

Plataformização do trabalho de entregadores no contexto da pandemia de covid-19 confronta os princípios do trabalho decente da OIT

Platformisation of the work of courier services in the context of the covid-19 pandemic clashes with the principles of decent work according to ILO

Plataformización del trabajo de entrega a domicilio en el contexto de la pandemia de covid-19 contrasta con los principios del trabajo decente propuesto por la OIT

Claudia Nociolini Rebechi^{1,a}

claudiarebechi@utfpr.edu.br | <https://orcid.org/0000-0002-3072-5163>

Roseli Figaro^{2,a}

roseli.figaro@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0002-9710-904X>

Julice Salvagni^{3,b}

julicesalvagni@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0002-6334-0649>

Ana Flávia Marques da Silva^{2,c}

anaflaviamarx@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0002-3447-3506>

¹ Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Departamento Acadêmico de Linguagem e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade. Curitiba, PR, Brasil.

² Universidade de São Paulo, Escola de Comunicações e Artes, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação. São Paulo, SP, Brasil.

³ Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola Administração, Departamento de Ciências Administrativas. Porto Alegre, RS, Brasil.

^a Doutorado em Ciências da Comunicação pela Universidade de São Paulo.

^b Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

^c Mestrado em Ciências da Comunicação pela Universidade de São Paulo.

RESUMO

O propósito deste artigo é contextualizar e discutir aspectos do trabalho de entregadores mediado por empresas de plataforma, explicitados pelos resultados da pesquisa empírica do Projeto Fairwork, realizada no Brasil durante o contexto da pandemia de covid-19. O Fairwork é coordenado pela Universidade de Oxford e tem parcerias com pesquisadores em diversos países do mundo. O percurso metodológico do projeto consiste em uma pesquisa-ação, por meio de entrevistas em profundidade com trabalhadores escolhidos aleatoriamente, levantamento de dados sobre as empresas de plataforma e reuniões estruturadas com representantes dessas organizações. A análise dos dados orienta-se pelos cinco princípios do trabalho decente que determinam a pontuação das empresas: remuneração, condições, contrato, gestão e representação justos. Neste artigo, discutimos os relatos dos trabalhadores entrevistados pela equipe brasileira, durante a pandemia de covid-19. Os relatos são comparados com as informações sobre as políticas e as ações de plataformas digitais difundidas no país. Os resultados desta investigação demonstram, em suma, que os princípios do trabalho decente não são respeitados no que se refere ao trabalho dos entregadores no país.

Palavras-chave: Projeto Fairwork; Plataformização do trabalho; Entregadores; Trabalho decente; Pandemia de covid-19.

ABSTRACT

The objective of this article is to contextualise and discuss aspects of the work of delivery mediated by platform companies, revealed by the results of the empirical research of the Fairwork Brazil Project, carried out during the covid-19 pandemic. Fairwork is coordinated by the University of Oxford and has partnerships with researchers in various countries around the world. The methodological course of the project consists in action research, using in-depth interviews with randomly chosen workers, data collection about platform companies, and structured meetings with representatives of these organizations. The data analysis is guided by the five principles of decent work which determine the evaluation of companies: fair remuneration, working conditions, contract, management and representation. In this article, we discuss the narratives of workers interviewed by the Brazilian team during the covid-19 pandemic. These narratives are contrasted with information on the policies and actions of the digital platforms disseminated in the country. The results of this investigation show that the principles of decent work are not respected with regard to the work of the workers who make courier services in the country.

Keywords: Fairwork Project; Platformisation of the work; Courier services; Decent work; Covid-19 pandemic.

RESUMEN

El objetivo de este artículo es contextualizar y discutir aspectos del trabajo de entrega a domicilio mediado por empresas de plataforma, revelados por los resultados de la investigación empírica del Proyecto Fairwork Brasil, realizada durante la pandemia de la covid-19. Fairwork es coordinado por la Universidad de Oxford y tiene asociaciones con investigadores en varios países del mundo. El curso metodológico del proyecto consiste en una investigación-acción, por medio de entrevistas en profundidad con trabajadores elegidos al azar, recolección de datos en empresas de plataforma y reuniones estructuradas con representantes de estas organizaciones. El análisis de datos se guía por los cinco principios del trabajo decente que determinan la evaluación de las empresas: remuneración, condiciones del trabajo, contrato, gestión y representación justos. En este artículo, discutimos los relatos de los trabajadores entrevistados por el equipo brasileño durante la pandemia de covid-19. Las descripciones se contrastan con las informaciones sobre las políticas y acciones de las plataformas digitales difundidas en el país. Los resultados de esta investigación demuestran que no se respetan a los principios del trabajo decente en lo que se refiere al trabajo de los ejecutan entregas a domicilio en el país.

Palabras clave: Proyecto Fairwork; Trabajo de plataforma; Entregas a domicilio; Trabajo decente; Pandemia de covid-19.

INFORMAÇÕES DO ARTIGO

Contribuição dos autores:

Concepção e desenho do estudo: Cláudia Nociolin Rebechi; Roseli Figaro; Julice Salvagni; Ana Flávia Marques da Silva.
Aquisição, análise ou interpretação dos dados: Cláudia Nociolin Rebechi; Roseli Figaro; Julice Salvagni; Ana Flávia Marques da Silva.
Redação do manuscrito: Cláudia Nociolin Rebechi; Roseli Figaro; Julice Salvagni; Ana Flávia Marques da Silva.
Revisão crítica do conteúdo intelectual: Cláudia Nociolin Rebechi; Roseli Figaro; Julice Salvagni; Ana Flávia Marques da Silva.

Declaração de conflito de interesses: não há.

Fontes de financiamento: não houve.

Considerações éticas: Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob número CAAE 38843320.2.0000.5344. Foram observadas as questões éticas inerentes à pesquisa em ciências humanas e sociais com seres humanos conforme previsto na Resolução do Ministério da Saúde Nº 510/16. Aos participantes recrutados via online foi encaminhado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para registro da anuência em colaborar com as entrevistas. Foram assegurados, aos participantes, o sigilo e a confidencialidade de seus dados e respostas, assim como a possibilidade de desistência a qualquer tempo, sem prejuízos.

Agradecimentos/Contribuições adicionais: Agradecemos ao apoio financeiro da FAPERGS.

Histórico do artigo: submetido: 12 dez. 2021 | aceito: 09 maio 2022 | publicado: 30 set. 2022.

Apresentação anterior: A primeira versão deste artigo foi apresentada no XVII Encontro Nacional da Abet, de 3/08 a 10/09 de 2021, UFU (Evento Remoto): Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia.

Licença CC BY-NC atribuição não comercial. Com essa licença é permitido acessar, baixar (*download*), copiar, imprimir, compartilhar, reutilizar e distribuir os artigos, desde que para uso não comercial e com a citação da fonte, conferindo os devidos créditos de autoria e menção à Reciis. Nesses casos, nenhuma permissão é necessária por parte dos autores ou dos editores.

