delas é por meio de pontos fixos, ou seja, os entregadores trabalham atendendo a demandas de entrega em estabelecimentos fixos. A outra forma, é por meio de grupos de entregas recebidas via aplicativo de *whatsapp*. O funcionamento desta segunda forma é explicado no RELATO 1:

Ai tem esse [...], tem o Arabis, o Arabis também manda entrega. Só que eu to em poucos grupos, porque eu não pagava. Esses grupos tu paga pra um cara. Tem um cara que administra todos esses grupos de restaurantes da cidade. Ele tem parceria com os restaurantes, aí o que ele faz: ele cria um grupo e adiciona motoboys lá naquele grupo. Daí o estabelecimento manda entrega: rua tal, entrega para tal, quem digitar o “eu” primeiro, pega. Então meio que vira uma competição. Eu também não trabalho bem com isso, daí deixei de lado. Aí ele foi me tirando de vários. Tem 120 grupos aqui na cidade. Tem vários entregadores aqui da cidade que trabalham nisso (RELATO 1²⁵, ENTREGADOR).

Ainda, conforme relato de outro entregador, para ser adicionado em todos os grupos, é cobrado uma mensalidade de até R\$100,00 por pessoa. O aplicativo *whatsapp*, como uma das principais ferramentas de comunicação na atualidade, é utilizado nas mais diversas atividades pessoais, mas também laborais. No Relato 1 pode-se identificar como uma Tecnologia de Informação e Comunicação, mesmo não sendo específica para entregas, é utilizada para os serviços de entrega de alimentos e mercadorias, não apenas gerando monetização para os administradores dos grupos, mas se constituindo como peça importante na produção de valor no setor de entregas. Neste sentido, percebe-se, como as plataformas digitais podem ser consideradas infraestruturas digitais de meios de comunicação e produção, simultaneamente (WILLIAMS, 2011).

3.5.3.1 Apresentação dos entregadores entrevistados

Foram entrevistados um total de sete entregadores, porém uma das entrevistas precisou ser desconsiderada pelo critério de exclusão²⁶, sendo validadas um total de seis entrevistas. Da mesma forma que os motoristas, buscou-se diversificar o perfil dos entregadores. Desse modo, entrevistou-se também um total de cinco homens e uma mulher, com idades entre 20 e 41 anos, com diferentes realidades, conforme perfil dos entrevistados a seguir.

- 1) Entregador 1, homem, branco, 28 anos, casado, reside com a esposa, sem filhos, possui curso técnico em Torneiro Mecânico e ensino superior completo. Trabalha há dois anos com aplicativo de entrega, conciliando

²⁵ A ordem de enumeração dos relatos, RELATO 1, 2, 3, ..., não segue a ordem do Quadro 1 - Características sócio-ocupacionais dos trabalhadores entrevistados.

²⁶ Trabalhadores com menos de 3 meses de atividade na plataforma.

também com entregas em estabelecimentos fixos. Antes de entregador trabalhava de torneiro mecânico. Começou a trabalhar de entregador buscando maior flexibilidade de horários e melhor remuneração.

- 2) Entregador 2, homem, pardo, 20 anos, casado, reside com a esposa, sem filhos, possui ensino médio incompleto. Trabalha há oito meses como entregador e a seis meses com aplicativo de entrega. Concilia entregas pelo aplicativo com entregas em um estabelecimento fixo. O último emprego formal foi em um frigorífico, o qual ficou com problemas de saúde, em razão do desgaste físico e mental, relacionado, especialmente, ao trabalho no turno da madrugada. Começou a trabalhar como entregador, porque sempre teve o desejo de ser *motoboy*.
- 3) Entregador 3, homem, 27 anos, solteiro, tem um filho, ensino superior incompleto. Trabalha a um ano com aplicativo, conciliando com entregas para uma empresa transportadora, e entregas recebidas via grupo de *whatsapp*. Seu último emprego formal foi de pedreiro em uma construtora do município.
- 4) Entregador 4, homem, 25 anos, solteiro, sem filhos, cursando ensino superior. Trabalha a cinco meses com entregas por aplicativo para complementar a renda. Sua atividade principal é ajudante de cozinha. Seu último emprego formal foi de mecânico industrial. Por mais que tenha aumentado sua carga de trabalho, afirma que gosta mais do que está fazendo agora, exposto como principal motivo que lhe fez mudar de trabalho. Após se formar pretende trabalhar na área de formação.
- 5) Entregador 5, homem, pardo, 41 anos, casado, reside com a esposa e os três filhos, possui ensino fundamental incompleto. Trabalha a dois anos exclusivamente com entregas por aplicativo. Sua renda principal advém das entregas pelo aplicativo. Seu último emprego formal foi de segurança em supermercado, vinculado a uma empresa terceirizada. Não gostava de trabalhar fechado, buscando no trabalho por aplicativo uma maior liberdade.
- 6) Entregador 6, mulher, branca, 24 anos, solteira, reside com a mãe, possui ensino médio incompleto. Trabalha há um ano com aplicativo,

conciliando com entregas em estabelecimentos fixos. Seu último emprego foi em uma indústria de embalagens para presente. Começou a trabalhar de entregador buscando uma melhor remuneração.

3.5.4 Características sócio ocupacionais dos trabalhadores

As características sócio-ocupacionais dos doze trabalhadores entrevistados foram sintetizadas nos Quadros 4 e 5:

Quadro 4 - Características sócio-ocupacionais dos trabalhadores entrevistados

Atividade	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Sexo	Tempo de trabalho no app	Renda mensal Líquida R\$	Trabalho Principal App	Trabalho 1 - Principal 2 - Extra	Jornada semanal de trabalho	Recolhe INSS
Motorista 1	42	Casado	Médio Completo	M	5 meses	6.334	Sim		Seg. a Dom. 73 h/semana	Sim
Motorista 2	28	Casado	Médio Completo	M	7 anos	4.899	Sim		Seg. a Dom. 74 h/semana	Sim
Motorista 3	35	Casada	Superior Completo - Nutrição	F	5 meses	1.469	Sim		Seg. a Sex. 30 h/semana	Sim
Motorista 4	37	Casado	Superior Incompleto	M	1 ano 6 meses	3.150	Sim	<i>Freelancer e Pastor (2)</i>	Seg a Sáb. 46 h/semana	Sim
Motorista 5	78	Casado	Fundamental Incompleto	M	1 ano	890	Sim		Seg a Sáb. 44 h/semana	Não (aposentado)
Motorista 6	31	Solteiro	Superior Incompleto	M	1 ano 5 meses	1750	Sim		Seg. a Sáb. 54 h/semana	Sim
Entregador 1	28	Casado	Superior Completo - Educação Física	M	2 anos	3.806	Não	Entregador em Ponto Fixo (1)	Seg. a Dom. 51 h/semana	Sim
Entregador 2	20	Casado	Médio Incompleto	M	6 meses	3.050	Sim	Entregador em Ponto Fixo (2)	Seg. a Dom. 78 h/semana	Sim
Entregador 3	27	Casado	Superior Incompleto	M	1 ano	2.953	Sim	Entregador p/ transportadora e Ponto Fixo (2)	Seg. a Dom. 71 h/semana	Sim

Entregador 4	25	Solteiro	Superior Incompleto	M	5 meses	3.760	Não	Ajudante de Cozinha (1)	Seg. a Sáb. 78 h/semana	Sim
Entregador 5	41	Casado	Fundamental Incompleto	M	2 anos	1.300	Sim		Seg. a Dom. 70h/semana	Não
Entregador 6	20	Solteira	Médio Incompleto	F	1 ano	2.900	Não	Entregador em ponto fixo (1)	Seg. a Dom. 81 h/semana	Não

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados por meio de entrevistas com os trabalhadores

Nota 1: Para os entregadores que possuem uma segunda fonte de renda, o valor das remunerações e cargas horárias correspondem à soma das duas atividades.

Nota 2: Em razão da variabilidade da carga horário de trabalho e conseqüentemente da remuneração, as informações referentes a carga horária e remuneração que foram declaradas com intervalos foram aplicadas a média aritmética.

Em relação a alguns entregadores, a sobreposição de atividades impossibilitou a identificação, em separado, da carga horária exclusiva do trabalho por aplicativo e da carga horária relativa a outras atividades. Com isso, dos seis entregadores entrevistados, três não foi possível identificar as cargas horárias em separado. Assim, para possibilitar uma melhor visualização e interpretação, tanto das remunerações, quanto das cargas horárias dos entregadores, foi elaborado o Quadro 5, contendo, quando possível, as remunerações e cargas horárias em separado:

Quadro 5 - Distribuição de rendimentos mensais e cargas horárias semanais por tipo de atividade - entregadores entrevistados

Entregador	Renda Mensal Líquida App (R\$)	Renda Mensal Líquida Outra (R\$)	Renda mensal Líquida Total (R\$)	Carga Horária Semanal App	Carga Horária Semanal Outra	Carga horária Semanal Total
E1	1.903	1.903	3.806	-	-	51h/s
E2	1.525	1.525	3.050	42 h/s	36 h/s	78h/s
E3	1.860	1.093	2.953	-	-	71h/s
E4	1.316	2.444	3.760	24 h/s	54 h/s	78h/s
E5	1.300	-	1.300	70 h/s	-	70 h/s
E6	667	2.233	2.900	-	-	82 h/s

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) a partir de dados coletados por meio de entrevistas com os trabalhadores

Verifica-se no Quadro 5 que não é possível identificar em separado as cargas horárias dos Entregadores 1, 3 e 6. Além disso, o Entregador 5 é o único trabalhador entrevistado que trabalha exclusivamente por plataforma, ficando com remuneração líquida de R\$ 1300,00, para 70 horas semanais de trabalho.

4 ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE ENTREGADORES E MOTORISTAS POR APLICATIVO DO MUNICÍPIO DE ERECHIM

Considerando o contato pessoal com os entrevistados, especialmente no momento da abordagem de aproximação para viabilizar os contatos para as entrevistas, em locais de concentração de entregadores e motoristas, verificou-se, mesmo com a omissão dos nomes, a facilidade de identificação dos trabalhadores entrevistados por meio da componente idade ou sexo. Com isso, buscando resguardar ao máximo a identidade dos trabalhadores, a fim de que não sofram qualquer tipo de represália, foi necessário a adoção de precauções adicionais.

Assim, optou-se por não vincular a ordem dos relatos dos trabalhadores a ordem constante nas apresentações dos perfis dos entrevistados, bem como a ordem de enumeração constante no quadro das características sócio-ocupacionais. Assim, os relatos aparecem aleatórios, e as enumerações seguem apenas a ordem de enunciação, seguido da profissão (Motorista ou Entregador).

Para definição dos eixos temáticos utilizados nas entrevistas utilizou-se a combinação dos princípios de trabalho justo do projeto *Fairwork* Brasil²⁷ e de Indicadores de Trabalho Decente da OIT, não contemplados²⁸ na metodologia *Fairwork*. A partir dos eixos temáticos utilizados na realização das entrevistas, e com base nos principais achados em campo, definiu-se as seguintes categorias analíticas:

²⁷ Princípios de trabalho em plataforma baseada em localização: pagamento justo, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa (FAIRWORK, 2023).

²⁸ Indicadores Normativos de Trabalho Decente não contemplados na metodologia Fairwork: Jornada de Trabalho Decente e Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009).

Quadro 6 - Categorias de análise de dados (Condições de Trabalho)

	Categorias Centrais	Categorias Analíticas
Condições de Trabalho	Remuneração e Jornada de Trabalho	Formas de remuneração dos trabalhadores e de taxaço das plataformas
		Custo das atividade
		Remuneração e jornada de trabalho
		Horário de trabalho flexível e jornada de trabalho prolongada
		Descanso anual (Férias)
	Ambiente de trabalho e Proteção social	Ambiente de trabalho e desgaste físico
		Risco de violência
		Risco de acidente
		Contribuição à Seguridade Social/Proteção social
	Controle e Subordinação	Controle neoliberal sobre a dimensão subjetividade do trabalhador
		Mecanismos diretos de controle do trabalhador e as relações com o vínculo de emprego
	Organização coletiva e Rotatividade no trabalho	Organização coletiva
		Rotatividade no trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

4.1 REMUNERAÇÃO, CUSTO DA ATIVIDADE, JORNADA DE TRABALHO E DESCANSO

Nesta seção será exposto, primeiramente, os principais elementos que compõem a composição das remunerações dos trabalhadores, bem como as taxas cobradas pelas plataformas digitais. Após, serão analisados os custos das atividades dos trabalhadores entrevistados, seguido das remunerações e jornada de trabalho. Por fim, será discorrido sobre os períodos de descanso dos trabalhadores.

4.1.1 Formas de remuneração dos trabalhadores e de taxaço das plataformas

Existem diferentes formas de remuneração nas plataformas em atividade no município de Erechim. Em relação à plataforma de transporte de passageiros, a forma mais tradicional é utilizada pelas plataformas Guri e Garupa, em que um percentual do valor da corrida (em torno de 20%) fica com a plataforma e o restante com o motorista. Já na plataforma Rota 77, o motorista paga uma mensalidade para utilizar a plataforma:

O aplicativo tem uma taxa, R\$400,00, diferente da UBER, que é por comissão, a Uber que paga. Aqui não, tu pagou os R\$400,00, o dinheiro que

entra durante o mês é teu. [...]. Todo mês é R\$400,00, se não pagou a mensalidade, tu fica sem trabalhar (RELATO 2, MOTORISTA).

Esse sistema de mensalidade da plataforma Rota 77 é bastante atrativo, resultando na empresa-plataforma com mais motoristas cadastrados no município (491), número imensamente maior que outras plataformas como o Guri (63) e Garupa (45). Ainda, conforme relatado pelo motorista, essa forma de cobrança pela plataforma tem como objetivo evitar problemas com reclamações trabalhistas relacionadas ao reconhecimento de vínculo de emprego, como aconteceu com a Uber em alguns centros urbanos do país, aspecto que será analisado posteriormente.

Em relação aos aplicativos de entrega de mercadorias, também existem diferenças substanciais, conforme segue:

Na verdade é sobre cada entrega (a cobrança da plataforma), 17% do valor de cada tele. A taxa mínima é R\$ 6,99, daí tira os 17%, sobra R\$5,80 (RELATO 3, ENTREGADOR).

Esta forma de taxação, adotada pela plataforma Amo Ofertas, retém 17% do valor da entrega, restando 83% para o entregador.

Em relação à plataforma Ifood, existem dois modos de trabalho, o Nuvem e o Operador Logístico (OL). A diferença entre os dois, é que no OL os entregadores são subordinados a uma empresa local terceirizada, que é responsável pela organização do trabalho, já no Nuvem é ligado diretamente ao aplicativo. A organização e o formato da remuneração no modo OL em Erechim são explicados no Relato 4:

Pra nós o Ifood não cobra nada. O aplicativo em si, ele é por quilômetro, você recebe por quilometragem, e ele paga teu deslocamento.

[...]

No modo Nuvem, simplesmente não estou fazendo nada às duas e meia da tarde, é só abrir o Ifood, já vai estar lá disponível, não precisa estar escalado para aparecer, trabalha o quanto quiser, a hora que quiser. No OL tua se escala, ai tu compete escala com a gurizada.

[...]

O Ifood tem 4 turnos (OL): café da manhã - 06:00 às 11:00, almoço - 11:00 às 15:00, café da tarde - 15:00 às 18:00 e jantar - 18:00 às 23:00. Cada turno tem um "garantido", para você não sair de casa à toa.

[...]

Ai no modo OL funciona os garantidos: tem que fazer duas entregas por turno para pegar os garantidos. Se você fizer duas teles de manhã, são R\$6,50 cada, dá R\$13,00, o garantido é R\$28,00. Então tu fez essas duas, deu R\$13,00, o Ifood vai complementar o resto do dinheiro (R\$ 15,00), às 11 horas quando fecha o turno.

[...]

Ai de meio-dia, o garantido é R\$48,00, faz duas entregas, ele te complementa para fechar R\$48,00. De tarde é R\$38,00, e de noite é R\$68,00. (RELATO 4, ENTREGADOR).

No Relato 4, diferentemente da plataforma Amo Ofertas, o entregador relatou que a plataforma Ifood não desconta do *motoboy* qualquer valor da tele-entrega²⁹. Em relação ao chamado “garantido”, percebe-se que é uma característica que compõe a remuneração cotidiana do trabalhador. O entregador esclareceu ainda que no município de Erechim não existe a possibilidade dos entregadores do Ifood se conectarem no modo Nuvem, apenas no modo OL.

Em relação aos turnos de trabalho, os entregadores OL do município são distribuídos por meio de escalas de trabalho, para evitar um número grande de trabalhadores no mesmo turno, e poucas chamadas por trabalhador, situação reforçada pelo Relato 5:

Estavam colocando nove por escala de meio-dia, daí pensa, nove motoboys do Ifood de meio-dia, olha todos os piá aí também, aí não toca. Tu pegava de meio dia, tu não fazia uma entrega, fazia uma no máximo. Aí tinha que fazer mais uma pra fechar o garantido, ficava meio dia inteiro, não fazia mais nenhuma entrega, tinha muita gente. Daí foi conversado, feito as escalas certinhas, por semana. Aí, uma semana tu pega fixo aqui a semana inteira, depois tu repassa, vai revezando com outro (RELATO 5, ENTREGADOR).

No Relato 5 foi possível perceber a baixa demanda, típica do município, inclusive fazendo referência aos entregadores concentrados próximo ao local da entrevista, que estavam, naquele momento parados, possivelmente aguardando por chamadas. Também se coloca em evidência o baixo número de chamadas por trabalhador, em turnos de maior concentração de entregadores, e como esse elemento resultou na necessidade de uma reorganização dos trabalhadores por turno.

O entrevistado sinalizou que essa melhor distribuição dos entregadores foi considerada benéfica para o trabalhador. Porém, os benefícios desta distribuição se tornam ainda mais claros para a empresa-plataforma, pois tem um contingente mínimo de trabalhadores à disposição de chamadas em todos os turnos, inclusive naqueles em que a demanda é mais baixa, e menos atrativa para os entregadores. A afirmação “ai tu compete escala com a gurizada” (Relato 4), reforça esse maior interesse pelos

²⁹ Não foi possível identificar a partir dos relatos, se o valor da tele entrega cobrado pelo Ifood dos estabelecimentos comerciais é repassado integralmente para o entregador.

horários de maior demanda, inclusive melhor remunerados pelos garantidos, a exemplo dos turnos de meio-dia e noite.

De modo geral, foi identificado acima os percentuais e taxas referente aos transportes que são retidos pelas plataformas digitais, e quais os percentuais que restam para os trabalhadores. Contudo, algumas características do processo de remuneração das plataformas digitais cabem destaque.

O primeiro, é que a relação entre trabalhador e plataforma é estabelecida mediante contrato de adesão. Essa característica impossibilita qualquer negociação dos valores da remuneração, sendo estabelecidos unilateralmente pelas plataformas.

O segundo elemento está relacionado a quais atividades são concretamente remuneradas pela plataforma. De modo geral, os aplicativos remuneram, no caso dos motoristas, apenas o deslocamento do ponto de embarque até o desembarque, já para os entregadores, o deslocamento do ponto de coleta até o ponto de entrega. No caso do Ifood, um dos entrevistados declarou que a plataforma remunera também o deslocamento de um lugar específico até o local da coleta, o qual considera-se um ponto positivo para a plataforma.

Contudo, importantes características relacionadas às atividades não remunerados podem ser identificadas nos Relatos 6 e 7:

Se o passageiro demora 10 minutos (no embarque), eu fico 10 minutos parados. A gente conversou bastante sobre isso, esse tempo de espera. Tem passageiros que você chega, ele tá te esperando, ele te ajuda, ele te auxilia. Tem outros que dificultam um monte, ficam dentro de casa, daí o ponto é errado, o número não bate. Então tem toda essa dificuldade.

[...]

Porque assim, o R\$7,99, ele tem 3 km, mas ele não te paga o deslocamento. Então, tem que procurar pegar uma corrida muito mais próxima do destino do passageiro. Porque se eu tiver a 5 km de distância, eu tenho que rodar 5 km sem ganhar.

[...]

Tem passageiros que dizem: já vou te pagar, pra não te atrasar. Outros, tu chega, daí não tem dinheiro, vai pagar no Pix, não dá, daí puxa o cartão, cartão bloqueado, e começa e vai. E daí liga pro [...], me manda o Pix aqui pra me pagar. Não se programa no pagamento. Tu perde mais tempo pra receber. [...] Tudo bem, que às vezes, não tá chamando, pode acontecer. Mas tempo é tempo.

[...]

No centro tu não consegue ficar. Ou você paga estacionamento, ou fica toda hora mudando. Fica 10 minutos aqui, 10 minutos lá. (RELATO 6, MOTORISTA)

[...] o aplicativo, às vezes você está, vamos dizer, lá no Novo Atlântico, a 15 km, ele toca Passarela. Tu faz 15 km pra ir lá na Passarela coletar, pra entregar no lado, e ganhar R\$ 5,80. É uma viagem morta, só pra não perder, mas não compensa.

[...]

Daí tocou a tele pra ti, mas tu não consegue ver onde é, até tu não aceitar. Aí quando tu aceita, tu vê onde é, tu diz: “meu Deus, se tivesse visto antes não aceitava”.

[...]

Para cancelar precisa chamar o suporte, aí realoca, mas daí fica chato. Aí tu vai na força do ódio. (RELATO 7, ENTREGADOR)

Como identifica-se nos Relatos 6 e 7, além dos horários de trabalho direto, em que os trabalhadores estão cumprindo as tarefas principais, também gastam tempo e recurso financeiro para realizar atividades não remuneradas, indispensáveis para o seu trabalho, a exemplo do tempo de espera para o embarque de passageiros e o tempo e recurso financeiro para deslocamentos entre tarefas. Além destas, pode-se destacar outras atividades não remuneradas, como tempo de espera nos restaurantes para coleta de alimentos, tempo e despesas para captação de novas tarefas, análises de passageiros para fins de segurança, além de atividades demandadas pela própria interface do aplicativo (como avaliações, *feedbacks*, entre outras). Essas horas de trabalho indiretas também são consideradas parte das horas ativas, já que os trabalhadores estão dispendo desse tempo para a plataforma. Assim, as horas ativas precisam incluir horas de trabalho direta e indireta (FairWork, 2023).

Nesse contexto, percebe-se que o trabalhador é remunerado exclusivamente por bolhas de tempo que executa. Também chamada de remuneração por produção ou peça, é um modo de aferição do trabalho bem longo, remontando ao século XIV na Inglaterra e na França (MARX, 2013).

A remuneração por produção ou peça é uma característica fundamental para analisarmos o capitalismo de plataforma à luz do processo de acumulação flexível na contemporaneidade. A empresa-plataforma remunera apenas lascas de tempo dos trabalhadores, conseqüentemente, os trabalhadores precisam ficar mais tempo disponíveis para o trabalho, a fim de alcançar a meta financeira necessária para sua subsistência. Irremediavelmente, o capital tem uma força de trabalho mais barata, disponível por um período muito maior de tempo, de modo a manter a máquina de produção capitalista em funcionamento, diuturnamente, a maior parte do período das 24 horas. Abílio (2020) assimila o trabalhador de plataforma como um trabalhador *just-in-time* (tradução literal: “na hora certa”), uma condição em que o trabalhador precisa estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas será remunerado estritamente pelo que produz. Como bem afirma a autora, a longa batalha do capital contra os trabalhadores para eliminação dos poros do trabalho é finalmente vencida.

Por outro lado, Marx (2013, p. 624-625) salientava também que este tipo de contrato levaria a intensificação do trabalho e ao prolongamento da jornada, pelo interesse do próprio trabalhador em ganhar mais. Neste sentido, a atratividade do trabalhador plataformizado, em relação ao sistema de remuneração por produção, também é percebido em alguns relatos:

É, eu tenho esse perfil mais empreendedor, eu não trocaria o décimo terceiro por uma possibilidade de ganho maior (RELATO 8, MOTORISTA)

[...] porque motoboy é assim, quanto mais você trabalha, mais você ganha. E quanto mais você vê, que tá trabalhando, e consegue fazer dinheiro, você não consegue mais voltar para um serviço onde você ganha um “x” (RELATO 9, ENTREGADOR).

Ambos os trabalhadores demonstram preferência para a forma de remuneração por peça, especialmente em relação à possibilidade de um ganho maior. Por outro lado, essa forma de remuneração pode resultar também em rebaixamento das remunerações, em razão de inúmeros fatores, como flutuações da demanda, por exemplo. Estas adversidades de fatores podem ser identificadas em diversos relatos, de três motoristas diferentes e de um entregador:

Minha meta diária é R\$ 300,00, às vezes você faz, às vezes não, depende. O dia que tá bom tu faz, o dia que tá fraco faz 200. O cara não consegue fazer muito. O cara que faz muito, o cara vive disso e não para, trabalha ali 15, 16, 17 horas. (RELATO 10, MOTORISTA).

Então, eu passei por dois meses que não fiquei *full time*, não consegui manter a minha meta, por viagens, por várias outras situações (RELATO 11, MOTORISTA).

É que nos últimos meses, julho eu tirei férias, agosto eu estava de mudança. Mas, quando eu consigo fechar o mês direto, cumprindo uma carga horária de 8 horas, ele fecha em torno de uns 4 a 6 mil brutos. (RELATO 12, MOTORISTA).

É, dá um pouquinho mais. Quando não abandono, consigo fazer uns 150, 170. (RELATO 13, ENTREGADOR).

As metas financeiras diárias é uma característica bastante presente no trabalho por plataforma. Porém, percebe-se também, que não alcançar a meta estipulada é um elemento corriqueiro. Como uma das principais características do trabalho por aplicativo, a variação da remuneração, é ocasionada especialmente pela flutuação na demanda. Mas não apenas, como pode-se verificar nos relatos, outras justificativas foram expostas, como necessidade de viagens pessoais, férias e outras atividades particulares.

Com isso, é possível perceber um dos elementos centrais do trabalho em plataforma, que é a incerteza em relação à remuneração. Primeiramente, uma diversidade de fatores pessoais, mas também profissionais, podem levar o trabalhador a se ausentar das atividades. Segundo, mesmo quando se consegue estar em plena atividade laboral, outras características refletem diretamente na remuneração, a exemplo da flutuação da demanda. Como bem afirma Abílio (2019), a incerteza faz parte do cotidiano do trabalhador, que utiliza das mais diversas estratégias para garantir sua remuneração.

4.1.2 Custo da atividade

Nesta seção serão analisados os principais custos das atividades de motorista e entregador, que pressionam as remunerações líquidas dos trabalhadores.

Entre os entrevistados identificou-se que o Motorista 5 ficou com remuneração líquida³⁰ exclusiva da plataforma de R\$ 890,00, com 44 horas semanais de trabalho. O rebaixamento de remunerações abaixo do salário mínimo nacional, pode ser resultado de inúmeros fatores. Contudo, um deles que contribui de maneira mais efetiva, está relacionado aos custos da atividade, como combustível e manutenção. Dois motoristas declararam que os custos apenas com combustível chegam a quase 50% do valor das receitas recebidas:

Eu gasto quase a metade em combustível (RELATO 14, MOTORISTA).

Se eu manter só para trabalho, ele vai mais ou menos 50% do que eu ganho só na gasolina. [...] Normalmente de 2 a 4 mil km por mês, então o óleo é a cada 3 meses no máximo, tem pneu, freio e suspensão. Aí pega calçamento, estrada de chão, começa a soltar parafuso. Sempre tem uma manutenção alta no carro.(RELATO 15, MOTORISTA)

Com isso, percebe-se um custo elevado com combustível, próximo a 50% da receita bruta, descontado o percentual retido pela plataforma. No Relato 15, o trabalhador se refere também aos custos de manutenção, também elevados, em razão da alta quilometragem realizada durante o mês. É importante salientar que ambos os motoristas trabalham em plataformas que retêm 20% do valor da corrida, restando ao trabalhador um percentual da receita obtida de cada corrida. Assim, esses trabalhadores consideram os custos com combustível, em relação ao valor da receita

³⁰ Remuneração bruta descontado os custos declarados pelos entrevistados.

bruta, descontado o percentual que fica com a plataforma. Isso, em alguma medida, eleva o percentual de despesa com combustível declarado pelo entrevistado. Para fins de comparação, o Relato 16, trata-se de motorista do Rota 77, em que traz a seguintes despesas:

Todo o valor que a gente recebe vem direto pra nossa conta, ou em dinheiro, aí a mensalidade a gente paga separado, à parte. Desse valor, desconta 33% aproximadamente de combustível, mais R\$ 400,00 (mensalidade de uso da plataforma), mais o seguro do carro [...]. Claro, aí tem manutenção, cada pouco tem que trocar o óleo, é um pneu que fura, são várias coisas que ao longo da semana a gente acaba fazendo, que precisa.(RELATO 16, MOTORISTA)

As despesas com combustível para este motorista ficaram em torno de 33% da receita bruta (somatório dos valores brutos de todas as corridas desembolsado pelos clientes). Por outro lado, é necessário ressaltar que os motoristas do Rota 77 precisam deduzir de suas receitas o valor da taxa de uso do aplicativo, R\$ 400,00, taxa que, no caso das outras plataformas, é deduzido diretamente do valor de cada corrida (percentual).

Com base nos relatos dos seis motoristas entrevistados, identificou-se que os custos médios da atividade ficaram em torno de 48% da receita bruta³¹, com tendência de elevação dos custos, no caso das plataformas que descontam em torno de 20% sobre cada corrida, e tendência de redução dos custos, no caso da plataforma Rota 77, que cobra valor fixo (R\$ 400,00/mês). De modo geral, os principais custos relatados pelos motoristas foram combustível, manutenção, troca de óleo, gasto com pneu, seguro de proteção veicular e seguro de passageiro. Em relação aos custos da atividade, é fundamental frisar que são bastante relativos, dependendo de inúmeros fatores, como por exemplo, modelo do veículo, tempo de uso, motorização, tipo de câmbio, forma de condução, dentre outras.

Entre os entregadores, o Entregador 5 também ficou com remuneração líquida exclusiva da plataforma em R\$1.300,00, com 70 horas semanais de trabalho, portanto abaixo do salário mínimo nacional. No caso dos custos dos entregadores, embora nominalmente menores, também são considerados significativos, conforme Relatos 20 e 21:

³¹ Para este cálculo foi considerado receita bruta, o somatório dos valores brutos de todas as corridas (desembolsado pelos clientes). Além disso, foi incluído nos custos o valor cobrado pelas plataformas (percentual ou fixo).

Na minha moto não porque é do ano (quando perguntado se as despesas com manutenção são elevadas), eu tirei ela zero. O óleo é toda semana trocado, R\$ 35,00. De gasolina, R\$ 20,00 por dia, totalizando R\$ 140,00 por semana. Mais alguma despesa com a moto, fecha uns 200 reais por semana, R\$ 800,00 por mês. Aí tem o mais superficial, cigarro³², pastelzinho, dá uns R\$ 1.000,00 a R\$ 1.200,00 por mês de gastos. Então tem que trabalhar bastante para dar o giro (RELATO 20, ENTREGADOR).

Se ganha bem, mas se gasta. Motoboy que entrar hoje, motoboy novo, entra com todo o gás, nossa eu vou fazer dinheiro. Claro, ele faz 200, 300 pila por dia. Só que enquanto a moto tá boa, o cansaço não pega, enquanto ele não sente no bolso o que gasta.

A motinha ta nova, você faz um monte de tele, mas no momento que você começar a gastar na moto, tu já começa a diminuir, porque começa a ver que não vale a pena correr tanto, pra ganhar tanto, porque você pega com uma mão e entrega com a outra (RELATO 21, ENTREGADOR)..

No Relato 20, quando questionado se considerava os custos elevados da moto, afirmou que por ser uma motocicleta adquirida a pouco tempo, resultava em pouca manutenção. Porém, quando finalizou o cálculo mensal de todas as despesas, percebeu que o valor total era considerável, inclusive afirmando ao final: “Então tem que trabalhar bastante para dar o giro”.

No Relato 21, o Entregador também faz a relação de motocicletas mais novas, com menores gastos, e mais velhas com o aumento de gastos, relacionando com o custo-benefício de realizar bastante entregas, em razão do aumento proporcional de despesas com manutenção. E encerra afirmando: “porque você pega com uma mão e entrega com a outra.”

Assim, é possível perceber-se como os custos da atividade de entregador, embora mais baratos que os de transporte de passageiros, também impactam significativamente nas suas remunerações líquidas.

Com base nos relatos dos entregadores, a média dos custos da atividade ficou em 41% da receita bruta. Nos serviços de entrega, também é fundamental considerar que os custos relacionados são bastante relativos, dependendo de inúmeros fatores. De modo geral, os principais custos relatados pelos entregadores foram combustível, troca de óleo, manutenção, pneu, relação, seguro, lavagem e alimentação.

Ainda, existe uma diversidade de custos presentes nas atividades de transporte de passageiros e entrega de mercadorias, que não foram relatados pelos trabalhadores. Um deles é o custo com a depreciação dos veículos, que inclusive se

³² Descontado do cálculo de despesas.

eleva com o uso intensivo do bem, podendo impactar consideravelmente as remunerações líquidas. Por outro lado, se o veículo é alugado, tem-se as despesas com aluguel, que também precisam ser consideradas. Além destes, tem o custo com plano de telefonia, que por mais que o uso pessoal também esteja envolvido, planos com pacote de dados maiores, e conseqüentemente com preços mais elevados, eventualmente é necessário. Além dos custos com impostos, a exemplo do Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores - IPVA, entre outros (99APP, 2022).

É importante salientar que por se tratar de meios de locomoção que normalmente são utilizados também para uso pessoal, o cálculo dos custos nem sempre é uma tarefa fácil. De todo modo, para além dos percentuais e valores trazidos, é importante perceber que os custos dos motoristas e entregadores impactaram significativamente na remuneração líquida dos trabalhadores, como um dos principais componentes responsáveis pelo rebaixamento das remunerações que ficaram abaixo do salário mínimo nacional.

4.1.3 Remuneração e jornada de trabalho

Dos seis motoristas entrevistados, apenas um exercia outras atividades laborais complementares, e os outros cinco trabalhavam exclusivamente com as plataformas. Entre os entregadores entrevistados apenas um trabalhava exclusivamente com plataforma e cinco possuíam também outras atividades laborais. A necessidade de buscar outras fontes de renda, para além do aplicativo, é uma característica bastante presente entre os entregadores entrevistados. Algumas justificativas, para a busca de uma segunda fonte de renda é exposto nos Relatos 17 e 18:

É, me chamam para entregas por fora do aplicativo, porque o Ifood, como é que eu vou te dizer: ele não é aquela coisa louca. Por exemplo, hoje tocou duas. A nossa cidade não tem uma demanda alta de entrega para esses aplicativos parceiros, a gente tá bem ruim. (RELATO 17, ENTREGADOR)

Por fora (quando perguntado ao entrevistado, se a remuneração era maior na plataforma ou fora dela). Porque a Amo, ela desconta. Um dos motivos de eu ter procurado outros pontos, é porque a Amo desconta. [...]. A Amo ela só suga, só desconta. Então, eu faço, porque querendo ou não, por mais que desconta, é melhor trabalhar, e tu ter, do que não ter. Só que daí, eu acabei fazendo outras coisas também, pra conciliar. Porque a Amo também não toca o dia inteiro. (RELATO 18, ENTREGADOR)

A baixa demanda dos aplicativos no município é um dos motivos que levam estes dois entregadores a buscar uma segunda fonte de renda. Além disso, um deles, citou também os descontos da plataforma, como um dos motivos que o fez procurar outras atividades de entregas.

Complementarmente, no Relato 19 (abaixo) pode-se perceber a dinâmica de trabalho de entregas pelo aplicativo, com outras atividades de entrega concomitantes:

De manhã, eu começo às 08:00 nos meus pontos fixos³³, aí já ligo o aplicativo, caso toque alguma coisa. De manhã e tarde toca bem menos, o forte da Amo é meio-dia e noite. Aí eu paro aí pelas 16, 17 horas, almoço, às vezes vou pra casa. Volto às 18 horas, quando começa a dar movimento, e vou até umas 23 horas, ontem fui até meia-noite. Isso (quando perguntado se concilia concomitantemente entregas do aplicativo e dos pontos fixos). Como a Amo toca menos durante o dia, consigo fazer bem tranquilo, então eu encaixo com as minhas entregas. Já, à noite diminui o movimento nos pontos fixos³⁴, aí me dedico mais para o aplicativo. O dia inteiro (quando perguntado o tempo que fica conectado no aplicativo), mas mais ou menos dá umas 10 horas, porque às vezes meus pontos sobrecarregam durante o dia, aí eu desligo o aplicativo até acalmar, depois eu ligo de volta (RELATO 19, ENTREGADOR).

Assim, constata-se o modo como a jornada de trabalho no aplicativo se sobrepõe a outras atividades de entrega. Contudo, a dificuldade de sustento econômico, estando vinculado exclusivamente a uma plataforma não pode ser considerada como particularidade do município de Erechim. Pesquisas realizadas em grandes centros urbanos do país, como Brasília e Recife, também identificaram que a maioria dos entregadores precisam realizar outras atividades de trabalho concomitante, para garantir um rendimento mensal mínimo (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES; INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2021). Entre as atividades complementares citadas, destacam-se as entregas em estabelecimentos fixos, assim como identificado em nossa pesquisa, mas também atividades em mais de um aplicativo ao mesmo tempo, contexto este, que embora possa existir no município de Erechim, não foi identificado entre os trabalhadores entrevistados.

Uma característica importante identificada entre os entregadores de Recife, nesta mesma pesquisa, foi que aproximadamente 70% afirmaram que iniciaram como entregador por aplicativo, ou por que estavam desempregados e essa foi a alternativa

³³ Substituída a atividade econômica declarada pelo entrevistado pelo termo “pontos fixos”, para resguardar a identidade do trabalhador.

³⁴ Idem nota 33.

que surgiu, ou tinham um emprego e foram demitidos, e a opção que surgiu foi a de trabalhar com aplicativo (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES; INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2021).

