



Received: 31.10.2019
 Accepted: 10.12.2019

<https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53>

1 Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/Campinas (2012) e pela Universidade de São Paulo - USP/Largo São Francisco (2019). Mestrando em Economia Social e do Trabalho na UNICAMP.

<https://orcid.org/0000-0002-7954-3694>

2 Socióloga, Doutora em Ciências Sociais (2011), Pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT – UNICAMP), onde realiza seu segundo pós-doutorado em Economia.

<https://orcid.org/0000-0002-2332-8493>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração

Uberization: entrepreneurship as a new name for exploration

Uberización: emprendimiento como nuevo nombre para la exploración

André Monici Sabino¹
Ludmila Costhek Abílio²

RESUMO

O desenvolvimento tecnológico estabelecido, dentre outros, pela robótica, nanotecnologia e tecnologia da informação, tem promovido transformações significativas no mundo do trabalho. Novas formas de controle, organização e gestão hoje se tornam mais reconhecíveis através do trabalho mediado pelas plataformas digitais. Valendo-se de sofisticados sistemas de gerência operados por algoritmos, as empresas-aplicativo apostam no discurso do empreendedorismo para dispensar aos seus “parceiros” o tratamento jurídico de trabalhadores autônomos ou independentes. Neste sentido, por meio de análises semânticas, fáticas, econômicas, sociais e jurídicas, o estudo busca demonstrar que, nestes casos, o empreendedorismo não passa de mera retórica para justificar e legitimar a exploração dos trabalhadores. Por fim, discutem-se desafios, riscos e oportunidades desta forma de organização do trabalho em franca expansão, enfocando-se na relação entre tecnologia e o papel de instituições públicas e privadas.

PALAVRAS-CHAVE: “gig economy”; “uberização”; plataformas digitais; exploração do trabalho; empreendedorismo.

ABSTRACT

Technological development established, among others, by robotics, nanotechnology and information technology, has promoted significant transformations in the world of work. New forms of control, organisation and management now become more recognisable by the work mediated by digital platforms. Using sophisticated algorithm-driven management systems, companies rely on entrepreneurship discourse to legally recognise their ‘partners’ as autonomous workers. Therefore, through semantic, factual, economic, social and legal analysis, the study aims to demonstrate that, in these cases, entrepreneurship functions as a means to justify and legitimate labour exploitation. Finally, we identify risks, challenges and opportunities associated with this type of labour control and management, as analysing the role that public and private institutions plays in its dissemination.

KEYWORDS: gig economy; “uberization”; digital platforms; labour exploitation; entrepreneurship.

RESUMEN

El desarrollo tecnológico establecido, entre otros, por la robótica, la nanotecnología y la tecnología de la información, ha promovido transformaciones significativas en el mundo del trabajo. Las nuevas formas de control, organización y gestión hoy en día se vuelven más reconocibles a través del trabajo mediado por plataformas digitales. Mediante el uso de sofisticados sistemas de gestión basados en algoritmos, las empresas de aplicaciones confían en el discurso empresarial para dar a sus “socios” el tratamiento legal de los trabajadores independientes o por cuenta propia. En este sentido, a través de análisis semánticos, fácticos, económicos, sociales y legales, el estudio busca demostrar que, en estos casos, el emprendimiento es meramente retórico para justificar y legitimar la explotación de los trabajadores. Finalmente, se discuten los desafíos, riesgos y oportunidades de esta forma de organización de trabajo en rápida expansión, centrándose en la relación entre la tecnología y el papel de las instituciones públicas y privadas.

PALABRAS CLAVE: economía del concierto; “Uberización”; plataformas digitales; explotación laboral; emprendimiento

INTRODUÇÃO

O artigo analisa o trabalho mediado por plataformas digitais, apresentando de saída a perspectiva de que as empresas-aplicativo (ABÍLIO, 2017) se utilizam da lógica do “empreendedorismo” para dispensar o tratamento jurídico de trabalhadores autônomos ou “parceiros” àqueles que lhe prestam serviços. Baseadas em um sistema de “decida a hora, e o quanto vai trabalhar e receber”, as relações de subordinação precisam ser investigadas, categorizadas e regulamentadas.

Linguisticamente, “empreendedorismo” tem por definição “caráter, faculdade ou realização de empreendedor ou empreendedora”. “Empreendedora”, por sua vez, é conceituado como “aquele que é capaz de desenvolver e levar a cabo novos empreendimentos, novas empresas” (FERREIRA, 2010). Sob o aspecto jurídico, Maria Helena Diniz estabelece que “empreendedor” é um termo do Direito Empresarial utilizado para definir “aquele que toma a seu cargo uma empresa” (DINIZ, 2005).