INTRODUÇÃO

No contexto de mudanças nos meios de produção (SRNICEK, 2017; COULDRY; MEJÍAS, 2018) e de racionalidade neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016), a crise estrutural do capitalismo coloca desafios imensos para as democracias e os direitos dos trabalhadores. Os avanços advindos com a internet e as plataformas digitais permitem alterações dramáticas na planta das empresas e nas relações de trabalho, tendo implicações diretas na saúde dos sujeitos. A ciência e, especificamente, um tipo de tecnociência tem muito a ver com essas mudanças.

Há, no campo das denominadas ciências de dados, experiências com algoritmos com o objetivo de construção de um instrumento matemático genérico capaz de se configurar no que alguns denominam de “algoritmo mestre” (DOMINGOS, 2017, p. 49). Entre as predições está a fórmula de um algoritmo capaz de modular e operar inúmeras e diversificadas atividades que substituirão o trabalho humano. Domingos afirma: “Quando a taxa de desemprego subir acima dos 50%, ou mesmo antes, as atitudes quanto à redistribuição mudarão radicalmente”. Mais adiante o autor continua: “Começaremos a falar sobre taxa de emprego e não de desemprego e sua redução será vista como um sinal de progresso” (DOMINGOS, 2017, p. 306). Essas predições são intencionalidades reais que mobilizam centenas de milhares de cientistas, empresas e bilhões de dólares, estimulados pela lógica do capital financeiro e pela aceleração da circulação do capital (GROHMANN, 2020; SODRÉ, 2021).

Temos visto a consequência objetiva e concreta desse tipo de aspiração. O trabalho mediado por plataformas e/ou por meio de aplicativos - denominado de plataformização do trabalho - encontra as condições concretas para o seu êxito na chamada população excedente ou, em outras palavras, no chamado exército industrial de reserva (MARX, 2013, p. 707). Esses trabalhadores são denominados pelas empresas de plataforma de ‘independentes’ e considerados por elas como indivíduos que desfrutariam de uma ‘oportunidade’. Propagando os ideais de liberdade do Vale do Silício, os ideólogos dessas empresas afirmam que as pessoas trabalham na hora desejada, da maneira desejada. Talvez seja a esse tipo de condição de trabalho a que se refere Domingos (2017). Mas a vida real mostra que, na realidade, não é assim (HUWS, 2017; SLEE, 2017; ANTUNES, 2018; ABÍLIO, 2019, 2020; ANTUNES, 2018; CASILLI, 2020).

O objetivo deste artigo é discutir os resultados da pesquisa Fairwork Brasil 2021 sobre as condições de trabalho de entregadores vinculados às empresas de plataforma, no contexto da pandemia de covid-19. Essa discussão se fará norteadada pelos princípios do “trabalho decente”, do Projeto Fairwork e da Organização Internacional do Trabalho (OIT ou, na sigla em inglês, ILO). É uma abordagem crítica, pois entende que as mudanças de base tecnológica tomam como resíduo a condição de vida de grande parte da população global.

Pesquisa do Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp (ABÍLIO *et al.*, 2020), realizada em 2020, com entregadores de São Paulo, Belo Horizonte, Curitiba e Recife, corrobora os dados da pesquisa Fairwork Brasil (FAIRWORK, 2022). Os resultados indicam que a saúde do entregador está menosprezada pelas empresas de aplicativos de entrega. Outro estudo reforça a premissa de que o direito à saúde dos entregadores não foi respeitado durante a pandemia da covid-19 (KALIL, 2020). Ou seja, as medidas de proteção foram limitadas e o medo, a tensão e a ansiedade são relatos constantes entre os trabalhadores. O excesso de horas de trabalho, sem alimentação adequada e condições básicas para as necessidades fisiológicas complementam um quadro de carências que caracterizam a desumanização relegada a esse tipo de tarefa.

Essa discussão toma como parâmetro os princípios do trabalho decente e as perspectivas sobre o futuro do trabalho. Debate, sobretudo, a partir dos achados empíricos da pesquisa, com entrevistas estruturadas, realizadas com trabalhadores de entregas por meio de aplicativo. As entrevistas foram analisadas a partir

dos pressupostos do valor trabalho no capitalismo. Ou seja, com a clareza de que sem o trabalho abstrato, sem a extração de mais-valor, o capitalismo não existe. Tampouco, sem o trabalho vivo que, como sabemos, é o único tipo de mercadoria capaz de gerar mais-valor. Como consequência, pretende-se demonstrar as contradições que se operam entre a lógica neoliberal assumida pela tecnociência, as convenções de organismos multilaterais em prol do trabalho decente e a vida cotidiana de trabalhadores de plataformas.

O artigo está organizado em três partes: na primeira, discutimos as características do trabalho mediado por plataformas digitais, no contexto da pandemia de covid-19. Na segunda parte, apresentamos e problematizamos o conceito de trabalho decente e os princípios de trabalho justo do Projeto Fairwork¹, do qual somos parceiros e cuja coordenação mundial está a cargo da Universidade de Oxford. Na terceira parte, trazemos para a análise elementos da pesquisa Fairwork com trabalhadores de entregas por aplicativo. As vozes desses trabalhadores nos dão ideia da real situação em que se encontram e dos dilemas, além de econômicos, ideológicos e organizativos que enfrentam. Por fim, fazemos nossas considerações possíveis a partir da pesquisa.

O DEBATE SOBRE O TRABALHO DE ENTREGA MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

A atividade de entrega (*delivery*) não é uma atividade de trabalho que tenha surgido recentemente no Brasil. Já nos anos 1980, entregas de documentos e mercadorias eram realizadas por trabalhadores conhecidos como ‘motoboys’, os quais, em grande parte, eram contratados por empresas de pequeno porte que terceirizavam esse tipo de trabalho para outras organizações.

A partir da atuação de empresas de plataformas digitais no país (Uber Eats, Rappi, iFood, dentre outras), a forma de trabalhar e as relações de trabalho desses trabalhadores, agora conhecidos popularmente como ‘entregadores’, foram modificadas com a incorporação de novos elementos mediadores e gestores do tipo de atividade. Com a pandemia de covid-19, oficialmente declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, o trabalho de entrega foi considerado uma atividade essencial para ajudar a população brasileira a praticar o isolamento social, uma das medidas sanitárias reconhecidas mundialmente como eficazes para se evitar a infecção pelo tipo de coronavírus denominado SARS-CoV-2.