Por outro lado, em nossa pesquisa, nem um dos entregadores citaram ou sugeriram o desemprego ou a dificuldade em conseguir outra ocupação formal, como motivo para trabalhar como entregador por aplicativo. Entre os motoristas, contexto bastante parecido, com exceção de um, que citou o desemprego, colocando o trabalho por aplicativo como temporário até conseguir um emprego. Isso se deve, em alguma medida, à quantidade elevada de geração de emprego formal no município de Erechim, em que coloca os trabalhadores em liberdade de poder optar pelo trabalho tradicional ou por plataforma. Embora, nem todos os empregos do município tenham boas remunerações, esta sim, como um dos principais motivos que fizeram alguns dos trabalhadores entrevistados optarem pelo aplicativo, conforme será exposto a seguir.

Foi perguntado aos trabalhadores se o trabalho com carteira assinada seria uma opção. Nos Relatos 22 (Motorista) e 23 (Entregador) afirmaram que no momento não voltariam para o trabalho tradicional, em razão das baixas remunerações no setor:

Não, porque a meu ver o salário é bem baixo, e o custo aqui é bem alto. [...]. Então pensa, o cara que ganha mil e meio, para pagar aluguel, água, luz, internet e rancho. E se o cara tem ainda um filho, não vence, não vence. Esse é um dos grandes motivos pelos quais eu não tenho vontade de ir para o trabalho com carteira assinada (RELATO 22, MOTORISTA)

Não, porque é assim, eu não tenho estudo, apenas o ensino médio incompleto. Eu não gosto de estudar, e hoje se tu não tem estudo [...] É uma coisa que eu penso hoje, tenho 20 anos, daqui a pouco eu amadureço, eu mude de ideia, penso diferente. Mas hoje, com a minha escolaridade, eu vou pegar numa empresa, numa fábrica, é mais esse serviço assim, vendedora, tudo daquele salário mil e pouco, dois mil (RELATO 23, ENTREGADOR)

As referências do Relato 23 em relação a emprego em uma fábrica ou de vendedor não é por acaso. As ocupações de Alimentador de Linha de Produção no Setor Industrial (1º) e de Vendedor de Comércio Varejista no Setor Comercial (4º) estão entre as quatro ocupações que mais empregam trabalhadores no município de Erechim³⁵. Em 2021 essas duas ocupações registraram remunerações médias de R\$ 1976,80 e 1966,02, respectivamente. Assim, com base nessas informações,

³⁵ Disponível em: <https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/erechim>. Acesso em: 24 jan. 2024.

utilizaremos para fins de comparação das remunerações dos trabalhadores plataformizados, o salário de R\$ 1976,80.

Para fins de comparação, se formos converter as remunerações líquidas exclusivas da plataforma, dos doze (12) trabalhadores entrevistados (motoristas e entregadores), proporcional a 44 horas semanais, apenas sete (7) ficaram com remuneração líquida acima de R\$ 1976,80 (quatro motoristas e três entregadores).

Ainda um elemento tende a agravar a remuneração do trabalhador por plataforma, em comparação a essa remuneração formal de referência. O primeiro é que a fonte de dados da remuneração de R\$ 1976,80, é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Assim, não está incluído nesta remuneração média o décimo terceiro salário, nem o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que são benefícios do empregado, por exemplo. Além do mais, o empregado trabalharia 11 meses no ano, pois um mês estaria de férias remuneradas. Se fossemos considerar esses benefícios, o quantitativo de trabalhadores entrevistados com remuneração maior que esse salário referencial tenderia a reduzir ainda mais.

Ainda, considerando a extensão das jornadas laborais dos trabalhadores, pode-se inferir que o prolongamento destas, em alguma medida, contribuiu para o alcance de remunerações mais elevadas, especialmente em relação aos entregadores.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, em cooperação com a Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP e o Ministério Público do Trabalho - MPT, aplicou no 4º trimestre de 2022, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, um módulo temático sobre teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais. Essa pesquisa identificou que o rendimento médio mensal dos motoristas por aplicativo é R\$ 2.454,00, com uma carga horária de 47,9 horas semanais. Em relação aos entregadores, a pesquisa demonstrou uma remuneração média de R\$ 1784,00 para 47,6 horas semanais (IBGE, 2023).

Importante enfatizar que a pesquisa que estamos realizando tem alicerce qualitativo, sendo que dados estritamente numéricos não tem significância estatística. Mesmo assim, para fins de comparação com os dados do IBGE, optou-se por trazer as médias das remunerações e carga horária dos trabalhadores entrevistados. A média das remunerações líquidas e cargas de trabalho dos seis motoristas de

aplicativos entrevistados do município de Erechim ficou em R\$ 3,082,00 para uma carga horária de 53,5 horas semanais.

Em relação aos entregadores motociclistas do município, é importante reforçar que a composição total da remuneração é composta tanto pela remuneração oriunda das atividades via plataforma, quanto fora dela. Se considerarmos apenas as remunerações e cargas horárias via plataforma, obtemos uma média remuneratória líquida dos entrevistados de R\$ 1428,50 e uma carga horária de 45,33 horas³⁶ semanais. Se for considerar as atividades dentro e fora da plataforma, identificou-se uma média da remuneração líquida e carga horária dos entregadores, de R\$ 2961,50 para 72 horas semanais. Importante que, se subtrairmos estas duas remunerações e cargas horárias (total - via plataforma) pode-se inferir que a remuneração fora da plataforma é maior do que àquela via plataforma. Pode-se considerar ainda que as remunerações fora da plataforma foram fundamentais para os entregadores alcançarem uma melhor remuneração, sendo que o único entregador que trabalhou exclusivamente com aplicativo, foi o que produziu a menor remuneração entres os entregadores.

Ademais, acentua-se que cargas horárias nos serviços de entrega de mercadorias por aplicativo acima de 60 horas semanais, não é uma particularidade do município de Erechim. Em estudo realizado em conjunto pela OIT, CUT e IOS identificou que os entregadores por aplicativo de Brasília/DF em 2021, trabalhavam em média 65 horas semanais, com um salário líquido de R\$ 1237,50 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES; INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2021).

Nesse ponto, é necessário também fazer algumas ponderações em relação à metodologia utilizada para cálculo da carga de trabalho dos trabalhadores de aplicativo. Algumas pesquisas, a exemplo do projeto Fairwork, consideram como carga horária, o tempo que o trabalhador estiver ativo na plataforma, independentemente se estiver ou não realizando entrega, pois entende-se que ele está à disposição da empresa-plataforma, ou seja, no aguardo de chamadas, que pode ocorrer a qualquer momento. Com base nisso, entende-se que a relação entre baixa remuneração (inclusive algumas abaixo do salário mínimo) e alta carga de

³⁶ Em relação às cargas horárias, dos seis entregadores entrevistados, três não foi possível identificar a carga de trabalho exclusiva para o aplicativo. Assim, para identificarmos a carga horária média semanal dos entregadores, foram utilizados apenas três entregadores, E2, E4 e E5.

trabalho, não deve ser desprezada. Especialmente se considerarmos que, um dos entregadores entrevistados, único com fonte de renda e carga de trabalho exclusiva do aplicativo, ficou com uma remuneração líquida de R\$ 1300,00 com uma carga horária de 70 horas semanais.

Um último aspecto em relação aos entregadores e motoristas ainda é importante. Os relatos sugerem que para esses trabalhadores, a jornada extensa de trabalho é um elemento menos importante, desde que consiga uma remuneração mais elevada. Assim, considerando as elevadas cargas de trabalho, é necessário considerar se esse aspecto tem alguma repercussão para sua saúde física e mental dos trabalhadores, questão esta que será analisada na seção seguinte.

4.1.4 Horário de trabalho flexível e jornada de trabalho prolongada

A carga horária de trabalho e os dias restritos de descanso dos motoristas, e especialmente dos entregadores do município de Erechim é uma característica que chama a atenção, especialmente se considerarmos que em pesquisa realizada pelo IPEA, traz o Rio Grande do Sul liderando em 2020 no Brasil, como o estado com maior carga de trabalho entre motoristas e entregadores de aplicativo (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2021).

A duração da jornada de trabalho é elemento central na vivência humana, pois determina o tempo que o trabalho consome da vida das pessoas (ROSSO, 2006). Um dos objetivos da OIT para alcançar o trabalho digno é a melhoria das condições do tempo de trabalho, também chamado de “tempo de trabalho digno”. Neste âmbito, pelo menos duas dimensões podem ser destacadas. A primeira relaciona-se à extensão das jornadas de trabalho, a segunda, se refere à organização da jornada, ou seja, em quais períodos do dia que trabalhamos. Ambas são centrais, pois relacionam-se diretamente com o tempo que dispomos para descanso e para o convívio familiar e social, harmonia esta indispensável para manutenção da saúde física e mental (ILO, 2007).

Historicamente, o prolongamento da jornada de trabalho é encontrado a partir das revoluções industriais. O número de horas médias anuais subiu de 2,5 mil horas nos períodos pré-industriais para 3 mil a 3,5 horas durante as revoluções industriais, elevando o tempo de trabalho até o ponto máximo de resistência humana. A partir

desses períodos, por meio de movimentos políticos, os trabalhadores reagiram a intensa exploração física e psicológica, e, utilizando-se de meios como greves, paralisações e outras formas de pressão social, as horas máximas de trabalho foram reduzidas ao longo dos anos, especialmente nos países desenvolvidos (ROSSO, 2006). As horas médias de trabalho nos países que pertencem à OCDE caiu de 3 mil horas por ano em 1870, para entre 1,5 e 2 mil horas por ano, em 1990 (EVANS, LIPPOLDT, MARIANNA, 2001).

A curva da jornada de trabalho, ainda que achatada, pode ser identificada também em países com industrialização tardia, assim como o Brasil. As horas de trabalho após o início de atividade das primeiras indústrias brasileiras no século XIX, teve uma elevação, iniciando sua queda a partir de 1932, período em que o Estado interveio por meio de decreto, estabelecendo um limite de 48 horas semanais. Uma segunda fase de queda ocorreu a partir das massivas greves desencadeadas pelos mais diversos setores, a partir da segunda metade da década de 1980, resultando na redução de 48 para 44 horas semanais, limite este homologado pela Constituição Federal de 1988 (ROSSO, 2006).

Contudo, inclusive entre os países centrais, a tendência de queda da jornada de trabalho, pelo menos nas últimas quatro décadas, não é simétrica. Ou seja, o declínio de longa duração das horas médias anuais de trabalho refreou em quase todos os países da OCDE, revertendo-se em alguns casos a partir de 1980, como nos EUA, Inglaterra e Suécia (EVANS, LIPPOLDT, MARIANNA, 2001).

Para fins de comparação, dos doze (12) trabalhadores investigados nesta pesquisa, sete (7) trabalham acima de 70 horas semanais, ultrapassando as 3000 horas anuais, próximo aos números de períodos da revolução industrial na Europa. Esta comparação demonstra o nível de precarização do trabalhador por aplicativo, no quesito jornada de trabalho estendida, muito possibilitada pela ausência total de direitos trabalhistas, contexto este que também retrocede aquele período longo.

Um estudo realizado pelo Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional dos Estados Unidos identificou que uma série de pesquisas convergem no sentido de que longas horas de trabalho, constantemente, resultam em efeitos de curto e longo prazo nocivos à saúde. Entre as reações agudas pode-se destacar o aumento do estresse, fadiga e distúrbios do sono. Entre os efeitos de longo prazo foram relatos maior incidência de doenças cardiovasculares, gastrointestinais,

reprodutivas, músculos-esquelético, infecções crônicas e doenças mentais (NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, 2004)

Embora, a definição de uma jornada máxima razoável para manutenção das condições de vida e saúde do trabalhador esteja necessariamente dependente das diferentes capacidades individuais, quando passamos para uma análise coletiva, as sociedades definem, a partir de um longo processo de experiências sociais laborais, e de tensionamento entre capital e trabalho, práticas sociais razoáveis de jornada. No âmbito de cada Estado-nação, esses limites são estabelecidos mediante os mais diversos atos legais. Contudo, as relações de trabalho são também regidas internacionalmente pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, principal organismo internacional com legitimidade para normatizar as relações de trabalho entre trabalhador, empregador e Estados (ROSSO, 2013)

Em relação a jornada máxima, a primeira convenção da OIT, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1), que estabeleceu o princípio de “oito horas por dia e 48 horas por semana” para o setor manufatureiro foi um importante marco no estabelecimento de limites à exploração da classe trabalhadora. As principais motivações para o estabelecimento desse limite, é exposto por (LEE, CANN, MESSENGER, 2009, p. 1):

Para os trabalhadores, a extensão e a aplicação generalizada da jornada de oito horas significavam uma reforma de valor incomparável: uma oportunidade de participar da distribuição da nova riqueza gerada pela indústria moderna e de receber tal participação na forma de horas de lazer. De modo geral, reconhecia-se a necessidade de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; havia evidências de que jornadas excessivas podiam ser danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política.

Uma importante reflexão sobre a Convenção nº 1, também é trazida por Murray (2001, p. 43 *apud* LEE; CANN; MESSENGER, 2009, p. 163), onde afirma que:

O tema que, de fato, constituiu o objetivo da OIT em 1919 não foi como evitar a exaustão ou mesmo a morte por excesso de trabalho, e sim qual era o melhor equilíbrio entre o trabalho e o não trabalho para assegurar que os trabalhadores comuns levassem vida satisfatória como cidadãos de sociedades civilizadas.

Este limite de 48 horas semanais estabelecido pela OIT teve uma ampla cobertura internacional, alcançando arcabouços legais trabalhistas em muitos países, se tornando um marco no padrão para o cálculo de horas excessivas de trabalho.

Importante salientar, que esse padrão inclui horas normais e extraordinárias, no trabalho principal e demais trabalhos, sendo utilizado também para estabelecimento de normas nacionais relativas à saúde e segurança no trabalho (ROSSO, 2013). Assim, entende-se que esse limite é um importante indicador comparativo, inclusive em relação a carga horária de trabalho exercida pelos trabalhadores plataformizados desta pesquisa, em que dentre doze (12) entrevistados, nove (9) ficaram com carga horária semanal acima desse limite.

A segunda dimensão relacionada ao tempo de trabalho digno da OIT é possibilitar aos trabalhadores o tempo e a flexibilidade de que demandam para atender suas obrigações domésticas essenciais, em linha com o estabelecido na Convenção nº 156 de 1981, da OIT sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, resultando em um horário de trabalho “amigo da família” (ILO, 2007, p. 9, tradução nossa).

A flexibilidade de horários no trabalho de motorista e entrega de aplicativo é uma característica mencionada pelos entrevistados como elemento positivo da atividade. Dos doze entrevistados, nove mencionaram a liberdade de horários como uma das características principais de atratividade no trabalho por plataforma, conforme podemos identificar, nos relatos que segue:

Ponto positivo é a questão de horário, a liberdade, praticidade. Exemplo, agora se tu não tivesse aparecido, eu estaria em casa. Às vezes a gente para na rua, chega em casa, tem quase mais trabalho do que na rua. Querendo ou não é uma correria (RELATO 24, ENTREGADOR)

Quando a gente trabalha com aplicativo, a gente trabalha com uma meta, alguns trabalham com metas financeiras, metas de horários, enfim. Eu tenho meus afazeres domésticos, no sentido de paternidade, tenho filhas pra levar pra escola, auxílios e tudo mais. Então estabeleço a meta de atender minha casa, e faço uma meta financeira diária de recursos que eu vou receber.

[...]

Tiro (perguntado sobre pausa para almoço), eu trabalho com aplicativo justamente por isso, por conta da facilidade de eu escolher os horários que eu trabalho. Por exemplo, agora, nesse momento da entrevista é um horário que tem uma demanda baixa, consigo sair e fazer outros afazeres, inclusive depois daqui, eu vou pra casa, ajudo a preparar almoço, e volto a trabalhar (RELATO 25, MOTORISTA).

Como percebe-se, a flexibilidade de horários é uma característica bastante positiva na visão dos trabalhadores por aplicativo, inclusive possibilitando a compatibilidade de atividades do trabalho com as obrigações domésticas. Contudo,

algumas características da composição da jornada dos trabalhadores entrevistados precisam ser melhor analisadas, identificando em que medida a flexibilidade de horários no trabalho por aplicativo é compatível com uma vida familiar e social saudável.

Entre os motoristas entrevistados, apenas um trabalha em horário comercial, de segunda a sexta-feira (com intervalo de almoço de 1h30min) e sábados até o meio-dia. Este trabalhador produziu a menor remuneração líquida mensal, inclusive bem abaixo do salário mínimo nacional. Isso se deve em alguma medida, para além dos custos da atividade, que são significativos, também pela ausência de trabalho em períodos de alta demanda, principalmente meio-dia e final da tarde.

Em relação ao restante dos motoristas entrevistados, apesar da despadronização dos horários de trabalho, de modo geral percebeu-se que buscam realizar o intervalo para almoço e jantar em períodos de baixa demanda. Em relação aos horários de trabalho e descanso semanais, o Motorista 1 informou que trabalha todos os dias da semana, sendo: de segunda a sexta-feira (em períodos do dia e da noite até às 23 horas), nos sábados (em períodos do dia e da noite até às 3 horas do domingo) e no domingo (em períodos da tarde e da noite até a meia noite). O Motorista 2 trabalha também todos os dias da semana, de segunda à domingo (apenas em períodos do dia). O Motorista 6 trabalha de segunda a sábado (em períodos do dia) folgando ao domingo. O Motorista 3 trabalha apenas de segunda a sexta-feira (em períodos do dia), folgando sábados, domingos e feriados. O motorista 4 não informou os períodos do dia que trabalha, apenas a carga horária.

Entre os entregadores, apenas o Entregador 3 realiza intervalos de almoço ao meio-dia, pois, tanto quanto os motoristas, se trata de um período de trabalho de alta demanda, portanto indispensável para alcance de uma remuneração básica. O restante dos entregadores, de modo geral, também busca realizar o intervalo para almoço e jantar em períodos de baixa demanda. Em relação aos horários de trabalho e descanso, o Entregador 3, 5 e 6 trabalham todos os dias da semana, de segunda a domingo (em períodos do dia e da noite até às 23h). O Entregador 1 trabalha de segunda à quinta-feira (em períodos do dia e da noite até às 21 horas), sexta e sábado (em períodos do dia e da noite até as 23:30) e domingo (apenas durante o dia). O Entregador 2 trabalha de terça a domingo (em períodos do dia e da noite até às 23 horas), segunda-feira (apenas durante o dia), folgando à noite. O Entregador 4,

trabalha de segunda a sábado (em períodos do dia e da noite até às 23 horas), folgando no domingo.

Em relação a quantidade de tempo dedicada as pausas intrajornadas e interjornadas, para fins de alimentação e descanso, identificou-se que é bastante variável para as duas categorias de trabalhadores, dependendo de inúmeros fatores, tanto profissionais, como a flutuação da demanda, quanto pessoais, a exemplo de responsabilidades familiares individuais de cada trabalhador. Com isso, não foi possível identificar qualquer padrão de referência, mesmo que seja por faixa de tempo.

Contudo, neste cenário diverso de jornadas dos trabalhadores, pode-se identificar que o trabalho à noite e aos finais de semana são duas características bastante presentes entre os entregadores, em cinco dos seis entrevistados. Em relação aos motoristas, apesar de em menor número, ainda assim, dois dos seis entrevistados admitiram trabalhar todos os dias da semana, de segunda a domingo, sendo que um deles trabalha recorrentemente em períodos da noite.

Um estudo realizado na Europa identificou que as principais condições de trabalho que dificultam a conciliação trabalho e família, são as extensas jornadas de trabalho e as horas “antissociais”, à noite e aos finais de semana (FAGAN, 2004). A partir dos horários de atividade dos trabalhadores entrevistados, pode-se identificar que a flexibilidade possibilita a conciliação com inúmeras responsabilidades domésticas, como levar e buscar filhos na escola, e outras atividades domésticas. Contudo, os horários estendidos para períodos da noite e final de semana, presentes na maioria dos trabalhadores entrevistados, pode comprometer importantes momentos, não apenas para descanso, mas também para fortalecimento dos vínculos familiares e sociais, e conseqüentemente para manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores.

De certo modo, a flexibilidade de horários no trabalho por aplicativo tem um caráter duplo, favorecendo a conciliação com as obrigações pessoais, mas também o prolongamento das jornadas de trabalho.

Ainda em relação à flexibilidade de horários, um outro estudo sobre tempo de trabalho realizado na Europa, traz importantes colaborações para se pensar a composição da jornada dos trabalhadores por aplicativo. Este estudo identificou que apenas 25% dos trabalhadores consideram que trabalhar com horários de início e fim da atividade flexíveis é compatível com sua vida familiar e social. Por outro lado, uma

proporção maior de trabalhadores considera que horários fixos de início e término são mais compatíveis com sua vida familiar e social. Os próprios pesquisadores julgaram esse achado paradoxal, avaliando que isso tem relação direta com a natureza da atividade, especialmente relacionado a longas horas de atividade. Neste caso, a autonomia em relação a flexibilidade de início e término do dia de trabalho, se torna insignificante perante a carga de trabalho, deixando a conciliação trabalho-família prejudicada. Este mesmo estudo conclui que os elementos do tempo de trabalho que contribuem para um maior sentido de compatibilidade entre trabalho e família são os horários regulares, diurnos, da semana e um volume moderado de trabalho (FAGAN, BURCHELL, 2002).

Apesar da realidade brasileira ser bastante diferente, estes estudos realizados na Europa trazem importantes contribuições, possibilitando o aprofundamento da análise dos dados coletados, necessário para melhor compreensão da complexidade laboral presente na jornada desses trabalhadores.

Outra importante contribuição para se pensar a dicotomia padronização/flexibilização dos horários de trabalho é exposta por Krein (2021):

Uma organização da vida do trabalho, também é uma organização da vida social[...]. Quando se regula a jornada de trabalho, de oito horas, descanso coincidindo final de semana, não é só para preservar uma condição de vida saudável para o trabalhador, que é fundamental. Mas também isso cria parâmetros para organização de toda a vida social, funcionamento das escolas, das creches, dos transportes, dos espaços de sociabilidade na família, entre os amigos. Porque isso é fundamental para uma boa vida social civilizada e organizada (KREIN, 2021).

Com base nesses referenciais e nos dados coletados por meio das entrevistas, é possível inferir que os benefícios da flexibilidade de horários para a relação trabalho-família, amplamente exteriorizados como um ponto positivo pelos trabalhadores por aplicativo, estão limitados, em alguma medida, pelas elevadas cargas de trabalho. Ademais, um certo grau de precarização no quesito jornada de trabalho estendida, especialmente dos entregadores por aplicativo, pode ser considerado um achado significativo da pesquisa.

4.1.5 Descanso anual (Férias)

O gozo de férias é um descanso possibilitado ao empregado a partir de um ano de trabalho prestado ao empregador. Normatizado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, foi ratificado pela Constituição Federal de 1988, com a inclusão do $\frac{1}{3}$, no seu artigo 7º, inciso XVII: visando a melhoria da condição social, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (BRASIL, 1988). A compensação financeira incorporada no regramento, é um componente de fundamental importância para o trabalhador. Primeiro, porque o descanso “remunerado” permite ao trabalhador dispor de recurso financeiro necessário para manutenção de sua reprodução social básica, segundo, o terço constitucional permite ao trabalhador usufruir de modo pleno, do tempo de descanso.

Apesar de existirem casos de motoristas e entregadores que foram reconhecidos como empregados pela Justiça do Trabalho, portanto, com esse direito reconhecido, ainda se mantém, principalmente no Supremo Tribunal Federal, a perspectiva do setor econômico, considerando o trabalhador por plataforma como autônomo (ARANTES, 2023). Nesse sentido, esses trabalhadores não têm direito, nem ao descanso anual remunerado de trinta dias, muito menos ao adicional de $\frac{1}{3}$ proporcional.

Porém, a pausa laboral anual é essencial para a manutenção da saúde do trabalhador, inclusive sendo reconhecida como um importante indicador normativo da Jornada de Trabalho Decente proposto pela OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009). De todo modo, cabe identificar se os trabalhadores por plataforma do município de Erechim, estão conseguindo gozar de algum descanso anual, e como é o processo de gestão dos recursos financeiros, para custeio desse descanso não remunerado.

No quesito descanso anual dos trabalhadores pode-se destacar dois elementos. O primeiro é o componente financeiro do descanso anual, pois o trabalhador se ausenta sem remuneração. O segundo, é o nível de autonomia do trabalhador em relação à plataforma, para o gozo de um período maior de descanso.

Dos seis motoristas entrevistados, quatro estão a mais de um ano em atividade nas plataformas, sendo que todos relataram que buscaram pausas anuais para

descanso, variando de 5 a 23 dias. No Relato 26, percebe-se a forma como um dos motoristas se organiza financeiramente, para conseguir usufruir de um período maior de descanso:

A gente trabalha mais firme nesse mês (dezembro), que é tipo pra gente fazer nosso décimo. [...]. Que aí você consegue fazer mais dinheiro agora, nessa época do ano, aí a gente guarda, para estar fazendo essa viagem (RELATO 26, MOTORISTA).

A utilização dos termos “trabalhar mais firme”, tem um sentido de intensificação do trabalho em determinados períodos do ano, normalmente de maior demanda, a exemplo de dezembro. Assim, na medida do possível, possibilita-se a geração de um recurso financeiro complementar, a fim de viabilizar uma reserva financeira para custeio de algum descanso anual.

Em relação a períodos maiores de descanso, como um mês, por exemplo, não foi identificado entre os trabalhadores entrevistados. Isso vai ao encontro de uma pesquisa realizada com os motoristas de aplicativo de Campinas/SP, onde foi identificado que esses trabalhadores não têm interesse em gozar de períodos mais extensos de descanso e ficar sem remuneração (CASTRO, 2020). A questão financeira foi exposta como central também, em uma conversa informal que tivemos com um motorista, que não aceitou conceder entrevista. Relatou que trabalha a mais de um ano, de segunda a segunda, e no máximo conseguiu descansar um ou dois dias nesse período. Mesmo trabalhando com raríssimas pausas no ano, admitiu que passa por dificuldades financeiras, principalmente pelos altos custos da atividade. As dificuldades financeiras vivenciadas pelos trabalhadores plataformizados, especialmente se optarem por se ausentar por alguns dias para descansar, são demonstradas mais claramente no relato de um dos entregadores entrevistados (Relato 27, abaixo).

Entre os seis entregadores, quatro também estão a mais de um ano em atividade, porém, apenas um entregador afirmou que folgou no último ano de trabalho, em torno de 14 dias. Outros dois entregadores afirmaram que ainda não conseguiram ter qualquer período anual de descanso. O quarto entregador não se manifestou em relação a este quesito.

O Relato 27, referente a entregador que está trabalhando há dois anos sem pausa, demonstra em alguma medida, as dificuldades de alguns trabalhadores plataformizados em gozar de férias anuais:

Férias, o dinheiro é nosso. Não existem férias para motoboy!
Se parar falta dinheiro!
[...]
Se eu quiser parar uns dias, não sou remunerado com nada, e tem o risco real deles não querer mais, porque para eles tem que estar rodando para ganhar (RELATO 27, ENTREGADOR).

O primeiro elemento exposto demonstra uma das faces do processo de exploração do trabalho no capitalismo de plataforma. Em vez do período de descanso ser custeado pela plataforma, beneficiária da riqueza gerada durante um ano de trabalho, o recurso financeiro para custear esse período de descanso precisará necessariamente sair da remuneração do trabalhador, escassa em muitos casos.

O segundo elemento, é a dificuldade de gozar de qualquer período maior de tempo, em razão do risco de ficar sem remuneração e prejudicar sua própria reprodução social e de sua família, questão que fica destacada na exclamação “ se parar falta dinheiro”.

Além disso, identifica-se a preocupação adicional de se ausentar por períodos mais longos de tempo e ser substituído por outro trabalhador, situação que demonstra, em alguma medida, restrição da autonomia desses trabalhadores, tão proclamada pelas empresas plataformas para se isentar da obrigação do vínculo de emprego. Somando-se a esse elemento, o risco de ausência por motivo de acidente, transparece a reduzida segurança e estabilidade presente no segmento. Ou seja, a incerteza é um sentimento cotidiano na vida desses trabalhadores (ABILIO, 2019).

4.2 AMBIENTE DE TRABALHO E PROTEÇÃO SOCIAL

A análise desta categoria vai abranger quatro dimensões. A primeira relacionada ao desgaste físico dos trabalhadores, seguida pelo tema da violência e riscos de acidente de trânsito. A quarta e última, abordará questões relacionadas à proteção social dos trabalhadores plataformizados.

A necessidade de proteção do trabalhador contra doenças oriundas ou não do trabalho, e contra acidentes de trabalho é elemento essencial para alcance da justiça

social, questão essa que se coloca inclusive como central na constituição da OIT. O direito a condições de trabalho saudáveis e seguras foi também ratificado em 1944 na Declaração da Filadélfia, e na Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, durante a 98ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2008 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009).

4.2.1 Ambiente de trabalho e desgaste físico

Diferente dos trabalhadores que exercem suas atividades em escritórios ou lojas, em alguns casos inclusive no conforto de ambientes climatizados, o ambiente de trabalho no setor de transporte é diverso, envolvendo elementos relacionados ao tráfego (congestionamentos, condições das vias), até condições climáticas adversas (calor, frio, chuva). Desse modo, esses trabalhadores possuem um “macro” local de trabalho que é o trânsito, mas também um “micro”, que é o meio de transporte que exerce a atividade. Com isso, as condições de trabalho e saúde desses profissionais, são influenciadas tanto pela pressão externa, associada ao ambiente do trânsito, quanto a pressões internas, ligada a condições ergonômicas dos veículos (BATTISTON, CRUZ, HOFFMANN, 2006).

Nesse ambiente multidimensional de trabalho, o prolongamento da jornada de trabalho, que como já foi identificado é uma característica bastante presente no cotidiano dos trabalhadores do município de Erechim, pode intensificar a exposição a riscos inerentes ao ambiente de trabalho:

Eu fecho 900 corridas por mês. Tem motorista que faz 1050 corridas. Se tu fizer 35 corridas no dia, direto, tu sai de dentro do carro com as pernas entrevadas, sai estalando os ossos. O Alberto³⁷ um dia me mostrou, fez 54 corridas, das 6 às 19” (RELATO 28, MOTORISTA).

Nas costas, nos braços (quando perguntado se sentia dores ao dirigir). Eu já tenho problema nos nervos, nos tendões, aí tu já fica mais tensa. Que nem os dias que faz meio direto, é mais cansativo (RELATO 29, MOTORISTA).

É cansativo na rua, sol, esses dias estava bem quente, é complicado ficar na rua. Às vezes você não acha uma sombra pra ficar parado, para descansar um pouco (RELATO 30, MOTORISTA).

Primeiramente, percebe-se nos Relatos 28 e 29 as queixas de dores no corpo, à medida que se prolonga a jornada de trabalho. Além disso, no Relato 29 destaca-se

³⁷ Nome fictício.

o sintoma de tensão ao volante. A tensão é um efeito psicológico do trabalhador quando passa por diferentes situações exacerbadas no trabalho (Seligmann-Silva, 1995), como por exemplo a necessidade de atenção constante no trânsito, em relação a preocupação com colisões ou violência.

Em relação aos intervalos entre corridas, em que é necessário aguardar parado na rua, percebe-se no Relato 30 o desconforto com temperaturas muito elevadas. Para fins de referência, a norma internacional ISO 9241 recomenda que a temperatura ideal de trabalho no inverno esteja entre 20 e 24°C, e no verão entre 23 e 26°C (IIDA, 2005), limites estes que podem facilmente ser ultrapassados no interior do veículo, dependendo das condições de exposição.

Em relação aos entregadores, as características do meio de locomoção (via motocicletas) e a constante exposição direta às variações climáticas e de temperatura, parecem agravar ainda mais os efeitos sobre a saúde do trabalhador, conforme pode ser identificado nos Relatos 31, 32 e 33:

Tenho dor nesse braço, eu quebrei ele andando de moto, coloquei parafuso, pino, então eu tenho bastante dor nele [...]. Ontem pra Gaurama, na segunda eu já estava acelerado com essa aqui (esquerda), porque força o punho. [...] Calor também, é tudo da moto, a obra ela nem te dá tanto calor. Os caras acham que não, mas por exemplo: tu tá em sol e chuva, sol e chuva, choveu, se tu não tiver, tu não ganha (RELATO 31, ENTREGADOR).

Dói pulso, dói as costas, porque tu não consegue se ajeitar direito, cada pouco tu tá de um jeito, pulando lombada, desviando de carro, e é motorista imprudente que se enfia na frente, tu tem que frear. O problema de Erechim é a falta de respeito das pessoas com os motoboys, é difícil por causa disso, não tem a conscientização de que a gente está trabalhando (RELATO 32, ENTREGADOR).

Dor no quadril. Ontem eu não conseguia dormir em nem um lado, de tanto ficar sentada na moto. Desce da moto, sobe da moto. Eu tenho bastante dor no quadril e nas costas. Eu tenho baú, então às vezes, quando se percebe estou meio largada em cima da moto (RELATO 33, ENTREGADOR).

No Relato 31 fica evidente o excesso de dor no braço e razão de fratura ocasionada por queda, além de dor no pulso ocasionado pelo movimento forçado e repetitivo de acelerar. O entregador afirma ainda que há momentos que precisa acelerar a motocicleta com a mão esquerda, situação esta que o expõe a um maior risco de queda. Os movimentos repetitivos podem ser considerados um aspecto ergonômico do trabalho, sendo que realizado durante um longo período na jornada de trabalho, pode causar fadiga muscular, sobrecarga, dor ou lesão (COMISIÓN DE

SALUD PÚBLICA DA ESPAÑA 2000), resultando em agravamento da saúde do trabalhador.

Importante frisar, que o emprego anterior do entregador (Relato 31) foi de pedreiro na construção civil, experiência que o levou a fazer algumas comparações em relação ao trabalho de motoboy. Ele afirma que os calos em suas mãos são da motocicleta, frisando que o trabalho de motoboy pode ser ainda mais desgastante que na construção civil. Essas marcas, segundo ele, têm relação também com as condições climáticas que estão expostos diariamente.

Para além das dores no corpo relatadas, no Relato 32 o entregador faz uma queixa da falta de respeito no trânsito de outros motoristas com os entregadores. Isso demonstra, em alguma medida, o ambiente truculento, típico dos centros urbanos, em que as formas de condução impacientes e agressivas acabam por ampliar os riscos de queda e de lesões físicas de trabalhadores que passam a maior parte do dia no trânsito, como motoristas e entregadores.

Em relação ao Relato 33, preliminarmente, é necessário lembrar que se trata do trabalhador com maior carga semanal de trabalho entre todos os entrevistados. A queixa de dores no quadril é tamanha, resultando em um quadro de dificuldade para dormir em função das dores. Outra característica que chama a atenção, é a idade do trabalhador, apenas 24 anos, o qual demonstra o agravamento da saúde do trabalhador ainda no início da idade laboral, causado pelo excesso de carga de trabalho. Ainda, afirma que quando menos percebe já está com a postura inadequada conduzindo a motocicleta. Esse movimento involuntário também está relacionado a longas horas de trabalho na mesma posição. A postura inadequada, também chamada de postura forçada, pode ser considerada um importante aspecto da análise ergonômica das condições de trabalho, tendo como principal consequência os transtornos musculoesqueléticos. São transtornos físicos aparentemente inofensivos, muitas das vezes subestimados, mas que se não tratados, podem resultar em danos crônicos e permanentes ao trabalhador (BATTISTON, CRUZ, HOFFMANN, 2006).

4.2.2 Risco de violência

Em relação ao quesito violência no ambiente de trabalho, os relatos dos entregadores entrevistados não indicaram problemas, nem qualquer tipo de

apreensão relacionada a esse tema. Isso pode ter relação com o porte da cidade, em que números relacionados à violência são menores em relação a grandes centros urbanos do país. Contudo, isso não significa que casos de violência contra entregadores no município de Erechim sejam inexistentes.

Um assalto a um motoboy do município, ocorrido em 2019, durante uma entrega, resultou em uma manifestação dos entregadores, pedindo por mais segurança (DIAS, 2019). Um outro caso ocorrido em 2023, no centro da cidade, um homem foi preso pela polícia após desentendimento com entregador (TCHÊ ERECHIM, 2023).

Já em 2023 no Rio Grande do Sul, o Sindicato dos Motociclistas Profissionais do Rio Grande do Sul (Sindimoto-RS), entidade de classe que representa os entregadores, recebeu 58 relatos de ameaças, agressões verbais e físicas, além de ofensas raciais (MENDES, 2024).

Em nível nacional, a filial brasileira do IFood, apenas nos dois primeiros meses de 2024 registrou mais de 13 mil denúncias de violência contra seus entregadores. Os principais casos são de violência física, discriminação e ameaças (CASSIANO; NESTLEHNER, 2024). Ainda, um levantamento do Instituto Fogo Cruzado aponta que 44 entregadores foram baleados na cidade do Rio de Janeiro e região metropolitana nos últimos oito anos, destes, 26 morreram (FARIAS, SOUZA E AMORIM, 2024)

Entre os motoristas de aplicativos entrevistados, os relatos sugerem que embora a maioria não tenha sofrido problemas relacionados a violência, ao contrário dos entregadores entrevistados, percebeu-se que se trata de um elemento de preocupação:

Tem pessoas aí que não são honestas, entendeu, você trabalha com todo tipo de pessoa. Tu não sabe quem está entrando no teu carro, a única coisa que tu sabe é que tem que pegar ele e entregar no destino. Mas pode ser qualquer um, pode ser um assaltante, um drogado (RELATO 34, MOTORISTA).

Cinco estrelas, dois quilômetros, lá na Machado (Avenida localizada no centro de Erechim), vai para o Paiol Grande (Bairro de Erechim). (RELATO 35, MOTORISTA).

No Relato 34, inicialmente o motorista contextualiza um importante elemento relacionado ao ambiente de trabalho de motoristas (inclusive taxistas), que é a ausência de informações e a preocupação com a pessoa que está adentrando no veículo. Esse, possivelmente, seja um ponto significativo que diferencia a

preocupação dos entregadores e motoristas. No caso dos motoristas, o passageiro entra no meio de transporte, ficando em contato direto com o motorista, desde o início da prestação de serviço.