Verifica-se, do argumento à prática, que a atual revolução tecnológica, sobretudo no que concerne às plataformas digitais, dá materialidade à novidade de um gerenciamento do trabalho mediado por algoritmos por um lado, e, por outro, pelas transformações que promovem no estatuto do trabalhador e na definição das relações de trabalho.

Desta feita, em uma sociedade estruturalmente marcada pelo desemprego, informalidade e reiterado descumprimento de direitos trabalhistas, a análise do mercado de trabalho brasileiro torna-se fundamental para que se possa identificar com maior clareza o perfil das empresas-aplicativos e quais são seus principais argumentos para sustentar o tratamento jurídico que dispensam aos seus prestadores de serviços.

Não obstante, a associação dos dados que compõem a conjuntura econômica relacionados ao trabalho (taxa de desocupação e de subocupação, pessoas com carteira registrada e pessoas sem carteira registrada) divulgados pelo IBGE (PNAD-



Contínua) à análise de reportagens e pesquisas específicas conduzidas por associações civis também demonstra-se essencial para identificar o perfil do trabalhador que presta serviços a tais empresas.

Desta feita, aprofundando-se nas formas de gerenciamento do trabalho das empresas-aplicativos se buscará demonstrar que estes sofisticados sistemas de controle de qualidade, distribuição e precificação dos serviços são, em verdade, novas formas de subordinação da atual revolução tecnológica; de maneira que a roupagem de “empreendedorismo” que lhe é atribuída significa apenas um novo nome para a exploração da mão de obra. A reflexão é embasada pela utilização de dados secundários, especialmente os produzidos em pesquisa quantitativa com 270 *bike boys* na cidade de São Paulo (ALIANÇA BIKE, 2019).

Em última análise, propõe-se avançar na temática e apontar as atuais e futuras ameaças ao trabalho, bem como os desafios e oportunidades colocados à superação da exploração do labor humano. Neste sentido, pontua-se o papel do movimento sindical e da negociação coletiva, bem como a importância do fortalecimento do diálogo social entre Estado, empregadores e trabalhadores para efetiva consagração dos direitos trabalhistas fundamentais

1. O ATUAL MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O mercado de trabalho brasileiro é histórica e estruturalmente marcado pela alta rotatividade no emprego, dispersão salarial e notável descumprimento aos direitos trabalhistas mínimos (KREIN *et al*, 2018). Dentre as causas dessas características, pode-se apontar: a) a persistente herança da escravidão, que segue manifesta no rebaixamento do valor da mão de obra e em uma profunda desigualdade racial que ainda hoje estrutura o mercado de trabalho brasileiro; b) o êxodo rural promovido em decorrência da persistente estrutura latifundiária e a industrialização urbana vivenciada entre as décadas de 1950 a 1980; c) a frágil fiscalização das relações de trabalho; d) a flexibilização das normas trabalhistas, potencializadas pelas políticas



neoliberais formalmente recomendadas pelo Consenso de Washington, em 1989, e instituídas paulatinamente a partir da década de 1990; e) a posição historicamente inalterada que o país ocupa na divisão internacional do trabalho.

Esses elementos devem ainda ser pensados em sua relação com a retração da indústria e a intensificação da mecanização do campo. De acordo com notícia divulgada no início do mês (BARCELLOS, 2019), a atividade nas fábricas brasileiras caiu 15% desde 2014, sendo que o país pode deixar o ranking dos dez maiores países industriais do mundo. Conforme dados fornecidos pela Organização Internacional do Trabalho (ILOSTAT, 2019), é possível verificar o recuo do emprego na indústria e na agricultura, e um exponencial crescimento no setor de serviços na última década no Brasil:

ANO	PORCENTAGEM DE TRABALHADORES NA INDÚSTRIA	PORCENTAGEM DE TRABALHADORES NA AGRICULTURA	PORCENTAGEM DE TRABALHADORES NO SETOR DE SERVIÇOS
2011	21,8%	15,4%	62,7%
2012	23,0%	11,5%	65,5%
2013	22,9%	11,2%	65,9%
2014	22,9%	10,3%	66,7%
2015	22,2%	10,2%	67,2%
2016	20,9%	10,1%	68,9%
2017	20,5%	9,5%	70,0%
2018	20,1%	9,3%	70,5%

Não obstante, confrontando as informações expostas acima com aquelas reiteradamente divulgadas pelo IBGE por meio da PNAD-Contínua, é possível fazer uma análise mais profunda sobre o atual cenário brasileiro, sobretudo se analisarmos o número de trabalhadores com e sem carteira assinada, de trabalhadores por conta própria, taxa de desalentados e desocupados, assim como a própria taxa de subutilização da mão de obra.