O mundo do trabalho brasileiro é conformado por grande número de trabalhadores que atuam na chamada informalidade, realizando diversas atividades de trabalho com o propósito de conseguir alguma remuneração que lhes possibilite sobreviver e garantir o mínimo sustento de suas famílias. Diferentemente de outros países, a precarização do trabalho é estrutural e constituinte central da economia brasileira.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020 havia, nos primeiros meses da pandemia, 30,7 milhões de trabalhadores informais, ou seja, sem registro em carteira de trabalho (BRASIL, 2020). Esse quadro dramático aprofundou-se ao longo da pandemia. A Pnad Contínua, do IBGE, do trimestre móvel encerrado em agosto de 2021, mostra que “a taxa de informalidade foi para 41,1% da população ocupada no trimestre, o que equivale a 37,1 milhões de trabalhadores informais no país” (NITAHARA, 2021). Esse contingente de trabalhadores é como um estoque de força de trabalho, aguardando qualquer situação que lhes permita algum ganho.

É nesse contexto que o trabalho em plataformas aparece como uma ‘oportunidade’. O mercado de trabalho maltrata aqueles que dependem da venda de sua força de trabalho. A lógica da reestruturação que

1 A equipe brasileira do Projeto Fairwork está sob a coordenação geral do prof. dr. Rafael Grohmann e conta com a participação de pesquisadores da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), do Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Para conhecer mais detalhes do percurso metodológico do Projeto Fairwork, confira em: <https://fair.work/>.

une financeirização, racionalidade neoliberal e plataformização (GROHMANN, 2020; SODRÉ, 2021) conta com a destruição de empregos, força de trabalho abundante e desregulamentação nacional dos direitos dos trabalhadores. A precarização se dá mediante um rebaixamento no nível das condições de vida das pessoas que, como afirma Antunes (2018), é um vilipêndio da condição de trabalhador. (Inclusive, agora não são mais trabalhadores, são usuários prestadores de serviços, tornaram-se não pessoas, o que interessa é a habilidade cognitiva de execução de tarefas. Eles e elas são considerados(as) serviços pelas empresas de plataforma. Essa compreensão de Antonio Casilli (2020) refere-se sobretudo aos trabalhadores e às trabalhadoras de plataformas de microtarefas, mas nós a adotamos também para os entregadores por aplicativos.

Todas essas atividades de trabalho e, especificamente, a atividade de entrega mediada por plataformas digitais não têm vínculo empregatício e não asseguram ao trabalhador direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou pela Constituição, conforme estabelece o Capítulo II, dos Direitos Sociais, Art. 7, inciso VII no tocante à remuneração e ao inciso XIII no tocante à jornada de trabalho (BRASIL, 2016, p. 18). O fortalecimento de regras que precarizam as relações laborais só é possível, em grande parte, pela característica monopolista das empresas que prestam serviços de entrega por aplicativo. O mercado, no Brasil, centrado na entrega de refeições, é controlado por quatro grandes empresas: iFood, Rappi, Uber Eats² e Loggi. Em 2019, o setor faturou R\$ 15 bilhões, o que representou um crescimento de cerca de 20% em relação a 2018, segundo levantamento da Abrasel – Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL, 2020).

O trabalho dos entregadores ao longo de 2020 e 2021, anos mais difíceis da pandemia de covid-19 no país, foi marcado por profundas condições precárias e inseguras. Duas pesquisas brasileiras de grande repercussão sobre as condições de trabalho de trabalhadoras e trabalhadores, realizadas durante esse período, ajudaram a evidenciar que as plataformas digitais não asseguraram condições mínimas de trabalho decente durante esses dois anos de gravidade da pandemia. Os resultados dessas investigações dialogam diretamente com os resultados da pesquisa empírica do Fairwork, demonstrando, inclusive, que há um relevante conjunto de dados e interpretações fundamentadas disponíveis para uma plausível compreensão sobre a realidade do trabalho dos entregadores ao longo da pandemia. A primeira investigação (ABÍLIO *et al.*, 2020), já citada antes, foi realizada em 2020 pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) e pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir). Em 2021, outra pesquisa foi desenvolvida pela Central Única dos Trabalhadores (CUT, 2021). Os resultados de ambas as investigações, assim como a pesquisa do Fairwork, explicitam que os entregadores, durante a pandemia de covid-19, realizaram um trabalho de grande risco à sua saúde e às suas vidas sem o suporte devido das empresas de plataforma. Considerado um serviço essencial para a população brasileira, especialmente ao longo de 2020 e 2021, o trabalho de entrega mostrou-se como um tipo de trabalho que exige ser investigado com atenção às suas especificidades.

Diferente de outros trabalhos executados em plataformas digitais, como a Amazon Mechanical Turk, o serviço de entrega exige a presença física, de modo que as empresas organizam e controlam o trabalhador no âmbito local, desde o mapeamento geográfico das cidades até as informações acerca não só do seu relacionamento com o cliente, mas também da maneira como aquela pessoa trabalha e se comporta nas situações laborais e fora delas. Todos os dados importam e são coletados ininterruptamente para abastecer os algoritmos de gestão do trabalho com informações vindas dos entregadores, dos consumidores e dos fornecedores. Toda essa rede coleta dados para a plataforma.

Conforme Abílio (2019, p. 41), esse conjunto de mudanças representa “uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação”. Para Casilli (2021, p. 27), o

2 Em janeiro de 2022, a Uber Eats anunciou o encerramento de suas atividades no Brasil a partir de março deste ano.

trabalho passa a ser localizado ou sob demanda, precisando estar no local para transportar algo ou alguém a algum outro lugar. Assim, a expressão ‘trabalho por plataforma’ é mais adequada para identificar todo o tipo de atividade mediada pelas plataformas, seja entrega, microtarefas ou o trabalho do usuário. Por exemplo, a mesma plataforma do iFood que usa o trabalho do entregador, também usa o trabalho do usuário do restaurante, do mercado e do consumidor final. Todos contribuem com suas tarefas na produção de dados que são fundamentais para a existência da plataforma.

Especialmente fazendo referência à atividade de trabalho dos entregadores, esta mostrou-se passível de ser administrada e controlada, em certa medida, por aplicativos desenvolvidos por essas empresas com base nos próprios dados que são gerados na realização do trabalho dos entregadores. Ao ser mediada por plataformas digitais, a atividade de trabalho dos entregadores torna-se subordinada e dependente das prescrições e dos comandos impostos por essas organizações. Quando se cadastram nos chamados ‘aplicativos de entrega’, os trabalhadores são guiados, inicialmente, por informações que recebem da plataforma proprietária do aplicativo sobre onde retirar a mercadoria, para quem deve entregá-la e em qual localização. O pagamento de cada entrega a ser recebido pelo trabalhador é previamente estipulado pela empresa e informado pelo aplicativo, sem qualquer possibilidade de negociação desse valor.