O Relato 35 é referente a uma chamada de corrida que o motorista recebeu, pois estava conectado no aplicativo durante a entrevista. A fala demonstra a análise dinâmica e rápida que o motorista de aplicativo precisa realizar para aceitar ou não o chamado. Na fala, ele traz um elemento importante para o motorista de aplicativo, que é o *score* do passageiro, ou seja, a nota que o passageiro tem, por utilizar aquele aplicativo. Ao contrário do que se imagina, não é apenas o motorista que é avaliado pelo passageiro, mas o contrário também é realizado. Embora, essa ferramenta não traga uma segurança absoluta para aceitação da corrida, muito menos uma garantia total de honestidade do passageiro em razão do alto grau de subjetividade que carrega, em alguma medida, pode ser considerada uma ferramenta positiva trazida pela TICs, para mitigar problemas relacionados a violência com motoristas.

No Relato 36, o motorista demonstra como ele procede a avaliação do passageiro:

Eu até no começo dava tudo cinco [...]. Comecei a pensar em avaliar de uma forma diferente: o passageiro tá legal, entrou bem, se não falar também não muda nada, deu o ponto certo, pagou certo, cinco estrelas. Ponto errado, dizendo que não funciona o aplicativo, a gente sabe que funciona, menos uma estrelinha, três estrelinhas. Se tu dá uma, tu bloqueia, tu não pega mais ele. Geralmente a gente faz pra quem: quando vai para os bairros. Tu não sabe o que ele tá levando, ah, "vou pegar uma camisa", "vou pegar a chave". Tu já sabe ... Às vezes é verdade, como pode ser que ele tá pegando droga. E a droga tu sabe, é uma pedrinha, traz na mão, traz no bolso. Tu nem sabe o que tá levando (RELATO 36, MOTORISTA).

No Relato 36, o motorista traz alguns pontos que utiliza para avaliar o passageiro, como o ponto de desembarque correto e pagamento. Além disso, esclarece que de ser uma estrela, o passageiro é bloqueado para ele, e as chamadas do passageiro não irão mais tocar. Admite que uma estrela é utilizada, habitualmente quando passageiros vão para bairros, e percebe que pode se tratar de transporte de pessoas que portam drogas. Compreende-se que se trata de uma categoria de trabalhadores que está cotidianamente exposta a possibilidade de sofrer algum tipo de violência. Contudo, tem que se registrar a percepção de algum grau de discriminação nos relatos, especialmente em relação a determinados bairros do

município, notadamente os mais populares. Isso, pode ser percebido também no Relato 37 abaixo:

No começo não tinha (quando perguntado se tinha medo da violência). Mas agora essa semana aconteceu um assalto, aí o motorista reagiu, acabou esfaqueando o passageiro. Acho que foi no Progresso (bairro popular). E o mesmo que assaltou já tinha assaltado ali no Estar do Chile (bairro de classe média alta), uns dias antes. [...]. Mas comigo nunca aconteceu nada. [...] E como eu não faço a noite, é mais tranquilo, geralmente pega pessoas que vão trabalhar, ou que voltam. Mas à noite é mais, que nem eu as vezes que vejo: tal rua, nesse bairro, aí nem aceito quando é para esses locais. (RELATO 37, MOTORISTA).

No Relato 37, relata-se uma situação de assalto que ocorreu em um bairro popular do município, em que o motorista reagiu e acabou esfaqueando o passageiro, que segundo um jornal da cidade acabou vindo a óbito (SANTUARI, 2023). Em razão de situações como esta de violência, o motorista relatou um receio de transportar pessoas dependendo do local, afirmando inclusive que procura evitar aceitar corridas dessa natureza. Importante salientar que se trata de uma motorista mulher, a qual afirma também que se sente um pouco mais segura, especialmente porque trabalha apenas durante o dia.

Outro elemento relacionado a violência sofrida pelos motoristas de aplicativo, inclusive bastante noticiado no início dos serviços de transporte por aplicativo no Brasil, foi a conturbada relação entre taxistas e motoristas de aplicativo, questão essa que ressurgiu em uma das entrevistas, conforme pode ser verificado no Relato 38:

Em questão de segurança, a gente tem algumas questões a pontuar. A primeira insegurança, é a insegurança inicial que todo motorista de aplicativo teve, que é em relação a rixa com taxista. Eu tive em Erechim, inclusive tá no fórum, um desentendimento com um taxista, quando eu fiquei parado próximo a rodoviária. O taxista achou que não podia ficar parado naquele lugar, veio, e falou que eu estava roubando passageiro dele, enfim, o processo tá rodando no fórum. O fórum até pediu se eu queria abrir mão do processo, eu falei: não, não vou abrir mão por conta de uma categoria, o processo representa uma categoria, não é pessoalmente, não quero nem um valor desse processo. O cara veio, chutou meu carro, me intimou, aí eu chamei a polícia, e falei, não vou aceitar isso. Graças a Deus teve outros motoristas que me ajudaram, me apoiaram, não deixamos o taxista sair. (RELATO 38, MOTORISTA)

Uma grande parcela das notícias relacionadas a situações de confrontos entre taxistas e motoristas, nos grandes centros urbanos do país, desde 2014, invariavelmente está associada à plataforma UBER. As violências ocorriam por uma clara disputa por passageiros, em que os taxistas alegavam que se tratava de um

modo de transporte irregular e uma disputa econômica desleal, pois tinham gastos com impostos e taxas para se regulamentar, ao contrário dos motoristas de aplicativo que não precisavam.

Apesar de existirem casos de motoristas e entregadores que passaram por situações de violência durante o trabalho no município, a preocupação dos trabalhadores entrevistados no quesito segurança, não se mostrou significativa, especialmente se compararmos aos grandes centros urbanos do país, por exemplo, em que estatísticas sobre violência tendem a ser maiores.

4.2.3 Risco de acidente

Em relação aos riscos relacionados a acidentes de trânsito, percebeu-se que se trata de elemento de preocupação entre motoristas e entregadores por aplicativo. Entre os motoristas, identificou-se uma menor preocupação em relação a sua própria integridade física, e uma maior preocupação no tocante à questão financeira relacionada à ausência de remuneração no período necessário para conserto do veículo:

Fora isso tem a segurança financeira. Hoje o carro é meu, por mais que tenha seguro (no momento estava sem seguro), se acontece de bater. o seguro tem até 30 dias para consertar o carro, me entregar o carro de volta. As vezes tem carro reserva, mas se passar 30 dias e não conseguiram consertar, eu tenho que devolver igual o carro reserva. E esse tempo que eu ficar parado não recebo de ninguém. Da mesma forma que furei um pneu, deu problema no motor, são dias parados que a gente não ganha. Então por ter uma segurança maior, eu optei por ter uma renda fixa também, caso aconteça alguma coisa com meu carro, eu tenho de onde tirar dinheiro para pagar as contas (RELATO 39, MOTORISTA).

No Relato 39 o motorista estava discorrendo os motivos que o levaram a iniciar, em pelo menos um período do dia, em um trabalho com carteira assinada. Percebe-se a preocupação com a insegurança financeira, relacionada à ausência de remuneração em períodos de inatividade. A preocupação central que foi colocada pelo motorista foi em relação à colisão, mas também apontou outras situações que podem levar a ausência de remuneração, como defeito no veículo. Importante observar que dos seis motoristas entrevistados, dois não possuíam qualquer tipo de seguro veicular, ampliando significativamente o risco financeiro da atividade.

Considerações relacionadas à integridade física dos passageiros, foram identificadas em apenas um dos relatos dos motoristas, sugerindo um menor grau de preocupação. Isso pode ter relação, em alguma medida, à garantia proporcionada pelo Seguro de Acidentes Pessoais que o motorista por aplicativo é obrigado a contratar para os passageiros, em razão da legislação municipal:

Art.4.o São obrigações das OTTCs credenciadas, para prestar os serviços de que trata esta Lei:

[...]

IV - credenciar os motoristas, exigindo dos mesmos, nos termos da Lei Federal no 12.587/2012, o que segue:

a) contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) [...] (ERECHIM, 2022).

Entre os motoristas entrevistados, todos afirmaram que possuem contratados o seguro aos passageiros, sendo que pode ser contratado diretamente com a plataforma, ou por meio do seguro veicular, para quem possui este seguro.

O seguro APP se trata de um importante dispositivo de segurança para o passageiro, e para o motorista, pois pode o amparar financeiramente, se porventura, for responsabilizado judicialmente em razão de dano corporal a passageiro. Contudo, cabe destacar, que a configuração dessa legislação segue a lógica imposta pelas plataformas, ou seja, impõe a transferência completa de responsabilidade ao motorista em relação aos passageiros, eximindo a plataforma de qualquer responsabilização solidária. Essa transferência de responsabilidade é ainda mais transparente, nas diversas cláusulas do Termo de Adesão que os motoristas são obrigados a aceitar, como pode-se identificar a exemplo, nos Termos e Condições de Uso do Aplicativo Garupa, com uma dezena de obrigações e responsabilidades definidas ao Garuper (Motorista):

Sem prejuízo de outras obrigações previstas em lei, compete ao Garuper:

[...]

i) Responsabilizar-se por todas e quaisquer reivindicações, obrigações, ações, demandas, honorários advocatícios, indenizações por prejuízo monetário, danos corporais/pessoais, materiais, danos à propriedade, danos morais, lucros cessantes e/ou danos emergente(s) causado(s) ao Garupa, aos Usuários ou a quaisquer terceiros que comprovadamente der causa;

[...]

O GARUPER ASSUME EXPRESSAMENTE QUE POSSUI TOTAL RESPONSABILIDADE SOBRE A UTILIZAÇÃO DO SEU MEIO DE TRANSPORTE (VEÍCULO OU MOTOCICLETA), NÃO POSSUINDO O GARUPA QUALQUER RESPONSABILIDADE SOBRE EVENTUAL ACIDENTE QUE VENHA SOFRER, INDEPENDENTEMENTE DE CULPA.

IGUALMENTE, ADMITE QUE NÃO INCUMBE AO GARUPA O RESSARCIMENTO POR QUALQUER PREJUÍZO QUE O GARUPER VENHA A SOFRER OU A SER CONDENADO A PAGAR JUDICIALMENTE OU EXTRAJUDICIALMENTE, INCLUINDO INDENIZAÇÕES, PENSÕES, CONDENAÇÕES CRIMINAIS, ETC.

Por mais que cada plataforma tenha seu próprio termo de adesão, a tendência é que a maioria das plataformas de transporte e entrega sigam lógicas similares: todo e qualquer ônus do negócio, seja qual for, é de responsabilidade do motorista/entregador. É bom reforçar que é a plataforma que realiza o cadastramento, a identificação, a escolha dos trabalhadores, bem como estabelece a remuneração, define a organização do trabalho, tudo isso de maneira onerosa, ficando com uma significativa fatia da remuneração do trabalhador. Mesmo assim, no caso de algum incidente, se esquivava de toda e qualquer responsabilização objetiva ou solidária, com a justificativa que é apenas uma intermediadora.

Tal entendimento, não foi o do Tribunal de Justiça de Brasília, em que condenou a empresa Uber ao pagamento de danos morais, estéticos e materiais. Em 1º grau, o juiz entendeu que a Uber é parte legítima participante da cadeia de consumo, a qual auferia vantagem econômica para intermediar a relação entre consumidor e terceiros, devendo responder solidariamente por eventual prejuízo (MIGALHAS, 2023). Em outra ação judicial, esta pelo Tribunal de Justiça de São Paulo, a Uber foi obrigada a indenizar morte de passageiro em acidente de trânsito (VIAPIANA, 2022).

Sentenças como estas, que podem até caber recurso³⁸, nos parece que sugerem algum grau de justiça, quando se considera a agressividade do capitalismo de plataforma em relação aos trabalhadores. Afinal, considera-se apropriado que as plataformas digitais, que têm uma enorme participação na prestação do serviço, inclusive como beneficiária do lucro, e por isso, gozam de uma superioridade econômica em comparação aos motoristas, sejam responsabilizadas.

Em relação aos entregadores, os relatos indicam que a preocupação também está relacionada à ausência de remuneração, no caso de ser obrigado a ficar inativo por motivo de colisão. Contudo, a preocupação com o tempo de manutenção do veículo se soma a apreensão em relação a sua própria integridade física:

³⁸ Não foi realizada pesquisa em profundidade em relação aos processos citados. Com isso, no caso de possibilidade de recurso, não pode ser descartada a possibilidade de as sentenças terem sido reformadas em outras instâncias.

O perigo é constante. Tipo, hoje, estava vindo de bobeira descendo a avenida, a mulher saiu do nada, da faixa da esquerda, e só entrou mano. A roda dela pegou no estribo da moto. Se eu não tô ligado, ou se o cara tá muito mais chutado, Deus que me livre, o cara chega cai. [...]

Depois que quebrei meu dedo, vou te falar bem a verdade, reduzi a velocidade que eu andava, o cara vê que não vale a pena, fiquei 60 dias parado, sem ganhar nada (RELATO 35, ENTREGADOR).

Em muitos dos meus acidentes, eu arrumava a moto, e ia trabalhar meio machucada. Quantas vezes trabalhar toda quebrada (com escoriações). Uma vez eu ralei tudo aqui, não conseguia dobrar a perna, daí eu trabalhava com a perna esticada assim, que aí a gente não tem muito ..., se não trabalha não ganha. Daí, mesmo meio machucada tu vai, não é que nem a empresa que tu pega um atestado e continua recebendo.

[...]

Eu acho que a plataforma deveria dar uma estabilidade pra nós, nessa questão pelo menos, porque é preocupante. Eu me pego pensando: imagina se eu chegar a ficar 2 meses sem trabalhar. É aquela coisa, tu não trabalha, tu não ganha, e as contas vêm, então eu me preocupo sim, é uma coisa que todos nós se preocupamos, é uma das maiores preocupações: ficar sem moto e não conseguir trabalhar, ou bater e precisar de assistência (RELATO 36, ENTREGADOR).

Como se percebe, no Relato 35 o entregador traz uma situação no trânsito que tinha ocorrido um pouco antes da entrevista, e por pouco não resultou em um acidente mais grave. Situações como esta, poderia se tratar de um caso isolado, mas não é o que sugerem os relatos dos entregadores. Os seis entregadores entrevistados informaram que sofreram um ou mais acidentes com quedas durante os últimos meses de trabalho. Isso demonstra a realidade laboral de risco a que estão expostos diariamente esses trabalhadores.

Já no Relato 36, identifica-se a maneira como um dos entregadores precisou lidar com a situação do acidente que sofreu, a fim de não comprometer seu sustento. O entregador necessitou trabalhar em uma situação degradante (com dores e diversas escoriações). Além disso, ele fez uma importante comparação em relação ao trabalho com carteira assinada, condição que ampara o trabalhador, mediante a possibilidade de ausência para recuperação, sem prejuízo remuneratório.

Situações como esta, que como sugere o estudo, não se trata de exceção, reafirma a importância da estabilidade proporcionada pelas condições formais de trabalho mediante contrato CLT, em um contexto social de aprofundamento das formas flexíveis e atípicas de contratação, que vem gerando um universo ampliado de trabalhadores precarizados, e principalmente de insegurança social.

A insegurança social tem relação tênue com a consciência de estar à mercê de eventualidades que não podem ser controladas, como a doença, acidente,

desemprego, impossibilidade de trabalhar em razão da idade. Tem relação com eventos que comprometem a capacidade do indivíduo de assegurar sua independência social, ou seja, se não estiver assegurado contra esses imprevistos, vive na insegurança, e possivelmente precisará ser assistido para sobreviver. Trata-se de uma experiência histórica densa, carregada de todas as angústias cotidianas, vividas pela maioria daqueles que só têm a própria força de trabalho. Apesar disso, é discreta em suas expressões por aqueles que vivenciam, pois trata-se de um contingente que dificilmente dispunham da palavra, salvo quando irrompiam em revoltas e outras manifestações populares (CASTEL, 2005).

Se para o indivíduo proprietário, os bens formam o alicerce de segurança social e sua condição de independência, o que fazer com a “porção mais útil e mais numerosa dos cidadãos”³⁹, o conjunto de trabalhadores não proprietários? A resposta à pergunta é apresentada de maneira objetiva por Castel (2005, p.32): “atribuindo proteções fortes ao trabalho, ou construindo um novo tipo de propriedade, concebida e posta em prática para assegurar a reabilitação dos não proprietários, a propriedade social”, conhecida também como direitos trabalhistas.

Contudo, em tempos de Estados subjugados pelo mercado, prevalecendo a lógica economicista, a plataformação do trabalho vem como uma tendência, que juntamente com inúmeras formas atípicas de contratação, vem solapando quase que na integralidade qualquer direito relacionado ao estatuto de emprego, deixando o trabalhador cada vez mais entregue à própria sorte.

Apesar do esforço recente do atual governo, em regulamentar o trabalho de motoristas e entregadores por aplicativo, notícias recentes⁴⁰ indicam que os direitos relacionados ao emprego formal tendem a não se concretizar para essa nova categoria de trabalhadores, pois se manterá a perspectiva do mercado, de que não são empregados, mas sim trabalhadores autônomos. De todo modo, considerando os riscos diários que estão expostos esses trabalhadores, cabe analisar qual a grau de proteção social que está presente entre os motoristas e entregadores por aplicativo do município de Erechim, questão que será analisada na seção seguinte.

³⁹ Trecho de discurso na Assembleia Constituinte de 15 de abril de 1793 - França (GAUCHET, 1989, p. 214, apud CASTEL, 2005, p. 29)

⁴⁰ Governo recua e desiste de reconhecer entregadores de aplicativo como CLT. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/governo-recua-e-desiste-de-reconhecer-entregadores-de-app-como-clt-diz-jornal/>. Acesso em: 16 ago. 2024.

4.2.4 Contribuição à Seguridade Social/Proteção social

Com base na alteração de 2018 da Política Nacional de Mobilidade Urbana, Lei Federal 12.587 de 03 de janeiro de 2012, o município de Erechim, regulamentou em 2022 o transporte de passageiros por aplicativo. Assim, por meio da Lei Municipal 7.127 de 03 de agosto de 2022, os motoristas de aplicativos do município são obrigados a contribuir para a seguridade social:

Art.4.º São obrigações das OTTCs credenciadas, para prestar os serviços de que trata esta Lei:

[...]

IV - credenciar os motoristas, exigindo dos mesmos, nos termos da Lei Federal nº 12.587/2012, o que segue:

[...]

b) inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (ERECHIM, 2022).

Em relação ao recolhimento para a seguridade social, todos os motoristas relataram que são registrados como Microempreendedores Individuais, recolhendo a contribuição previdenciária. Apesar de não estarem cobertos por diversos direitos que um empregado formal possui, a contribuição para a previdência social se trata de importante dispositivo de segurança, pois protege minimamente o trabalhador das formas mais degradantes de risco, a da impossibilidade de trabalhar e precisar recorrer à assistência de terceiros.

Em relação aos entregadores, por não estarem cobertos por qualquer legislação, ficam desobrigados de contratar qualquer tipo de seguro, assim como do recolhimento para a seguridade social, ficando o recolhimento ou não, a cargo da opção de cada trabalhador. Nesse contexto de ausência de regulação, as plataformas de entrega também não exigem qualquer formalização do trabalhador via MEI, nem qualquer tipo de seguro:

Não necessariamente (quando perguntado se precisa se formalizar como MEI para ser vinculado à plataforma). Você só vai fazer um cadastro no aplicativo, fornece seus dados, dados bancários para depositar o financeiro. Ai de 15 em 15 dias fecha financeiro. E daí é só isso, não precisa ter MEI pra fazer. Eu tenho MEI, mais por questões de acidente, caso eu me acidentar, ainda tenho benefícios. Então, se eu não trabalhar, eu não recebo, então se o cara, Deus que me livre, chega se acidentar, tem uma proteção (RELATO 37, ENTREGADOR)

Como pode-se perceber, o entrevistado informa que para trabalhar de entregador, a plataforma exige apenas um simples cadastro, com alguns dados pessoais e dados bancários para depósito. Nesse caso o entregador admite que recolhe INSS pela questão de segurança no caso de se acidentar. Em relação às plataformas de entrega, percebe-se a ausência de qualquer preocupação em relação a manutenção da saúde dos trabalhadores, questão essa que é também percebida por um dos entregadores entrevistados:

Parou, só tem a perder, não temos férias, décimo, nada. E se se acidenta eles te trocam e não te ajudam com nada, no caso somos descartáveis (RELATO 38, ENTREGADOR).

No breve relato, o entregador expõe o seu sentimento como trabalhador da plataforma, como descartável e sem valor algum, que se por algum motivo não consiga mais exercer sua atividade, é substituído por outro trabalhador. Situações de descartabilidade podem ser identificados em manchetes de jornais, como foi o caso de um entregador que faleceu em acidente de trânsito no Rio de Janeiro, fazendo entrega para a plataforma Ifood, sendo que 11 dias após o falecimento, sua conta foi desativada, por má conduta (SILVA, 2022). Ou de outro entregador de plataforma, que morreu fazendo a entrega de uma garrafa de vinho em São Paulo, em que a plataforma pediu a uma pessoa que estava o assistindo no momento, para dar baixa nos pedidos para que fosse possível informar os clientes que as próximas entregas iriam atrasar (FIGUEIREDO, 2019). Situações como estas evidenciam o grau de descartabilidade da vida humana, que o capitalismo de plataforma, escondido por trás das Tecnologia da Informação e Comunicação, expõe o trabalhador. Mas também a vital importância da regulação das plataformas a fim de frear minimamente a exploração desses trabalhadores.

Ademais, situações como estas, de desproteção social opõe-se a princípios fundamentais do direito do trabalho e também da constituição da Organização Internacional do Trabalho:

1) o trabalhador não pode ser considerado como uma mercadoria qualquer, mas como pessoa humana que está vendendo a sua força de trabalho, de modo que sua dignidade precisa ser preservada; 2) a condição assimétrica da relação entre capital e trabalho requer que se constituam sistemas públicos de proteção social e de garantias à ação coletiva por parte dos trabalhadores (KREIN E OLIVEIRA, 2019, p. 129 e 130).

A restrita proteção social dos trabalhadores plataformizados no Brasil, pode ser verificada também no reduzido percentual de contribuintes da previdência social: nacionalmente 22,6% contribuem, a região sul lidera com 37% dos trabalhadores contribuindo, e na outra ponta, a região Norte, apenas 9,6% dos trabalhadores contribuem (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2023).

Apesar dos percentuais de todas as regiões serem considerados baixos, o maior percentual de trabalhadores contribuintes da região Sul em relação a outras regiões, pode demonstrar uma maior preocupação com a questão da proteção social. Isso pode ser verificado também na presente pesquisa entre os entregadores de aplicativo entrevistados⁴¹, que de um total de seis entrevistados, quatro deles eram formalizados via MEI e recolhiam contribuição previdenciária. Abaixo, percebe-se no Relato 39 a importância do MEI para fins de proteção mínima do trabalhador:

Eu pago MEI. É necessário, porque se não, não tem como. Que nem esses tempos me acidentei. Faz 40 dias que me acidentei de moto. Eu cáí, tive que ficar 20 dias parados. Eu consegui me encostar, graças a Deus eu consegui. Se não tivesse o MEI ia ficar amarrado (RELATO 39, ENTREGADOR).

No Relato 39, o entregador relata como foi importante estar registrado no MEI e estar recolhendo para a previdência social, em razão de acidente de trânsito que resultou na impossibilidade de trabalhar. Afirma ainda, que se não tivesse contribuído estava “amarrado”, no sentido de impossibilitado de trabalhar e sem recurso financeiro para custear minimamente os dias parados. Esse relato, pode servir de alerta não apenas aos trabalhadores que não contribuem para a previdência social, portanto, assumem o chamado risco social do trabalho, mas também para os atores sociais que lidam com a construção de políticas públicas de proteção do trabalhador.

4.3 CONTROLE E SUBORDINAÇÃO

Cabe destacar, que não se trata de uma categoria tradicional de análise das condições de trabalho, contudo, sua importância não deve ser desprezada. Pelo contrário, se trata de uma das categorias mais importantes de análise das condições de trabalho nos segmentos analisados, especialmente em razão da sua invisibilidade

⁴¹ Foi citado apenas os entregadores, pois apenas para esta categoria é optativo. No caso dos motoristas são obrigados a contribuir para a previdência.

aparente. Ou seja, as novas formas de controle do trabalhador, muitas das vezes não são percebidas, inclusive por aqueles que estão na linha de frente, e consequentemente afetados diretamente, os trabalhadores.

Assim, o desafio principal da análise dessa categoria é identificar como as novas formas de controle e subordinação do trabalho, pautadas no avanço tecnológico, interferem no cotidiano laboral dos motoristas e entregadores por aplicativo, e por consequência determinam suas condições de trabalho.

4.3.1 A eficiência do controle neoliberal sobre a dimensão subjetividade do trabalhador por aplicativo

Atualmente, pode-se encontrar no trabalho de entregador e motorista por aplicativo, os segmentos modelos na atualidade, para se analisar a influência da flexibilidade temporal e espacial no trabalho, sobre os componentes subjetivos e motivacionais do trabalhador, que resultaram em formas de controle da força de trabalho imensamente mais aperfeiçoadas. Isso, em grande medida, também possibilitado pelo avanço das TICs.

Nas entrevistas foi perguntado aos motoristas e entregadores qual a característica do trabalho por aplicativo que mais lhe chamou a atenção, e que lhe atraiu para a atividade. A resposta de um dos motoristas (Relato 40), com um tom bastante positivo, traz alguns elementos iniciais para se analisar o quesito flexibilização:

O aplicativo, você consegue gerenciar seu tempo, tem 24 horas para trabalhar. Tu define o teu horário. Se tu quer fazer a noite, se tu quer fazer de dia, se tu quer fazer duas horas de manhã, duas horas da tarde, depois a noite, depois na madrugada. Tu consegue gerenciar (RELATO 40, MOTORISTA).

Nesse relato percebe-se a flexibilidade temporal elevada a sua máxima no período de 24 horas. Mesmo assim, apesar de o trabalhador ter a possibilidade de escolher quais horários deseja trabalhar, conforme já identificado nas análises das jornadas de trabalho, a jornada de trabalho é bastante elevada, chegando em alguns casos a ficar próxima de 80 horas semanais.

Assim, observa-se que embora a sensação de liberdade, via flexibilização dos horários de trabalho seja aflorada na plataformação do trabalho, a tendência é um

aumento da carga total de trabalho. Importante que nessa contradição, mais liberdade e mais trabalho, é que se encontram os elementos subjetivos, relacionados às novas formas de controle e exploração do trabalhador contemporâneo.

Ademais, no trabalho de entregador e motorista por aplicativo, a flexibilidade de horário se soma a flexibilização espacial, pois o trabalhador não está limitado ao espaço fabril. Esses dois elementos de flexibilidade, somados, deixam ainda mais evidente a percepção de liberdade em comparação ao emprego tradicional. Essas características podem ser identificadas nos Relatos 41, 42 e 43:

O que me fez vir pra aplicativo foi meio que tu tem disponibilidade, tu não tá preso nunca. Tipo, Deus me livre aconteceu algo com a avó longe, tenho que ir de imediato. Entro no carro e vou, não tenho que avisar ninguém, não tenho que ligar pra chefe: posso ir? O cara fica meio solto. Claro, também não tenho nenhuma coisa que te dê uma empresa, férias, essas coisas. Isso aí sou eu que faço. Mas também posso parar a hora que quero (RELATO 41, MOTORISTA)

Um pouco que eu gosto de liberdade. Exemplo: tu trabalha numa firma, fechado das sete e meia às onze e meia, vamos dizer, e dá uma e meia às cinco e meia. E tu tem que trabalhar com meta também. E ter patrão em cima de você, eu não gosto muito disso (RELATO 42, ENTREGADOR).

É uma profissão de mais risco na área, só que ao mesmo tempo, tu tem mais conforto e mais liberdade. Porque a partir do momento que tu trabalha com o que tu gosta, tu não trabalha, tu vai pro que tu gosta, tu tá por espontânea vontade, não tá obrigado. (RELATO 43, ENTREGADOR).

Primeiramente, pode-se identificar que os três relatos têm um elemento comum, a liberdade possibilitada pela flexibilidade temporal e espacial no trabalho. Por outro lado, no Relato 41 e 42 transparece também a forte carga de negatividade presente na figura do “chefe/patrão”. Essa mesma percepção, é identificada em relação à rigidez de horários e das regras para ausência do trabalho, por mais que o motorista do Relato 41 faça uma ressalva em relação à ausência de benefícios, em comparação ao trabalhador com vínculo formal de emprego, a exemplo das férias.

Somando-se, no Relato 43, o entregador demonstra a profundidade que os benefícios da liberdade estão compenetrados no seu psicológico, afirmando no limite, que prefere trabalhar com risco de vida, mas em liberdade. E encerra com uma fala, fazendo referência a uma filosofia bastante disseminada nas redes, atribuída ao filósofo Confúcio: “escolhes um trabalho que gostes e não terás que trabalhar nem um dia na tua vida”.

Como afirma Han (2018), o poder se revela de diferentes formas, sendo que a forma mais objetiva e direta é a que restringe a liberdade por meio de ordens, normas e proibições. Esse poder, típico da sociedade disciplinar, é a forma de poder em que se materializa a subjetivação e sujeição do trabalhador, porém, por via da coerção externa. Por consequência carregada de negatividade, e no limite considerada uma forma de poder limitada.

Em contrapartida, pode ser ilimitado o poder que não oprime a liberdade, mas que se utiliza da sua positividade:

Muito mais eficiente é a técnica de poder que faz com que as pessoas se submetam ao contexto de dominação *por si mesmas*. Essa técnica busca ativar, motivar e otimizar, não obstruir ou oprimir. A particularidade da sua eficiência está no fato de que não age através da proibição e da suspensão, mas através do agrado e da satisfação. [...]. É mais afirmador que negador, mais sedutor que repressor. Ele se esforça em produzir emoções positivas e explorá-las. *Seduz* em vez de proibir. [...] O poder inteligente se plasma a psique, em vez de discipliná-la e submetê-la a coações e proibições. [...]. Esse poder *afável* é, por assim dizer, *mais poderoso* que o repressor. Ele escapa a toda visibilidade (HAN, 2018, p. 26 e 27).

Como pode-se identificar, uma das características deste tipo de poder está relacionada à dificuldade do próprio trabalhador de perceber essa nova dinâmica, pois utiliza de mecanismos que agem sobre a dimensão subjetiva do trabalhador de forma positiva. Ademais, é um poder que promove a intensificação do labor contemporâneo, ou seja,

[...] o sujeito de rendimento neoliberal parece com o imperativo da otimização de si, ou seja, morre da obrigação de produzir cada vez mais desempenho. [...] Por consequência, o trabalhador agora como um projeto que acredita ter se libertado das coerções externas e das restrições impostas por outros, submete-se agora a coações internas, na forma de obrigações de desempenho e otimização. [...] O sujeito do desempenho, que se julga livre, é na realidade um servo: é um servo absoluto, na medida em que, sem um senhor, explora-se voluntariamente a si mesmo (HAN, 2018, p. 9-10 e 48).

Interessante que quando perguntado aos trabalhadores entrevistados, se eles se sentiam pressionados pelas plataformas para manter a qualidade dos serviços e as notas das avaliações altas, as respostas convergem com essa lógica de uma auto exploração:

A pressão é mais interna, a pressão é mais própria sabe, eu mesmo me pressiono, eu questiono muito, quem me deu nota baixa? Porque tomei 4 estrelas aqui, o que que aconteceu (RELATO 44, MOTORISTA).

Mais pessoal né, é aquela coisa de mais uma pressão pessoal que a gente se auto coloca (RELATO 45, MOTORISTA).

A autocobrança, como uma característica presente nos Relatos 44 e 45, refletem em alguma medida, a eficácia do sistema de dominação capitalista, de base neoliberal. Interessante, que as técnicas de poder neoliberais não se apoderam diretamente do indivíduo, mas agem sobre eles de forma sutil. Assim, através dos estímulos psicológicos certos, conduz os indivíduos a agirem sobre si mesmos, reproduzindo a condição de dominação, assimilada como liberdade (HAN, 2018).

Interessante, que a busca incessante por desempenho imposta em nossa sociedade, conduziu a conceituação de novos tipos de sociedade, como a “sociedade do desempenho” e “sociedade do cansaço”. Esses conceitos refletem de certo modo, um padrão de autocobrança e auto exploração do trabalhador nas sociedades hodiernas, as quais desencadeiam grande sobrecarga psicológica nos indivíduos, e no limite, podem estar ligadas ao aumento exponencial de incidência de doenças psicológicas como depressão e burnout (DARDOT E LAVAL, 2016; HAN, 2018).

Ainda, é importante salientar que essa forma de controle não se limita ao âmbito produtivo. Ou seja, a auto produção ilimitada do indivíduo é cultivada intensamente em nossa cultura social, o que Dardot e Laval (2016) chamam de “ “fábrica do sujeito neoliberal”⁴². Deste modo se constrói o sujeito “empreendedor de si mesmo”, que tem como imperativo o aperfeiçoamento constante, tanto no âmbito produtivo, quanto reprodutivo.

Assim, se tem um poder discreto, expandido em todas as instâncias de nossa vida, e muito eficaz, especialmente em segmentos do mercado, em que o imperativo da liberdade brilha mais forte, como no trabalho de motorista e entregador por aplicativo. Isto é, enquanto livres, flexíveis, sem vínculo de emprego, sem proteção, ovacionam a liberdade, competem uns com os outros na busca incessante por mais rendimento, destruindo os laços de colaboração, e em decorrência, qualquer possibilidade de resistência. Ao mesmo tempo que o capital se multiplica desmedidamente.

⁴² Termo adotado por Pierre Dardot e Christian Laval, na obra “A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal” (DARDOT E LAVAL, 2016).

4.3.2 Mecanismos diretos de controle do trabalhador e as relações com o vínculo de emprego

Dispositivos mais evidentes de controle da força de trabalho também são utilizados pelas plataformas digitais. Estes têm relevância no âmbito jurídico das relações de trabalho, pois reproduzem os processos de subordinação, requisito essencial para reconhecimento do vínculo de emprego.

Considerando a delimitação do tema de pesquisa, este estudo não tem pretensão de fazer qualquer análise jurídica em relação à possibilidade de vínculo de emprego. Porém, não se pode desconsiderar que, dada as características de trabalho a que estão submetidos esses trabalhadores, a possibilidade de estarem cobertos por direitos trabalhistas, pode determinar substantivamente suas condições de trabalho.

Nessa linha, tem-se o desafio de identificar a partir dos relatos dos entrevistados, os principais dispositivos utilizados pelas plataformas para controle do trabalhador. Concomitantemente, a partir do referencial teórico, relaciona-se os aspectos que têm afinidade com características de trabalho autônomo ou subordinado, assim, contribuindo para o debate acerca da possibilidade de proteção desses trabalhadores por meio do reconhecimento dos direitos trabalhistas.

Preliminarmente, é importante salientar que na plataformização do trabalho “estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio de programações algorítmicas” (ABÍLIO, 2019, p. 2). De certo modo a gestão algorítmica da força de trabalho, se utiliza do processo de dataficação. Ou seja, os dados pessoais dos trabalhadores cadastrados nos aplicativos, sua rotina média de trabalho (horários de trabalho/carga de trabalho /dias da semana logado), taxa de aceitação/recusa/cancelamento, avaliações dos usuários, geolocalização do motorista/entregador, local de embarque/coleta, destino final, situação do tráfego, situação climática, etc, tudo isso é extraído e processado, quase que instantaneamente, e retornado como insumo informacional para que o trabalhador execute as tarefas. Em outras palavras,

trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de “gerenciamento algorítmico” do trabalho (ZUBOFF, 2018, apud ABÍLIO, 2019, p. 2).

Em relação a esse aparato tecnológico de gestão da força de trabalho, é importante salientar que não é neutro, muito pelo contrário, é programado a partir de políticas da empresa plataforma. Contudo, essas políticas e as próprias regras que direcionam o trabalho podem ser comparadas a caixas pretas. Isto é, as políticas e regras dificilmente são externalizadas, de forma clara, para fora dos muros da plataforma, conseqüentemente produzindo uma grande cortina de fumaça, especialmente no âmbito jurídico das relações de trabalho e emprego.

Seguindo, uma das características centrais do controle exercido sobre esses trabalhadores, é a transferência da figura do tradicional gerente fabril para a multidão de usuários dos serviços (mas não apenas), os quais exercem o papel de vigilantes e fiscalizadores dos serviços, com uma pequena diferença, ausentes de remuneração.

Algumas características dessa dinâmica, podem ser identificadas nas falas que seguem, quando perguntado aos motoristas e entregadores, como funcionava a avaliação realizada pelos usuários:

Eles avaliam a limpeza do carro, o atendimento do motorista, desde o odor. Esses dias que chovia, tinha bastante reclamação com carro fechado, tem gente que entra com guarda-chuva molhado, tudo isso eles avaliam, aí a nota baixa (RELATO 46, MOTORISTA).

Isso só quem tem acesso é o Líder. [...] Aí tem, se eu não me engano, a qualidade do produto, mas daí não se agrega só o entregador. Aí tem a qualidade da entrega, se veio quente, se eu não me engano (RELATO 47, ENTREGADOR).

É, teve casos assim de eu ganhar três estrelas, disseram que eu estava andando rápido demais. E há um tempo atrás eu era fumante, e eu recebi uma nota número 1 porque a moça sentiu o cheiro de cigarro dentro do carro. Mas por um lado foi bom, porque eu parei de fumar, aí isso não acontece mais (RELATO 48, MOTORISTA).

Em todos os relatos (46, 47 e 48) percebe-se um rigoroso controle do trabalhador e por conseqüência da qualidade dos serviços prestados, incluindo no caso dos motoristas o odor dos veículos e forma de condução, e no caso dos entregadores, a qualidade da entrega, mas também a qualidade e a temperatura do alimento, embora esteja embutida nestes a avaliação do restaurante.