Em primeiro lugar, apontam-se os seguintes números:

ANO ¹	TAXA DE DESOCUPAÇÃO	PERCENTUAL DE PESSOAS DESALENTADAS	TAXA COMPOSTA DE SUBUTILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO
2012	6,9%	2,0%	16,7%
2013	6,2%	1,7%	14,9%
2014	6,5%	1,6%	14,9%
2015	8,9%	2,6%	17,3%
2016	12,0%	3,6%	22,2%
2017	11,8%	4,0%	23,5%
2018	11,6%	4,3%	23,8%
2019	12,0%	4,4%	24,8%

Fonte: tabulação própria dos dados obtidos em (IBGE, 2019)

Em seguida, mas não menos importante, apresentam-se os números referentes aos trabalhos com e sem carteira assinada, e dos trabalhadores por conta própria², também divulgados pelo IBGE através da PNAD-Contínua:

ANO	Nº DE PESSOAS COM CARTEIRA ASSINADA (mil pessoas)	Nº DE PESSOAS SEM CARTEIRA ASSINADA (mil pessoas)	Nº DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA
2012	34.752	10.907	20.508
2013	35.889	10.657	21.167
2014	36.350	10.420	21.637
2015	35.268	9.975	22.790
2016	33.894	10.457	22.021
2017	33.237	11.056	23.110
2018	32.942	11.488	23.775

¹ Tendo em vista algumas mudanças na forma de pesquisa do IBGE realizadas em 2012, serão considerados apenas os números a partir deste ano. Vale esclarecer, ainda, que os dados entre 2012 a 2018 são referentes ao 4º trimestre, e os de 2019 referentes ao 2º trimestre – até então os mais recentes no momento da pesquisa.

² Nesse caso, a pesquisa não contabiliza o número de trabalhadores domésticos nem os trabalhadores do setor público.



2019	33.213	11.500	24.141
------	--------	--------	--------

Fonte: tabulação própria dos dados obtidos em (IBGE, 2019)

Nota-se que, em 2017, pela primeira vez na história o número de pessoas que trabalham sem carteira assinada e por conta própria superou o contingente das que trabalham com carteira assinada. Observa-se, ainda, que tal marca foi atingida no mesmo ano em que se aprovou a reforma trabalhista (Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017), que introduziu mudanças profundas na organização do trabalho, dentre as quais a chancela para facilitação de contratação de autônomos (art. 442-B, CLT).

Outrossim, é público e notório o gradual enfraquecimento perpetrado às instituições públicas que lidam com a fiscalização, manutenção e ordenação das relações de trabalho. Neste sentido, pode-se apontar: a) a incorporação do Ministério do Trabalho e Emprego ao Ministério da Economia, o qual já tratou de promover, por meio da Portaria nº 972/2019, a revogação de portarias de criação de colegiados e de aprovação dos respectivos regimentos no âmbito do extinto Ministério do Trabalho; b) os cortes orçamentários sofridos pela Justiça do Trabalho na LOA de 2016 (Lei nº 13.244/2016) e chancelados pela EC nº 95/2016; c) a criação do GAET (Grupo de Altos Estudos do Trabalho) pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, para compilar um conjunto de propostas tendentes a aprofundar a reforma trabalhista, e, alegadamente, evitar a judicialização e dar maior segurança jurídica (ESTADÃO CONTEÚDO, 2019); d) e, mais recentemente, a proposta de emenda constitucional para extinção da Justiça do Trabalho, com incorporação dos seus quadros à Justiça Federal (MARTINES, 2019).

Sem entrar em maiores detalhamentos sobre os fatos transcritos acima, ou sobre a qualidade dos empregos gerados no período posterior à reforma trabalhista, tudo nos leva a crer que a estratégia empresarial nos últimos anos tem se aproveitado do cenário político e econômico para fomentar contratações informais, por vezes ilícitas e fraudulentas. Ainda, o que parece estar em jogo é um forte movimento por parte do próprio Estado de legalização de mecanismos de informalização do trabalho e



eliminação de medidas regulatórias e protetivas do trabalho. Ou seja, assistimos a um ataque às instituições públicas do trabalho, dentro de um contexto de um mercado de trabalho que já é estrutural e historicamente assentado em uma profunda desigualdade social, permeado pela precariedade e injustiças sociais.