O controle que antes era exercido por alguém em um cargo de chefia, agora é sistematizado e padronizado em um sistema algorítmico da plataforma, ou seja, o próprio aplicativo, cujas métricas contam com a colaboração dos usuários mediante o sistema de avaliação e, sobretudo, com o valor que é gerado por cada entregador além do número de viagens que constitui a sua pontuação, elementos definidores de como ele será tratado pela empresa.

O negócio das plataformas tem como mercadoria os dados dos seres humanos que para elas trabalham como prestadores de serviços ou como consumidores (HUWS, 2017; CASILLI, 2021). Elas não produzem nada. Identificam-se como infraestrutura facilitadora de relações entre prestadores e tomadores de serviços. No entanto, elas são empresas que dependem dos dados coletados por meio dos aplicativos e cuja finalidade é a evolução do algoritmo proprietário e a comercialização de perfis de consumidores. Como afirma Nick Srnicek referindo-se à multinacional Uber, a empresa “se vale dos dados do tráfego e das atividades dos condutores e dos passageiros” (2018, p. 46, tradução nossa). Tais empresas capturam, tratam, organizam, categorizam e vendem dados. Os entregadores são como antenas, captando dados todo o tempo em que estão conectados. A sociedade brasileira, que sempre foi marcada por uma ‘economia de bicos’, viu-se no período da pandemia de covid-19 ainda mais dependente da condição de informalidade materializada pelas plataformas de trabalho como recurso de subsistência. O Relatório Fairwork Brasil contextualiza, com os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o crescimento desse tipo de informalidade do trabalho. A Carta de Conjuntura do IPEA aponta que o número de trabalhadores do setor de *delivery* “teve um ponto máximo de crescimento em 2021 de 979,8% em relação à 2016, conforme a série histórica entre 2016 e 2021” (IPEA, 2021, p. 53). A pandemia motivou o fechamento de muitos postos de trabalho e os trabalhadores tiveram que recorrer aos aplicativos para sobreviver. São muitos os relatos colhidos pela pesquisa Fairwork Brasil sobre as dificuldades durante a pandemia de covid-19 e a falta de recursos decentes para o exercício do trabalho por aplicativos. Um desses depoimentos consta do Relatório Fairwork Brasil e exemplifica como os trabalhadores se sentem em relação à atividade que desempenham: “Mas não é algo que eu considero um emprego, é um bico; voltando ao normal, quero voltar a trabalhar na minha área, não só eu, mas a maioria que trabalha com isso hoje” (FAIRWORK, 2022, p.18).

Essa é a vontade expressa por aqueles que perderam seus empregos durante a pandemia e têm esperanças de retomada da economia para poder voltar às suas atividades profissionais. A informalidade, os custos pessoais necessários para investir no trabalho por aplicativos, os excessos de horas trabalhadas e a insegurança com relação às condições de trabalho sem saber ao certo quanto vão receber pelo período de

trabalho são aspectos objetivos que caracterizam esse novo tipo de informalidade nas relações de trabalho trazido pelas empresas de plataforma.

Assim, essas empresas têm sido, inegavelmente, um ponto alto do debate socioeconômico acerca das consequências do capitalismo contemporâneo (ANTUNES, 2019, 2020). Consolidando novos mecanismos de controle no trabalho, há nas plataformas uma lógica de poder que vem conquistando grandes segmentos empresariais, como o de transportes, entregas e prestação de serviços gerais. As pesquisas brasileiras que analisam as condições de trabalho em contexto de plataformização indicam o aumento na precarização do trabalho em razão do caráter informal, desregulamentado e das condições inseguras das atividades (ABÍLIO, 2020; MORESCHI *et al.*, 2020; ABÍLIO *et al.* 2021; GROHMANN, 2021) e corroboram o que encontramos com a pesquisa Fairwork Brasil durante a pandemia de covid-19.

Essa lógica avança de forma ampla em diferentes segmentos, como aponta José Van Dijck (2016) ao considerar a relação emaranhada entre as plataformas digitais e as estruturas sociais presente nesse fenômeno. Conforme a autora, as plataformas agem em torno da datificação, mercantilização e seleção algorítmica e devido à nossa dependência dessas infraestruturas de softwares e hardwares: “esses mecanismos começam a estruturar nossas vidas inteiras” (VAN DIJCK; POELL; WAAL, 2018, p. 16, tradução nossa). Portanto, a exploração do trabalho humano naturaliza-se em meio às condições degradantes: extensas jornadas, perdas de direitos trabalhistas, rotinas aceleradas, condições insalubres, baixa remuneração etc.

Tal contexto impõe uma reorganização que fere a noção de ‘trabalho decente’ em suas quatro dimensões básicas: o respeito aos direitos no trabalho; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2021). Contudo, a própria normativa da OIT é contraditória. Sendo embasada nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), definidos pelas Nações Unidas, o preceito inclui: “atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação” (ONU, 2021). Dito isso, questiona-se a possibilidade real de diálogo entre “níveis mais elevados de produtividade” (ONU, 2021) e as formas de trabalho efetivamente decentes.

Apesar de a virtualidade ser a marca desse outro formato de trabalho, os traços constitutivos de sua concretude são inegáveis. Em um estudo de ciclogística, que avalia as entregas feitas com o uso de bicicleta, estima-se que a maior parte das empresas (70%) terceiriza ou pretende terceirizar esse serviço, muitas vezes buscando uma parceria com uma empresa de compartilhamento que, por sua vez, não formaliza a relação com o entregador. Neste sentido, 75% das empresas declararam não fornecer suportes relacionados à saúde de seus entregadores dada a ausência de vínculo do trabalhador com a empresa (ANDRADE; GUTH; KANITZ, 2020).

Há, nesse sentido, tanto a desobrigação das empresas relativa a quaisquer condições laborais, como ainda a responsabilização do trabalhador pela aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho. Assim, tais formas comportam “tanto [a] obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 32).

OS PRINCÍPIOS DE ‘TRABALHO JUSTO’ DO PROJETO FAIRWORK

Criado inicialmente por meio de uma iniciativa de estudiosos ligados à Universidade de Oxford, na Inglaterra, o Projeto Fairwork, atualmente, reúne dezenas de pesquisadores e instituições de ensino e pesquisa de mais de duas dezenas de países ao redor do mundo, tais como: Egito, China (particularmente, Hong Kong), Filipinas, Índia, Paquistão, Gana, Bangladesh, Sérvia, Áustria, Indonésia, Estados Unidos, África do Sul, Bélgica, Alemanha, Argentina, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai e Brasil, marcando a

presença importante de países da América Latina. Sua principal preocupação é evidenciar que o trabalho realizado no contexto de atuação econômica das empresas de plataformas digitais deve ser amparado por princípios que o caracterizem como um ‘trabalho justo’. Independentemente do país onde essas organizações operam comercialmente, considera-se que é possível e necessário haver a garantia de um padrão básico de ‘trabalho decente’, levando em conta inicialmente os parâmetros estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021).