Essas avaliações dos serviços realizadas pelos usuários (mas não apenas), compõem o chamado ranqueamento do trabalhador, podendo ser considerado como um certificado de bom trabalhador, e de boa qualidade dos serviços prestados. Abaixo,

consta um trecho do Termo e Condições de uso do aplicativo Garupa, em relação a condução do processo de avaliação e punição do motorista:

A avaliação será facultada aos Usuários após o término da corrida solicitada e será realizada de acordo com critérios subjetivos, classificando a qualidade do serviço prestado em escala de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) a pior qualidade e 5 (cinco) a melhor qualidade, podendo, ainda, segmentar por parâmetros pré-estabelecidos pelo Garupa relativamente a quesitos de conduta, técnica, cordialidade entre outros, além de um campo para livre preenchimento.

O Garupa, a seu exclusivo critério, visando a melhora constante da qualidade dos serviços agenciados, poderá, com base nas avaliações dos Usuários, excluir o Garuper de sua base de cadastro, rescindindo o presente Termo (ANEXO A - Termos e Condições de Uso do aplicativo Garupa).

Importante observar, que os parâmetros de avaliação e de qualidade dos serviços são fixados exclusivamente pela plataforma, inclusive com a possibilidade de desligar o motorista a seu exclusivo critério, visando a melhoria da qualidade dos serviços. Para Carelli (2020a) “a falta de independência também ocorre quando há exigência ou padronização dos meios de realização da atividade econômica”.

Assim, no trecho acima, do Termo e Condições de uso da plataforma Garupa, percebe-se uma relativa restrição da autonomia do motorista na condução do seu próprio negócio. Mais que isso, sinaliza para uma relação de submissão do trabalhador ao processo avaliativo/punitivo das plataformas, e por consequência às regras (não totalmente claras, mas existentes) que direcionam os rumos que o trabalho deverá seguir.

Apesar das particularidades de cada plataforma, essa característica de condução do processo de avaliação e punição (definição das regras exclusivamente pelas plataformas), e a consequente submissão do trabalhador a esses parâmetros, tende a ser bastante parecida nas demais plataformas.

A força dos mecanismos de avaliação/punição das plataformas, com poder de direcionar o trabalhador e os rumos da atividade econômica, é ainda mais presente nos Relatos 49 e 50 (ambos motoristas da plataforma Guri):

Quando a nota foge a um padrão, tomo 2 estrelas 3 estrelas, eu peço pro escritório entrar em contato com o cliente. Ele não fala quem é a pessoa que deu, a gente não tem acesso a pessoa que deu, a gente sabe que tomou uma nota baixa. [...] Eu procuro sempre fazer o serviço, o atendimento de qualidade.(RELATO 49, MOTORISTA)

Claro que a gente avalia o que: quanto melhor a nossa nota, mais aceitação vai ter com o cliente, menos cancelamento. Então a gente tenta sempre manter a melhor nota possível, para agradar (RELATO 50, MOTORISTA)

Em ambos os relatos se percebe a sujeição dos motoristas ao processo de avaliação das plataformas, a qual por via da avaliação de sua performance, impõe ao trabalhador a necessidade de sempre prestar um bom atendimento, em todos os âmbitos. Assim, apesar da ausência física de um gerente que fiscalize a atividade, as avaliações podem ser concebidas como um eficiente mecanismo de disciplinamento, pois submete o trabalhador a busca constante pelo bom atendimento.

Ademais, no Relato 49, o motorista informa que não tem acesso a pessoa que deu a nota, apenas sabe que tomou uma nota baixa. Essa característica está presente também no Relato 47 (entregador Amo Ofertas), em que afirma que quem tem acesso às notas é o líder. Esse elemento, segundo Carelli (2020a, p. 76 e 77), desconfigura a relação de trabalho autônomo, pois a “avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às informações da nota dada (hora, local e cliente)”. Ainda, sob a ótica do poder disciplinar, pode-se ainda fazer uma analogia dessa característica ao panóptico de Bentham, pois, o trabalhador sabe que está exposto ao poder de fiscalização do cliente, podendo ser avaliado e penalizado, mas não consegue saber quem o fez. Por consequência induz a um sentimento de autovigilância constante, promovendo a manutenção automática do poder, bem como, neste caso, a elevada qualidade dos serviços.

Além disso, com base em alguns relatos, identifica-se que apesar do controle do trabalhador ser quase todo informatizado, não se delimita apenas a este formato:

Se baixar de 4,5 eles chamam. Eles querem saber por que que tá tirando essa nota (RELATO 51, MOTORISTA).

O motorista do Relato 51 (Rota 77) afirma que quando as notas baixam a partir de um determinado patamar, o trabalhador é chamado para prestar esclarecimentos. Nota-se que até esse momento todo processo de gestão do trabalhador é gerido via sistema, com ausência de interação física. Mas caso os mecanismos de controle indiquem uma baixa qualidade do trabalho, se faz presente a figura do gestor de forma presencial. Isso demonstra que embora as formas de controle do trabalhador sejam realizadas quase na sua integralidade via gerenciamento algoritmo do trabalho, em

alguma medida, existe uma relação pessoal direta, se aproximando ainda mais de um vínculo de subordinação.

Ainda em relação ao processo de avaliação dos trabalhadores, os relatos indicam que se baixar a partir de uma determinada nota, o trabalhador pode ser desligado da plataforma definitivamente, conforme Relatos 52 e 53 (ambos motoristas da plataforma Rota 77):

Não sei, eles dizem que se baixar muito de 4,1, eles desligam da plataforma.
(RELATO 52, MOTORISTA)

Só que pra você atingir aquela mínima (e ser desligado) tem que ser muito ruim. [...] Se eu não me engano, a nota que bloqueia é 4,3. Todo mundo que entra no Rota hoje começa com 5, então só depende de você, a sua nota.
(RELATO 53, MOTORISTA)

Inicialmente, identifica-se a discrepância entre os relatos 52 e 53, relacionada à nota mínima que gera o desligamento do trabalhador. Isso resulta da falta de clareza das regras de penalização, e se trata de uma queixa recorrente de motoristas e entregadores por aplicativo, como pode ser identificado em outras pesquisas⁴³, em razão que muitos são desligados das plataformas, sem sequer saber exatamente o motivo. Essa indefinição, de alguma forma, pode também ser utilizada como meio para manter uma elevada disposição do trabalhador na atividade, visto que não sabe bem ao certo qual é o limite de corte que pode fazê-lo perder o trabalho.

Nesse momento, cabe dois adendos em relação ao Relato 53. Inicialmente, o motorista afirma que para alcançar a nota mínima e ser desligado “tem que ser muito ruim”. De certo modo, essa afirmação indica como o motorista percebe as regras de avaliação e penalização, bastante amenas. Essa sensação de afabilidade, inerente às novas formas de controle do trabalhador em nossos tempos, precisa ser problematizada sobre a base da plataformização do trabalho, especialmente em relação a eficiência do processo de sujeição, mas também de manutenção da alta produtividade. Ou seja, o rigoroso controle e disciplinamento do trabalhador nesses segmentos (embora a flexibilidade laboral e a onipresença do fiscalizador não transmita essa sensação) é tão eficiente, que penalizações mais drásticas dificilmente são necessárias. Como afirma Filgueiras e Antunes (2020, p. 69) “poucas vezes o

⁴³ Vide pesquisa intitulada “Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife. Disponível em: <https://observatoriosocial.org.br/acao/condicoes-de-trabalho-direitos-e-dialogo-social-para-trabalhadoras-es-do-setor-d-59eb>. Acesso em: 16 ago. 2024.

trabalho foi tão estritamente controlado (agora pela via informacional-digital), enquanto o discurso apologético não para de propagandear as benesses do trabalho autônomo, livre, empreendedor”.

Além disso, também no Relato 53, a fala “só depende de você”, evidência de certo modo, como as formas de controle via gestão algorítmica do trabalho, se fundem ao controle da dimensão subjetividade do trabalhador. Se percebe na fala, um elemento de autoculpabilização, que se revela uma característica importante do aperfeiçoamento do poder em nossos tempos. Isto é, o trabalhador caso for penalizado, não consegue visualizar outro culpado, se não ele mesmo: a culpa não é do cliente que deu a nota baixa (como era do gerente no chão de fábrica), nem da plataforma (como era do capitalista dono da indústria) mas sim, de si mesmo. Como consequência se tem a dificuldade de mobilização coletiva para lutar por melhores condições de trabalho, pois não existe um inimigo em comum para reivindicar algo, afinal a culpa seria do próprio trabalhador.

Ainda, isso demonstra como as estratégias de dominação neoliberal refletem no cotidiano desses trabalhadores, e por mais que pareça bastante “sutil”, são bastante eficientes, podendo contribuir inclusive para a intensificação da produção e aumento expressivo da carga de trabalho.

Outro dispositivo de controle, que em alguns casos, também tem relação com o ranqueamento, é o processo de aceitação ou recusa de chamadas, conforme se discorre nos Relatos 54, 55 e 56:

Ela vai tocar, aí tu tem a opção de aceitar ou não aceitar. Mas daí conforme você vai recusando, vem menos corridas.[...] É isso que a gente entende. [...] a gente deduz que seja isso. (RELATO 54, MOTORISTA).

Digamos: o camarada tá fazendo, é 11:30 já fez 4 teles, mas às 11:30 não fiz nenhuma. Só que ontem eu recusei 4, e ontem ele fez todas. Por isso não tá tocando pra mim e pra ele tá, porque ele tá aqui ó (gesto de trabalhando bastante). O *score* é assim. (RELATO 55, ENTREGADOR).

Tem uma meta para cumprir (meta semanal de quantidade de entregas). [...] Se não cumprir, tu perde a máquina. Não pega mais tele cartão, só pega tele em dinheiro e online. (RELATO 56, ENTREGADOR).

Nos relatos 54 e 55 percebe-se um elemento importante da gestão algorítmica, que é reportado pelo entregador do Ifood (Relato 55) como *score*. A possibilidade de não aceitar/recusar as chamadas existe, porém, você será penalizado automaticamente pelo sistema com redução de chamadas direcionadas a você. Já o

motorista da plataforma Rota 77 (Relato 54) afirma que não tem certeza do funcionamento desse algoritmo, mas na prática percebe a redução das chamadas quando recusa recorrentemente. Incerteza esta, resultante da falta de clareza das regras do trabalho, típica do trabalho por aplicativo.

Contudo, por outro lado, quanto mais chamadas o trabalhador aceitar, mais chamadas o sistema encaminhará para ele, gerando não apenas um estímulo favorável para aceitação da maioria dos trabalhos, mas também, em alguma proporção, a acentuação da competitividade entre os trabalhadores.

Nesses termos, pode ser considerado um algoritmo bastante eficiente, pois, seja por via da coerção/penalização, ou por via do incentivo, o caminho que se delinea ao trabalhador é o mesmo: aceitar o máximo de chamadas possível, mesmo as que não forem tão rentáveis para ele, ou que pode expô-lo a situações de risco de violência, por exemplo. De todo modo, fica evidente a restrição da autonomia desses trabalhadores, embora não de forma objetiva ou direta.

Já no Relato 56 (entregador Amo Ofertas), identifica-se uma outra dinâmica de avaliação, mas com o objetivo finalístico idêntico aos demais. Nesta, os entregadores trabalham com metas semanais de quantidade de entregas, que se não cumpridas, são rebaixados ao nível inferior (Entregador Pró para Light). A diferença é que quando você cai para o nível entregador Light, não recebe mais chamadas de entregas com pagamento realizado via cartão, por consequência, também reduz a quantidade de chamadas que recebe. Em última análise, a dinâmica em relação às outras plataformas se altera, mas o objetivo disciplinar permanece, que é penalizar as recusas e os cancelamentos, “incentivando” o maior número possível de aceitações.

Ainda em relação a aceitação e cancelamentos de chamadas, foi perguntado a um dos motoristas da plataforma Guri, o que acontece se recusar muito:

A avaliação vai baixando. Tem outra avaliação por aceitação, que só a gestora tem acesso, e conforme essa nota baixa, provavelmente eles vão atrás do motorista, pedir porque está acontecendo. Porque acaba influenciando no tempo de aceitação da corrida. (RELATO 57, MOTORISTA).

O motorista relata que, no caso da plataforma Guri, existe uma avaliação específica para aceitação. As regras para pontuação podem ser verificadas nas Figura 1:

Figura 1 - Regras para pontuação da plataforma Guri.



Fonte: Aplicativo de transporte de passageiros Guri - Fornecida pelo entrevistado (2023)

Percebe-se nas regras de pontuação, que aceitar e finalizar uma corrida, ganha apenas 1 ponto, mas se não aceitar ou cancelar, pode perder de 2 a 3 pontos. Esse regramento demonstra, para além do processo de penalização, nos casos de não aceitação ou cancelamento das chamadas, um método de disciplinamento dos motoristas, a fim de que se mantenha uma boa taxa de aceitação.

Ademais, um trecho dos Termos de uso do aplicativo Guri, indica que essa avaliação específica de aceitação/cancelamento, integra a avaliação geral do motorista:

6.1.O Motorista Parceiro aceita que será avaliado pelos Passageiros e pela Guri App com base em critérios como a qualidade do serviço, a limpeza do veículo e as taxas de aceite e de cancelamento de corridas. O Motorista Parceiro que for reiteradamente mal avaliado poderá ter a sua licença de uso do Aplicativo cancelada.

6.4.Periodicamente, o Motorista Parceiro será informado sobre alterações em sua avaliação, que consistirá em uma nota de 1 (um) a 5 (cinco), que leva em consideração a avaliação e comentários dos Passageiros e da Guri App, conforme os critérios estabelecidos na Cláusula 6.1, bem como outros critérios pertinentes (Anexo B - Termos e Condições de Uso do aplicativo Guri).

Assim, a avaliação geral (pelos passageiros + pela Guri App) consiste em uma nota de 1 a 5, sendo composta pela avaliação da qualidade do serviço, da limpeza do veículo, das taxas de aceitação e cancelamento de corridas, além dos comentários

dos passageiros e outros critérios pertinentes, que não ficam claros no documento. Além disso, traz que o motorista “mal avaliado” de modo rotineiro, poderá resultar em desligamento da plataforma, porém aqui também não define qualquer critério objetivo.

Portanto, a dinâmica de controle e disciplinamento do trabalhador na plataforma Guri é bastante similar à utilizada pelas demais plataformas, convergindo, em alguma medida, restrição da autonomia do trabalhador com traços de subordinação.

Ainda, em relação a aceitação e cancelamentos, um motorista do Rota 77 afirma:

Nós podemos cancelar duas: cancela uma, aí vem aviso. Na próxima tu fica 1 hora travado (bloqueado). E o passageiro pode cancelar várias (RELATO 58, ENTREGADOR).

Complementarmente, no Relato 58 observa-se a penalização de uma hora de bloqueio, caso haja dois cancelamentos no mesmo dia. Importante esclarecer, que cancelamento é diferente de não aceitar/recusar. No cancelamento, o motorista já aceitou a chamada, mas por algum motivo, normalmente em percepção que pode estar exposto a algum risco ou por não ser minimamente rentável, opta por cancelar. Já na não aceitação/recusa, o trabalhador recebe a ligação, mas não aceita a chamada.

Interessante, que no caso da plataforma Amo Ofertas (Relato 59) o entregador informa que não é possível visualizar o roteiro antes de aceitar:

Quando tocou a tele pra ti, tu não consegue ver onde é, até tu não aceitar. Ai quando tu aceita, tu vê onde é, daí tu diz: meu Deus, se tivesse visto antes, não aceitava! (RELATO 59, ENTREGADOR).

Isso pode ser um elemento específico da plataforma Amo Ofertas, pois não foi investigado se pode se tratar de uma característica presente nas outras plataformas. Contudo, agrava ainda mais a posição do trabalhador, pois resulta na necessidade de aceitar a tarefa sem mesmo saber qual o roteiro.

Nesse contexto de submissão do trabalhador aos sistemas de avaliação e penalização, percebe-se algumas convergências em relação à operação dos aplicativos, como a imposição pelas plataformas de um estruturado sistema de coerção, disciplinamento e direcionamento do trabalho, restringindo sobremaneira a autonomia do trabalhador. Além disso, independente do poder de direção ser exercido

via algoritmo ou pessoalmente, os elementos identificados nos relatos, corroborados por alguns trechos dos termos de uso dos aplicativos, apontam para a presença de características de relação subordinada de trabalho, embora, em alguma medida, encobertas pelo dinamismo tecnológico da atividade.

Todavia, as formas de controle do trabalho não se pautam apenas em técnicas coercitivas de disciplinamento, mas também por meio de bonificações financeiras, como pode ser identificado nos Relatos 60, 61 e 62:

É isso, uma bonificação (os garantidos). Tipo, tem que ficar online no aplicativo, e não pode recusar as entregas (RELATO 60, ENTREGADOR).

O garantido é uma espécie de bonificação do Ifood que já foi analisada na categoria remuneração. Conforme o entregador explicou, alguns pré-requisitos precisam ser preenchidos para receber o benefício: ficar online no turno escalado, aceitar todas as chamadas, e por último realizar no mínimo duas entregas. Essa sistemática tem relação com o termo gamificação (da palavra *game*) bastante conhecido nos estudos da plataformização do trabalho. Nessa prática, o trabalhador é desafiado a cumprir alguns requisitos e desafios para passar de fase e receber a bonificação, porém, caso não consiga realizar todos os desafios, acaba ficando sem o prêmio. Por outro lado, os benefícios para a plataforma, a exemplo da permanência online durante todo o período da escala, e aceitação de chamadas, não são perdidos.

Além destas, é bastante comum entre os entrevistados relatos de bonificações ou valores maiores por corrida, condicionado a questões climáticas e períodos de grande demanda. Em algumas plataformas, isso é nomeado como “dinâmica”:

Quando tem essas intempéries, temperatura excessiva, temperatura baixa, chuva, vento, daí entra a dinâmica. [...] De R\$7,99 vai para R\$8,80, R\$9,00 vai para R\$9,90, então aumenta isso aí por causa do risco.

E quando tem muita pendência, que tem muita chamada, também aumenta. Porque daí, é muita chamada no mesmo instante. [...] Então, tem que ter muito motorista disponível (RELATO 61, MOTORISTA.)

O risco é o dobro (em dias de chuva), porque freio já não é a mesma coisa, asfalto não é a mesma coisa. Tudo é mais perigoso.

[...]

No aplicativo, se tem muita demanda dia de chuva e pouco motoboy, eles chegam a aumentar o valor da entrega até mais cinco reais.

[...]

Esse feriado eu estava de férias, mas teve uma bonificação de 88 reais, para quem tivesse trabalhado no feriado ou no domingo (RELATO 62, ENTREGADOR).

As tarifas diferenciadas é um componente bastante utilizado pelas plataformas para equalizar as flutuações da oferta e demanda, especialmente em situações de pouca disponibilidade de motoristas e entregadores, como é o caso de finais de semana, feriados, períodos noturnos, e no caso de intempéries (chuva ou frio). De certo modo, se trata também de uma eficiente forma de controlar a disposição da força de trabalho em função das flutuações da demanda.

Um elemento importante, é que tanto o motorista (Relato 61) quanto o entregador (Relato 62) declararam que em dias de chuva, os riscos aumentam consideravelmente. Isso é especialmente importante em relação aos entregadores, que conforme o entregador declara, “freio já não é a mesma coisa, asfalto não é a mesma coisa”, elevando sobremaneira o risco de quedas. Apesar do risco mais elevado, por se tratar da possibilidade de uma melhora na remuneração, os trabalhadores acabam aderindo a essa estratégia.

Ainda em relação à subordinação, uma importante contribuição é trazida por um motorista do Rota 77:

O aplicativo tem uma taxa, R\$400,00, diferente da UBER, que é por comissão, a Uber que paga. Aqui não, tu pagou os R\$400,00, o dinheiro que entra durante o mês é teu. [...]. É uma mensalidade. [...] Pra não ter vínculo empregatício, que foi o que aconteceu com a UBER, que vai ter que contratar o pessoal (RELATO 63, MOTORISTA)

No Relato 63 identifica-se que a plataforma Rota 77 não utiliza a forma tradicional de remuneração (percentagem), mas sim um valor fixo pelo uso da plataforma. Além disso, o motorista declara que os valores recebidos dos serviços prestados são todos destinados diretamente para o trabalhador. Esse modelo, segundo o motorista, objetiva evitar processos judiciais para reconhecimento de vínculo de emprego, que foi o que aconteceu com a Uber. Porém, Carelli (2020a, p. 76) afirma que “não pode alguém ser considerado trabalhador autônomo quando a fixação de preços é realizada por terceiros como acontece em algumas plataformas”, inclusive com a Rota 77. O autor ainda afirma que fica ainda mais evidente a ausência de autonomia, sempre que o cálculo do preço dos serviços é realizado de forma obscura pela plataforma.

Em todo caso, tem-se que concordar que essa forma de operar, transferindo diretamente e integralmente os rendimentos para o trabalhador, tende a afrouxar o

pressuposto relacionado a remuneração/assalariamento e por consequência a condição de subordinação.

Ainda, pode-se considerar um avanço significativo em comparação a maioria das plataformas que operam no mercado, que se apropriam de um percentual significativo do rendimento dos trabalhadores.

Por outro lado, importante frisar que se trata da utilização de uma forma diferente de cobrança com o objetivo de descaracterizar a condição de trabalho subordinado. Nesse sentido Carelli (2020a) afirma que maquiar a relação de emprego via trabalho autônomo, burlando a legislação, é uma prática usual e que se expande de modo generalizado no nosso mercado de trabalho.

Em relação ao cenário jurídico de proteção desses trabalhadores, as dificuldades de identificação dos pressupostos de vínculo de emprego, incorporados muito das vezes de maneira obscura na dinâmica do trabalho, resultaram em um enorme vácuo jurídico. Isso irrompe no atual cenário de divergência do judiciário, em que algumas instâncias reconhecem, outras não, o vínculo de emprego desses trabalhadores.

Uma interessante contribuição foi teorizada por Delgado (2007), o qual buscava superar as dificuldades do direito do trabalho frente ao fenômeno da terceirização trabalhista. O autor propôs a estruturação de um processo que visava estender os direitos fundamentais trabalhistas a determinados vínculos não empregatícios, por meio de uma readequação conceitual da subordinação, para “subordinação estrutural”:

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na *dinâmica* do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento* (DELGADO, 2007, p. 37).

Assim, para o autor, se aliviaria o foco sobre o mando empresarial direto, adaptando esse pressuposto jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho.

É necessário ressaltar que de modo algum se tem a pretensão de sugerir uma readequação no pressuposto da subordinação para fins de análise dos segmentos pesquisados. Apenas, com base nas análises das formas de controle dos trabalhadores pesquisados, percebeu-se a importância da necessidade de um olhar

diferenciado (estruturante), para se problematizar a questão da identificação dos pressupostos do vínculo de emprego, na complexa dinâmica de gestão da força de trabalho informatizada, típica da plataformização do trabalho.

Com base nos relatos dos motoristas e entregadores entrevistados percebeu-se especialmente a falta de sustentação relacionada a alegação principal da plataforma, que o trabalhador teria autonomia irrestrita. As análises sugerem que os controles sobre o trabalhador via algoritmo, condicionam substantivamente a rotina diária desses trabalhadores, dirigindo-os para um caminho específico, em que convergem qualidade e intensificação do trabalho, em benefício claramente maior para da plataforma, em comparação ao trabalhador. Assim, muitos elementos identificados nos relatos e também nos termos de adesão, sugerem restrita autonomia dos trabalhadores por um lado, e bastante afinidade com o pressuposto da subordinação, por outro.

A partir de uma perspectiva mais ampla sobre a questão do controle da força de trabalho pesquisada, cabem algumas considerações. Inicialmente, os dados analisados sugerem que os mecanismos de controle direto do trabalhador, embora assentados no avanço tecnológico, não abandonaram as técnicas coercitivas, típicas das sociedades disciplinares, pautadas em rigorosa vigilância, avaliação e penalização do trabalhador. Contudo, estes bastante invisibilizados ou amenizados pela flexibilidade temporal e espacial no trabalho, típica do trabalho por aplicativo.

Ademais, essa relativa liberdade no trabalho, típica da gestão da força de trabalho do tipo “organização na dispersão”⁴⁴, parece intensificar a lógica neoliberal dentro dos segmentos pesquisados. Ou seja, o trabalhador leva a cabo a ideologia do livre empreendedorismo (ganhos por produtividade e competitividade), refletindo no aumento da carga de trabalho e na presença de um individualismo exacerbado. Resultando na fragilização dos laços de solidariedade e no enfraquecimento das formas de organização coletiva. Questão esta que será abordada no tópico seguinte.

4.4 ORGANIZAÇÃO COLETIVA E ROTATIVIDADE NO TRABALHO

Tudo bem que eles dão todo o cardápio mastigado, mas não precisa sugar tanto assim. Acho assim, que cobrassem só 20% (15% do estabelecimento e 5% do motoboy) estaria bom. Os caras estão milionários, para não te dar nem

⁴⁴ Termo adotado pelo geógrafo britânico David Harvey no livro **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural** (HARVEY, 1992).

um plano de saúde, não dá uma assistência se tu cair, te virar as costas e contratar outro. Às vezes tu fica quebrado ou inválido a vida inteira, ou não pode fazer mais nada, [...] como tu fosse descartável, usou uma vez, jogou fora (RELATO 64, ENTREGADOR).

Mesmo considerando a assimetria histórica entre cobertura da legislação trabalhista e realidade laboral no Brasil, muitos dos direitos trabalhistas adquiridos a partir de 1930, assim como a redução de muitas formas degradantes de exploração do trabalho, como a identificada no Relato 64 (entregador Amo Ofertas), só foi possível através de muitas lutas sociais organizadas.

Os movimentos sociais organizados no Brasil alcançaram seu apogeu nas intensas mobilizações da década de 1980, em que por meio da organização sindical e participação massiva da classe trabalhadora alcançaram avanços significados no tocante a condições mais dignas de trabalho (ANTUNES, 2009).

A organização coletiva pode ser uma das poucas alternativas efetivas, para os trabalhadores conseguirem fazer frente à superioridade econômica do capital, e frear suas investidas cada vez mais exploratórias. Contudo, se percebe nas últimas três décadas, uma situação de desmobilização coletiva dos trabalhadores, gerando também movimentos de fragilização e descrença de bases importantes de proteção do trabalhador, a exemplo de sindicatos e associações.

Esse movimento de desarticulação das bases coletivas dos trabalhadores, produzido pelo modelo capitalista de toyotização e pelo neoliberalismo (no Brasil a partir dos anos 1990), tem várias frentes ofensivas. Entre as mais caras a classe trabalhadora, são as que agem sob a dimensão subjetiva do indivíduo, acometendo os laços de cooperação entre os trabalhadores.

No âmbito produtivo tradicional, a reestruturação produtiva gerou uma série de consequências ao labor contemporâneo. Por meio dos enxugamentos, trouxe a ameaça do desemprego mais presente para dentro da fábrica. Com as terceirizações, a mesma insegurança, somada à pulverização do quadro de trabalhadores para fora das indústrias, multiplicando as categorias de trabalhadores e dificultando a compatibilização de propostas reivindicatórias. Por meio da polivalência, exigiu-se a cooperação entre os trabalhadores, por um lado, e a concorrência de todos contra todos, por outro. Todas essas ferramentas de gestão da produção resultaram na fragilização dos laços de solidariedade e impulsionaram a um individualismo exacerbado.

Esse movimento, que resultou numa grande pulverização da classe trabalhadora, teve também uma vultosa contribuição da ideologia neoliberal do empreendedor de si, enfraquecendo ainda mais as resistências sociais que poderiam existir. A dissolução dos laços de solidariedade no trabalho por aplicativo, em alguma proporção, pode ser identificada no Relato 65:

Eu vou te falar pra deixar gravado nesse áudio. Lema dos motoboys de Erechim: cada um por si, e Deus por todos. Tipo, na hora que tá todo mundo conversando aqui, todo mundo é amigo da hora legal. Digamos, to ali no restaurante, com muita entrega, preciso de algum motoboy pra me ajudar, não vai ter. Ó gurizada, precisava de 10 reais pra trocar o óleo, não vai ter. Cada um por si e Deus por todos (RELATO 65, ENTREGADOR).

Uma das características do trabalho por aplicativo, que dificulta uma melhor harmonia na atividade, é a própria remuneração por produtividade, que acaba incentivando a competição entre os trabalhadores (GONSALES, 2020). Concorrência esta, que de certo modo, contamina as relações sociais, gerando uma sensação de pouca confiança entre os trabalhadores:

E daí hoje eu tive um outro gasto ainda que não era pra contar. Acordei de manhã, o pneu murcho na garagem. Daí já tive que arrumar. [...]. Tive que botar dois (remendos). [...]. Não sei o que que houve (RELATO 66, ENTREGADOR).

Embora o entregador não tenha explicitado de maneira clara a desconfiança em relação a uma possível sabotagem no pneu de sua moto, percebeu-se durante a entrevista, especialmente no trecho “Não sei o que que houve”, um certo grau de desconfiança em relação aos outros entregadores. Importante esclarecer, que como entregador do Ifood, o pneu furado pode resultar na dificuldade de atender aos chamados, prejudicando seu *score* na plataforma. Por consequência, as próximas chamadas que o algoritmo direcionaria para ele, tendem a ser direcionadas para seus colegas entregadores.

Ademais, nem um dos motoristas e entregadores entrevistados participa de qualquer tipo de associação, sindicato, ou organização coletiva. Inclusive, em um dos relatos, se percebeu um sentimento de aversão, quando perguntado a um dos motoristas, sobre a existência de associações ou sindicatos de motoristas de aplicativo no município. A resposta foi: “Se tem, eu não faço parte”. Ainda, esse mesmo trabalhador, em determinado momento da entrevista, quando discorria sobre as diferenças entre benefícios do trabalho com carteira assinada e autônomo, afirmou:

“É, eu tenho esse perfil mais empreendedor”. Isso demonstra, de certo modo, alguns reflexos da incorporação da lógica neoliberal, como a convicção empreendedora, autônoma e de autossuficiência.

Além disso, é fundamental perceber que a racionalidade empreendedora encapsulada no indivíduo trabalhador, tem como efeito colateral a autoculpabilização no caso de não alcançar o sucesso:

E, por causa do isolamento do sujeito de desempenho explorador de si mesmo, não se forma um *Nós político* capaz de um agir comum. Quem fracassa na sociedade neoliberal de desempenho, em vez de questionar a sociedade ou o sistema, considera a si mesmo como responsável e se envergonha por isso. Aí está a inteligência peculiar do regime neoliberal: não permita que emergja qualquer resistência ao sistema. No regime de exploração imposta por outros, ao contrário, é possível que os explorados se solidarizem e juntos se ergam contra o explorador. [...] Já no regime neoliberal de auto exploração, a agressão é dirigida contra nós mesmos, Ela não transforma os explorados em revolucionários, mas sim em depressivos (HAN, 2018, p. 16).

Com isso, se percebe, tanto a sutileza quanto a perversidade do modo de operar do regime neoliberal, e no limite um dos objetivos principais, que é dificultar a formação de qualquer organização coletiva, por meio da ocultação do real oponente. Essa característica, pode inclusive ser entendida como um dos pilares centrais da estabilização do regime.

Interessante que um dos pontos de avaliação das plataformas, pelo projeto Fairwork, é se elas asseguram a liberdade de associação do trabalhador, possibilitando a organização coletiva para lutarem por melhores condições de trabalho. De certo modo, esse ponto de avaliação na presente pesquisa, se tornou vazio com base nos relatos dos trabalhadores entrevistados. Ou seja, a organização coletiva, que historicamente era tratada como problema a ser enfrentado pelo capital, sequer existe na concepção dos entrevistados, pois o próprio trabalhador não tem qualquer interesse em se organizar coletivamente, a fim de cobrar melhores condições de trabalho.

Contextos assim, justificam a perspectiva de Han, que discordou⁴⁵ de seu colega marxista Antônio Negri, afirmando que o capitalismo neoliberal alcançou um patamar de estabilidade que torna a revolução dos trabalhadores contra o capital inviável. Em alguma medida tem que se concordar com essa perspectiva, pois o

⁴⁵ Vide https://brasil.elpais.com/brasil/2014/09/22/opinion/1411396771_691913.html. Acesso em: 16 ago. 2024.

enfraquecimento das lutas sociais nos últimos 30 anos do Brasil, por exemplo, não apenas afastou definitivamente qualquer possibilidade de retomada do controle dos trabalhadores sob suas condições de trabalho, como se coloca um cenário em que mal se consegue manter algumas proteções trabalhistas alcançadas. Ou seja, não apenas o avanço não é possível, como a resistência é insuficiente.

Uma das derrotas recentes mais significativas da classe trabalhadora foi a Reforma Trabalhista de 2017, em que mais de uma centena de artigos foram flexibilizados, suprimindo direitos e benefícios do trabalhador, e libertando o capital para usar a força de trabalho mais livremente. Além disso, estima-se que a economia para os empresários com a reforma é na casa dos bilhões de reais. Ou seja, dinheiro que foi retirado do bolso dos trabalhadores e repassado para os empresários brasileiros, e o que é extremamente grave, sem que isso signifique necessariamente aumento dos investimentos produtivos (FILGUEIRAS, 2019).

Contudo, não se pode dizer que resistências não existem, inclusive no trabalho por plataforma, segmento em que grande parte dos trabalhadores estão submissos à ideologia neoliberal. No Brasil, o “Breque dos Apps” realizado pelos entregadores por aplicativo em julho de 2020, em meio a pandemia de Covid-19, pode ter indicado o início de um novo momento de lutas sociais por melhores condições de trabalho nas plataformas.

Assim, nos últimos quatro anos, muitos movimentos sociais de motoristas e entregadores por aplicativo surgiram, inclusive com a criação de associações e sindicatos de trabalhadores (GROHMANN, 2020). Felizmente, essa tendência de mobilizações da classe trabalhadora vem ganhando corpo não apenas no Brasil, mas ao redor do mundo.

Do mesmo modo, o contra-ataque das plataformas em relação às organizações coletivas de trabalhadores também é bastante presente. O iFood, já foi acusado, em matéria premiada da Pública⁴⁶, de ter contratado uma agência de publicidade para criar contas falsas de entregadores no sentido de confundir as lutas de trabalhadores, em uma estratégia anti sindical (FAIRWORK, 2023). Na Argentina, a plataforma RAPPI desligou trabalhadores ligados à *Asociación de Personal de Plataformas*, por terem denunciado más condições de trabalho. Em processo judicial a justiça argentina

⁴⁶ Vide <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>. Acesso em: 16 ago. 2024.

reconheceu a violação à liberdade sindical, em consonância com a Convenção 87 da OIT (MACHADO, 2020).

Para Gonsales (2020) o grande número de greves e manifestações desencadeadas por trabalhadores por aplicativo no Brasil e ao redor do mundo, muitas delas organizadas por associações e sindicatos, deixa claro que os freios a superexploração do trabalho por plataforma estão presentes e ativos, tendendo também a desconstruir o falso discurso das plataformas que os trabalhadores são parceiros empreendedores.

Um elemento que vem contribuindo para possibilitar a organização coletiva destes trabalhadores é a tecnologia:

[...] as mesmas tecnologias que ampliam a capacidade de controle e organização do trabalho pelas plataformas e que isolam os trabalhadores e trabalhadoras em seus computadores, carros, motos e celulares também os capacitam com novas ferramentas para romper o isolamento característico do setor e organizar a classe. Se outrora o trabalho, seu controle, sua organização e a resistência organizada aconteciam predominantemente nas fábricas e em suas proximidades, agora trabalhadores também se beneficiam das novas tecnologias - dos ambientes digitais - para se comunicar e se organizar (GONSALES, 2020, p. 134).

Neste ponto, parece importante perceber que a tecnologia não deve ser colocada como um problema. Por consequência, a resistência não deve ser concentrada contra a tecnologia, mas sim contra a forma como ela é utilizada. Ainda, é bastante interessante o relato de um dos líderes da Associação de Profissionais por Aplicativo do Rio de Janeiro, em entrevista concedida ao portal Outras Palavras, em que explica o modo de articulação com entidades de outros estados, a fim de organizar as manifestações de trabalhadores do setor:

Parece que esse movimento é de agora, mas a gente já se comunica há muito tempo, a gente já conversa com outros estados há muito tempo. E quando surge uma oportunidade dessa, a gente está a um clique de WhatsApp de outras associações, de chama, de convocar, de chamar a categoria para a rua. E acontece realmente dessa maneira. Eu particularmente não conheço nem um líder de associação fora do Rio de Janeiro, mas a gente está sempre conversando pelo WhatsApp, a gente está sempre junto, a gente se organiza assim (JUNIOR, 2023).

Percebe-se que a mesma tecnologia que aumentou a capacidade do capital de organizar e controlar a força de trabalho distribuída territorialmente nos centros urbanos, vem facilitando a comunicação e o surgimento de novas formas de resistência pelos trabalhadores. Resistências estas que já alcançam dimensões

internacionais, como o “Breque dos Apps” que integrou entregadores de diversos países⁴⁷.

Por outro lado, esse mesmo líder da associação expõe também a principal dificuldade presente na organização coletiva dos trabalhadores, indo ao encontro da perspectiva de Han:

Grande parte da categoria não quer se organizar, ou entende que organização por meios de associações e sindicatos não é o caminho. A gente tenta organizar, vem tentando já tem um tempo, e vem logrando algum êxito agora, de um tempo pra cá. O problema é o pensamento que foi embutido na cabeça do trabalhador, o trabalhador se enxerga como um empreendedor, quando na verdade é um trabalhador que ta precarizado, [...] e se esse pensamento não mudar é difícil fazer esse debate e trazer benefícios para categoria, quando a própria categoria se impõe dessa maneira (JUNIOR, 2023).

Nota-se que o líder da associação afirma que o principal gargalo das lutas sociais se concentra na forma como grande parte dos trabalhadores por aplicativo se enxergam, como empreendedores. Assim, a conquista por melhores condições de trabalho, passa por essa mudança de mentalidade.