Neste contexto de crise econômica, aprofundamento das desigualdades, aumento do desemprego e da informalidade, vemos uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho se tornar um fenômeno social de gigantescas proporções. Desta maneira, o labor por plataformas digitais tem ocupado cada vez mais espaço no debate acadêmico, jurídico e econômico sobre o trabalho; e assume especificidades na realidade brasileira que merecem ser analisadas com a profundidade necessária.

2. O PERFIL DA EMPRESA E DO TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Fundadas entre 2009 e 2015, “Uber”, “UberEats”, “99”, “iFood”, “Rappi” e “Loggi” (algumas das principais empresas que disponibilizam serviços de entrega de mercadorias e de transporte por meio de plataformas digitais) vêm ganhando cada vez mais espaço e notoriedade no mercado de trabalho, com atuação nas principais cidades brasileiras.

Essas empresas atuam basicamente em duas frentes de prestação de serviços: entrega de mercadorias (das compras de supermercado à tradicional pizza de domingo, dos documentos costumeiros de escritório à sofisticada logística do *e-commerce*; ou como a própria Rappi explicita em seu site: “entrega qualquer coisa”³), e transporte privado de pessoas.

Como tratado em Abílio (2017), as empresas-aplicativo comumente se apresentam como mediadoras entre oferta e procura, afirmando sua atuação como parte do *e-marketplace*. A Uber, por exemplo, frente às batalhas jurídicas, vem

³ Disponível em: <https://www.rappi.com.br/blog/perguntas-frequentes-rappi/>. Acesso em: 16 out. 2019.



alegando que atua não no setor de transporte, mas de tecnologia, como provedora de meios técnicos que possibilitam o encontro entre motoristas e consumidores.

Estas empresas, ademais, recorrentemente propagandeiam seu valor de mercado, eventualmente divulgando seus dados operacionais e logísticos como meio de firmar seu sucesso nos seus ramos de atuação. Já a divulgação sobre o número de trabalhadores cadastrados é bem rara, de forma que não há dados precisos sobre o contingente, perfil socio econômico, rendimentos.

Ilustrativamente, de acordo com os dados oficiais (UBER, 2019), somente no Brasil a empresa Uber conta com mais de 600 mil motoristas e 22 milhões de usuários, e está presente em mais de 100 municípios. Quando se tornou uma sociedade de capital aberto, foi avaliada em 82 bilhões de dólares americanos (RIBEIRO, 2019).

Ainda à luz da exemplificação, com base em informações de fevereiro de 2019, a empresa Loggi está presente em 33 cidades brasileiras, e realiza cerca de 100 mil entregas por dia, o que totaliza quase 3 milhões ao mês (LOURENÇO, 2019). A meta para 2020, um tanto quanto ambiciosa, é realizar 5 milhões de entregas diárias. Recentemente, foi avaliada em um bilhão de dólares. Apresenta um plano de “entregar qualquer coisa em qualquer lugar”, integrando diferentes tipos de transporte de entrega por todo o território nacional (STACHEWSKI, 2019).

Enquanto a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ou simplesmente “Correios”), considerada a maior empregadora do país, conta com 104.688 empregados diretos (CORREIOS, 2019); estipula-se que 4 milhões de pessoas têm os aplicativos como forma de renda (ESTADÃO CONTEÚDO, 2019), e que 5,5 milhões estão cadastradas neles (GRAVAS, 2019). Ademais, segundo o IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (2019), verifica-se que este número vem crescendo vertiginosamente, tendo registrado um aumento de 201 mil pessoas (ou 104,2%) no primeiro trimestre de 2019 em relação ao mesmo período do ano passado.



Considerada como uma espécie de “porta de entrada”, por ter um perfil tipicamente juvenil, negro e periférico, o serviço de entrega realizado por bicicleta nos evidencia o poder das empresas-aplicativo em criar novas ocupações, que são gerenciadas e organizadas por novos meios. Surfando na gravidade do desemprego juvenil, as empresas-aplicativo apresentam-se como uma alternativa de geração de renda. Em realidade, oferecem uma atividade altamente precária, perigosa e insegura, que demanda extensas jornadas de trabalho e valor rebaixado da mão de obra. Dados divulgados pelo IBGE (2019), referentes ao 2º semestre de 2019, apontam desemprego de 42,2% entre a população de 14 a 17 anos, 25,8% entre 18 a 24 anos, 11,1% entre 25 a 39 anos, 7,2% entre 40 a 59 anos, e 4,8% entre 60 anos ou mais.