Tendo isso em vista, cinco são os princípios que fundamentam o conceito de ‘trabalho justo’ mobilizado pelo Projeto Fairwork: remuneração justa, contratos justos, representação justa, condições justas e gestão justa. Trata-se de uma referência criada para as empresas de plataforma seguirem, haja vista que não há padrões legais mínimos comuns que possam regular, de algum modo, a atuação delas nos diversos países nos quais seus negócios estão presentes.

O Projeto Fairwork procura levantar evidências claras positivas e negativas para avaliar o trabalho mediado pelas plataformas digitais a partir de um percurso metodológico da pesquisa-ação, que abarca os seguintes procedimentos: pesquisa documental (desk research), entrevistas com os gestores das plataformas e entrevistas estruturadas com os próprios trabalhadores. As entrevistas estruturadas com dez trabalhadores de cada uma das seis empresas de aplicativos que compuseram a primeira rodada da pesquisa Fairwork Brasil – iFood, Uber Eats, Rappi, Uber, 99 e GetNinjas – foram realizadas em 2021, por meio de diferentes estratégias de contato: presencial e, depois devido ao lockdown, via mensagem de áudio pelo WhatsApp e por outras plataformas de vídeo. Cabe destacar que a prospecção para a escolha dos entrevistados deu-se por meio da abordagem presencial e virtual em grupos de trabalhadores. A investigação qualitativa faz triangulação de métodos no contexto da pesquisa-ação que, para Thiollent (2002, p. 9), é “voltada para a descrição de situações concretas e para a intervenção ou a ação orientada em função da resolução de problemas efetivamente detectados nas coletividades consideradas”. As informações e os dados coletados são analisados considerando cada um dos cinco princípios já indicados para resultar em pontuações que mostrarão se as empresas de plataformas estão respeitando padrões mínimos de ‘trabalho justo’. No que diz respeito ao princípio ‘remuneração justa’, é avaliado se os trabalhadores recebem, ao menos, um salário mínimo local com a sua jornada de trabalho mensal. Sucintamente, o princípio ‘condições justas’ determina que ‘as plataformas devem ter políticas em vigor para proteger os trabalhadores dos riscos decorrentes das rotinas de trabalho e devem tomar medidas proativas para proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores’ (FAIRWORK, 2020a, p. 4).

‘Contrato justo’ é um terceiro princípio indicado pelo Projeto Fairwork que evidencia a necessidade dos termos e as condições de trabalho estabelecidos pelas empresas de plataformas estarem claros aos trabalhadores por meio de um documento facilmente compreensível e acessível a eles. Já o princípio ‘gestão justa’ se preocupa com a forma como os trabalhadores são gerenciados pelas plataformas digitais, considerando, portanto, um primeiro critério sobre a existência de procedimentos que demonstrem claramente uma relação de comunicação entre os trabalhadores e as empresas. Com isso, tal princípio leva em conta as seguintes medidas: existência de um canal de comunicação direto com um representante da plataforma a ser utilizado pelos trabalhadores a fim de que possam ser ouvidos quanto às suas necessidades; possibilidade dessas pessoas apelarem de punições disciplinares, tais como os bloqueios e procedimentos formalizados, que lhes permitam acessar informações sobre decisões que afetam o seu trabalho.

O quinto princípio ‘representação justa’ expressa a importância de as empresas reconhecerem e admitirem que os trabalhadores, por meio de órgãos coletivos que os representem, possam expressar seus anseios e suas reivindicações com o propósito de uma negociação coletiva com as plataformas.

Esses cinco princípios se colocam como balizas mínimas a serem cumpridas para que a relação de trabalho com a plataforma possa ser pontuada como trabalho decente. Essa configuração de parâmetros

internacionais para o trabalho considera as bases locais da jornada de trabalho e seu salário mínimo. Mesmo assim, as plataformas têm um espaço de manobra bastante grande, devido às desigualdades regionais, locais e globais no Norte e no Sul concernentes à divisão internacional de trabalho. Faz parte da metodologia da pesquisa a interlocução com as empresas de plataformas, no sentido de lhes informar suas respectivas pontuações e lhes indicar possibilidades de mudanças em suas políticas de gestão dos trabalhadores. A pontuação dada a cada empresa de plataforma pela equipe de pesquisadores é revisada por pesquisadores de outros países parceiros do Fairwork. Há, portanto, conforme as lógicas da pesquisa-ação, interlocução e ação para a mudança. A pontuação é um fator de estímulo para que as empresas possam se adequar aos princípios das condições decentes de trabalho.

No caso do Brasil, discutiremos, a seguir, algumas questões relacionadas a esses princípios do Projeto Fairwork, com base no resultado (FAIRWORK, 2022) de nossa investigação por meio de entrevistas realizadas com entregadores durante o primeiro ano da pandemia de covid-19.

TRABALHO DECENTE PARA OS ENTREGADORES NO BRASIL: É POSSÍVEL?

“A covid afetou e escancarou a incapacidade de a plataforma dar condições básicas ao trabalhador.”
(E1)

Foi o que afirmou um dos entrevistados na investigação da equipe brasileira. E os resultados da pesquisa mostram, de modo alinhado à percepção desse trabalhador, evidências contrárias aos princípios ‘condições justas’ e ‘gestão justa’ na relação entre empresas de plataforma e os entregadores.

Na investigação empírica com os trabalhadores, constatamos que existem riscos à saúde e à segurança enfrentados diariamente por eles na realização de sua atividade de trabalho, os quais ficaram ainda mais manifestos durante a pandemia de covid-19. Embora algumas das empresas de plataformas digitais que atuam no Brasil tenham, por exemplo, criado espaços de desinfecção das *bags* utilizadas pelos entregadores e distribuído máscaras e frascos de álcool em gel para o uso dos trabalhadores, tais ações são consideradas insuficientes para proteger a sua saúde.