Ainda em relação aos sindicatos, é válido considerar que o declínio da associação sindical no Brasil também recebe uma contribuição da crise moral causada pelas más práticas sindicais. Por consequência, mas também de modo equivocado, os trabalhadores colocam boas direções sindicais no mesmo balaio das “viciadas e vendidas”, que acabam não representando os trabalhadores, e assim se dilui ainda mais a capacidade de lutas coletivas dos trabalhadores (LIMA, 2020, p. 400).

Em relação aos trabalhadores entrevistados, um último elemento é importante. Como a cidade não é um grande centro urbano, durante os meses que sucederam as entrevistas, foram reencontrados diversos dos entrevistados, seja em momentos de utilização dos serviços, ou em outros locais comerciais do município, o qual identificou-se que muitos deles não estão mais trabalhando com as plataformas. Essa

⁴⁷ Os *repartidores* e *repartidoras* de países como Argentina, México, Peru, Equador, Guatemala, Costa Rica e Espanha, que já haviam realizado duas grandes paralisações durante a pandemia, aderiram ao movimento brasileiro e também barraram suas motos e bicicletas por melhores condições de trabalho. A greve foi votada em assembleia virtual, com a participação dos *Raiders Unidos* (Chile), *Glovers Unidos* (Equador), *Treta no Trampo* (Brasil), *Entregadores Antifascistas* (Brasil), *Repartidrxs Unidxs* (Costa Rica), *Motociclistas Unidos* (México), *Ni un Repartidor Menos* (México), *Agrupación Trabajadores* de Argentina e *Agrupación Trabajadores de Reparación* de Argentina (GONSALES, 2020, p. 133 e 136).

característica chamou a atenção, e buscou-se contatar via *whatsapp* os outros trabalhadores, para identificar a atual situação laboral.

Entre os reencontros e contatos via WhatsApp, dos seis entregadores entrevistados, foi possível contatar cinco deles. Destes cinco, quatro não estavam mais realizando entregas por aplicativo, sendo que destes quatro, três ainda continuam trabalhando de entregadores via motocicleta, e um está em outra atividade. O quinto entregador afirma que está fazendo poucas entregas por aplicativo, trabalhando mais diretamente com estabelecimentos comerciais. Entre os motoristas, foram também contatados cinco trabalhadores. Destes, três ainda permanecem no transporte de passageiros por aplicativo e dois saíram inclusive do setor de transporte de passageiros.

Essa significativa rotatividade de trabalhadores em ambos os setores, num curto período, pode justificar em parte, a dificuldade dos trabalhadores no afloramento da consciência de classe nas plataformas, a fim de buscar algum tipo de melhoria das condições de trabalho.

Interessante que se analisar isoladamente os entregadores entrevistados, a grande maioria dos que se desligaram das plataformas (três de quatro entregadores), ainda permanece no setor de entregas. Neste caso, a rotatividade do trabalho parece estar mais ligada à plataforma, do que ao setor de entregas propriamente. Tendência esta, que também pode indicar, em alguma medida, que as más condições de trabalho, estão mais presentes no vínculo com as plataformas, do que no próprio setor de entregas.

Em relação a alguns avanços coletivos, em meio a uma avalanche de perdas, tem que se considerar até quando esse novo proletariado de serviços da era digital consegue suportar a sobrecarga do aumento da produtividade sobre si mesmo. Além disso, as metamorfoses que ocorrem no decorrer de diferentes momentos históricos, condicionam a estrutura do sistema de acumulação capitalista, e variavelmente interferem nas relações de forças e resistências sociais contra a exploração capitalista. Se os movimentos sociais que surgiram em 2020 vão evoluir, não se sabe, mas como já discorreu, pode ser uma das poucas alternativas para a classe que vive do trabalho. Embora, os relatos dos entrevistados sugerem que a resistência, e principalmente a ofensiva, não será uma tarefa fácil.

Por fim, segue abaixo um quadro sintetizando os principais achados da pesquisa, separados por categoria analítica.

Quadro 7 - Principais achados da pesquisa

Categorias Analíticas	Principais achados da pesquisa
Formas de remuneração dos trabalhadores e de taxação das plataformas	<p>Preferência do trabalhador pelo formato de remuneração por produtividade (variável) em razão da possibilidade de um ganho maior, porém com diversas situações de não alcance da remuneração desejada.</p> <p>Taxação das plataformas: Rota 77 (fixo R\$ 400,00/mês), Guri e Garupa (20% sobre o valor de cada corrida), Amo Ofertas (17% do valor de cada tele-entrega) e lfood (isento para o entregador).</p>
Custo da atividade	<p>Custos relativamente elevados em ambas as categorias, impactando substancialmente a remuneração líquida dos trabalhadores, resultando inclusive em remunerações abaixo do salário mínimo nacional.</p> <p>Existência de custos das atividades não reportados pelos trabalhadores, o que poderia refletir negativamente no resultado das remunerações líquidas.</p>
Remuneração e jornada de trabalho	<p>Dos seis (6) motoristas entrevistados, quatro (4) ficaram com remuneração (proporcional a 44 horas semanais) acima, e dois (2) abaixo de R\$ 1976,80⁴⁸.</p> <p>Dos seis (6) entregadores entrevistados, três (3) ficaram com remuneração (proporcional a 44 horas semanais) acima, e três (3) abaixo de R\$ 1976,80.</p> <p>Indicação de que a remuneração via plataforma do setor de entregas é menor, do que a produzida por fora da plataforma.</p> <p>Remuneração por fora da plataforma foi fundamental para os entregadores alcançarem remunerações mais elevadas.</p>
Horário de trabalho flexível e jornada de trabalho prolongada	<p>Liberdade de escolher os horários de trabalho.</p> <p>Jornada extensa de trabalho é um elemento menos importante para o trabalhador, em detrimento de uma remuneração mais elevada.</p> <p>Possibilidade de limitação dos benefícios da flexibilidade para a relação trabalho e vida pessoal, em razão do prolongamento da jornada de trabalho.</p> <p>Tendência de jornada de trabalho excessiva (inclusive à noite e finais de semana) em ambas as categorias, com ocorrências sobre a saúde física e mental dos trabalhadores.</p>
Descanso anual (Férias)	<p>Os descansos anuais estavam mais presentes entre os motoristas, que entre os entregadores. Os períodos de descanso variaram de 5 a 23 dias, com ausência de trabalhador que gozou de 30 dias de descanso.</p> <p>Entre as dificuldades expostas daqueles que não conseguiram descanso anual está a possibilidade de prejudicar o sustento pessoal e familiar, além do receio de ser desligado, e substituído por outro trabalhador.</p>
Ambiente de trabalho e desgaste físico	<p>Ambiente de trabalho adverso, típico de centros urbanos.</p> <p>Exposição direta à condições climáticas (calor, chuva, frio), especialmente os entregadores.</p> <p>Reclamações de dores no corpo, especialmente entre os entregadores, ocasionadas especialmente por posturas inadequadas e movimentos repetitivos da pilotagem.</p> <p>Reclamações de dores em locais de fraturas cicatrizadas ocasionadas por quedas, especialmente em razão de movimentos repetitivos.</p>
Risco de violência	<p>Entre os entregadores não se trata de um aspecto relevante.</p> <p>Entre os motoristas, já se percebeu que se trata de um elemento de maior preocupação, possivelmente relacionado a modalidade do trabalho, em que o cliente adentra no veículo ficando em contato direto com o motorista desde o início do serviço. Contudo, nem um dos motoristas entrevistados sofreu algum tipo de violência de passageiros.</p>

⁴⁸ Remuneração média da categoria formal que mais empregou no município de Erechim em 2021 (Alimentador de Linha de Produção no Setor Industrial).

	Reduzida preocupação dos trabalhadores neste quesito, possivelmente em virtude do porte do município, em que estatísticas sobre violência tendem a ser menores .
Risco de acidente	Exposição cotidiana de risco de colisão para ambos os trabalhadores, com elevada preocupação dos entregadores em relação a quedas que possam incapacitar para o trabalho. Risco cotidiano dos entregadores de insegurança social permanente, em razão de acidentes de trânsito que possam incapacitar para o trabalho.
Contribuição à Seguridade Social/Proteção social	Motoristas: Contribuição obrigatória em razão da Lei Municipal 7.127 de 03 de agosto de 2022. Todos os motoristas entrevistados são registrados como MEI e contribuem para a previdência Entregadores: contribuição opcional em razão de ausência de regulação. Dos seis (6) entregadores entrevistados, quatro (4) estão registrados como MEI contribuindo para a previdência, e dois não possuem qualquer mecanismo de segurança social, seja previdência pública, privada, ou seguro pessoal.
Controle neoliberal sobre a dimensão subjetividade do trabalhador	Eficiente controle neoliberal sobre a dimensão subjetividade do trabalhador, resultando no prolongamento da jornada de trabalho e na fragilização dos laços de solidariedade entre os trabalhadores.
Mecanismos diretos de controle do trabalhador e as relações com o vínculo de emprego	TICs permitem um rigoroso controle da força de trabalho, embora bastante invisibilizados pela relativa flexibilidade temporal/espacial e pela lógica neoliberal incutida no trabalhador. Mescla de dispositivos de controle disciplinares do trabalho, mas também via bonificações. Identificação de aspectos de restrição da autonomia do trabalhador por um lado, e subordinação por outro.
Organização coletiva	Ausência de qualquer organização coletiva, com fragilização de laços de solidariedade e confiança entre os trabalhadores.
Rotatividade no trabalho	Significativa rotatividade no trabalho em ambos os setores. A maioria dos entregadores que se desligaram das plataformas permanecem no setor de entregas, sugerindo que o trabalho menos satisfatório pode estar ligado à plataforma.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho aqui exposto foi resultado do interesse do autor de conhecer a realidade laboral de duas categorias de trabalhadores, entregador e motorista por aplicativo, que ganharam bastante visibilidade nos últimos anos, especialmente durante a pandemia de Covid-19, sendo consideradas na atualidade como sinônimo de ausência de direitos trabalhistas e de precarização do trabalho.

Para interpretar o fenômeno da plataformização do trabalho foi indispensável apreender a dinâmica do desenvolvimento do capitalismo, especialmente em sua atual composição, em que se entrelaçam o desenvolvimento tecnológico, o modelo capitalista de acumulação flexível e a ideologia neoliberal.

A singularidade da pesquisa, se estabelece especialmente na escolha do local de estudo, pois a maioria das pesquisas realizadas até o momento se deteve a realidade laboral de grandes centros urbanos⁴⁹, e não em municípios de menor porte, como Erechim/RS.

Ademais, uma particularidade econômica deste município ampliou o interesse pelo tema pesquisado. Por ser um importante polo industrial da metade Norte do RS, o município goza de uma boa capacidade de geração de empregos formais, inclusive com carência de mão-de-obra. Assim, considerando essa conjuntura de oportunidades no mercado formal de trabalho do município, o fato de ter pessoas que optam pelo trabalho por aplicativo no município, reforçou a relevância de se aproximar da realidade laboral desses trabalhadores.

Foram entrevistados um total de treze trabalhadores, sendo que uma das entrevistas foi desconsiderada pelo critério de exclusão⁵⁰, sendo validadas seis entrevistas de entregadores e seis de motoristas. Entre os perfis, buscou-se diversificar os entrevistados (gênero, idade, trabalho exclusivo na plataforma, apenas para complemento de renda, entre outros), objetivando abarcar uma variedade de elementos relevantes à pesquisa.

O primeiro achado desta pesquisa que tende a ser uma particularidade está relacionado às motivações dos entregadores para iniciar no trabalho por aplicativo. Não se identificou, em sua maioria, motivações relacionadas a situações de

⁴⁹ Vide Tabela 3 Distribuição das pesquisas com coleta primária de dados, por município, com população estimada.

⁵⁰ Trabalhador com menos de três meses em atividade na plataforma.

desemprego e dificuldade de se realocar no mercado de trabalho, como características mais presentes em pesquisas realizadas em grandes centros urbanos do país, a exemplo de Recife (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES; INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2021). A maioria dos entregadores e motoristas entrevistados optaram pelo trabalho por plataforma, indicando como atrativo principalmente a flexibilidade de horários, por um lado, e os baixos salários do setor formal do município, por outro.

Em relação às condições remuneratórias, alguns aspectos comparativos em razão da indicação de salários reduzidos do setor formal do município podem ser destacados. Se for considerada a remuneração média da ocupação que mais empregou no município em 2021, Alimentador de Linha de Produção no Setor Industrial (salário de R\$ 1976,80), apenas sete (7) dos trabalhadores plataformizados (quatro motoristas e três entregadores) ficaram com remuneração líquida exclusiva da plataforma (proporcional a 44 horas semanais), acima deste salário.

Ainda, alguns elementos podem impactar negativamente a remuneração do trabalhador por plataforma, em comparação a essa remuneração formal de referência. Por um lado, o décimo terceiro salário e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), direitos do trabalhador formal, não estão incluídos na base de dados da remuneração de R\$ 1976,80. Por outro, alguns custos presentes nas atividades de transporte de passageiros e entrega de mercadorias por aplicativo, não foram relatados pelos trabalhadores, e tendem a impactar ainda mais negativamente as remunerações líquidas, a exemplo do custo com a depreciação dos veículos ou aluguel, plano de telefonia, entre outros. Esta ausência de informação de prováveis custos, também pode indicar uma limitação da pesquisa, pois, em alguma medida, pode ter impactado nos resultados das remunerações líquidas dos trabalhadores.

Em relação as remunerações dos entregadores, os relatos indicaram que a baixa demanda de entregas, em razão do menor porte do município, e a elevada taxa cobrada dos entregadores, no caso da plataforma Amo Ofertas, refletem diretamente no rebaixamento da remuneração líquida desses trabalhadores. Já entre os motoristas, não houve indicações de problemas de baixa demanda, recorrentemente, que possa impactar na redução das remunerações. Contudo, é importante destacar que é cobrado dos motoristas, pelas plataformas Guri e Garupa, um percentual de 20% sobre cada corrida.

Uma característica que pode ter influenciado positivamente as remunerações de parcela dos motoristas de aplicativo do município de Erechim em comparação a outros motoristas do município é a forma de taxação das plataformas. A plataforma Rota 77 cobra dos motoristas um valor fixo pela utilização da plataforma (R\$ 400,00/mês), enquanto as demais plataformas cobram um percentual sobre cada corrida (em torno de 20%). Assim, para os motoristas que alcançam um faturamento bruto superior a 2 mil reais, tende a ser mais vantajoso trabalhar com a plataforma Rota 77. Este aspecto é reforçado pelos resultados das remunerações líquidas: dos três motoristas da plataforma Rota 77 entrevistados, todos ficaram com remuneração líquida (proporcional a 44 horas semanais), acima do salário de R\$ 1976,80, e dois deles registraram as maiores remunerações da pesquisa.

Pode também ser realizada uma análise mais abrangente, em relação ao reflexo da forma de taxação da plataforma Rota 77, considerando que a maior parte dos motoristas de aplicativo do município de Erechim estão registrados nesta plataforma (491 de um total de 690 motoristas registrados⁵¹). Esse aspecto pode indicar uma particularidade do município de Erechim, na medida que tende a aliviar a pressão sobre a remuneração líquida da maior parte dos motoristas de aplicativo do município, ao contrário dos grandes centros urbanos do país, em que o mercado de transporte de passageiros por aplicativo, em grande medida, é ocupado pela plataforma Uber, com taxação que pode ultrapassar o percentual de 20% sobre cada corrida, portanto, pressionando as remunerações líquidas para baixo. Em alguma medida, esse formato de taxação é um importante aspecto de redução da exploração do trabalhador, pelo menos no quesito taxação da plataforma, impactando positivamente as remunerações desses trabalhadores.

No tocante à proteção social dos trabalhadores entrevistados, apesar de limitada, a cobertura previdenciária dos trabalhadores entrevistados pode ser considerada um elemento positivo em comparação a outras regiões do país (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023). Todos os motoristas, em razão da existência de regulação municipal, são registrados no MEI e contribuem para a previdência social. Em relação aos entregadores, a ausência total de regulação, torna a contribuição opcional, por consequência, dos seis (6) entregadores entrevistados, apenas quatro (4) estão registrados como MEI contribuindo para a previdência. Assim,

⁵¹ Vide Tabela 4: Distribuição de motoristas por plataforma - outubro 2022 (N=690).

uma parcela dos entregadores não está registrada, ficando cotidianamente exposta aos riscos elevados da profissão. Contudo, é importante considerar que a maioria dos trabalhadores plataformizados do município é registrado como MEI e contribui para a previdência social, divergindo da maioria dos estudos analisados, em que apenas uma minoria é contribuinte da previdência social.

Cabe destaque ainda, a importância da regulação do setor de transporte de passageiro por aplicativo no município, em que impôs a obrigatoriedade da contribuição social aos trabalhadores, consequentemente, reduzindo o risco de insegurança social. Com isso, percebe-se a necessidade de uma regulamentação também na atividade de entregas no município, categoria cotidianamente exposta a risco de colisão e queda, que podem conduzir o trabalhador a uma situação de insegurança social de longa duração. Ademais, dispositivos de proteção adicional para os entregadores em específico, custeados pelas plataformas, como seguro de vida, deveriam ser colocados em pauta nas discussões das instituições de proteção do trabalhador e do legislador, similar ao seguro Acidentes Pessoais a Passageiros, presente na própria legislação municipal do transporte de passageiros por aplicativo (ERECHIM, 2022). Para fins de comparação, é fundamental considerar que os passageiros de um veículo correm bem menos riscos de danos corporais, do que os entregadores, que conforme a presente pesquisa identificou, a totalidade dos entregadores entrevistados sofreu um ou mais acidentes com quedas durante os últimos meses de trabalho.

Acerca da violência, os entregadores não indicaram problemas nesse quesito. Em relação aos motoristas, apesar de não ter reportado qualquer tipo de violência por parte dos passageiros, a preocupação já se fazia mais presente, em razão de alguns casos que ocorreram com seus colegas de trabalho. A reduzida preocupação dos trabalhadores no quesito segurança, se deve, de certo modo, ao porte do município, em que estatísticas sobre violência tendem a ser menores.

Por outro lado, alguns achados apontam para convergência com outras pesquisas, como os custos elevados das atividades, impactando substancialmente a remuneração líquida dos trabalhadores, contribuindo para geração de remunerações abaixo do salário mínimo nacional. Longas jornadas de trabalho, que tendem a não ser um empecilho na percepção dos trabalhadores, desde que se viabilize uma remuneração maior. Períodos maiores de descanso (equivalente a férias), quando

possível, sempre em períodos inferiores a 30 dias por ano (no caso de Erechim com maior dificuldade de gozo deste descanso, entre os entregadores).

Em relação à jornada de trabalho prolongada, identificou-se que a maioria dos trabalhadores (7 de 12) trabalham acima de 70 horas semanais e todos os dias da semana, inclusive sábados e domingos, resultando em reflexos significativos sobre a saúde. Entre as principais queixas, estão problemas musculoesqueléticos e psicológicos, como dores no pulso, nas costas, quadril, ombros, tensão muscular, inclusive com relato de situações de insônia em razão de dores. Importante ressaltar, que pesquisa realizada pelo IPEA, traz o Rio Grande do Sul liderando em 2020 no Brasil, como o estado com maior carga de trabalho entre motoristas e entregadores de aplicativo (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2021).

Embora a flexibilidade de horários seja um aspecto bastante positivo para ambas as categorias, viabilizando uma melhor compatibilização entre trabalho e vida pessoal, as elevadas cargas de trabalho, com necessidade de trabalho noturno, sábados e domingos, podem indicar, em alguma medida, uma limitação neste aspecto de conciliação, especialmente no tocante a restrição de momentos de descanso e convívio familiar e social, indispensáveis para manutenção da saúde mental do trabalhador.

No que concerne ao ambiente de trabalho, é adverso, típico de centros urbanos, com risco constante de colisão, além de exposição direta dos trabalhadores às condições climáticas. Em relação aos riscos de acidentes de trânsito, identificamos que a preocupação dos motoristas se volta para a manutenção do veículo e ausência de remuneração no tempo de conserto. Já entre os entregadores, esse elemento se soma à preocupação com possíveis fraturas por queda que possam incapacitar para o trabalho. Todos os entregadores relataram que tiveram uma ou mais quedas no último ano, com diferentes graus de ferimentos.

De certo modo, o atual contexto desses trabalhadores, transparece o grau de descartabilidade da vida humana em detrimento do lucro das empresas-plataformas, contrapondo marcadamente os princípios do direito do trabalho e da constituição da Organização Internacional do Trabalho, que reafirmam a preservação da dignidade do trabalhador, como pessoa humana e não como mercadoria, e reconhecem a condição desigual entre capital e trabalho, e por consequência, a necessidade de estruturação

de sistemas públicos de proteção social e de garantias à ação coletiva por parte dos trabalhadores (KREIN E OLIVEIRA, 2019).

No que tange aos controles da força de trabalho, a racionalidade empreendedora, disseminada no âmbito produtivo e reprodutivo, se faz bastante presente nos relatos, convergindo com outras pesquisas e com a literatura corrente sobre o tema pesquisado (ABÍLIO, 2019; GROHMANN, 2020). Assim, os dispositivos de captura da dimensão subjetiva do trabalhador, apesar de despercebidos, especialmente pelos trabalhadores, mostraram-se bastante eficientes.

No tocante aos controles diretos sobre o trabalhador, via gestão algorítmica (ou não), identificou-se que condicionam substantivamente a rotina diária desses trabalhadores, dirigindo-os para um caminho específico, que beneficia em maior medida a empresa-plataforma, reproduzindo uma relação de poder bastante desigual em relação ao trabalhador.

Assim, muitos elementos identificados nos relatos e nos termos de adesão, sugerem restrita autonomia dos trabalhadores, por um lado, e bastante afinidade com o pressuposto da subordinação, por outro, restando um trabalhador autônomo mais no discurso, do que na prática. Apesar desses achados se aproximarem da literatura existente, algumas especificidades desta pesquisa em relação a subordinação, inclusive com situações de subordinação direta, podem alargar a literatura das pesquisas correntes, que direcionam para a dependência hierárquica do trabalhador e reconhecimento da relação de emprego, embora parcialmente camuflados pela dinâmica tecnológica da atividade.

Em relação à organização coletiva, os relatos indicam a ausência de mobilização entre os trabalhadores, com laços de solidariedade bastante enfraquecidos, por um lado, e a presença de um individualismo exacerbado, por outro. Resultado, em grande medida, dos mecanismos de disseminação da ideologia neoliberal do livre empreendedorismo, que enfatizam as relações de mercado e redefinem o papel do Estado e a responsabilidade individual (LEONARDI E PIRINA, 2020). Mesmo assim, é necessário salientar que como viu-se resistências existem em outras cidades do país, inclusive com a criação de associações e sindicatos específicos para os trabalhadores por aplicativo.

Ainda, em relação as duas principais motivações que atraem os trabalhadores erechinenses para o trabalho por aplicativo, liberdade de horários no trabalho por

aplicativo e baixos salários do setor formal, precisam ser necessariamente analisadas sob a ótica da ideologia neoliberal. Essa lógica enraizada em todos os âmbitos de nossa vida, redefine a consciência do indivíduo em relação ao trabalho, na medida que deprecia a condição estável de assalariado como fonte de sustento, estimulando o trabalhador a buscar oportunidades no âmbito do livre empreendedorismo (liberdade de horários, ganhos por produtividade, competitividade), características estas que estão no cerne do trabalho por aplicativo. Contudo, diante de condições de trabalho pouco satisfatórias nas plataformas, a lógica neoliberal não se sustenta por muito tempo, especialmente em um mercado de trabalho formal aquecido, resultando na insatisfação do trabalhador, e na conseqüente saída da atividade. Isso é reforçado pela significativa rotatividade no trabalho identificada na pesquisa: decorridos oito meses das entrevistas, pelo menos a metade dos trabalhadores não estavam mais trabalhando com aplicativos. Especificamente em relação aos entregadores, o desligamento apenas das plataformas, mas mantendo-se no setor de entregas, indica em alguma medida, que a insatisfação com as condições de trabalho, estão mais presentes no formato digital da atividade.

Assim, as condições de trabalho dos motoristas e entregadores refletem não apenas os diferentes modos de operar das plataformas em atividade no município, mas também a assimetria de poder estabelecida entre empresa-plataforma e trabalhador, refletida na dinâmica da atividade, e, muito viabilizada pela liberdade do capital no uso da força de trabalho. Ou seja, sem freios legais as condições de trabalho se agravam, a resistência do trabalhador é testada em sua máxima e o lucro capitalista se sobressai, a despeito da exploração da classe trabalhadora. Com isso, é fundamental questionar o determinismo tecnológico⁵², “pois já existe em vários países do mundo regulação destinada a atenuar os efeitos potencialmente prejudiciais da utilização de dispositivos tecnológicos na qualidade do emprego e na dignidade humana dos trabalhadores (STEFANO, 2020, p.24).

Por fim, para além da urgente necessidade de regulamentação do capitalismo de plataforma, ganha força na atualidade, alternativas econômicas e sociais para contrapor a superexploração do trabalhador nesse modo capitalista. Uma das alternativas que mais tem ganhado visibilidade é o cooperativismo de plataforma,

⁵² Pressuposto que considera o desenvolvimento tecnológico como determinante da condição humana, sendo que nada pode ser feito para mudar a realidade.

partindo da criação de plataformas de propriedade coletiva dos trabalhadores, os quais são os que geram a maior parte do valor nas plataformas (SCHOLZ, 2016). Perspectiva esta, que inclusive se delinea como sugestão para futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

- 99APP. **Como calcular o custo fixo e variável do trabalho como motorista de aplicativo**. 26 ago. 2022. Disponível em: <https://99app.com/blog/motorista/como-calcular-o-custo-fixe-e-variavel-do-trabalho-como-motorista-de-aplicativo/>. Acesso em: 24 jan. 2024.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 06 un. 2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas: Individuo y sociedad**. Valparaíso (Chile), v. 18, n. 3, nov. 2019.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, jul. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 111-124.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o Sul global. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 18-25, maio/ago. 2021.
- ALANA. **Dataficação**. São Paulo, 11 abr. 2024. Disponível em: <https://alana.org.br/glossario/datificacao/#:~:text=Datifica%C3%A7%C3%A3o%20C3%A9%20um%20termo%20usado,publicit%C3%A1ria%20e%20para%20os%20go%20vernos>. Acesso em: 11 abr. 2024.
- ALVES, Giovanni Antônio Pinto. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 409-428, 2005.
- ALVES, Giovanni Antonio Pinto. A subjetividade às avessas: toyotismo e “captura da subjetividade” do trabalho pelo capital. **Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 11, n. 2, p. 223-239, 2008.
- AMORIM, Henrique. As teorias do trabalho imaterial: uma reflexão crítica a partir de Marx. **Caderno CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 31-45, jan./abr. 2014.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTO, Gaudêncio (org). **La Ciudadania Negada: Políticas de Exclución en la Educación y el Trabajo**. Perspectivas latinoamericanas. Buenos Aires: CLACSO, 2000, p. 35-48.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARANTES, DELAÍDE ALVES MIRANDA. **Ministra do TST, Delaíde Miranda Arantes, diz que Supremo tem decidido na contramão da Constituição**. São Paulo: Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/amp/quentes/397630/stf-desconhece-importancia-da-justica-do-trabalho-diz-delaide-arantes>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração. **Revista Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 7-28, 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, Alexandre. **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020**. Rio de Janeiro, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

BATTISTON, MÁRCIA; CRUZ, ROBERTO MORAES; HOFFMANN, MAIA HELENA. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Revista Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 11, n. 3, p. 333-343, 2006.

BAUMAN, Zigmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 2001.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Editora Cultrix, 1977.

BERGER, Johannes; OFFE, Claus. A Dinâmica do Desenvolvimento do Setor de Serviços. In.: OFFE, Claus. **Trabalho e Sociedade**: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Rio de Janeiro, Editora Tempo Brasileiro, 1991, p. 11-54.

BIBLIOTECA DIGITAL BRASILEIRA DE TESES E DISSERTAÇÕES. **Pesquisa por teses e dissertações**. [2023]. Disponível em: <https://bdtd.ibict.br/vufind/>. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência

da República, 1991. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 24 nov. 2023.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. JULGAMENTO de Reclamação Trabalhista.** Belo Horizonte: 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 13 fev. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.640 de 26 de março de 2018.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3748 de 10 de julho de 2020.** Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020.

Disponível

em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 974 de 19 de março de 2021.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1684344412675&disposition=inline&_gl=1*1a5f9qn*_ga*MTM3NTE4MTI5OC4xNjkxNjcxNDc2*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5MTY3MTQ3Ni4xLjAuMTY5MTY3MTQ3Ni4wLjAuMA. Acesso em: 10 ago. 2023.

CAMPOS, André Gambier. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro: Ipea, 2015.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A zona cinzenta do trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. **Revista Contracampo**, Niterói/RJ, v. 39, n. 2, p. 28-41, ago-nov. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In.* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020a, p. 65-84.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. Brasil no tempo presente: regressão, desmonte de direitos e democracia em risco. **Revista Transformare**, Fortaleza, v.1, n. 1, out./nov. 2017.

CASSIANO, Leticia; NESTLEHNER, Catarina. **Neste ano, ifood registra mais de 13 mil denúncias de ameaça e agressão física contra entregadores no Brasil.** São Paulo, 07 mar. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/neste-ano-ifood-registra-mais-de-13-mil->

denuncias-de-ameaca-e-agressao-fisica-contra-entregadores-no-brasil/. Acesso em: 13 mar. 2024.

CASTEL, Robert. **A insegurança social: o que é ser protegido?** Petrópolis: Editora Vozes, 2005.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber.** 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2020.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA E INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Briefing temático # 2: Trabalho sob demanda no congresso (2010-2020) - Um oceano de possibilidades - versão 1.0.** São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30268/gig_bt2_retrospectivaleg_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 ago. 2023.

COMISIÓN DE SALUD PÚBLICA DA ESPAÑA. **Protocolos de vigilancia sanitária específica: movimientos repetidos de miembro superior.** Madri: Ministerio de Sanidad y Consumo, 2000. Disponível em: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/movimientos.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2024.

Confederação Nacional da Indústria. Unidade de Assuntos Legislativos. **Agenda Legislativa da Indústria 2016.** Brasília: CNI, 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** 1 d. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais.** Vitória, n. 2, p. 11-39, 2007.

DIAS, Alan. **Motoboys protestam pedindo por mais segurança em Erechim.** Erechim, 14 de mar. 2019. Disponível em: <https://www.jornalbomdia.com.br/noticia/28590/motoboys-protestam-pedindo-por-mais-seguranca-em-erechim>. Acesso em: 13 mar. 2024.

DIGILABOR. **Projetos.** [2023]. Disponível em: <https://digilabour.com.br/projetos/>. Acesso em: 29 maio 2023.

DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. *In*. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020, p.171-190.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. *In*. ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2013.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistência: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

ERECHIM. **Lei nº 7.127 de 03 de agosto de 2022**. Regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, com o uso de aplicativos de tecnologia ou outras plataformas de comunicação de rede, no Município de Erechim. Erechim, RS: Município de Erechim, 2022. Disponível em: <https://www.pmerechim.rs.gov.br/uploads/legislacao/79f170e6bcda410577c4ca88dfc523f9.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

EVANS, JOHN M.; LIPPOLDT, DOUGLAS C.; MARIANNA, PASCAL. **Trends in Working Hours in OECD Countries**. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers nº 45. Paris: OECD, 2001.

FAGAN, COLETTE; BURCHELL, BRENDAN. **Gender, jobs and working conditions in the European Union**. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

FAGAN, COLETTE. **Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the balance**. Abingdon: Taylor e Francis, 2004.

FAIRWORK. **Principles**. [2023]. Disponível em : <https://fair.work/en/fw/principles/>. Acesso em: 29 de maio de 2023.

FAIRWORK. **Relatório Fairwork Brasil 2023: ainda em busca de trabalho decente na economia de plataformas**. [2023]. Disponível em : <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-PT-red.pdf>. Acesso em 22 de abril de 2024.

FARIA, Luiz Augusto. A bússola e o pêndulo: desenvolvimento e inserção internacional do Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 283-303, abr./jun. 2022.

FARIAS, Julia; SOUZA, Felipe; AMORIM, Raquel. **RJ: entregador baleado por PM está bem, e quer voltar ao trabalho, dizem amigos**. São Paulo, 06 mar. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/rj-entregador-baleado-por-pm-esta-bem-e-quer-voltar-ao-trabalho-dizem-amigos/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.. *In*: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-78.

FUNDAÇÃO GAÚCHA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL. **Agências FGTAS/Sine disponibilizam 6.695 vagas de trabalho no RS**. Porto Alegre, 31 jul. 2023. Disponível em: <https://www.fgtas.rs.gov.br/agencias-fgtas-sine-disponibilizam-6-695-vagas-de-trabalho-no-rs>. Acesso em: 23 jan. 2024.

FIGUEIREDO, Patrícia. **Motoboy tem AVC durante entrega e morre após aguardar 2 horas por socorro em São Paulo**. São Paulo, 11 jul. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/11/entregador-de-aplicativo-tem-avc-durante-entrega-e-morre-apos-aguardar-2-horas-por-socorro-em-sp.ghtml>. Acesso em: 13 mar. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*. KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas/SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Prefácio. *In*. KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas/SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 05-07.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento danto prisão**. 20 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SILVA, Edith Seligmann. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 35 (122), p. 229-248, 2010.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 32 ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2003.

GABOARDI, Diones Ismael. Imobilidade social e perpetuação da pobreza no Brasil contemporâneo. *In*. PEREIRA, Thiago Ingrassia (org.). **Meritocracia e suas interfaces: ensaios interdisciplinares**. Porto Alegre: Editora CirKula, 2023. p. 67-78.

GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Européia, na França e no Brasil . **Revista TST**, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul-set. 2021.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataforma, consentimento e resistência. *In*: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 125-138.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Editora Annablume, 2005.

GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. 7º ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1989.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**. São Cristóvão, v. 22, n. 1, p.106-122, jan./abr. 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020a, p. 93-109.

GROHMANN, Rafael. Prefácio. *In*: Central Única dos Trabalhadores; 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.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Editora Âyiné, 2018.

HARRIS, Amanda Peticca; GAMA, Nadia de; RAVISHANKAR, Mn. Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. **Organization**, v. 27, n.1, p. 36-59, 2020. 2020

HARVEY. D. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da Mudança Cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena; PRÉTECEILLE, Edmond. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica: o debate das ciências sociais na França. **CADERNO CRH**, Salvador, n. 37, p. 47-80, jul./dez. 2002.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun. 2009.

IBGE. **População residente do município de Erechim/RS, 2022**. [2023]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/erechim.html>. Acesso em: 23 jan. 2024.

IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>. Acesso em: 24 nov. 2023.

IBGE. **Contas Nacionais Trimestrais - Setores e Subsetores - 3º Trimestre de 2023**. [2023]. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/1846#n1/all/v/all/p/-1/c11255/90687,90691,90696,90705,90706,90707,93404,93405,93406,93407,93408,102880/l/v,,c11255+t+p/resultado>. Acesso em: 23 jan. 2024.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2ªed. São Paulo: Blucher, 2005.

INOUE, Giovanna; MESIANO, Beatrice. Governo inicia discussões sobre regulamentação do trabalho por aplicativo. **CNN Brasil**, Brasília, 05 jun. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/governo-inicia-discussoes-sobre-regulamentacao-do-trabalho-por-aplicativo/>. Acesso em: 09 ago. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Ano 26, Abril de 2020. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10290/1/bmt_68.pdf. Acesso em: 22 jan. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da Covid-19**: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. Mercado de trabalho - Conjuntura e análise - ANO 27/Abril 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10658>. Acesso em: 24 jan. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **A Gig Economy no Brasil**: uma abordagem inicial para o setor de transportes. Mercado de trabalho - Carta de Conjuntura nº 53, Nota de Conjuntura 5, 4º Trimestre de 2021a. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_economy_brasil.pdf. Acesso em: 22 maio. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA . **Painel da Gig Economy no setor de transportes do**: quem, onde, quantos e quanto ganha. Carta de Conjuntura nº 55 - Nota de Conjuntura 14 - 2º trimestre de 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acesso em: 24 ago. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **A proteção social dos trabalhadores da Gig Economy do setor de transportes no Brasil**. Carta de Conjuntura nº 58 – Nota de Conjuntura 16 – 1º trimestre de 2023. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/02/230215_nota16.pdf. Acesso em: 24 ago. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Decente Work Time**: Balancing Workers' Needs with Business Requirements. Geneva: ILO, 2007.

JAPIASSU, Hilton. O espírito interdisciplinar. **Cadernos EBAP**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 3, out. 2006.

JUNIOR, PAULO TEIXEIRA. **Motoristas de app**: fala um dos líderes dos novos protestos. Entrevistador: Antonio Martins. São Paulo: Outras Palavras, 2023. Disponível em: <https://outraspalavras.net/videos/motoristas-de-app-fala-um-dos-lideres-dos-novos-protestos/>. Acesso em: 22 abr. 2024.

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

KOIVUSALO, M.; SVYNARENKO, A.; MBARÉ, B.; PERKIÖ, Mikko. Globalization, platform work, and wellbeing—a comparative study of Uber drivers in three cities: London, Helsinki, and St Petersburg. **Global Health**, v. 20, n. 18, 2024.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. *In*. KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 81-125.

KREIN, JOSÉ DARI. **As consequências da “Reforma” Trabalhista**. Entrevistador: Antonio Martins. São Paulo: Outras Palavras, 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/videos/dari-krein-e-as-consequencias-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 25 jan. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEE, SANGHEON; CANN, DEIRDRE MC; MESSENGER JON C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Tradução: Oswaldo de Oliveira Teófilo. Brasília: OIT, 2009.

LEONARDI, Emanuele; PIRINA, Giorgio. Uber na gig economy portuguesa: um laboratório para o capitalismo de plataforma. **Work organisation, labour & globalisation**, v. 14, n. 2, 2020.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Tecnologia e o futuro dos sindicatos. *In*. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 387-401.