Tal evidência também apareceu no relatório do Projeto Fairwork intitulado “Gig economy an covid-19: looking ahead” (FAIRWORK, 2020b), publicado em setembro de 2020, com resultados de uma investigação junto aos trabalhadores realizada por pesquisadores das equipes estrangeiras sobre as políticas empregadas pelas empresas de plataformas digitais durante os primeiros meses da pandemia de covid-19 em países da Europa, América do Norte, América do Sul, Ásia e África. O referido documento indica dificuldades para os trabalhadores receberem qualquer apoio anunciado pelas empresas em prol da proteção de sua saúde. Esse apontamento também apareceu em nossa pesquisa, no Brasil. Um dos entrevistados afirmou que a plataforma para qual ele trabalha:

“[...] não ajuda em nada se o entregador ficar doente, nem com medicamentos.” (E1)

E ainda complementou que a empresa

“não deu nenhuma ajuda financeira ao entregador durante a pandemia; pelo contrário, até as gorjetas que o cliente me deu através do app eu nunca visualizei.” (E1)

A OIT publicou recentemente (em fevereiro de 2021) um relatório (OIT, 2021) revelando os resultados de uma pesquisa realizada por ela, durante a pandemia de covid-19, com milhares de trabalhadores ao

redor do mundo que trabalham para empresas de plataforma com atuações econômicas distintas, incluindo aquelas cujo modelo de negócio está diretamente relacionado ao serviço de entrega. E, mais especificamente, quanto aos resultados das entrevistas com os trabalhadores que realizam esse tipo de atividade de trabalho, metade dos entrevistados, que disseram ter recebido algum tipo de equipamento de proteção individual (máscara, por exemplo) da empresa para se proteger da covid-19, afirmou também que a quantidade e a qualidade desse material eram inadequadas e, portanto, o próprio trabalhador precisou de adquirir produtos para a sua proteção contra a doença, resultando em aumento de suas despesas pessoais necessárias para a realização do seu trabalho (OIT, 2021).

Nossa investigação no Brasil, integrada ao Projeto Fairwork, também conseguiu indícios relacionados ao princípio ‘gestão justa’ que indicam dificuldades enfrentadas pelos entregadores quanto à sua relação de comunicação com a empresa durante a pandemia. Foi possível verificar que há insatisfações dos trabalhadores no que diz respeito ao suporte que a empresa oferece no caso de necessidade de resolução rápida de problemas com a atividade de trabalho. Um dos entrevistados explica da seguinte forma:

“[...] se algo der errado, tem um 0800 que você liga [...] tem um agendamento presencial também, que você vai lá e não resolve muito.” (E2)

Outro trabalhador disse:

“[...] não há contato direto com a empresa, é insuficiente [...] somos intermediados por um robô (...) aciono a parte de mensagens, SOS - suporte para acidentes e ali informo o que ocorreu e aguardo resposta; se houver um acidente grave eu não sei o que fazer.” (E3)

Outra questão que é objeto de grande insatisfação dos entregadores refere-se aos ‘bloqueios’ praticados pelas empresas como forma de punição por alguma ação ou algum comportamento praticado pelo trabalhador que a empresa considera inadequado. Neste caso, ele pode ser impedido de utilizar o aplicativo por algum período e, às vezes, até mesmo permanentemente, sendo banido da plataforma digital.

Um de nossos entrevistados relatou que a pontuação é preponderante para conseguir diálogo com a empresa:

“A prioridade do suporte é para quem é diamante e quando você está com a entrega para fazer. A empresa não está nem aí, a única possibilidade de falar com eles é depois de aceitar um pedido.” (E4)

A OIT, levando em conta as condições do ‘trabalho decente’, considera que o trabalhador tem direito de saber claramente porque a empresa de plataforma digital resolveu ‘bloqueá-lo’ e impedi-lo de realizar seu trabalho. O relatório da OIT (OIT, 2021) já citado antes, aponta que, frequentemente, os trabalhadores não são avisados quando suas contas nos aplicativos são desativadas e eles percebem isso apenas quando tentam realizar o login para seu acesso.

A pesquisa que realizamos no Brasil demonstra evidências negativas sobre essa questão que contrariam o princípio de ‘gestão justa’ estabelecido pelo Projeto Fairwork. Muitos dos trabalhadores entrevistados são categóricos em suas críticas quanto aos bloqueios, e um deles afirma:

“[...] eu já sofri bloqueios e não há justificativa; a plataforma não responde as mensagens perguntando sobre os bloqueios.” (E5)

E, durante a pandemia de covid-19, a situação dos bloqueios tem sido ainda mais prejudicial aos trabalhadores, como explica um outro entrevistado, homem com ensino médio incompleto.

“[...] agora eu estou sendo punido; não sei o motivo, mas estou parado [...] a minha avaliação está no máximo; eu mostrei para o atendente; minhas dificuldades econômicas estão ruins.” (E6)

As vozes dos trabalhadores demonstram dois aspectos que influem na concepção de trabalho decente. O primeiro é que a formulação acerca de trabalho decente da OIT pressupõe uma relação tripartite de “fortalecimento do diálogo social” (OIT, 2020, p. 6) entre empregado, empregadores e Estado. A saber, são três as ferramentas de consecução do diálogo social consideradas pela OIT: negociações, consultas e intercâmbio de informações. Desta forma, o que verificamos é que são raras as vezes em que o entregador consegue contato com a empresa, a organização desses trabalhadores ainda engatinha no país, assim como as iniciativas de regulamentação, pelo Estado, desse tipo de trabalho têm ficado à margem do necessário. O diálogo proposto pela própria OIT já se demonstrava insuficiente no cenário de 1999, quando foi formulado, por desconsiderar as contradições entre capital e trabalho e apontar uma igualdade entre as partes que não existe na realidade. O segundo aspecto é sobre a consequência de considerar essa interlocução como responsável pelo trabalho decente, visto que o trabalho informal via aplicativo está fora dessa agenda e, embora seja uma iniciativa construída em âmbito internacional, sua aplicação é feita nacionalmente.

Nesse sentido, o princípio ‘representação’ estabelecido pelo Fairwork é significativamente desrespeitado pelas plataformas. Em geral, os trabalhadores entrevistados indicaram a inexistência de formas de negociação entre os ‘entregadores’ e as empresas.

“A negociação que existe é entre as plataformas e os donos de estabelecimentos” (E7).

No que se refere-se ao ‘contrato justo’, outro princípio considerado relevante para o Projeto Fairwork, constatamos que os trabalhadores precisam obrigatoriamente aceitar os termos e as condições impostos pelas empresas para iniciarem a sua atividade de trabalho. Os entrevistados apontam questões como dificuldades na leitura do contrato, outros não sabem onde acessar o termo de serviço.

“Na ansiedade, na necessidade de trabalhar logo fiz o cadastro”, aponta o entregador que diz ainda receber “notificações de alteração do contrato, mas [que] nunca pediram para autorizar nada.” (E7)

Ou seja, até as relações de trabalho que deveriam ser ‘pactuadas’ são alteradas sem o consentimento do trabalhador. O documento que estabelece a relação de contrato entre a plataforma e os trabalhadores tenta caracterizar essa relação como prestação de serviços, considerando a empresa como simples mediadora entre os clientes e os indivíduos que realizam o trabalho. No entanto, a realização cotidiana e concreta de trabalho mediado por plataformas digitais e aplicativos demonstra que a natureza da relação de trabalho não se configura desse modo, tal como a empresa procura convencê-los. Os trabalhadores não podem escolher as formas de realizar o seu trabalho; é a plataforma que impõe as regras para a contratação do trabalho. E as relações entre os entregadores e as plataformas não são simétricas.