MACHADO, Leandro. Por corrida cara, motorista do Uber “acampa” por 12 h perto de aeroporto. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 09 fev. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/02/1857136-por-corrída-cara-motorista-do-uber-acampa-por-12-h-perto-de-aeroporto.shtml>. Acesso em: 03 jun. 2023.

MACROTRENDS. **Uber Technologies**: Number of Employees 2017-2023. Disponível em: <https://www.macrotrends.net/stocks/charts/UBER/uber-technologies/number-of-employees>. Acesso em 05 jun. 2023.

MAROSSINI, Marília Costa; FERNANDES, Cleoni Maria Barboza. Estado do Conhecimento: conceitos, finalidades e interlocuções. **Educação Por Escrito**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 154-164, jul./dez. 2014.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política, Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política, Livro II: O processo de circulação do capital. São Paulo: Boitempo, 2014.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MENDES, Leticia. **Em um ano, RS tem pelo menos 58 casos de entregadores insultados, ameaçados ou agredidos**. Porto Alegre, 05 jan. 2024. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/seguranca/noticia/2024/01/em-um-ano-rs-tem-pelo-menos-58-casos-de-entregadores-insultados-ameacados-ou-agredidos-clr0v5gzw002l016k3qrmo7d4.html>. Acesso em: 13 mar. 2024.

MENDONÇA, Heloísa. **Alvo de protestos de taxistas, Uber é suspenso no Brasil.** São Paulo, 29 de abr. 2015. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/29/politica/1430319380_380989.html. Acesso em: 13 mar. 2024.

MENDONÇA, Heloísa. **Inimigo dos táxis, Uber será investigado e pode ser proibido no país.** São Paulo, 06 de abr. 2015. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/06/politica/1428337654_625791.html. Acesso em: 13 mar. 2024.

MIGALHAS. **TJ/DF: Uber responde solidariamente em acidente causado por motorista.** São Paulo, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/392123/tj-df-uber-responde-solidariamente-em-acidente-causado-por-motorista>. Acesso em: 13 mar. 2024.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH. **Overtime and Extended Work shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors.** Cincinnati: NIOSH, 2004.

NERINCKX, Stefan. The 'Uberization' of the labour market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. **ERA Forum**, v. 17, p. 245-265, 2016.

OLIVEIRA, Ednei Alves. A política de emprego no Brasil: caminho da flexinsegurança. **Revista Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 111, p. 493-508, jul./set. 2012.

OLIVEIRA, Murilo; PEREIRA, Victor; VILAS BOAS, Victória. Três projetos para regular as empresas-aplicativos. **Outras Palavras**, São Paulo, 06 jul. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES; 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. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/condicoes-de-trabalho-direitos-e-dialogo-social-para-trabalhadoras-e-trabalhador-ac01>. Acesso em: 24 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do trabalho decente no Brasil.** Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226245.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

PEREIRA, Thiago Ingrassia. **Meritocracia e suas interfaces: ensaios interdisciplinares.** Porto Alegre: Editora Cirkula, 2023.

PINTO, Maria Cecilia Alves. As novas tecnologias e o trabalho: proteção para o empregado e para o ser humano. *In*. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI,

Tiago Muniz; Fonseca, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p.191-210.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012.

POCHMANN, Marcio. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 89-99, 2020.

PRASSL, Jeremias Adams. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In*. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 85-100.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**, v. 10, p. 3758-3784, 2016.

ROSSO, SADI DAL. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Revista Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, out-dez. 2006.

ROSSO, SADI DAL. Jornadas excessivas de trabalho. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, v. 34, n. 124, p. 73-91, jan-jun. 2013.

SANTOS, Priscila; MAROSSINI, Marília Costa. O revisitar da metodologia do estado do conhecimento para além de uma revisão bibliográfica. **Revista Panorâmica**, Pontal do Araguaia, v. 33, maio/ago. 2021.

SANTOS, Vanderlei Guilherme dos. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1979.

SANTUARI, Ricardo. **Morre homem que foi esfaqueado durante um assalto a motorista de aplicativo em Erechim**. Concórdia/SC, 12 out. 2023. Disponível em: <https://atualfm.com.br/morre-homem-que-foi-esfaqueado-durante-assalto-a-motorista-de-aplicativo-em-erechim/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

SÃO PAULO. **Relatório Final da Comissão Parlamentar de Inquérito dos Aplicativos**. São Paulo, SP: Câmara Municipal de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/comissao/comissoes-encerradas/cpi-dos-aplicativos/>. Acesso em: 24 nov. 2023.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHOR; Juliet B.; CHARLES, William Attwood; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. Dependence and precarity in the platform economy. **Theor Soc**, v. 49, p. 833-861, 2020.

SELIGMANN-SILVA, EDITH. Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho. *In*. MENDES, RENÉ (org). **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Atheneu, 1995, p.287-310.

SILVA, Josué Pereira da. Tempo de trabalho e imaterialidade na teoria social de André Gorz. **Caderno CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 101-113, jan./abr. 2014.

SILVA, Luís Fernando Santos Corrêa. **Relações de trabalho em Call Centers: Flexibilidade laboral e perfis sócio-ocupacionais em novo cenário de emprego**. 2006. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, 2006.

SILVA, Mauri Antonio. Aporte histórico sobre os direitos trabalhistas no Brasil. **Revista SER Social**, v. 22, n. 46, jan./jun. 2020.

SILVA, Sandro Pereira; CORSEIL, Carlos Henrique Leite; COSTA (org.). **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=4a743a99-63a5-4f45-b4dc-8eeaf7a9674f>. Acesso em: 24 ago. 2023.

SILVA, Victor. **Tudo bem por aí?** Rio de Janeiro, 05 set. 2022. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2022/09/05/yuri-morreu-fazendo-entrega-para-o-ifood-11-dias-depois-sua-conta-foi-desativada-por-ma-conduta/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

SILVEIRA, Alair Suzeti. Estado do Bem-Estar Social e desfiliação social. **Revista Política e Sociedade**. Florianópolis, v. 12, n. 23, p. 145-176, 2013.

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

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

STEFANO, Valerio De. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 21-61.

TRIVINOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TCHÊ ERECHIM. **Homem é preso após desentendimento com entregadores de lanche, em Erechim**. Erechim, 14 out. 2023. Disponível em: <https://tcheerechim.com.br/noticia/31424/homem-e-preso-apos-desentendimento-com-entregadores-de-lanche-em-erechim>. Acesso em: 13 mar. 2024.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Equipe Uber, 17 ago. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 10 abr. 2023.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, maio/ago. 2016.

VIAPIANA, Tábata. **Uber deve indenizar por morte de passageiro em acidente de trânsito**. São Paulo, 01 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-01/uber-indenizar-morte-passageiro-acidente-transito/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

WILLIAMS, Raymond. **Cultura e Materialismo**. São Paulo: UNESP, 2011.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **Gig economy: a critical introduction**. Londres: Polity, 2020.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista

ROTEIRO DE ENTREVISTA

ABORDAGEM INTRODUTÓRIA

Agradecer ao respondente; Esclarecer o objetivo da pesquisa e o TCLE; Informar que somente será gravado com o consentimento do entrevistado(a); Explicar o caráter acadêmico da pesquisa, que não existe certo ou errado, levantamento de informações sem julgamento de valor, estudo através das experiências de vida.

CATEGORIA - PERFIL SÓCIO OCUPACIONAL

Nome (não obrigatório), idade, estado civil, quantas pessoas residem com você, cor/raça que se auto declara, sexo, residência (cidade/bairro), escolaridade, formação e cursos que fez.

Com quais aplicativos trabalha? Quanto tempo trabalha com o aplicativo?

CATEGORIA - PROFISSÃO E JORNADA DE TRABALHO ANTERIOR AO APLICATIVO

É o seu emprego principal ou é um emprego de renda extra?

Trabalhos antes do aplicativo (com carteira, sem)?

Por que decidiu trabalhar por aplicativo?

A quantidade de horas trabalhadas em relação ao trabalho anterior, aumentou, se manteve ou diminuiu?

CATEGORIA - INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE O TRABALHO NO APLICATIVO

Como é o processo de adesão ao aplicativo?

Quais exigências tem o aplicativo para você se cadastrar, levantamento de antecedentes criminais, dentre outras?

CATEGORIA JORNADA DE TRABALHO, FOLGA E FÉRIAS

Descreva um dia “típico” de trabalho. Pode me falar sobre como é sua jornada de trabalho diária?

Em média quantas horas trabalha por dia e quantos dias da semana?

Relate sobre seu momento de descanso diário, semanal e se goza de férias?

Em média, quantos km você roda por dia trabalhado?

Você sente algum desgaste físico ou mental?

Em relação a lazer. Como é a relação trabalho família? O que a família acha dos seus horários, final de semana por exemplo?

CATEGORIA REMUNERAÇÃO

Como funciona o processo de remuneração? O app paga com que frequência?

Qual a sua média de ganhos por semana nos aplicativos. Isso é bruto?

Como compara a remuneração que recebe hoje, com a recebida em sua última ocupação?

CATEGORIA CUSTOS DA ATIVIDADE

Considera os custos/despesas altas?

Em média, qual é a sua despesa semanal/mensal com combustível?

Em média, quanto gasta mensalmente com a manutenção do carro?

Paga seguro veicular?

Gasto de pneu?

Estacionamento pago?

Quais as principais despesas que tem com o trabalho, além da manutenção e do combustível?

CATEGORIA RISCOS DA ATIVIDADE e RISCO SOCIAL

Já sofreu acidente ou ficou doente e precisou ficar parado?

Trabalha em dias de chuva? (É importante saber se o trabalhador ficou sem renda e como lidou com isso)

Contribui para o INSS?

Como é o vínculo com a empresa? Não existe, autônomo?

Preocupa-se com aposentadoria e garantias sociais?

E violência, crime?

CATEGORIA AUTONOMIA, AVALIAÇÃO, CONTROLE E PUNIÇÃO

E o ranqueamento pela empresa com o funcionário? As regras são claras?

Pode ficar parado três, quatro dias, sem problemas? ou pode ser punido?

Quais são as penalidades se infringir norma da empresa? Como elas são aplicadas?

Se sente pressionado a obter notas altas?

Sistema de recompensa, bonificação? Como funciona?

Você sabe, por exemplo, como é realizada a distribuição de corridas? Isso é claro?

Como funciona o sistema de avaliação pelos usuários?

Você já sofreu avaliações negativas? (Estrelas ou escritos). Você já teve algum tipo de sanção/ advertência/ punição

Como funciona o contato com a empresa no caso de algum problema?

Como está a sua avaliação no aplicativo? Concorda com ela?

Consegue contestar a avaliação?

CATEGORIA RESISTÊNCIA

Como é sua relação com outros motoristas de aplicativo? Parceria, competitividade, solidariedade?

Você participa de alguma atividade coletiva com demais motoristas, grupos WhatsApp, associação, sindicatos?

PERSPECTIVAS

Está satisfeito com o trabalho?

Pretende trabalhar por quanto tempo nesta atividade?

Está à procura de uma oportunidade de trabalho no mercado formal?

Aspectos positivos já falou, mas tem algum aspecto negativo que você relaciona ao trabalho por aplicativo?

ANEXO A - Termos e Condições de Uso do aplicativo Garupa

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

TERMOS E CONDIÇÕES DE USO DO APLICATIVO GARUPA

O presente documento contém tanto os Termos e Condições de Uso do Aplicativo Garupa para Motoristas (“Garupers”), quanto os Termos e Condições de Uso do Aplicativo Garupa para Usuários. Conforme você esteja utilizando o aplicativo como motorista, deverá observar os Termos e Condições de Uso do Aplicativo Garupa para Motoristas (“Garupers”); se, entretanto, estiver utilizado o aplicativo para contratar corridas de passageiro, serão aplicáveis os Termos e Condições de Uso do Aplicativo Garupa para Usuários.

TERMOS E CONDIÇÕES DE USO DO APLICATIVO GARUPA PARA USUÁRIOS

(última atualização: 07 de abril de 2020)

Olá! Antes de utilizar nossos serviços, tire um tempo para ler nossos Termos e Condições de Uso e conheça as regras que regem nossa relação com você!

A seguir, esclareceremos os pontos que julgamos mais importantes. Caso persista alguma dúvida sobre quaisquer pontos discutidos ou não neste documento, por favor, entre em contato conosco pelo endereço sou@garupa.co.

POR FAVOR, LEIA COM ATENÇÃO OS PRESENTES TERMOS ANTES DE ACESSAR OU UTILIZAR OS NOSSOS SERVIÇOS.

1. DEFINIÇÕES

GARUPA: GARUPA DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS LTDA., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n.º 20.353.275/0001-16, com sede na Rua Botafogo, no 271 – Bairro Menino Deus, Porto Alegre/RS, CEP 90150-051.

PLATAFORMA: Ferramenta constituída por um aplicativo mobile e uma aplicação web oferecida, de responsabilidade, propriedade e operação do Garupa, que proporciona interação online entre os Usuários e motoristas cadastrados, viabilizando o transporte remunerado privado individual de passageiros, bem como solicitação de serviços de logística e/ou compra de bens, perante terceiros independentes.

USUÁRIO: pessoa física, maior de idade, totalmente capaz para os atos da vida civil, ou pessoa jurídica devidamente constituída, que acesse e utilize os serviços ofertados pela plataforma.

MOTORISTA: pessoa física, maior de idade, totalmente capaz para os atos da vida civil, devidamente cadastrado na plataforma do Garupa e atendendo a todos os requisitos legais e regulamentares.

2. RELAÇÃO CONTRATUAL

Este instrumento regula as condições de uso dos serviços da plataforma sendo um contrato entre o Usuário e o Garupa. A utilização dos serviços oferecidos na plataforma indica expressamente que o Usuário concorda com todos os termos e condições contidos neste instrumento e com as disposições legais aplicáveis à espécie.

O USUÁRIO COMPREENDE QUE O GARUPA CONSIDERARÁ A UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DISPOSTOS NA PLATAFORMA COMO ACEITAÇÃO DESTES TERMOS E DE TODAS AS DEMAIS DISPOSIÇÕES LEGAIS PERTINENTES À ESPÉCIE, BEM COMO AUTORIZA O GARUPA A REALIZAR O TRATAMENTO DOS SEUS DADOS PESSOAIS, EM CONFORMIDADE COM O QUE PREVÊ O ART. 7º, INCISO I, DA LEI Nº 13.709/2018.

Caso você **NÃO CONCORDE** com os termos de uso previstos neste instrumento, **NÃO SE CADASTRE**, nem acesse, visualize, baixe ou utilize de qualquer forma nenhuma página, conteúdo, informação ou serviço do Garupa.

O USUÁRIO RECONHECE QUE O GARUPA NÃO É UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE É DE EXCLUSIVA RESPONSABILIDADE DO MOTORISTA CADASTRADO NA PLATAFORMA. O USUÁRIO RECONHECE QUE O GARUPA COLOCA À DISPOSIÇÃO DO USUÁRIO UMA PLATAFORMA PARA APROXIMAR E CONTATAR OS USUÁRIOS AOS CONDUTORES RESPONSÁVEIS PELA REALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRANSPORTE DE PESSOAS E/OU DE COISAS.

O Garupa poderá imediatamente encerrar e/ou alterar o conteúdo destes Termos ou quaisquer serviços em relação ao Usuário ou, de modo geral, deixar de oferecer ou negar acesso aos serviços ou a qualquer parte deles, a qualquer momento e por qualquer motivo.

Para atividades como eventos e promoções, poderão ser adicionados termos específicos que serão divulgados aos respectivos serviços. Estes termos adicionados passam a integrar os demais termos e caso haja conflito entre eles os termos adicionados posteriormente prevalecem.

O Garupa tem autonomia para modificar, subtrair e adicionar novos termos sempre que necessário. Essas alterações entrarão em vigor quando houver uma nova atualização da versão, na qual haverá atualização dos Termos e Condições de Uso dos serviços. A CADA ALTERAÇÃO NOS TERMOS E CONDIÇÕES DE USO, O USUÁRIO SERÁ INFORMADO E DEVERÁ INFORMAR A SUA CIÊNCIA E ANUÊNCIA ÀS MODIFICAÇÕES.

Os dados obtidos pelo Garupa, incluindo suas informações de contato, poderão ser usados em eventuais casos de reclamação, litígio e acidente envolvendo você e o motoristas, na intenção de que seja apurado e solucionado o incidente.

3. SERVIÇOS

Disposições gerais dos serviços

<https://www.garupa.me/api/termosDeUso>

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

Os serviços fornecidos pelo Garupa consistem em uma plataforma tecnológica que permite aos Usuários solicitar serviços de transporte e/ou de logística, a partir de motoristas cadastrados. Os serviços são disponibilizados unicamente para o uso pessoal (enquanto consumidor ou para fins profissionais) e não comercial. O Usuário reconhece que o Garupa não presta serviços de terceiros, incluindo serviços de transporte ou logísticos, nem funciona como empresa transportadora.

Não há por parte do Garupa qualquer tipo de vínculo empregatício com os motoristas cadastrados na plataforma, tampouco qualquer responsabilidade sobre a qualidade do serviço prestado pelo motorista individualmente. Inclusive, é possibilitado ao Usuário cancelar qualquer corrida caso não deseje se utilizar dos serviços de determinado motorista (motorista mal avaliado no aplicativo, exemplificativamente).

A responsabilidade do Garupa em relação aos motoristas cadastrados na plataforma limita-se a exigir, no momento do cadastro, o atendimento a todos os requisitos legais para o exercício da atividade de transporte remunerado privado individual de passageiros.

Prestação dos serviços

O Usuário reconhece que os serviços podem ser disponibilizados através das várias opções de pedido na plataforma, incluindo, sem limitar, o “Garupa Clássico”, “Garupa Executivo”, “Garupa Empresa”, “Garupa Pet”, “Garupa Objeto”, “Garupa Kids”, “Garupa Delivery”, este último prestado também através de motocicletas, e outros eventualmente a serem criados. O Usuário reconhece também que os referidos serviços podem ser disponibilizados através do próprio Garupa ou em conexão com: (i) subsidiárias, afiliadas ou parceiros do Garupa; ou (ii) terceiros prestadores de serviços, incluindo motoristas de empresas de rede de transporte, titulares de licença de motorista privado ou titulares de autorizações, licenças ou permissões administrativas similares, para transporte.

Serviços e conteúdo de terceiros

O Garupa não se responsabilizará por serviços de empresas que eventualmente venham, em parceria com o Garupa, destinar algum serviço, direta ou indiretamente, aos seus parceiros comerciais.

Titularidade

O Garupa reserva para si os direitos sobre os serviços de sua propriedade. Seu logotipo, marca estão protegidos e não podem ser explorados sem autorização expressa. A utilização que o Garupa lhe confere está descrita na seção “Licença”.

Licença

Mediante a aceitação destes Termos e Condições de Uso, o Garupa concede ao Usuário uma licença limitada, não-exclusiva, não-sublicenciável, revogável, inalienável que permite: (i) o acesso e utilização da aplicação no dispositivo pessoal do Usuário unicamente em conexão com internet; e (ii) o acesso e utilização de quaisquer conteúdos, informações ou materiais relacionados que possam ser disponibilizados através dos serviços da plataforma, sempre unicamente para uso pessoal (enquanto consumidor ou para fins profissionais) e não comercial. Quaisquer direitos que não sejam expressamente concedidos nestes Termos e Condições são reservados ao Garupa e aos licenciantes do Garupa.

Restrições

O Garupa não permite a utilização indevida da marca, logotipo ou qualquer outra propriedade intelectual, bem como explorar comercialmente qualquer serviço sem autorização. Não é permitido alterar, invadir, hackear ou alterar os programas do site e aplicativo sob pena das sanções legais cabíveis. Qualquer alteração, atualização e upgrade de software só poderá ser realizada pela equipe técnica do Garupa. Também é vedado ao Usuário reproduzir, preparar obras derivadas com base nos serviços, distribuir, conceder uma licença, alugar, vender, revender, transferir, exibir ou apresentar publicamente, transmitir, difundir, emitir ou por outra forma explorar os serviços, salvo mediante autorização expressa do Garupa. Igualmente, é proibido descompilar, aplicar engenharia reversa ou desmontar os serviços, salvo nos termos permitidos pelo direito aplicável, inserir links, ou criar mirros ou frames de todos ou parte dos serviços; causar ou correr quaisquer programas ou scripts para efeitos de scraping, indexação, sondagens ou exploração de dados de qualquer parte dos serviços ou sobrecarregar ou prejudicar indevidamente a operação e/ou funcionalidade de qualquer aspecto dos serviços; ou tentar aceder sem autorização ou prejudicar qualquer aspecto dos serviços ou dos seus sistemas e redes relacionados.

4. UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

Contas de Usuários

Para utilizar os serviços do Garupa, o Usuário precisa efetuar registro na plataforma e manter uma conta ativa. Para tanto, é necessário ter 18 (dezoito) anos de idade e ser plenamente capaz para os atos da vida civil. A criação da conta exige o preenchimento de algumas informações pessoais, como nome, endereço, número de telefone celular, idade, além de fornecer uma fotografia do Usuário, para fins de segurança dos motoristas e dos demais Usuários. Além disso, é necessário possuir um método de pagamento válido (cartão de crédito ou outro meio de pagamento aceito). Caso opte pela utilização de qualquer pagamento eletrônico, em especial cartão de crédito, o Usuário concorda que seja realizada uma cobrança para averiguação dos dados cadastrados, a qual será estornada posteriormente. A veracidade, atualização e manutenção das informações são de total responsabilidade do Usuário, o qual responderá civil e criminalmente na hipótese de falsidade. Caso não haja registro de um método de pagamento ou este for inválido ou expirado não será possível a criação de sua conta nem a utilização dos serviços do Garupa. O Usuário é responsável por manter atualizadas e completas as informações constantes na sua conta. O Usuário é responsável pela segurança e confidencialidade do nome de utilizador e senha da sua conta. Salvo autorização formal do Garupa, o Usuário só pode ter uma conta.

O Usuário arcará com quaisquer perdas, danos ou prejuízos que possam decorrer do mau uso ou guarda ineficiente de seus dados de acesso, assim como, mas não se limitando, a sua divulgação, extravio ou utilização não autorizada por terceiros.

O Garupa disponibiliza ao Usuário a opção de avaliar e comentar qualitativamente o serviço de transporte realizado pelo motorista, sendo vedada, sob pena de suspensão de uso ou cancelamento do acesso à plataforma, a publicação de comentários de caráter difamatório, calunioso,

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

violento, obsceno, pornográfico, racista, homofóbico, ilegal ou de qualquer outra forma ofensivo, assim entendido pelo Garupa a seu exclusivo critério.

O Garupa se reserva o direito de, a qualquer momento e a seu critério exclusivo, sancionar com a suspensão do Perfil ou mesmo com a exclusão do Usuário, sem prejuízo das medidas legais cabíveis, em virtude de qualquer comportamento danoso causado, informação inverídica, ou qualquer outra conduta praticada em violação aos presentes Termo de Uso.

Conduta e obrigações do Usuário

É vedado ceder ou transferir a conta do Garupa a qualquer outra pessoa física ou jurídica. Ao fazer uso da plataforma, o Usuário se compromete a cumprir a legislação e somente utilizar os serviços para finalidades legais. Também é compromisso do Usuário não causar qualquer tipo de perturbação, desconforto, transtorno ou danos materiais, tampouco participar de qualquer outra conduta ilegal, seja relativamente ao motorista, seja a qualquer outra parte. Em determinadas circunstâncias, pode ser exigido pelo motorista a apresentação de documento de identificação do Usuário, hipótese em que o Usuário desde já aceita, sob pena de lhe ser negado acesso ao serviço.

O Usuário não poderá autorizar a utilização de sua conta por terceiros, tampouco permitir que pessoas menores de 18 (dezoito) anos tenham acesso à plataforma por meio de sua conta. O Usuário não poderá permitir que pessoas menores de 18 (dezoito) anos recebam serviços disponibilizado pelo Garupa, a menos que os menores estejam acompanhados pelo próprio Usuário titular da conta.

O Usuário declara que comunicará o Garupa através de seus canais de atendimento caso tome conhecimento de qualquer risco à segurança dos dados informados em seu cadastro para que sejam realizados bloqueio e troca da senha de acesso. O Garupa considerará realizados pelo Usuário todas as contratações de serviços de Condutores até a data da comunicação.

O conteúdo disponibilizado e publicado pelo Usuário na plataforma é de sua única e exclusiva responsabilidade nos aspectos civil e penal, inclusive em relação aos comentários e opiniões acerca de determinado conteúdo.

O Usuário concorda em compensar e isentar o Garupa e seus administradores, diretores, funcionários e agentes, por todas e quaisquer reclamações, perdas, prejuízos e encargos contratuais, judiciais ou administrativos, decorrentes ou relacionados com (i) a utilização dos serviços; (ii) a infração ou violação de qualquer uma das presentes condições por parte do Usuário; (iii) a violação dos direitos de qualquer terceiro, incluindo motoristas, por parte do Usuário.

Da perda ou extravio de objetos esquecidos nos veículos

O Usuário declara ser seu o dever retirar do veículo todos os seus objetos pessoais, uma vez finalizado o trajeto. O Garupa não se responsabiliza por perdas ou extravios de objetos pessoais nos veículos, porém disponibilizará todo o auxílio ou informação que possa facilitar a sua recuperação. Com esse propósito, o Garupa coloca à disposição do Usuário o seguinte canal de comunicação: sou@garupa.co.

Mensagens de texto

Ao se tornar Usuário do Garupa, concorda-se em receber sempre que necessário SMS com notícias, regras, normas, publicidade, alertas, atualizações ou qualquer outra que se achar necessário para o bom desenvolvimento desta plataforma.

Códigos promocionais

O Garupa, a seu critério e sem aviso prévio, poderá criar, alterar ou desativar “códigos promocionais” para resgate em conta para públicos e datas específicas ou não, para uso de seus serviços. Esses códigos são de uso individual e pessoal e não poderão ser transferidos nem compartilhados sem a prévia autorização do Garupa. Poderão ser desativados os códigos que expirarem a sua validade ou aqueles que o Garupa suspeite serem fraudados ou alterados sem nenhuma sanção ou responsabilidade por parte do Garupa. Em hipótese alguma os códigos criados serão cumulativos, ou seja, não podendo ser utilizados os códigos de uma promoção vigente para outra.

Conteúdo fornecido pelo Usuário

O Garupa poderá permitir que qualquer pessoa publique, carregue, apresente e disponibilize conteúdo no formato de texto, áudio e vídeo incluindo comentários e feedbacks que dizem respeito aos serviços. Esse material permanece de propriedade do Usuário, mas podendo o Garupa utilizar o mesmo em nível mundial com direito a copiar, alterar, distribuir, criar obras derivadas e utilizar da forma que desejar sem que isso cause qualquer direito ou royalties para o Usuário nem qualquer processo indenizatório.

O Usuário declara e garante que é o único responsável e proprietário de sua conta e que todo o conteúdo é de sua inteira responsabilidade não devendo publicar material ofensivo, preconceituoso, pornográfico, ilegal, difamatório e constrangedor. O Garupa poderá remover este tipo de material sem aviso prévio e quando julgar necessário.

Acesso à rede e equipamentos

O Garupa não se responsabiliza pelo acesso à rede (internet) para utilização dos serviços nem pelos dispositivos utilizados (computadores, tablets e smartphones). Cabe ao Usuário manter esses serviços, bem como todos os encargos necessário para o seu uso. Não há garantia que os serviços funcionarão em qualquer rede ou equipamento nem sobre a cobertura da rede e dos serviços. Deve-se observar as condições do funcionamento de rede em cada região. O Garupa não garante que os serviços, ou qualquer parte deles, funcionarão em qualquer equipamento ou dispositivo em particular.

5. PAGAMENTO

Disposições gerais

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

A contratação dos serviços pelo Usuário gerará um valor em dinheiro a ser pago ao motorista. O Garupa intermedeia esta operação repassando ao prestador o valor devido mais os impostos sobre o referido serviço sem haver qualquer outro ônus ao Usuário. O valor informado é o valor final e total pelo serviço, não havendo nenhum acréscimo ou adicional, que será lançado no cartão de crédito ou outro método de pagamento contratado. O recibo será enviado ao Usuário por e-mail. Qualquer problema que possa haver no método de pagamento o Garupa usará um segundo método indicado no momento do cadastro (envio de boleto bancário). Conforme a região geográfica pode haver acréscimos no valor devido a pedágios e legislações locais. O Garupa gerencia o pagamento dos motoristas, mas não gerencia gorjetas de qualquer espécie. As gorjetas são de única e exclusiva iniciativa do Usuário e deve fazê-lo no local se optar por essa compensação.

No valor total informado da corrida, está incluído o montante de R\$ 0,80 (oitenta centavos) relativo à taxa de tecnologia.

Na hipótese de inadimplemento de corridas pelo Usuário, de forma total ou parcialmente, seja em dinheiro, seja por cartão de crédito, o Garupa poderá se utilizar dos dados cadastrais do Usuário para realizar a cobrança dos valores.

Caso o Usuário opte por pagar a corrida em espécie, contudo efetue o cancelamento da corrida antes de iniciá-la, o Garupa poderá cobrar do Usuário uma Taxa de Cancelamento, a qual será debitada do valor da próxima corrida contratada pelo Usuário, podendo a referida taxa ser debitada, inclusive, do cartão de crédito eventualmente cadastrado pelo Usuário.

Tarifas e Encargos

As tarifas aplicáveis aos Usuários são fornecidas no aplicativo e/ou no website e podem ser alteradas ou atualizadas pelo Garupa.

O Usuário reconhece e aceita que podem ser estabelecidos, removidos e/ou revistos encargos para todos ou quaisquer serviços nos termos aqui estabelecidos, sendo acordado que os encargos aplicáveis são os que estiverem em vigor ao tempo em que o pedido por parte do Usuário for efetuado.

Os encargos pagos pelo Usuário são definitivos e não reembolsáveis, salvo disposição em contrário nestes Termos e Condições de Uso, ou a partir de decisão do Garupa ou do motorista cadastrado na plataforma.

Espera

Se o Usuário submeter o motorista a espera antes do início ou durante a prestação do serviço para além do tempo indicado como gratuito na plataforma, o Garupa pode cobrar do Usuário uma taxa de espera em benefício do motorista, a qual será informada em seu telefone celular.

Cancelamento

Não haverá cobrança de qualquer valor caso a corrida solicitada seja cancelada antes da aceitação de algum motorista. Caso já tenha ocorrido a aceitação do motorista, após o tempo informado na plataforma, o Usuário poderá ser sofrer a cobrança da taxa de cancelamento informada no aplicativo.

Faixa de tolerância

O valor apresentado ao usuário, no momento da solicitação da corrida, representa um valor estimado e que será cobrado do passageiro e utilizado nos cálculos de repasses, desde que o valor alcançado pela corrida não ultrapasse a faixa de tolerância de até 20% do valor estimado, para mais ou para menos.

Caso o valor alcançado pela corrida seja menor ou ultrapasse a faixa de tolerância de 20%, será cobrado o valor efetivamente empregado na corrida.

Taxa de reparos ou limpeza

Caso haja mau uso do serviço, excedendo as condições normais de limpeza e cuidados, o Garupa pode cobrar do Usuário através de sua conta, a limpeza e reparos de possíveis danos no veículo do motorista, reembolsando-o pelo ocorrido os serviços de acordo com os valores de mercado. Esses valores não são reembolsáveis.

6. RESPONSABILIDADES

O GARUPA NÃO SE RESPONSABILIZA POR DANOS MATERIAIS, PATRIMONIAIS, MORAIS OU QUALQUER OUTRO QUE POSSA RESULTAR DO USO DOS SERVIÇOS, SENDO EXPRESSAMENTE RECONHECIDO PELO USUÁRIO QUE SE TRATA DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇO DE TERCEIRO, CUJA RESPONSABILIDADE É INTEGRAL DO PRÓPRIO MOTORISTA.

O Garupa não se responsabiliza nem dá garantias sobre a qualidade, confiabilidade, disponibilidade e pontualidade dos serviços. É de responsabilidade do Usuário qualquer risco que possa envolver os serviços. Os motoristas são terceiros prestadores de serviços, e não funcionários do Garupa, não possuindo o Garupa qualquer ingerência em relação à conduta e comportamento dos motoristas.

Na hipótese de ocorrerem fatos desagradáveis, irregulares ou ilegais por parte dos motoristas, o Garupa se responsabiliza unicamente pela averiguação desse fato e pela adoção das medidas interna pertinentes, inclusive com relação à comunicação das autoridades públicas pertinentes e descadastramento compulsório do motorista da plataforma, sendo o caso.

Falhas decorrentes do ofício, atrasos do motorista, acidentes, lesões e mortes não estão ao alcance de responsabilidade do Garupa. Não é de responsabilidade do Garupa a utilização de rotas alternativas por motoristas ou transportes de objetos ilegais.

O Usuário declara que entende e aceita a possibilidade de existirem erros, intermitências ou indisponibilidade dos serviços da plataforma, sendo que o Garupa não se responsabiliza por quaisquer prejuízos decorrentes de erros ou interrupção da prestação do serviço ao Usuário.

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

O Garupa declara que promoverá todos os esforços razoáveis para evitar a existência de vírus ou qualquer outro elemento nocivo existente na plataforma, e o Usuário compreende e aceita a utilização da plataforma isentando o Garupa de qualquer dano sofrido em decorrência de descarregamento ou utilização da plataforma eventualmente infectada ou defeituosa.

7. DO TRATAMENTO DOS DADOS FORNECIDOS PELO USUÁRIO

O USUÁRIO COMPREENDE QUE O GARUPA CONSIDERARÁ A UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DISPOSTOS NA PLATAFORMA COMO ACEITAÇÃO DESTES TERMOS E DE TODAS AS DEMAIS DISPOSIÇÕES LEGAIS PERTINENTES À ESPÉCIE, BEM COMO AUTORIZA O GARUPA A REALIZAR O TRATAMENTO DOS SEUS DADOS PESSOAIS FORNECIDOS À PLATAFORMA, EM CONFORMIDADE COM O QUE PREVÊ O ART. 7º, INCISO I, DA LEI Nº 13.709/2018.

Referido consentimento poderá ser revogado a qualquer momento pelo Usuário, ficando desde já avençado que, nessa hipótese, o Usuário não mais poderá continuar a prestar quaisquer serviços por meio do Aplicativo Garupa, porque estes restarão inviabilizados, visto que o tratamento dos dados é uma condição necessária para a prestação dos serviços. A revogação do consentimento não terá efeitos retroativos, sendo ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado.

Nos termos do art. 5º, inciso X, da Lei nº 13.709/18, compreende-se como tratamento de dados pessoais toda e qualquer operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

O tratamento em geral de dados do Usuário e das viagens serão realizados somente em caráter sigiloso, observada estritamente a finalidade dos serviços prestados pelo Garupa, atentando-se, no mais, aos devidos procedimentos de segurança e às regras previstas na Lei nº 13.709/2018.

Respeitando-se a segurança, a privacidade e a confidencialidade dos dados pessoais dos Usuários, o Garupa, quando assim determinado por legislação municipal regulatória existente, realizará a coleta de informações para cadastro e poderá compartilhar com o Poder Público as informações referentes aos dados dos serviços executados, do Usuário ou, ainda, os dados do veículo em que ocorreu a intermediação. O Garupa se reserva ainda no direito de utilizar todos os meios legais e possíveis para identificar o Usuário, bem como de solicitar ou buscar de forma independente, a qualquer momento, dados adicionais e documentos que considere necessários, a seu exclusivo critério, com a finalidade de verificar os dados cadastrais informados.

Após receber a documentação de cadastro, o Garupa efetuará uma análise e poderá, a seu exclusivo critério, aceitar ou recusar a solicitação de cadastro do Usuário.

O Usuário declara que todas as informações fornecidas o Garupa são exatas e verídicas e que é o único responsável civil e criminalmente por qualquer erro, insuficiência e/ou falsidade destas. O Garupa não se responsabilizará por quaisquer danos a terceiros decorrentes das informações fornecidas pelo Usuário, sendo possível a recuperação de quaisquer prejuízos sofridos em caso de violação destes Termos.

Os dados obtidos pelo Garupa, incluindo as informações de contato, poderão ser usados em eventuais casos de reclamação, litígio e acidente envolvendo Usuários e motoristas, na intenção de que seja apurado e solucionado o incidente.

Conforme previsto na legislação vigente, o Usuário autoriza o Garupa a armazenar e disponibilizar os seus dados pessoais em caráter sigiloso, mesmo após o encerramento da relação contratual, desde que observadas as hipóteses e prazos previstos em Lei.

O armazenamento, organização, e eventual utilização e divulgação de dados do Usuário e das corridas realizadas, serão realizados somente em caráter sigiloso ou a partir de determinação judicial, atentando-se, no mais, às regras previstas na Lei nº 13.709/2018.

O Garupa se reserva o direito de, a qualquer momento e a seu critério exclusivo, sancionar com a suspensão do perfil ou mesmo com a exclusão do Usuário, sem prejuízo das medidas legais cabíveis, em virtude de qualquer comportamento danoso causado, informação inverídica, ou qualquer outra conduta praticada em violação aos presentes Termos.

8. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E JURISDIÇÃO.

Estes Termos e Condições de Uso são regidos e interpretados exclusivamente de acordo com as leis do Brasil. Qualquer reclamação, conflito ou controvérsia que surgir deste contrato ou a ele relacionada, inclusive que diga respeito a sua validade, interpretação ou exequibilidade, será solucionada no foro da Comarca de Porto Alegre/RS.

9. AVISOS E NOTIFICAÇÕES

O Garupa poderá enviar avisos por meio de notificações gerais nos serviços, correio eletrônico para seu endereço de e-mail em sua conta. O Usuário poderá notificar o Garupa através do e-mail sou@garupa.co ou fazer comunicação escrita para o endereço da sede do Garupa: Rua Botafogo, nº 271 – Bairro Menino Deus, Porto Alegre/RS, CEP 90150-051.