Outros aspectos evidenciam que esse tipo de trabalho está longe de ser justo ou decente; por exemplo, a jornada acima de dez horas como um entregador afirma que faz:

“[...] das 20 horas da noite até às 6 da manhã, são 10 horas diretas.” (E8)

Mesmo assim, ele não sabe ao certo quanto recebe, mas tem registrado o custo mensal de R\$ 500,00, sem contar os gastos com alimentação e saúde.

No que diz respeito ao princípio ‘remuneração justa’, em geral, os trabalhadores entrevistados desconhecem o quanto recebem de remuneração exatamente; eles não sabem qual é o valor líquido que recebem após pagarem seus custos necessários para a realização do trabalho. Embora alguns arrisquem anunciar um determinado pagamento diário, semanal ou mensal, observa-se uma clara dificuldade dos ‘entregadores’ para articular o número de horas trabalhadas e a sua remuneração, até mesmo porque as empresas de plataforma não possibilitam que eles tenham dados suficientes para uma compreensão adequada sobre a remuneração de sua jornada de trabalho.

Os relatos dos trabalhadores confirmam que o tema da regulação das relações de trabalho dos variados tipos de plataformas ainda é rarefeito em todo mundo. O ‘trabalho decente’ e, desse modo, o ‘trabalho justo’, está subordinado a uma governança que se dá de forma mundial, pois o termo de aceite assinado pelos trabalhadores é concretamente a regra que está sobreposta às constituições nacionais. Os preceitos do trabalho justo são as mínimas condições de dignidade exigidas pelos organismos multilaterais mundiais, cujas ações enfrentam o forte *lobby* das empresas de plataforma nas diferentes instâncias governamentais e legislativas, sem contar a presença massiva em atividades de propaganda e *marketing*. É um jogo desleal para a sociedade. Essas empresas fazem um novo tipo de contratação global, com diferentes representações de frações do capital, principalmente o financeiro, em sua rede de organização, suplantando a ordem econômica nacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a avaliação das plataformas feitas pelo projeto Fairwork no Brasil, demonstra-se a ausência dos itens mais básicos em relação à dignidade de trabalhadoras e trabalhadores. Ou seja, há um desafio colocado no sentido de projetar políticas públicas, instâncias de regulação e fiscalização do trabalho por plataformas para assegurar esses princípios. De modo geral, além de as empresas não garantirem uma remuneração mínima, o trabalhador ainda é responsável pela aquisição e manutenção dos seus equipamentos laborais. Com isso, eles também passam a ser responsáveis por qualquer inconveniente que venha a ocorrer, sem ter direito assegurado para qualquer situação de acidente de trabalho ou perda dos seus bens materiais. Isso explicita a ausência de um contrato de trabalho, já que o usuário se depara apenas com um termo de uso da plataforma. Os problemas acerca da gestão também evidenciam que os trabalhadores e trabalhadoras são muitas vezes bloqueados sem qualquer justificativa. Inclusive, relatos de bloqueio aos que estiveram diretamente envolvidos com mobilizações da classe evidenciam que tampouco está assegurado o direito de representação.

Tendo por base os relatórios de outros países já divulgados pelo Fairwork, o Brasil posiciona-se como uma das piores avaliações. Gana, Índia, Indonésia e África do Sul, por exemplo, apesar de terem também acumulado baixas pontuações, ainda assim conseguiram assegurar melhores notas que as plataformas em operação no território brasileiro em relação aos mesmos princípios. Esse dado sugere que, apesar de as mudanças do modelo neoliberal nos modos de produção serem perceptíveis ao redor do mundo, há uma acentuação da precarização nos países do Sul Global. No caso do Brasil, a ausência de instâncias regulamentadoras aliada ao fato de o país acumular altos índices de desemprego podem ser indícios das razões que levaram ao agravamento desse cenário.

Apesar de a nova morfologia propiciar rupturas com os modelos burocráticos de gestão, o controle no e pelo trabalho não só não se extinguiu, como passou a formas veladas de poder. Assim, o controle global que as plataformas digitais têm exercido, seja do ponto de vista do trabalhador, seja do consumidor, altera as formas de produção e organização do trabalho. Portanto, há no trabalho mediado pela tecnologia o

aprofundamento de características como a submissão consentida e formas sutis de poder que produzem outros modos de controle da atividade laboral. Por isso, é possível inferir como mencionado, que, apesar de a nova morfologia propiciar rupturas com os modelos burocráticos de gestão, o controle no e pelo trabalho não só não se extinguiu, mas também se apropriou de novos formatos. Ou seja, o trabalho, apesar de ser mediado por um universo digital, segue sendo concreto, material, braçal e ainda mais alienante que o do modelo fabril. Consequentemente, essa reformulação dos modos de sistematização organizacional que levam à exploração do trabalhador sugere a necessidade da ampliação das pesquisas sobre o controle no trabalho em plataformas digitais.

Uma pesquisa de caráter internacional, como a que se propõe o Projeto Fairwork, representa não só uma possibilidade de dimensionar os efeitos das tecnologias empregadas nos novos formatos de se fazer o trabalho, como ainda, de produzir certos incômodos às corporações que intermedeiam o trabalho plataformizado. Assim, além de demonstrar as responsabilidades das plataformas para com os trabalhadores e trabalhadoras, um projeto de pesquisa de tal abrangência também pode pressionar por regularizações das jornadas de trabalho ou até mesmo incentivar iniciativas com caráter autogestionário.

A narrativa que embalou as mudanças na legislação de que o trabalho ‘flexibilizado’ representaria algum benefício e que era usada como argumento no início da operação dessas corporações no Brasil nunca passou de mais uma das armadilhas para que empresas passassem a controlar de forma legalizada o trabalho informal e para o capitalismo intensificar as perspectivas de extração de valor. Pode-se dizer que a exploração se dá como na protoforma do capitalismo (ANTUNES, 2020), ou seja, na origem do capitalismo com as jornadas extensas, sem nenhuma proteção ou direito social, em condições de extremo controle e vigilância, hoje também global, com a parcimônia dos governos locais.

Soma-se a esse quadro o aprofundamento da racionalidade neoliberal como uma nova razão (absoluta) do mundo (DARDOT; LAVAL, 2016). Uma racionalidade que se impregna como gerenciamento de si, revelando-se altamente corrosiva e destrutiva em relação às necessárias mediações institucionais. Um dos entrevistados afirmou que

“a gente fica com esse slogan que impuseram pra gente, principalmente no Brasil, de empreendedorismo, de você ser seu próprio patrão e não é bem assim”.

O discurso e a própria lógica das empresas de plataformas se aproveitam desse cenário e promovem os valores da liberdade individual como a ideia de que “não há um patrão”, “trabalhe quantas horas quiser”, entre outros enunciados que são utilizados para esmaecer a precarização e a exploração.