10. DISPOSIÇÕES GERAIS

O Usuário não pode ceder ou transmitir estes Termos e Condições de Uso integral ou parcialmente sem o prévio consentimento por escrito do Garupa. O Usuário dá o seu consentimento ao Garupa para que ceda ou transmita estes Termos e Condições de Uso integral ou parcialmente, incluindo: (i) a subsidiárias ou afiliadas; (ii) a eventual adquirente de capital, negócio ou ativos do Garupa; ou (iii) a um sucessor em virtude de fusão. Não existe qualquer joint venture, parceria, relação de trabalho ou de agência entre o Usuário, o Garupa e motorista em decorrência da aceitação destes Termos e Condições de Uso ou da utilização dos serviços.

O Usuário declara que avaliou todos os termos e condições do presente instrumento, e que aceita e concorda com todas as disposições aqui contidas.

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

CASO VOCÊ TENHA DÚVIDAS SOBRE OS PRESENTES TERMOS DE USO, POR FAVOR, ENTRE EM CONTATO COM OS NOSSOS CANAIS DE ATENDIMENTO.

TERMOS E CONDIÇÕES DE USO DO APLICATIVO GARUPA

MOTORISTAS (“GARUPERS”)

(última atualização: 07 de abril de 2020)

Olá! Antes de utilizar nossos serviços, tire um tempo para ler nossos Termos e Condições de Uso e conheça as regras que regem nossa relação com você.

A seguir, esclareceremos os pontos que julgamos importantes. Caso persista alguma dúvida sobre quaisquer pontos discutidos ou não neste documento, por favor, entre em contato conosco pelo endereço motorista@garupa.co.

POR FAVOR, LEIA COM ATENÇÃO OS PRESENTES TERMOS ANTES DE ACESSAR OU UTILIZAR OS NOSSOS SERVIÇOS.

1. DEFINIÇÕES

GARUPA: GARUPA DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS LTDA., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n.º 20.353.275/0001-16, com sede na Rua Botafogo, nº 271 – Bairro Menino Deus, Porto Alegre/RS, CEP 90150-051.

PLATAFORMA: ferramenta constituída por um aplicativo mobile e uma aplicação web oferecida, de responsabilidade, propriedade e operação do Garupa, que proporciona interação online entre os Usuários e motoristas cadastrados, viabilizando a intermediação da prestação do transporte remunerado privado individual de passageiros, bem como de serviços de logística e/ou compra de bens, perante terceiros independentes.

MOTORISTA (“GARUPER”): motorista devidamente habilitado, que presta serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros, de forma totalmente independente e sem qualquer vínculo empregatício com o Garupa.

USUÁRIO: pessoa física, maior de idade, totalmente capaz para os atos da vida civil, ou pessoa jurídica devidamente constituída, que acesse e/ou utilize os serviços ofertados pela plataforma.

2. RELAÇÃO CONTRATUAL

Este instrumento regula as condições de uso da plataforma entre o Garupa e os Garupers. A utilização dos serviços oferecidos na plataforma indica expressamente que o Garuper concorda com todos os termos e condições contidos neste instrumento e com as disposições legais aplicáveis à espécie.

Caso o NÃO CONCORDE com os termos de uso previstos neste instrumento, NÃO SE CADASTRE, nem acesse, visualize, baixe ou utilize de qualquer forma nenhuma página, conteúdo, informação ou serviço do Garupa.

O GARUPER RECONHECE QUE NÃO HÁ QUALQUER VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE SI E O GARUPA, TAMPOUCO QUALQUER OUTRA MODALIDADE DE VÍNCULO COM O GARUPA, COMO REPRESENTAÇÃO, ASSOCIAÇÃO, GRUPO ECONÔMICO, ETC.

O GARUPER RECONHECE QUE O GARUPA COLOCA À DISPOSIÇÃO UMA PLATAFORMA PARA A INTERMEDIÇÃO ENTRE USUÁRIOS E MOTORISTAS QUE PRESTAM SERVIÇOS DE TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS, NÃO SE TRATANDO DE UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.

O Garupa poderá imediatamente encerrar estes Termos ou quaisquer serviços em relação ao Garuper ou, de modo geral, deixar de oferecer ou negar acesso aos serviços ou a qualquer parte deles, a qualquer momento e por qualquer motivo.

O Garupa tem autonomia para modificar, subtrair e adicionar novos termos sempre que necessário. Essas alterações entrarão em vigor quando houver uma nova atualização da versão, na qual haverá atualização dos Termos e Condições de Uso e da qual será informado o Garuper.

3. SERVIÇOS

Disposições gerais dos serviços

Os serviços fornecidos pelo Garupa consistem em uma plataforma tecnológica que permite aos Garupers cadastrados localizar Usuários igualmente cadastrados na plataforma e que estejam à procura de profissionais prestadores de serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros ou de logística. O Garuper reconhece que o Garupa em si não presta serviços de terceiros, incluindo serviços de transporte ou logísticos, nem funciona como empresa transportadora.

Quando da utilização dos serviços oferecidos pelo Garupa, o Garuper reconhece que a plataforma coletará informações sobre a sua localização e a disponibilizará aos Usuários. Igualmente, o Garupa realizará o monitoramento do serviço prestado, a exemplo de data, hora, trajeto percorrido e valor pago. O Garupa também coleta informações sobre preferência do motorista Garuper e dos Usuários, podendo fazer uso de cookies, pixel, tags e outras tecnologias.

Modalidades de serviços disponibilizados

O Garuper reconhece que os serviços podem ser disponibilizados através das várias opções de pedido na plataforma, incluindo, sem limitar, o “Garupa Clássico”, “Garupa Executivo”, “Garupa Empresa”, “Garupa Pet”, “Garupa Objeto”, “Garupa Kids” e “Garupa Delivery”, este último realizado através de motocicletas, bem como outras eventualmente criadas. Garuper reconhece também que os referidos serviços podem ser

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

disponibilizados através do próprio Garupa ou em conexão com: (i) subsidiárias ou afiliadas do Garupa; ou (ii) terceiros prestadores de serviços, incluindo motoristas de empresas de rede de transporte, titulares de licença de motorista privado ou titulares de autorizações, licenças ou permissões administrativas similares, para transporte.

Cadastro

Para utilizar os serviços oferecidos pelo Garupa, o Garuper precisa efetuar registro na plataforma e manter uma conta ativa. Para tanto, é necessário:

Possuir 18 (dezoito) anos de idade e ser plenamente capaz para os atos da vida civil;

Possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;

Ter à disposição veículo que atenda aos requisitos e características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal;

Emitir e fornecer ao Garupa cópia do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);

Apresentar comprovante de residência;

Apresentar certidão negativa de antecedentes criminais atualizada.

Possuir seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP), conforme exigência do art. 3º da Lei Federal nº 13.640/2018.

A criação da conta ainda exige o preenchimento de algumas informações pessoais, como nome, endereço, número de telefone celular, idade, além do fornecimento de uma fotografia para o cadastro, a qual será disponibilizada para os Usuários toda a vez que houver interação com o Garuper.

O Garupa pode receber informações de outras fontes, caso o Garuper vincule a sua conta a provedores de pagamento, Facebook ou outras mídias sociais.

A veracidade, atualização e manutenção das informações são de total responsabilidade do Garuper, o qual responderá civil e criminalmente na hipótese de falsidade.

Para proceder ao cancelamento do cadastro, o Garuper deverá fazer a solicitação na própria plataforma, momento em que a sua conta será imediatamente desativada.

Obrigações e responsabilidades do Garupa

Sem prejuízo de outras obrigações previstas em lei, compete ao Garupa:

- a) disponibilizar a plataforma para intermediação dos Garupers e Usuários cadastrados;
- b) cadastrar o veículo do Garuper, desde que atendidos os requisitos mínimos de segurança, conforto, higiene e qualidade, a critério do Garupa;
- c) fixar a tarifa a ser cobrada dos Usuários e intermediar o respectivo pagamento ao Garuper, disponibilizando meios eletrônicos para pagamento e realizando o desconto da taxa de intermediação previamente pactuada;
- d) oferecer serviço de apoio ao Garuper, através de suporte presencial, telefônico, via e-mail ou pelo próprio aplicativo, inclusive por meio de Encarregado de Proteção de Dados (Data Protection Officer – DPO).

O Garupa não garante que a plataforma estará disponível ininterruptamente e/ou estará sempre livre de erros, não podendo ser responsabilizada por quaisquer danos causados aos Garupers em virtude de qualquer interrupção no seu funcionamento.

A plataforma poderá, ainda, estar indisponível por motivos técnicos ou falha de serviços de internet ou no smartphone do Garuper ou por qualquer outro motivo de caso fortuito ou força maior, alheios ao controle do Garupa. Nesta situação, que também se inclui a dependência de serviços de telecomunicações e softwares fornecidos por terceiros, o Garupa não poderá ser responsabilizado por quaisquer danos ou prejuízos causados ao Garuper.

Obrigações e responsabilidades do Garuper

Sem prejuízo de outras obrigações previstas em lei, compete ao Garuper:

- a) Possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com autorização para exercício de atividade profissional válida, e ainda, outros documentos que poderão ser solicitados pelo poder público local;
- b) Efetuar a contratação de todos os seguros inerentes à execução de sua atividade, com o seguro de responsabilidade de Acidentes Pessoais de Passageiros (APP) com prêmio de, no mínimo, R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por passageiro, danos materiais ao veículo, danos a terceiros (RCF-V – Responsabilidade Civil Facultativo de veículos) e a contratação do seguro obrigatório – DPVAT válidos.
- c) Prestar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros utilizando-se de veículo que atenda aos requisitos mínimos determinados pela legislação vigente e pelo Garupa;
- d) Assumir todos os ônus, obrigações e despesas referentes ao exercício de sua atividade, incluindo, mas não se limitando, impostos, despesas de pedágio e estacionamento quando incorridas pelo Garuper durante a prestação dos serviços, hipótese essa em que os custos serão repassados aos Usuários;

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

e) Respeitar o Código Nacional de Trânsito Brasileiro, arcando com todas as multas a que der causa;

f) Assumir toda e qualquer responsabilidade advinda de débitos, danos ou prejuízos a que der causa, direta ou indiretamente, ao Garupa, aos Usuários, e/ou a quaisquer terceiros, podendo o Garupa na qualidade de agência intermediadora, a seu único e exclusivo critério, deduzir ou reter os pagamentos que lhe são devidos para compensar os danos e prejuízos sofridos. Na hipótese de referidos danos e prejuízos ultrapassarem os créditos do Garuper, este se obriga a realizar o ressarcimento ao Garupa no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas subsequentes mediante depósito em conta corrente a ser por esta indicada;

g) Obter todas as autorizações, alvarás ou cadastros necessários para o exercício de sua atividade;

h) Dispor de aparelho celular compatível com a plena utilização da plataforma com planos de voz e dados contratados;

i) Responsabilizar-se por todas e quaisquer reivindicações, obrigações, ações, demandas, honorários advocatícios, indenizações por prejuízo monetário, danos corporais/pessoais, materiais, danos à propriedade, danos morais, lucros cessantes e/ou danos emergente(s) causado(s) ao Garupa, aos Usuários ou a quaisquer terceiros que comprovadamente der causa;

Caso o Garupa seja condenado judicial ou extrajudicialmente a indenizar um ou mais Usuários mediante o pagamento de qualquer valor ou realização de qualquer obrigação em decorrência de violação de qualquer das obrigações pelo Garuper contidas nesta Cláusula, o Garuper indenizará o Garupa em perdas e danos a serem apurados.

O GARUPER ASSUME EXPRESSAMENTE QUE POSSUI TOTAL RESPONSABILIDADE SOBRE A UTILIZAÇÃO DO SEU MEIO DE TRANSPORTE (VEÍCULO OU MOTOCICLETA), NÃO POSSUINDO O GARUPA QUALQUER RESPONSABILIDADE SOBRE EVENTUAL ACIDENTE QUE VENHA A SOFRER, INDEPENDENTEMENTE DE CULPA. IGUALMENTE, ADMITE QUE NÃO INCUMBE AO GARUPA O RESSARCIMENTO POR QUALQUER PREJUÍZO QUE O GARUPER VENHA A SOFRER OU A SER CONDENADO A PAGAR JUDICIALMENTE OU EXTRAJUDICIALMENTE, INCLUINDO INDENIZAÇÕES, PENSÕES, CONDENAÇÕES CRIMINAIS, ETC.

Perfil do Garuper disponibilizado na plataforma

Após a aceitação do cadastro do Garuper, o Garupa criará um perfil de acesso intransferível e exclusivo à plataforma, no qual o Garuper poderá acessar os dados fornecidos, histórico de viagens, informações sobre pagamentos, aceitar corridas solicitadas pelos Usuários e outros dados compartilhados e fornecidos pelo Garupa

O Garuper declara compreender que o exercício de suas atividades sob a intermediação do Garupa ocorre através da utilização de seu perfil, por isso o acesso e utilização do perfil são pessoais e intransferíveis.

Em caso de disponibilização deliberada de acesso ao seu perfil por terceiros, o Garuper se declara ciente de que poderá ter o seu perfil excluído da plataforma.

As informações do perfil do Garuper serão compartilhadas com Usuários no momento da corrida, a exemplo de nome, foto, dados do veículo, localização, média de classificação e outras informações a seu respeito.

Avaliações realizadas pelos Usuários

O Garuper declara estar ciente de que poderá ser avaliado pelos Usuários após a prestação dos seus serviços, relativamente à qualidade dos serviços prestados.

A avaliação será facultada aos Usuários após o término da corrida solicitada e será realizada de acordo com critérios subjetivos, classificando a qualidade do serviço prestado em escala de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) a pior qualidade e 5 (cinco) a melhor qualidade, podendo, ainda, segmentar por parâmetros pré-estabelecidos pelo Garupa relativamente a quesitos de conduta, técnica, cordialidade entre outros, além de um campo para livre preenchimento.

O Garupa, a seu exclusivo critério, visando a melhora constante da qualidade dos serviços agenciados, poderá, com base nas avaliações dos Usuários, excluir Garuper de sua base de cadastro, rescindindo o presente Termo.

Do pagamento

A título de contraprestação pelos serviços de agenciamento, o Garuper repassará ao Garupa a comissão de 20% (vinte por cento) calculada sobre a totalidade dos valores efetivamente recebidos dos Usuários pela utilização dos serviços. Além da comissão, o Garuper pagará a Taxa de Serviço no valor de R\$ 0,80 (oitenta centavos) por corrida

O valor da corrida a ser pago pelo Usuário será automaticamente calculado pela plataforma com base na tarifa fixada e na distância da viagem. Esse valor calculado pela plataforma será pago por meio do aplicativo, que disponibilizará meio de pagamento ao Usuário.

Caso a demanda por veículos em uma determinada área esteja alta, o valor da corrida sofrerá a incidência de um extra por alta procura. Esse valor extra por alta procura se aplica ao preço regular de viagem, estipulado em razão da distância, sendo automaticamente aplicado pela plataforma com o aceite da solicitação pelo Usuário.

Para a incidência do extra por alta demanda, considera-se apenas o local da realização do chamado pelo Usuário e não o local em que ocorreu o aceite do chamado pelo Garuper. A plataforma identificará as áreas de alta demanda de acordo com um mapa de calor, sendo as áreas mais intensas as que têm maior concentração de demanda e, por conseguinte, maior valor de extra por alta procura. Essa funcionalidade permitirá a identificação pelo Garuper da incidência do extra, cujo valor será devidamente especificado no encerramento da corrida. As corridas em que

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

estiver sendo aplicado o extra, serão identificadas no aplicativo por meio de uma tarja identificadora na parte superior do aplicativo, que aparecerá antes do aceite da corrida. O valor extra por alta procura, não incidirá sobre pedágios e taxas de cancelamento.

Para fins de pagamento dos valores estabelecidos, o Garupa irá apurar os valores das corridas realizadas pelo Garuper e efetivamente pagas pelos Usuários, descontando o valor de sua comissão e os valores devidos ao Poder Público, quando assim determinado por legislação municipal que regulamente a atividade.

O repasse desses valores considerará sempre o ciclo de segunda-feira a domingo, e ocorrerá em até 5 (cinco) dias úteis, através de transferência a conta corrente de titularidade do Garuper, a ser indicada no momento do cadastro, valendo o comprovante de depósito como prova de quitação entre as partes.

Se, no ciclo de uma semana (segunda a domingo), o Garuper receber pelas corridas dinheiro em espécie em quantia superior às corridas via cartão de crédito, e havendo saldo em favor do Garupa, a empresa emitirá boleto de cobrança do respectivo valor, o qual deverá ser pago impreterivelmente no prazo, sob pena de bloqueio de conta e da adoção das medidas legais de cobrança.

Na hipótese de incidência do extra por alta procura, o Garuper receberá o repasse do valor da corrida, já com o desconto da comissão pertinente ao Garupa aplicado ao valor total da corrida.

A comissão não incidirá sobre pedágios, que serão integralmente repassados ao Garuper.

Em caso de falha no sistema do Garupa responsável por tal apuração e que prejudique o prazo para repasse ao Garuper, o Garupa poderá fazê-lo em até 7 (sete) dias úteis sem que o valor seja acrescido de qualquer ônus ou penalidade.

Para atividades como eventos e promoções, poderão ser adicionados termos específicos que serão divulgados aos respectivos serviços. Estes termos adicionados passam a integrar os demais termos e caso haja conflito entre eles os termos adicionados prevalecem.

Os tributos que forem devidos em decorrência direta ou indireta do presente Termo, ou de sua execução, constituem ônus de responsabilidade do contribuinte, conforme definido na lei tributária.

O Garupa poderá reter e/ou compensar quaisquer tributos ou outros encargos que, conforme definido pela legislação vigente, sejam de sua inteira responsabilidade e, por qualquer motivo o Garupa seja demandado de forma solidária ou subsidiária a recolher. A retenção será feita pelo período necessário até que ocorra o integral ressarcimento dos valores desembolsados pelo Garupa. Esse desconto também incidirá sobre os valores referentes ao extra por alta procura ou quaisquer outros referentes às promoções.

4. DO TRATAMENTO DOS DADOS FORNECIDOS PELO GARUPER

O GARUPER COMPREENDE QUE O GARUPA CONSIDERARÁ A UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DISPOSTOS NA PLATAFORMA COMO ACEITAÇÃO DESTES TERMOS E DE TODAS AS DEMAIS DISPOSIÇÕES LEGAIS PERTINENTES À ESPÉCIE, BEM COMO AUTORIZA O GARUPA A REALIZAR O TRATAMENTO DOS SEUS DADOS PESSOAIS FORNECIDOS À PLATAFORMA, EM CONFORMIDADE COM O QUE PREVÊ O ART. 7º, INCISO I, DA LEI Nº 13.709/2018.

Referido consentimento poderá ser revogado a qualquer momento pelo Garuper, ficando desde já avençado que, nessa hipótese, o Garuper não mais poderá continuar a prestar quaisquer serviços por meio do Aplicativo Garupa, porque estes restarão inviabilizados, visto que o tratamento dos dados é uma condição necessária para a prestação dos serviços. A revogação do consentimento não terá efeitos retroativos, sendo ratificados os tratamentos realizados sob amparo do consentimento anteriormente manifestado.

Nos termos do art. 5º, inciso X, da Lei nº 13.709/18, compreende-se como tratamento de dados pessoais toda e qualquer operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

O tratamento em geral de dados do Garuper e das viagens serão realizados somente em caráter sigiloso, observada estritamente a finalidade dos serviços prestados pelo Garupa, atentando-se, no mais, aos devidos procedimentos de segurança e às regras previstas na Lei nº 13.709/2018.

Respeitando-se a segurança, a privacidade e a confidencialidade dos dados pessoais dos Garupers, o Garupa, quando assim determinado por legislação municipal regulatória existente, realizará a coleta de informações para cadastro e poderá compartilhar com o Poder Público as informações referentes aos dados dos serviços executados, do Garuper ou, ainda, os dados do veículo. O Garupa se reserva ainda no direito de utilizar todos os meios legais e possíveis para identificar o Garuper, bem como de solicitar ou buscar de forma independente, a qualquer momento, dados adicionais e documentos que considere necessários, a seu exclusivo critério, com a finalidade de verificar os dados cadastrais informados.

Após receber a documentação de cadastro, o Garupa efetuará uma análise e poderá, a seu exclusivo critério, aceitar ou recusar a solicitação de cadastro do Garuper.

O Garuper declara que todas as informações fornecidas o Garupa são exatas e verídicas e que é o único responsável civil e criminalmente por qualquer erro, insuficiência e/ou falsidade destas. O Garupa não se responsabilizará por quaisquer danos a terceiros decorrentes das informações fornecidas pelo Garuper, sendo possível a recuperação de quaisquer prejuízos sofridos em caso de violação destes Termos.

Os dados obtidos pelo Garupa, incluindo informações de contato, poderão ser usados em eventuais casos de reclamação, litígio e acidente envolvendo Garupers e/ou Usuários, na intenção de que seja apurado e solucionado o incidente.

Conforme previsto na legislação vigente, o Garuper autoriza o Garupa a armazenar e disponibilizar os seus dados pessoais em caráter sigiloso, mesmo após o encerramento da relação contratual, desde que observadas as hipóteses e prazos previstos em Lei.

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

O armazenamento, organização, e eventual utilização e divulgação de dados do Garuper e das corridas realizadas, serão realizados somente em caráter sigiloso ou a partir de determinação judicial, atentando-se, no mais, às regras previstas na Lei nº 13.709/2018.

O Garupa se reserva o direito de, a qualquer momento e a seu critério exclusivo, sancionar com a suspensão do perfil ou mesmo com a exclusão do Garuper, sem prejuízo das medidas legais cabíveis, em virtude de qualquer comportamento danoso causado, informação inverídica, ou qualquer outra conduta praticada em violação aos presentes Termo.

5. DA AUSÊNCIA DE TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Como regra geral, crianças e pessoas menores de 18 anos não devem nos transmitir dados pessoais sem a permissão de seus pais / ou responsável legal. O Garupa desde já informa que não solicita dados pessoais de crianças e afirmamos que não coletamos dados pessoais de menores, para usar esses dados de alguma forma ou para divulgar a terceiros.

Este website e aplicativo não foi concebido nem se destina a ser utilizado por crianças com idade inferior a 16 anos. Não recolhemos intencionalmente quaisquer Dados Pessoais neste website e aplicativo de ninguém com idade inferior a 16 anos sem o consentimento prévio e verificável de um dos pais ou tutor. Os pais ou tutores podem ter o direito, mediante pedido, de ver as informações fornecidas pela criança e exigir que estas sejam apagadas. Além disso, todos os menores devem obter o consentimento prévio dos seus pais ou tutores antes de utilizarem ou compartilharem quaisquer Dados Pessoais neste website e aplicativo ou noutra fonte on-line.

A Legislação Brasileira confere proteção integral, especial e prioritária às pessoas naturais em condição de desenvolvimento, isto é, crianças e adolescentes. E não seria diferente com relação ao tratamento de seus dados pessoais, de tal modo que a GDPR e outras normativas internacionais como a COPPA nos EUA (Children's Online Privacy Protection Act, de 1988) reconhecem que nos dias atuais, com uma maior facilidade de acesso a serviços e aplicações de internet, aumenta o risco à exposição de direitos e liberdades de crianças e adolescentes.

A Seção III, do Capítulo II da LGPD dispõe sobre o tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes. O Art. 14, por ela compreendido, explicita que o tratamento dos dados desses titulares deverá ser realizado em seu melhor interesse nos termos da legislação pertinente.

Na LGPD, o Art. 14, caput, estipula que o tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes deverá ser realizado no seu melhor interesse. Nesse sentido, o melhor interesse é um princípio que integra o sistema protetivo integral de crianças e adolescentes no ordenamento jurídico brasileiro. Esse princípio já constava no Decreto nº 99.710/90, que promulgou a Convenção sobre os Direitos da Criança no Brasil e foi posteriormente introduzido no Art. 100, parágrafo único, IV, do ECA pela Lei nº 12.010/2009, consistindo em "atender prioritariamente aos interesses e direitos da criança e do adolescente". O melhor interesse remete à reflexão sobre a vulnerabilidade e a necessidade de cuidado, por parte da família, sociedade e Estado, de crianças e adolescentes (Art. 227, caput, da Constituição Federal de 1988 e Art. 4º do ECA). Os dados pessoais envolvem extensões dos direitos da personalidade, dentre eles, a privacidade. Dessa maneira, o melhor interesse deve ser também respeitado no âmbito da proteção de dados pessoais.

Há uma relação entre o melhor interesse e o princípio de proteção de dados da 'necessidade', isto é, da limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, abrangendo apenas dados pertinentes, proporcionais e não excessivos (Art. 6º, III da LGPD).

Sabemos que o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu Art. 2º, define que a criança é a pessoa até 12 (doze) anos de idade incompletos e o adolescente a pessoa entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade. Também, o Código Civil estipula que os menores de 16 (dezesesseis) anos são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil (Art. 3º do CC) e os maiores de 16 (dezesesseis) e menores de 18 (dezoito) anos são relativamente incapazes a certos atos ou à maneira de os exercer (Art. 4º da LGPD).

6. USO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL

Titularidade

O Garupa reserva para si os direitos sobre os serviços de sua propriedade. Seu logotipo, marca estão protegidos e não podem ser explorados sem autorização expressa. A utilização que o Garupa lhe confere está descrita na seção "Licença".

Licença

Mediante a aceitação destes Termos e Condições de Uso, o Garupa concede ao Garuper uma licença limitada, não-exclusiva, não-sublicenciável, revogável, inalienável que permite: (i) o acesso e utilização da aplicação no dispositivo pessoal do Usuário unicamente em conexão com internet; e (ii) o acesso e utilização de quaisquer conteúdos, informações ou materiais relacionados que possam ser disponibilizados através dos serviços da plataforma. Quaisquer direitos que não sejam expressamente concedidos nestes Termos e Condições são reservados ao Garupa e aos licenciados do Garupa.

Restrições

O Garupa não permite a utilização indevida da marca, logotipo ou qualquer outra propriedade intelectual, bem como explorar comercialmente qualquer serviço sem autorização. Não é permitido alterar, invadir, hackear ou alterar os programas do site e aplicativo sob pena das sanções legais cabíveis. Qualquer alteração, atualização e upgrade de software só poderá ser realizada pela equipe técnica do Garupa. Também é vedado ao Garuper reproduzir, preparar obras derivadas com base nos serviços, distribuir, conceder uma licença, alugar, vender, revender, transferir, exibir ou apresentar publicamente, transmitir, difundir, emitir ou por outra forma explorar os serviços, salvo mediante autorização expressa do Garupa. Igualmente, é proibido descompilar, aplicar engenharia reversa ou desmontar os serviços, salvo nos termos permitidos pelo direito aplicável, inserir links, ou criar mirros ou frames de todos ou parte dos serviços; causar ou correr quaisquer programas ou scripts para efeitos de scraping, indexação, sondagens ou exploração de dados de qualquer parte dos serviços ou sobrecarregar ou prejudicar indevidamente a operação e/ou funcionalidade de qualquer aspecto dos serviços; ou tentar aceder sem autorização ou prejudicar qualquer aspecto dos serviços ou dos seus sistemas e redes relacionados.

7. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E JURISDIÇÃO

<https://www.garupa.me/api/termosDeUso>

10/11

14/09/2023, 16:54

garupa.me/api/termosDeUso

Estes Termos e Condições de Uso são regidos e interpretados exclusivamente de acordo com as leis do Brasil. Qualquer reclamação, conflito ou controvérsia que surgir deste contrato ou a ele relacionada, inclusive que diga respeito a sua validade, interpretação ou exequibilidade, será solucionada no foro da Comarca de Porto Alegre/RS.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

O Usuário não pode ceder ou transmitir estes Termos e Condições de Uso integral ou parcialmente sem o prévio consentimento por escrito do Garupa. O Usuário dá o seu consentimento ao Garupa para que ceda ou transmita estes Termos e Condições de Uso integral ou parcialmente, incluindo: (i) a subsidiárias ou afiliadas; (ii) a eventual adquirente de capital, negócio ou ativos do Garupa; ou (iii) a um sucessor em virtude de fusão. Não existe qualquer joint venture, parceria, relação de trabalho ou de agência entre o Usuário, o Garupa e Garuper em decorrência da aceitação destes Termos e Condições de Uso ou da utilização dos serviços.

O Usuário declara que avaliou todos os termos e condições do presente instrumento, e que aceita e concorda com todas as disposições ora contidas.

CASO VOCÊ TENHA DÚVIDAS SOBRE OS PRESENTES TERMOS DE USO, POR FAVOR, ENTRE EM CONTATO COM OS NOSSOS CANAIS DE ATENDIMENTO.

ANEXO B - Termos de Uso Motorista do aplicativo Guri

Termos de Uso Motorista

1.1. Bem-vindo à Guri app !

são os Termos de Uso (“Termos”) que regem o acesso e uso, dentro do Brasil, dos serviços prestados através de aplicação tecnológica (“Aplicativo”), sítios da Internet e conteúdos relacionados (“Serviço(s)”), disponibilizados pela Guri Tecnologia Ltda. (“Guri”), CEP 99070-000, Av. Pres. Vargas, 541 - Vila Lucas Araujo, Passo Fundo - RS ou qualquer de suas afiliadas, ao(s) motorista(s) de Aplicativos Devidamente Regulamentados (s) para o exercício da profissão ou o(s) motorista(s) de transporte remunerado privado individual de passageiros (“Motorista(s)”) e, em conjunto com “Motorista(s) Parceiro(s)”, que decidam utilizar os Serviços da Guri App

1.1.1. POR FAVOR, LEIA COM ATENÇÃO ESTES TERMOS ANTES DE ACESSAR OU USAR OS SERVIÇOS.

1.2. ACEITAÇÃO DOS TERMOS E CONDIÇÕES DE USO. AO SE CADASTRAR E UTILIZAR CONTINUAMENTE OS SERVIÇOS, O MOTORISTA PARCEIRO ESTARÁ DECLARANDO TER LIDO, ENTENDIDO E ACEITO OS TERMOS. CASO, A QUALQUER TEMPO, O MOTORISTA NÃO CONCORDE COM OS TERMOS, DEVERÁ CESSAR IMEDIATAMENTE A UTILIZAÇÃO DO APLICATIVO E DESINSTALÁ-LO DE SEU APARELHO.

1.2.1. Termos Adicionais poderão se aplicar a determinados Serviços, tais como condições para categorias específicas, veículos com opcionais, eventos, regulamentos, atividades, promoções em particular ou ações de recompensas, e esses Termos Adicionais serão divulgados em relação aos respectivos Serviços (“Termos Adicionais”). Os Termos Adicionais são complementares e considerados parte integrante destes Termos para os efeitos dos respectivos Serviços. Os Termos Adicionais prevalecerão sobre estes Termos em caso de conflito somente com relação àquilo que forem específicos.

1.3. Comunicação com o Motorista Parceiro. O Motorista Parceiro autoriza a Guri App a enviar notificações administrativas no Aplicativo (“push”), por e-mail, SMS, em uma publicação em seu site ou por qualquer outro meio de comunicação disponível (“Meios de Comunicação”) com conteúdo de natureza informativa e promocional relacionado aos Serviços.

1.4. Alteração dos Termos. A Guri App reserva o direito de realizar alterações e atualizações nos Termos, a qualquer momento, sem a necessidade de aviso prévio. Em caso de alterações dos Termos que restrinjam direitos dos Motoristas Parceiros, a Guri App poderá comunicar tal alteração, ao seu critério, através dos Meios de Comunicação. Todavia, esta liberalidade não afasta a responsabilidade do Motorista Parceiro de verificar periodicamente os Termos. Caso o Motorista Parceiro não concorde com as alterações dos Termos, deverá cancelar sua conta, cessar toda e qualquer utilização dos Serviços e desinstalar o Aplicativo do seu aparelho. O fato do Motorista Parceiro continuar a acessar ou usar os Serviços após essa postagem representa seu consentimento em vincular-se aos Termos alterados.

2. DADOS DO MOTORISTA PARCEIRO E PRIVACIDADE

2.1. A Guri App POSSUI UMA POLÍTICA EXPRESSA SOBRE PRIVACIDADE. AS INFORMAÇÕES DE REGISTRO E OUTRAS INFORMAÇÕES SOBRE O MOTORISTA PARCEIRO ESTÃO SUJEITAS AO TRATAMENTO REFERIDO EM TAL POLÍTICA DE PRIVACIDADE. O MOTORISTA PARCEIRO ENTENDE E CONCORDA QUE O SEU USO E A PRESTAÇÃO DO SERVIÇO ENVOLVEM A COLETA E UTILIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES E DADOS SOBRE O MOTORISTA PARCEIRO (CONFORME DEFINIDO NA POLÍTICA DE PRIVACIDADE APLICÁVEL), INCLUINDO A TRANSFERÊNCIA DESTAS INFORMAÇÕES E DADOS PARA OUTROS TERRITÓRIOS, PARA FINS DE ARMAZENAMENTO, PROCESSAMENTO E UTILIZAÇÃO PELA Guri, SUA CONTROLADORA E DEMAIS EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO, PARA ENVIO ÀS AUTORIDADES COMPETENTES PARA FINS DE REALIZAÇÃO DE CADASTRAMENTO DOS MOTORISTAS PARCEIROS, PARA AS FINALIDADES DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO E DEMAIS PREVISTAS NA POLÍTICA DE PRIVACIDADE.

3. CADASTRO

3.1. Para utilizar grande parte dos Serviços, o Motorista Parceiro deve registrar-se e manter apenas uma conta pessoal de Motorista Parceiro (“Conta”). O Motorista Parceiro deve ter capacidade civil, possuir Carteira Nacional de Habilitação (“CNH”) definitiva com permissão para exercício de atividade remunerada (“EAR”) e deverá cumprir todos os requisitos legais correspondentes ao local de sua atuação para exercício da atividade de transporte remunerado individual de passageiros. O Motorista Parceiro que desejar utilizar o Serviço deverá obrigatoriamente preencher os campos de cadastro exigidos, inclusive relativos aos dados necessários para recebimento de valores em decorrência da sua atividade de transporte de passageiros, intermediado pela Guri App, e responderá pela veracidade das informações declaradas, obrigando-se a manter informações válidas, atualizadas e corretas. Em caso de não confirmação de seus dados, o acesso do Motorista Parceiro ao Serviço poderá ser bloqueado, a exclusivo critério da Guri APP.

3.2. Após receber a documentação de cadastro, a Guri APP efetuará uma análise e poderá aceitar ou recusar a solicitação de cadastro do Motorista Parceiro. A Guri App também poderá realizar a checagem de antecedentes criminais e quaisquer outras verificações que considerar oportunas ou que sejam exigidas pela legislação aplicável.

3.3. O perfil do Motorista Parceiro é exclusivo e intransferível. O Motorista Parceiro compromete-se, mediante aceitação dos Termos, a não compartilhar sua Conta com terceiros, sendo vedada a transferência de sua Conta, sob pena de cancelamento imediato da Conta do Motorista Parceiro, além de encaminhamento do caso às autoridades públicas para análise de eventuais penalidades criminais e civis aplicáveis.

3.3.1. A Guri APP se reserva o direito de solicitar documentos adicionais para confirmação de cadastros, bem como outros métodos de identificação e autenticação do Motorista Parceiro (como, por exemplo, reconhecimento facial), por ocasião do cadastro e enquanto o Motorista Parceiro utilizar os Serviços a qualquer tempo. Mesmo após a confirmação do cadastro, é possível o cancelamento da conta caso sejam verificadas incongruências no processo de verificação, a exclusivo critério da

Guri APP.

3.3.2. As informações da Conta são de exclusiva responsabilidade de quem as inseriu. No caso de acarretarem danos ou prejuízos de qualquer espécie, as medidas cabíveis podem ser tomadas pela Guri App a fim de resguardar seus interesses e a integridade de Passageiros, demais Motoristas Parceiros do Aplicativo e da própria Guri App .

3.4. O Motorista Parceiro se compromete, sob as penas da lei, a utilizar sua Conta do Aplicativo apenas de maneira e para fins estritamente legais, legítimos e permitidos por estes Termos de Uso.

4. SERVIÇOS

4.1. Serviços prestados pela Guri App . Os Serviços consistem na intermediação de corridas e facilitação de pagamento ("Intermediação"), mediante licenciamento e uso de software, em que a Guri App é a licenciante do Aplicativo, de forma não-exclusiva ("Licenciamento") que possibilita ao Motorista Parceiro cadastrado localizar e contatar passageiros interessados em contratar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros ou transporte individual de passageiros de utilidade pública ("Passageiro(s)" e "Serviço de Transporte", respectivamente).

4.1.1. O Motorista Parceiro concede à Guri App as autorizações necessárias para a correta execução do serviço, nomeando-a sua representante para que, em seu nome, realize a cobrança de créditos, providencie o pagamento, compensação e reconhecimento de dívidas, dê e demande quitação, promova a liquidação de haveres e, de todo modo, atue no melhor interesse do representado.

4.2. A Guri App concede ao Motorista Parceiro uma licença limitada, pessoal, não exclusiva, não transferível, não comercial e plenamente revogável, para utilizar o Aplicativo em seu smartphone, tablet ou computador em conformidade com as condições previstas nestes Termos de Uso.

4.3. A Guri App não se responsabiliza por quaisquer danos sofridos pelo Motorista Parceiro em razão de cópia, transferência, distribuição ou qualquer outra forma de utilização de conteúdo protegido disponibilizado no Aplicativo.

4.4. A Guri App reserva a si todos os direitos ao Aplicativo não expressamente concedidos aqui.

4.4.1. Por meio do Aplicativo, o Motorista Parceiro receberá chamadas de Passageiros, de acordo com a categoria selecionada pelo Passageiro, localização e destino, opcionais e outros critérios presentes ou futuros que venham a ser determinados pela Guri App.

4.5. A Guri App poderá prestar outros serviços ou oferecer produtos vinculados ou não ao Serviço, gratuitos ou onerosos, ao seu critério. Exceto se diferentemente definidos em Termos Adicionais, tais produtos, serviços e entregas estão sujeitos aos presentes Termos e definidos como Serviço para todos os efeitos legais deste Termo.