Diante do exposto, é fundamental a proposta do Fairwork de auxiliar a implantação de princípios que estabeleçam o trabalho justo; entretanto, é essencial considerar o Estado nacional como mediador necessário para haver uma regulação desse tipo de trabalho, garantindo que haja condições de organização dos entregadores e de outros trabalhadores de plataformas. Outro ponto relevante é a ausência de certo consenso entre os diferentes atores sociais quanto à concepção da própria agenda de critérios que venham a caracterizar o trabalho justo ou decente. Ainda que se tenha estipulado um conjunto de critérios internacionalmente reconhecidos, inclusive os mesmos que guiam o projeto Fairwork, na prática, estamos cientes de que a regulamentação deve partir de um acordo coletivo dos trabalhadores. Ou seja, há questões culturais, históricas e socioeconômicas que podem fazer com que diferentes regiões venham a adotar normativas distintas. Quer dizer que, ao propor esta pesquisa-ação, estamos cientes de que o debate deve provocar certo tensionamento para a deliberação de uma agenda de regulamentação.

Mesmo sendo a plataforma criada para não haver conexão entre os entregadores, a realidade do trabalho evidencia contradições importantes, como o uso de outras plataformas como as de tipo mensageiras

(WhatsApp, Telegram e Facebook, por exemplo) para estabelecimento de contato e articulação entre os trabalhadores e também os chamados 'bolsões', locais públicos e próximos de restaurantes onde os entregadores ficam à espera da chamada do aplicativo e que propiciam espaços de diálogo, contribuição e solidariedade na atividade real de trabalho. Ou seja, mesmo o sistema das plataformas buscando neutralizar a possibilidade de uma consciência crítica, reduzir o espaço para que o trabalhador possa contestar sua situação e buscar alternativas, o movimento real do trabalho demonstra a probabilidade de outro cenário, como pudemos ver com as greves dos entregadores brasileiros realizadas em 2020 e 2021. Acreditar nessa dialética do trabalho é uma convocação para continuarmos contribuindo com a formulação de caminhos e de ciência para mudar a dura realidade atual.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111. Acesso em: 10 mar. 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em: 09 mar. 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; GROHMANN, Rafael; WEISS, Henrique Chevrant. Struggles of delivery workers in Brazil: working conditions and collective organization during the pandemic. **Journal of Labor and Society**, [s. l.], v. 24, n. 4, p. 598-616, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10012>. Disponível em: https://brill.com/view/journals/jlso/24/4/article-p598_598.xml. Acesso em: 03 nov. 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-21, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 09 dez. 2021.
- ABRASEL. Do celular à mesa: como os apps de delivery transformam o mercado de bares e restaurantes. **Abrasel**, Belo Horizonte, 30 jan. 2020. Notícias. Disponível em: <https://abrasel.com.br/noticias/noticias/do-celular-a-mesa-como-os-apps-de-delivery-transformam-o-mercado-de-bares-e-restaurantes/>. Acesso em: 03 jul. 2020.
- ANDRADE, Victor; GUTH, Daniel; KANITZ, Marcela. **Ciclogística**: entregas por bicicleta na última milha. São Paulo: PROMOB-e, 2020. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/docs/2021/02/Ciclogistica-entregas-por-bicicleta-na-ultima-milha.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019. v. 4.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo. (org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 11-22.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf Acesso em: 20 nov. 2021.
- BRASIL, Cristina Índio do. Número de empregados com carteira chega a menor nível desde 2012. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 30 set. 2020. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-09/numero-de-empregados-com-carteira-chega-menor-nivel-desde-2012>. Acesso em: 03 nov. 2021.
- CASILLI, Antônio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. **Matrizes**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 13-21, 2020. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579>. Acesso em: 10 mar. 2021.

CASILLI, Antônio. O trabalho digital além da uberização. *In*: GROHMANN, Rafael. **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 27-32.

COULDRY, Nick; MEJIAS, Ulisses. Data colonialism: rethinking big data's. relation to the contemporary subject. **Television and New Media**, v. 20, n.4, p. 336-349, sep. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F1527476418796632>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1527476418796632>. Acesso em: 09 abr. 2021.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife**. São Paulo: CUT, 2021.

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

DOMINGOS, Pedro. **O algoritmo mestre**: como a busca pelo algoritmo de *machine learning* definitivo recriará nosso mundo. São Paulo: Novatec, 2017.

FAIRWORK. **Fairwork 2020**: relatório anual. Oxford: Fairwork, 2020a. Disponível em: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/02/Fairwork-2020-Annual-Report_Brazilian-Portuguese.pdf. Acesso em: 20 abr. 2022.

FAIRWORK. **The gig economy and covid-19**: looking Ahead. Oxford: Fairwork, 2020b. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/publications/the-gig-economy-and-covid-19/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

FAIRWORK. **Fairwork Brazil ratings 2021**: towards decent work in the platform economy. Porto Alegre: Fairwork, 2022. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

FILGUEIRAS, Victor.; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n.1, p.1-17, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 09 dez. 2021.

GROHMANN, Rafael (org). **Os laboratórios do trabalho digital**. São Paulo: Boitempo, 2021.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo. **Uberização do trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 93-109.

HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

KALIL, Renan Bernardi. Essencial e precário: o direito à saúde, os entregadores via plataformas digitais e a covid-19. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 19-45, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10611/7604>. Acesso em: 03 nov. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA APLICADA – IPEA. **Carta de Conjuntura**. N. 53. Nota 5. Quarto trimestre. Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/10/a-gig-economy-no-brasil-uma-abordagem-inicial-para-o-setor-de-transporte/> Acesso em 02 ago.2022.

MARX, Karl. **O capital**. v. 1. São Paulo: Boitempo, 2013.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fabio. Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk: sonhos e realidades de trabalhadores fantasmas. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 44-64, 2020.

NITAHARA, Akemi. IBGE: aumenta emprego formal e informal, mas cai rendimento médio. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 27 out. 2021. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-10/ibge-aumenta-emprego-formal-e-informal-mas-cai-rendimento-medio>. Acesso em: 03 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8**: Trabalho decente e crescimento econômico. Brasília, DF: ONU, c2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 18 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Social dialogue for the transition from the informal to the formal economy. Jun. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_750495.pdf Acesso em: 18 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Brasília, DF: OIT, c2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm. Acesso em: 10 abr. 2021.

SODRÉ, Muniz. **A sociedade incivil: mídia, liberalismo e finanças**. Petrópolis: Vozes, 2021.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

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

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. São Paulo: Cortez, 2002.

VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; WAAL, Martijn de. **The Platform Society: public values in a connective world**. Oxford: Oxford University Press, 2018.