4.6. O Serviço não deve ser utilizado para qualquer finalidade que não as expressamente autorizadas por estes Termos.

4.7. Pagamento pelos Serviços. A Guri App poderá cobrar por todo ou parte do Serviço, ao seu critério. Atualmente, o Licenciamento é feito a título gratuito, sendo que a Intermediação é prestada de maneira onerosa ("Remuneração pela Intermediação"). Como remuneração pela Intermediação, a Guri App cobrará do Motorista Parceiro um valor por cada corrida aceita, de acordo com a categoria do serviço, conforme segue:

4.7.1. A Guri App disponibilizará ao Motorista Parceiro um recibo com o respectivo valor da Remuneração pela Intermediação. Sem prejuízo do disposto na respectiva Tabela de Remuneração, o Motorista Parceiro concorda que o valor a ser pago por ele a título de Remuneração pela Intermediação será o disponibilizado no recibo em caso de qualquer conflito ou inconsistência.

4.7.2. A cobrança dos valores devidos a título de Remuneração pela Intermediação pelo Motorista Parceiro à Guri App, na forma descrita descrita na Cláusula 4.5. Para corridas pagas pelo Passageiro por meio do Aplicativo, o pagamento da Remuneração pela Intermediação será realizado automaticamente por meio do Aplicativo e dos meios de pagamento relacionados. Para as corridas pagas por outro(s) meio(s), a cobrança dos valores devidos à Guri App será realizada na próxima corrida cujo pagamento for realizado por intermédio do Aplicativo. Na hipótese de valores pendentes de forma reiterada, a Guri App poderá ao seu critério (i) emitir contra o Motorista Parceiro a respectiva fatura / nota fiscal para o pagamento dos valores em aberto, à qual o Motorista Parceiro deverá proceder com o pagamento na data de vencimento indicada e/ou bloquear o cadastro do Motorista Parceiro até que os valores sejam pagos.

4.7.3. Transferência Bancária. Alternativamente, nas localidades em que esta opção esteja disponível, o Motorista Parceiro poderá optar por receber diretamente em sua conta bancária os valores referentes ao Serviço de Transporte prestado ao Passageiro. Neste caso, a conta bancária deverá pertencer ao próprio Motorista Parceiro e os dados solicitados (Conta, Agência e Banco) deverão ser informados corretamente. Caso o Motorista Parceiro informe algum dado incorretamente, a Guri App não se responsabiliza por eventuais atrasos na transferência e/ou perda dos valores transferidos. A transferência bancária poderá estar sujeita a cobrança de valores, conforme informado ao Motorista Parceiro no momento da ativação da opção ou do processo de transferência.

4.8. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE TRABALHO, VÍNCULO DE EMPREGO E OUTROS. NÃO SE ESTABELECE ENTRE O MOTORISTA PARCEIRO E A GURI APP QUALQUER VÍNCULO DE NATUREZA SOCIETÁRIA, EMPREGATÍCIA E/OU ECONÔMICA, SENDO CERTO QUE O MOTORISTA PARCEIRO É LIVRE PARA ACEITAR OU RECUSAR CORRIDAS A PARTIR DO APLICATIVO, BEM COMO PARA CESSAR A SUA UTILIZAÇÃO A QUALQUER MOMENTO, AO SEU LIVRE E EXCLUSIVO CRITÉRIO. A GURI APP NÃO POSSUI UMA FROTA DE VEÍCULOS, PRESTANDO EXCLUSIVAMENTE OS SERVIÇOS DE LICENCIAMENTO E INTERMEDIAÇÃO VOLTADOS À FACILITAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇO DE TRANSPORTE PERANTE UM MOTORISTA PARCEIRO CADASTRADO NO APLICATIVO.

4.9. RESPONSABILIDADES PELOS SERVIÇOS. A Guri App assume a responsabilidade por todos os problemas aos quais der causa injustificada. A Guri App deverá ainda manter o bom funcionamento do Aplicativo na maior medida possível e disponibilizar canais de atendimento para ajudar a solucionar dúvidas e problemas dos usuários do Aplicativo, observado o disposto na Cláusula 4.9, abaixo.

4.10. RESPONSABILIDADE PELOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE. A CONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE É FEITA DIRETAMENTE ENTRE OS PASSAGEIROS E OS MOTORISTAS PARCEIROS. A GURI APP NÃO SE RESPONSABILIZA POR QUAISQUER PERDAS, PREJUÍZOS OU DANOS DE QUALQUER NATUREZA QUE SEJAM DECORRENTES DA RELAÇÃO ENTRE PASSAGEIRO E MOTORISTA PARCEIRO. O MOTORISTA PARCEIRO ENTENDE E CONCORDA QUE A GURI APP NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR QUAISQUER DANOS OU PREJUÍZOS QUE VENHAM A SER CAUSADOS POR UM PASSAGEIRO AO RESPECTIVO MOTORISTA PARCEIRO.

4.10.1. Danos e prejuízos causados pelos Motoristas Parceiros. O Motorista Parceiro será responsável por quaisquer danos ou prejuízos que causar ao(s) Passageiro(s) e concorda em indenizar e manter a Guri App indene em relação a quaisquer demandas, perdas, prejuízos ou danos direta ou indiretamente relacionados a atos ou fatos causados pelo Motorista Parceiro. O Motorista Parceiro é o único e exclusivo responsável por todos e quaisquer problemas relativos ao Serviço de Transporte, bem como por quaisquer condutas indevidas ou ilegais que pratique.

4.10.2. Seguro. Apesar da Guri App não ser responsável pelo Serviço de Transporte ou por qualquer acidente de trânsito, os Motoristas Parceiros são beneficiários de apólice de Seguro de Acidentes Pessoais de Passageiros ("Seguro APP") contratada pela Guri App, cuja cobertura é exclusiva para incidentes ocorridos em corridas intermediadas pela Guri App. A cobertura da apólice engloba eventos de morte, invalidez e despesas médicas hospitalares, nos limites previstos na apólice específica.

4.11. Acesso à Rede e Equipamentos. O Motorista Parceiro entende e concorda que a utilização do Serviço demanda a aquisição de dispositivos de telefonia móvel e a contratação de serviços de telecomunicação compatíveis com o uso do Aplicativo, e que a utilização do Serviço poderá gerar cobranças por parte de tais prestadores de serviço de telecomunicação para conexão com a Internet, por exemplo. O Motorista Parceiro é o responsável exclusivo por contratar e arcar com todo e qualquer custo e ônus relacionados à aquisição de seu dispositivo de telefonia móvel e a contratação de seu serviço de telecomunicação.

4.11.1. A Guri App não é responsável pela disponibilidade, qualidade e manutenção de tais serviços de telecomunicação e o Usuário entende que as condições do serviço de telecomunicações poderão afetar a experiência do Serviço. A Guri App não será responsabilizada por qualquer problema relacionado ao Serviço decorrente direta ou indiretamente de inconsistências ou falhas nos dispositivos de telefonia móvel e/ou nos serviços de telecomunicação. Além disso, a Guri App não será responsabilizada por eventuais erros e inconsistências das informações oriundas de terceiros relativas ao geo posicionamento via sistema GPS e aos mapas integrados ao Aplicativo.

4.12. Modificação ou Encerramento do Serviço. A Guri App se reserva o direito de, a qualquer tempo, modificar ou descontinuar, temporariamente ou permanentemente, o Serviço ou parte dele, com ou sem notificação. O Motorista Parceiro concorda que a Guri App não será responsabilizada, nem terá qualquer obrigação adicional, implícita ou explícita, para com o Motorista Parceiro ou terceiros em razão de qualquer modificação, suspensão ou desativação do Serviço.

5. SERVIÇO DE TRANSPORTE

5.1. Obrigação do Motorista. O Motorista Parceiro deve respeitar todas as regras destes Termos de Uso e de toda legislação aplicável. O descumprimento dos Termos de Uso ou da legislação aplicável pelo Motorista Parceiro poderá resultar, a livre e exclusivo critério da Guri App, impedimento do seu acesso ao Aplicativo. Mediante aceitação dos Termos de Uso, o Motorista Parceiro compromete-se a:

- a) Pagar a Remuneração pela Intermediação à Guri App;
- b) Agir perante a Guri App e aos Passageiros com boa-fé, diligência, profissionalismo e respeito;
- c) Obedecer a todas as exigências legais e regulatórias referentes aos serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros ou do transporte de passageiros de utilidade pública, incluindo as leis, regulamentos e demais normas de trânsito aplicáveis em âmbito federal, estadual e municipal, tanto quanto ao Motorista Parceiro como em relação ao veículo utilizado para o Serviço de Transporte;
- d) Não discriminar ou selecionar, por nenhum motivo, os Passageiros;
- e) Responsabilizar-se integralmente pela prestação do serviço de transporte de pessoas; e
- f) Responsabilizar-se pelo uso de sua própria máquina de cartão de crédito e/ou débito e pelos seus respectivos recebimentos.

5.2. Pagamento pela Prestação do Serviço de Transporte. O pagamento da corrida é feito diretamente pelo(s) Passageiro(s) ao Motorista Parceiro, por uma das modalidades de pagamento escolhidas pelo Motorista Parceiro, sendo cobrado do Motorista Parceiro o valor da Remuneração pela Intermediação, conforme previsto na Cláusula 4.5., acima. O Motorista Parceiro pode optar por receber pagamentos em uma ou mais das seguintes modalidades: (i) dinheiro; (ii) em sua própria máquina de cartão de débito ou crédito; (iii) em cartão por meio do próprio Aplicativo e/ou (iv) outros meios de pagamento disponíveis no Aplicativo. O pagamento por meio do próprio Aplicativo é o único que o Motorista Parceiro é obrigado a aceitar pelos Termos de Uso.

5.2.1. Modo Desconto. A Guri App poderá disponibilizar ao Passageiro, por meio do Aplicativo, um desconto variável no valor das corridas ("Modo Desconto").

5.2.2. Cálculo do Preço do Serviço de Transporte prestado pelo Motorista Guri App. No momento em que o Passageiro tenha inserido o destino e solicitado o Serviço de Transporte por meio do Aplicativo, receberá o valor do preço pelo trajeto correspondente ("Preço"). O Preço será composto por: (i) valor base/mínimo; acrescido de (ii) parcela variável baseada na distância e quantidade de tempo estimado para o trajeto. Além disso, em certas situações em que a demanda por viagens aumentar muito, é possível a incidência de ajuste adicional dinâmico ("Ajuste Dinâmico"). O intuito do Ajuste Dinâmico é equilibrar oferta e demanda ao incentivar que mais Motoristas Pop se conectem ao Aplicativo e aceitem solicitações de corrida. O Ajuste Dinâmico será parte integrante do Preço e sua incidência será clara.

5.2.2. Variação do Preço após aceite da corrida. O Preço pode aumentar se o Passageiro alterar o destino durante a viagem, se fizer paradas extras ao longo do trajeto ou se a viagem levar muito mais tempo do que o esperado, em decorrência de atos do Passageiro, e quaisquer eventos que não estejam sob o controle do Motorista Parceiro e/ou da Guri App, incluindo caso fortuito e força maior (e.g. realização de eventos na cidade que alterem o tráfego, ocorrência de chuvas e acidentes naturais,

etc.) (“Hipóteses de Variação de Preço”). Nas Hipóteses de Variação do Preço, ao final da corrida, será cobrado adicional ao valor do Preço (“Adicional ao Preço”).

5.2.2. VALORES DE SERVICOS A Guri App se reserva o direito de estabelecer, remover e/ou revisar a forma de Cálculo do Preço do Serviço de Transporte prestado pelo Motorista Pop por intermédio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Guri App. Ademais, o Preço aplicável em certas áreas geográficas poderão incluir cobranças, tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais, inclusive, tarifas de pedágios ou cobranças de aeroportos, conforme a rota tomada pelo Motorista Pop, o local de origem e/ou destino da viagem.

5.3. Códigos Promocionais e Ações de Recompensa. A Guri App poderá, a seu exclusivo critério, criar códigos promocionais que poderão ser resgatados para crédito na Conta dos Passageiros (“Códigos Promocionais”) ou ações de recompensa para Motoristas Parceiros (“Ações de Recompensa”).

5.3.1. É vedado ao Motorista Parceiro utilizar Códigos Promocionais ou Ações de Recompensa em conluio com qualquer Passageiro ou com terceiros para obter vantagens indevidas ou fraudar o Serviço.

5.4. Gorjeta. A Guri App poderá oferecer ao Passageiro uma funcionalidade por meio da qual seja possível ofertar ao Motorista Parceiro uma gorjeta, como forma de incentivo a um serviço rápido, atencioso e eficiente. Essa gorjeta não será obrigatoriamente paga pelo Passageiro.

5.5. Taxa de Cancelamento. O Passageiro poderá optar por cancelar sua solicitação dos Serviços de Transporte prestados pelo Motorista Parceiro a qualquer momento antes do início da corrida, caso em que poderá incidir uma taxa de cancelamento (“Taxa de Cancelamento”). A Taxa de Cancelamento será destinada ao Motorista Parceiro como forma de ressarcimento pelo seu deslocamento e tempo de espera.

6. MANUTENÇÃO DO PADRÃO DE QUALIDADE GURI APP:

6.1. O Motorista Parceiro aceita que será avaliado pelos Passageiros e pela Guri App com base em critérios como a qualidade do serviço, a limpeza do veículo e as taxas de aceite e de cancelamento de corridas. O Motorista Parceiro que for reiteradamente mal avaliado poderá ter a sua licença de uso do Aplicativo cancelada. Sem prejuízo de outras disposições constantes neste instrumento, o Motorista Parceiro também poderá ter sua Conta cancelada (resultando em impedimento de acesso ao Aplicativo) em casos como pendências cadastrais, relatos de condutas inapropriadas, a exclusivo critério da Guri App.

6.2. O Motorista Parceiro reconhece e aceita que a Guri App não está obrigada a filtrar, censurar ou controlar, nem se responsabiliza pelas avaliações realizadas pelos Passageiros, que são os únicos e exclusivos responsáveis por seu conteúdo. Tais avaliações não expressam a opinião ou o julgamento da Guri App sobre os Motoristas Parceiros.

6.3. O Motorista Parceiro aceita que a Guri App manterá registros internos acerca da prestação de Serviços de Transporte, tais como a taxa de aceitação e cancelamento de corridas, podendo utilizar esses dados para realizar sua própria avaliação sobre o Motorista Parceiro.

6.4. Periodicamente, o Motorista Parceiro será informado sobre alterações em sua avaliação, que consistirá em uma nota de 1 (um) a 5 (cinco), que leva em consideração a avaliação e comentários dos Passageiros e da Guri App, conforme os critérios estabelecidos na Cláusula 6.1, bem como outros critérios pertinentes.

6.5. O Motorista Parceiro reconhece e aceita que a Guri App poderá: suspender por tempo indeterminado o Licenciamento (e, conseqüentemente, a Conta do Motorista Parceiro), dentre outros motivos elencados nas Cláusulas 8 a seguir; ou exigir a realização de curso de reciclagem, caso o Motorista Parceiro apresente avaliações semanais reiteradamente ruins, a exclusivo critério da Guri App; e aplicar multa, conforme previsto nas Cláusulas 7.3. e 7.4. a seguir.

7. SUSPEITA DE FRAUDE

7.1. A Guri App não se responsabiliza por quaisquer condutas fraudulentas por parte do Motorista Parceiro, podendo inclusive impedir, em razão delas, seu acesso ao Aplicativo, bem como agir judicial ou extrajudicialmente contra o envolvido.

7.2. A Guri App analisa caso a caso as suspeitas de fraude e poderá reter o pagamento de valores ao Motorista Parceiro em virtude de corridas supostamente fraudulentas, de forma a evitar o risco de dano à Guri App.

7.3. A Guri App se reserva ao direito de aplicar multas ao Motorista Parceiro nos casos em que forem constatadas atividades fraudulentas.

7.4. Caso o Motorista Parceiro pratique atividade fraudulenta, como realizar a corrida solicitada pelo Passageiro sem intermédio da plataforma, a Guri App se reserva ao direito de aplicar multa pecuniária ao Motorista Parceiro, considerando a atividade fraudulenta exercida.

8. APLICAÇÃO DE MULTA, SUSPENSÃO E CANCELAMENTO DE SEU ACESSO AO APLICATIVO

8.1. O Motorista Parceiro concorda que a Guri App, à sua livre discricão, poderá aplicar multa, suspender ou cancelar sua utilização do Serviço, incluindo, mas não se limitando: por descumprimentos e/ou violação destes Termos; pelo resultado de sua avaliação pelos Passageiros e pela análise de sua taxa de cancelamento e outros critérios, nos termos da Cláusula 6, acima; em função de ordem judicial ou requisição legal de autoridade pública competente; por requisição do próprio Motorista Parceiro; por desativação ou modificação do Serviço (ou de qualquer de suas partes); por caso fortuito, força maior e/ou questões de segurança; por inatividade da conta por um longo período de tempo; pela suposta prática de qualquer infração de trânsito, atividade fraudulenta ou ilegal por parte do Motorista Parceiro, a critério da Guri App; pelo uso inadequado ou abusivo do Aplicativo, incluindo a utilização por terceiros ou transferência de sua Conta, a realização de corrida com veículo distinto do cadastrado no Aplicativo, utilização de quaisquer aplicativos ou programas que visem a alterar a informação da localização geográfica do Motorista Parceiro para manipular o Aplicativo, e outras hipóteses de uso indevido ou abusivo do Aplicativo, a critério da Guri App; e/ou por inadimplemento por parte do Motorista Parceiro de quaisquer obrigações, valores, pagamentos devidos em razão do Serviço, quando aplicável.

8.2. O MOTORISTA PARCEIRO CONCORDA QUE O TÉRMINO DE SEU ACESSO AO SERVIÇO, POR QUALQUER RAZÃO CONSTANTE DESTES TERMOS, PODE OCORRER SEM UMA NOTIFICAÇÃO PRÉVIA E TODAS AS INFORMAÇÕES E DADOS CONSTANTES PODERÃO SER PERMANENTEMENTE APAGADOS.

8.3.A Guri App se reserva o direito de agir judicialmente e extrajudicialmente em casos de danos sofridos pela Guri App ou por terceiros, inclusive poderá entrar em contato com as autoridades e dar início à instrução de processos criminais, civis e administrativos nos casos previstos pela lei, quando julgar necessário.

8.4. A suspensão ou rescisão destes Termos de Uso pela Guri App não isenta o Motorista Parceiro do pagamento de quaisquer valores eventualmente devidos à Guri App, que seguirão sendo passíveis de cobrança e de compensação.

8.5. O Motorista Parceiro não fará jus a qualquer indenização ou compensação, seja pela suspensão ou rescisão destes Termos de Uso pela Guri App.

9. PROPRIEDADE INTELECTUAL

9.1. As marcas, nomes, logotipos, nomes de domínio e demais sinais distintivos, bem como todo e qualquer conteúdo, desenho, arte ou layout publicado no Aplicativo e o próprio Serviço, são de propriedade exclusiva da Guri App.

9.2. São vedados quaisquer atos ou contribuições tendentes à descompilação, engenharia reversa, modificação das características, ampliação, alteração, mesclagem ou incorporação em quaisquer outros programas ou sistemas do Aplicativo ou Serviço. Enfim, toda e qualquer forma de reprodução do Aplicativo ou Serviço, total ou parcial, permanente, temporária ou provisória, de forma gratuita ou onerosa, sob quaisquer modalidades, formas ou títulos é expressamente vedada.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1. Estes Termos constituem o acordo integral entre o Motorista Parceiro e a Guri App e regerão a utilização do Serviço pelo Motorista Parceiro, substituindo qualquer acordo anterior.

10.2. Legislação Aplicável. Estes Termos e o relacionamento entre o Motorista Parceiro e a Guri App serão regidos pelas leis da República Federativa do Brasil. Fica eleito o foro da Comarca da Capital do Estado de São Paulo como sendo o único competente para dirimir quaisquer litígios e/ou demandas que venham a envolver as partes em relação ao uso e acesso de seu site e Aplicativo. O Motorista Parceiro e a Guri App concordam em submeter-se à competência única e exclusiva dos tribunais localizados no Brasil.

10.3. Notificações. Todas as notificações, intimações, ofícios ou qualquer outra forma oficial de comunicação da Guri App deverão ocorrer em seu endereço de sede, descrito no preâmbulo dos Termos.

10.4. Renúncia de Direitos. Caso a Guri App deixe de exercer ou executar qualquer direito ou dispositivo destes Termos, isto não será caracterizado como uma renúncia a tal direito ou dispositivo nem constituirá novação. Se qualquer dispositivo dos Termos for considerado inválido por um tribunal competente, as partes todavia concordam que o restante dos Termos deverá ser interpretado de tal forma a refletir a intenção original, e os outros dispositivos dos Termos permanecerão em pleno vigor e efeito.

10.5. Cessão de Direitos. O Motorista Parceiro não poderá ceder tampouco transferir estes Termos, total ou parcialmente, sem prévia aprovação por escrito da Guri App. O Motorista Parceiro concede sua aprovação para que a Guri App ceda e transfira estes Termos total ou parcialmente, inclusive: para sua controladora, subsidiária ou afiliada; um adquirente das participações acionárias, negócios ou bens da Guri App; ou para um sucessor em razão de qualquer operação societária. Não existe joint-venture, sociedade, emprego ou relação de representação entre o Passageiro, a Guri App ou quaisquer Motoristas Parceiros como resultado do contrato entre você e a Guri App ou pelo uso dos Serviços.

10.6. Indivisibilidade. Caso qualquer disposição destes Termos seja tida como ilegal, inválida ou inexecutável total ou parcialmente, por qualquer legislação, essa disposição ou parte dela será, naquela medida, considerada como não existente para os efeitos destes Termos, mas a legalidade, validade e exequibilidade das demais disposições contidas nestes Termos não serão afetadas. Nesse caso, as partes substituirão a disposição ilegal, inválida ou inexecutável, ou parte dela, por outra que seja legal, válida e exequível e que, na máxima medida possível, tenha efeito similar à disposição tida como ilegal, inválida ou inexecutável para fins de conteúdo e finalidade dos presentes Termos. Estes Termos constituem a totalidade do acordo e entendimento das partes sobre este assunto e substituem e prevalecem sobre todos os entendimentos e compromissos anteriores sobre este assunto. Nestes Termos, as palavras "inclusive" e "inclui" significam "incluindo, sem limitação".

Versão acessada em: 23 maio 2024.

ANEXO C – Lei 7.127/2012 do Município de Erechim



LEI N.º 7.127, DE 03 DE AGOSTO DE 2022.

Regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiro, com o uso de aplicativos de tecnologia ou outras plataformas de comunicação de rede, no Município de Erechim.

O Prefeito Municipal de Erechim, Estado do Rio Grande do Sul, no uso das atribuições conferidas pela Lei Orgânica do Município:

Faço saber que o Poder Legislativo aprovou, e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1.º Fica regulamentado, no território do Município de Erechim, o transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do art. 4º, inciso X, Lei Federal nº12.587, de 03 de Janeiro de 2012, alterada pela Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018.

Parágrafo único. Para os efeitos do *caput*, considera-se transporte remunerado privado individual de passageiros o serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos específicos de mobilidade urbana, desde que realizados por Operadoras de Tecnologia de Transporte Credenciadas - OTTCs.

CAPÍTULO II DAS OPERADORAS DE TECNOLOGIA DE TRANSPORTE CREDENCIADAS - OTTCs

Seção I Do Cadastro das OTTCs

Art.2.º A prestação de serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros dependerá de autorização do Município de Erechim.

Parágrafo único. A autorização será concedida exclusivamente às Operadoras de Tecnologia de Transporte Credenciadas - OTTCs, previamente cadastradas e responsáveis pela respectiva

Estado do Rio Grande do Sul
MUNICÍPIO DE ERECHIM
PREFEITURA MUNICIPAL
Praça da Bandeira, 354
Fone: (54) 3520 7000
99700-000 Erechim – RS

disponibilização do serviço.

Art.3.º O Município de Erechim realizará o credenciamento das OTTCs interessadas na exploração do serviço.

§ 1º Serão credenciadas as OTTCs que atenderem o disposto desta Lei e demais exigências regulamentadas em Decreto Municipal, bem como no art. 4º inciso X, art. 11-A e art. 11-B, da Lei Federal nº 12.587/2012.

§ 2º O procedimento de credenciamento deverá ser protocolado junto ao Órgão Municipal de Trânsito.

Seção II Das Obrigações das OTTCs

Art.4.º São obrigações das OTTCs credenciadas, para prestar os serviços de que trata esta Lei:

I - observar as diretrizes fixadas nesta Lei e em seu regulamento, bem como na Lei Federal nº 12.587/2012, objetivando a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação desse serviço;

II - organizar a atividade e o serviço prestado pelos motoristas cadastrados;

III - assegurar a conexão entre os usuários e os motoristas, por aplicativos específicos de mobilidade urbana;

IV - credenciar os motoristas, exigindo dos mesmos, nos termos da Lei Federal nº 12.587/2012, o que segue:

a) contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

b) inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei Federal nº [8.213](#), de 24 de julho de 1991;

c) possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;

d) conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo Município de Erechim;

e) emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);

f) apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Estado do Rio Grande do Sul
MUNICÍPIO DE ERECHIM
PREFEITURA MUNICIPAL
Praça da Bandeira, 354
Fone: (54) 3520 7000
99700-000 Erechim – RS

V - cadastrar os veículos para prestação dos serviços, atendendo aos requisitos mínimos de segurança, conforto, higiene e qualidade, e também os requisitos estabelecidos nesta Lei e na Lei Federal nº 12.587/2012, a saber:

- a) ter idade máxima de 10 (dez) anos contados da data de fabricação do veículo;
- b) possuir equipamento de ar-condicionado em pleno funcionamento;
- c) ser dotados de no mínimo 04 (quatro) portas.

d) Enquanto em serviço, disponibilizar internamente no veículo cartão de identificação do condutor, expedido pelo Órgão de Trânsito Municipal, constando a fotografia e dados atualizados do condutor, do veículo e da autorização, e com data de validade. O referido cartão e o adesivo com QR code serão fornecidos pelo Órgão de Trânsito competente.

VI - fixar a tarifa correspondente ao serviço prestado ao usuário;

VII - intermediar o pagamento entre o usuário e o motorista, disponibilizando meios para esse fim;

VIII - suspender a conexão e o serviço disponível ao motorista, quando constatado algum ato ou prática que descumpra as determinações desta Lei e/ou da Lei Federal nº 12.587/2012 ;

IX - assegurar a confidencialidade dos dados pessoais dos usuários;

X - garantir a fidedignidade das informações repassadas a partir da base de dados;

XI - utilizar mapas digitais para acompanhamento do trajeto e do tráfego em tempo real;

XII - disponibilizar sistema de avaliação da qualidade do serviço pelos usuários, por meio de aplicativos específicos de mobilidade urbana;

XIII - disponibilização por mídia digital, enviada somente ao usuário, no momento da solicitação, contendo a identificação do motorista, modelo do veículo, número da placa do veículo e preço total do serviço;

XIV - disponibilizar por meio eletrônico ao usuário, as seguintes informações:

- a) origem e destino da viagem;
- b) tempo total e distância da viagem aproximados;
- c) mapa do trajeto percorrido, conforme sistema de georreferenciamento;
- d) descrição das despesas e do preço total pago;
- e) identificação do condutor, modelo e placa do veículo.

XV - registrar e gerir as informações prestadas pelos motoristas, bem como assegurar a sua veracidade e a conformidade com os requisitos estabelecidos;

XVI - credenciar-se no Município de Erechim e prestar as informações referentes às exigências desta Lei e da Lei Federal nº 12.587/2012.

Estado do Rio Grande do Sul
MUNICÍPIO DE ERECHIM
PREFEITURA MUNICIPAL
Praça da Bandeira, 354
Fone: (54) 3520 7000
99700-000 Erechim – RS

XVII - disponibilizar veículo com condições para transporte de usuário cadeirante.

Parágrafo único. Não sendo possível a acomodação da cadeira de rodas no porta-malas, o condutor do veículo cadastrado para prestar o serviço de transporte individual privado remunerado de passageiros, deverá acomodá-la no banco traseiro do veículo. Ficando proibido de recusar a viagem.

XVIII – Observar todas e quaisquer legislações aplicáveis à matéria relacionada à acomodação de animais de serviços (cães guia).

XIX – Orientar os motoristas cadastrados quanto ao cumprimento do estabelecido no art.º 6.º desta Lei.

XX- Descredencia o motorista com a condenação transitada em julgado dos crimes previstos nos art. 213 a 234 do Decreto - Lei nº 2848, de 07 de dezembro de 1940, que institui o Código Penal, e nos termos previstos pela Lei Maria da Penha: Lei Federal nº 11.340/06.

Art.5.º É vedado o cadastramento de condutor que já detenha a condição de permissionário, ou motorista auxiliar, do serviço de utilidade pública de transporte individual por táxi.

Art. 6.º Para fins de validação, o cadastramento de veículos e de condutores efetuado pelas autorizatárias do serviço de transporte motorizado, privado e remunerado de passageiros na forma do art. 4º, incisos IV e V desta Lei, deverá ser submetido ao Órgão Municipal de Trânsito do Município.

§ 1.º Por ocasião da validação referida no caput deste artigo, a autoridade municipal de trânsito ou seus agentes avaliarão o cumprimento do disposto no artigo 4º, incisos IV e V desta Lei.

§ 2.º Constatado a qualquer tempo, o não preenchimento de requisitos por veículos ou condutores para prestar o serviço de transporte motorizado privado e remunerado de passageiros, a sua autorizatária será comunicada para adoção das medidas cabíveis à imediata cassação da prestação do serviço pelo condutor ou veículo.

§ 3º As OTTCs deverão disponibilizar ao órgão de trânsito competente a relação atualizada de todos os motoristas e veículos cadastrados.

Art.7.º As OTTCs só podem disponibilizar sistema de viagens individualizadas ou compartilhadas, solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos específicos de mobilidade urbana, garantida a liberdade de escolha ou adesão dos usuários.

Art.8.º Fica vedado o embarque de usuário diretamente em vias públicas em veículos
Processo Administrativo n.º 7680/2022; Projeto de Lei n.º 092 /2022, Pág. 4

Estado do Rio Grande do Sul
MUNICÍPIO DE ERECHIM
PREFEITURA MUNICIPAL
Praça da Bandeira, 354
Fone: (54) 3520 7000
99700-000 Erechim – RS

cadastrados para prestar o serviço de transporte individual privado remunerado de passageiros que não tenham sido requisitados previamente por meio de aplicativos específicos de mobilidade urbana.

Parágrafo único. Quando breve e sem prejudicar o fluxo dos demais automóveis e pedestres, fica assegurado a livre parada de veículos cadastrados, que estão prestando o serviço de transporte individual privado remunerado de passageiros, para embarque e desembarque de usuários em terminais rodoviários, aeroportos, estações, vias e demais logradouros públicos, quando solicitado pelo usuário através de aplicativos específicos de mobilidade urbana.

Art. 9.º As OTTCs ficam obrigadas a enviar para o Município de Erechim, Órgão Municipal de trânsito, até o quinto dia útil do mês subsequente ao do serviço prestado, relatório completo ou espelhamento do sistema, informando a quantidade total de viagens originadas no Município de Erechim.

Art.10. Somente as OTTCs cadastradas e autorizadas pelo Município de Erechim poderão prestar serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros, no território municipal e exclusivamente por meio de aplicativos específicos de mobilidade urbana.

CAPÍTULO III

DO IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS DE QUALQUER NATUREZA

Art.11. Nos termos da Lei Federal nº12.587/2012 , as OTTCs credenciadas pelo Município de Erechim sujeitar-se-ão à incidência do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISSQN, instituído pela Lei Municipal nº 4856 de 22 de dezembro de 2010 - Código Tributário Municipal.

Parágrafo único. O descumprimento das disposições contidas neste artigo, pela OTTC, acarretará na suspensão e ou descredenciamento total da prestação do serviço autorizado pela presente Lei, sujeitando-a, ainda, às penalidades e demais cominações legais correspondentes.

CAPÍTULO IV

DAS PENALIDADES

Art.12. As ações ou as omissões ocorridas na prestação dos serviços autorizados, bem como a prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, em desacordo com a legislação vigente, acarretam a aplicação, isolada ou conjuntamente, das

Processo Administrativo n.º 7680/2022; Projeto de Lei n.º 092 /2022, Pág. 5

Estado do Rio Grande do Sul
MUNICÍPIO DE ERECHIM
PREFEITURA MUNICIPAL
Praça da Bandeira, 354
Fone: (54) 3520 7000
99700-000 Erechim – RS

penalidades previstas nesta Lei e no Código de Trânsito Brasileiro.

Parágrafo único. A prestação de serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros, em desconformidade com a presente Lei, ou com infração aos art. 4º, inciso X, art. 11-A e art. 11-B, todos da Lei Federal nº 12.587/2012, caracterizará transporte ilegal de passageiros, sujeitando o infrator às sanções correspondentes tipificadas pelo Decreto-lei nº [2.848](#), de 07 de dezembro de 1940 - Código Penal, ou pelo Decreto-lei nº [3.688](#), de 3 de outubro de 1941 - Lei das Contravenções Penais no que couber.

Art.13. A inobservância aos preceitos que regem o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros por aplicativos, preconizados nesta Lei, acarretará às OTTCs:

- a) multa;
- b) notificação para exclusão de motorista credenciado;
- c) suspensão da OTTC para exploração da prestação do serviço, e
- d) descredenciamento da OTTC e sua proibição para exploração da prestação do serviço.

§ 1.º As OTTCs estão sujeitas às seguintes penalidades de multa:

I - DAS MULTAS LEVES:

- a) credenciar motorista em desacordo com alíneas "b", "c", "d" e "e" do inciso IV do artigo 4.º desta Lei.
- b) descumprir o disposto nos incisos XVII e XVIII do artigo 4.º.

II - DAS MULTAS MÉDIAS:

- a) credenciar motorista em desacordo com alíneas "a" e "f" do inciso IV do artigo 4.º desta Lei.

III - DAS MULTAS GRAVES:

- a) deixar de efetuar o recolhimento das multas impostas;
- b) descumprir o disposto nos incisos VIII, IX e X do artigo 4.º desta Lei;

IV - DAS MULTAS GRAVÍSSIMAS:

- a) descumprir as disposições contidas nos artigos 5.º, 6.º, 7.º, 8.º e 9.º desta Lei.

§ 2.º As multas serão graduadas conforme segue:

I - infração leve - multa de valor pecuniário equivalente a 40 (quarenta) Unidades de Referência Municipal (URMs);

II - infração média - multa de valor pecuniário equivalente a 120 (cento e vinte) Unidades de Referência Municipal (URMs);

III - infração grave - multa de valor pecuniário equivalente a 300 (trezentos) Unidades de Referência Municipal (URMs); e

Estado do Rio Grande do Sul
MUNICÍPIO DE ERECHIM
PREFEITURA MUNICIPAL
Praça da Bandeira, 354
Fone: (54) 3520 7000
99700-000 Erechim – RS

IV - infração gravíssima - multa de valor pecuniário equivalente a 400 (quatrocentos) Unidades de Referência Municipal (URMs).

§ 3.º A equivalência pecuniária acima encontra-se fundada na Lei Municipal n.º 3.374, de 23 de junho de 2001, que instituiu a Unidade de Referência Municipal (URM) no âmbito do Município de Erechim.

§ 4.º Poderão ser impostas pela administração municipal as seguintes medidas administrativas:

- I – notificação para regularização;
- II – retenção ou remoção do veículo;
- III – recolhimento ou apreensão de documentos ou equipamentos e;
- IV – outras que se fizerem necessárias para assegurar a observância aos direitos dos usuários ou a correta prestação do serviço.

§ 5.º Os procedimentos administrativos acima, para aplicação das penalidades serão regulamentados em Decreto Executivo, nos quais será assegurada a ampla defesa e o contraditório.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art.14. As OTTCs deverão disponibilizar acessos, sem ônus para o Município de Erechim, aos dados informatizados que viabilizem, facilitem, agilizem e deem segurança à fiscalização de suas operações, pelos órgãos competentes.

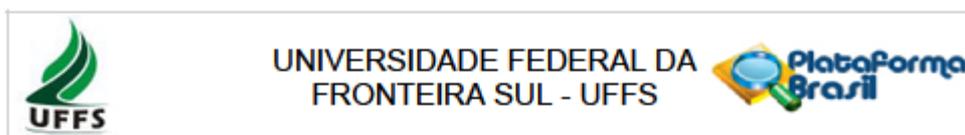
Art.15. O Poder Executivo Municipal regulamentará esta Lei, no que couber, em até 60 (sessenta) dias, contados da data de sua publicação.

Art.16. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Erechim/RS, 03 agosto de 2022.

PAULO ALFREDO POLIS
Prefeito Municipal

ANEXO D – Aprovação do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa



Continuação do Parecer: 6.485.006

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_2232911_É1.pdf	20/10/2023 16:05:09		Aceito
Outros	TCLMaior18anosatualizado_Emenda1emamarelo.pdf	20/10/2023 16:03:13	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito
Outros	ProjetoCEP_Emenda1comdestaqueemamarelo.pdf	20/10/2023 15:59:39	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRostoatualizada.pdf	20/10/2023 15:56:39	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito
Outros	CartaPendencias.pdf	09/05/2023 15:48:32	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito
Outros	TCLMaior18Modificado.pdf	09/05/2023 15:47:49	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito
Outros	ProjetoModificado.pdf	09/05/2023 15:46:59	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLMaior18.pdf	03/04/2023 16:45:52	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	03/04/2023 16:45:38	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito
Outros	Instrumentodecoletadedados.pdf	03/04/2023 16:35:23	DIONES ISMAEL GABOARDI	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CHAPECO, 06 de Novembro de 2023

Assinado por:
Renata dos Santos Rabello
(Coordenador(a))

Endereço: Rodovia SC 484 Km 02, Fronteira Sul - Bloco da Biblioteca - sala 310, 3º andar
 Bairro: Área Rural CEP: 89.815-899
 UF: SC Município: CHAPECO
 Telefone: (49)2049-3745 E-mail: cep.uffs@uffs.edu.br