A “Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo”, realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicletas - Aliança Bike (2019), é o primeiro grande levantamento quantitativo com rigor metodológico feito sobre o tema em São Paulo. O estudo inédito envolveu 270 entrevistas com entregadores que estão na atividade há pelo menos um mês.

Dos 270 entrevistados, apenas três eram mulheres. Em relação à idade, 25% têm até 19 anos, 50% até 22 anos, e 75% até 27 anos (o mais jovem dos entrevistados tinha 16 anos e o mais velho, 59 anos). Neste aspecto, não é incomum verificar menores de idade prestando tais serviços, conforme reportado em matéria do “El País” (ALESSI, 2019) – o que é proibido pelo Decreto nº 6.481/2008, que regulamenta a Convenção nº 182 da OIT, pois a atividade coloca em risco a segurança do menor de 18 anos, e o expõe a acidentes de trânsito e à violência.

Quanto à escolaridade, 40% têm até o ensino fundamental completo, 53% têm até o ensino médio completo, 4% têm até o nível superior e 1% pós-graduação (vale ressaltar, ainda, que apenas 16% afirmaram ainda estudar). Por fim, em relação à cor ou raça, 71% se declararam negros (sendo 44% pardos e 27% pretos), 26% brancos, 2% amarelos e 1% indígenas.

Ainda de acordo com o referido estudo, 86% afirmaram não ter outro emprego, 9% tinham emprego fixo e o restante (5%) tinha emprego esporádico/“bico”.



Das 39 pessoas que declararam ter outros empregos, 8 (3%) trabalham também fazendo entregas para restaurantes, fora de aplicativos.

Deste modo, verifica-se que as empresas detêm meios de subordinar por novas formas um enorme contingente de jovens de 18 a 22 anos de idade, especialmente negros e com baixa escolaridade – que se encontram em ocupações de baixa qualificação e rendimento, e em condições de subutilização e desemprego.

O serviço de entrega por bicicleta tornou-se emblemático da degradação contemporânea do trabalho, evidenciando os desafios para a compreensão e resistência frente as novas formas de organização do trabalho. Utilizando-se da força física e da bicicleta como meios de trabalho, estas empresas-aplicativo operam num vácuo jurídico que se estende da regulação deste trabalho, das normas de segurança e proteção ao trabalhador até a regulação, taxação, e definição de limites da atuação dos próprios aplicativos.

Para tornar ainda mais complexa a discussão e a realidade do trabalho, estes jovens periféricos têm a possibilidade de alugar bicicletas por meio de aplicativos de instituições financeiras (MACIEL, 2019). Não à toa, recentemente circulou uma série de memes sobre o *bike boy* como o trabalhador emblemático do século XXI: carregando uma caixa nas costas, em uma bicicleta alugada de uma instituição financeira, trabalhando para um aplicativo que não o reconhece como empregado, o ciclista pedala dezenas de quilômetros por dia entregando comida de um restaurante que não o remunera, para um consumidor que não o contratou.

3. A ROUPAGEM DO EMPREENDEDORISMO

De nosso ponto de vista, é preciso desconstruir criticamente a ideia de que trabalhadores uberizados estejam se tornando empreendedores. Não são detentores de capital, sua atividade não está associada à inovação. O que está em jogo são novas formas de controle e gerenciamento que operam sobre um trabalhador agora



inteiramente desprotegido, reduzido à condição de autônomo, e que segue, entretanto, tendo seu trabalho subordinado e controlado.

Desta forma, uma simples compreensão dos termos “empreendedorismo”, “empreendedor” ou “empreendedorista”, nos termos em que assinalado na introdução do presente estudo, já bastaria para rechaçar a ideia de que os entregadores ou motoristas que prestam serviços em plataformas digitais são empreendedores, uma vez que não possuem qualquer ingerência nas tomadas de decisão dos negócios.

O discurso do empreendedorismo propagandeado por estas empresas está fundamentalmente baseado na ideia de “você decide a hora e o quanto vai trabalhar e receber”⁴. Por sua vez, a autonomia, que em realidade se refere à possibilidade de determinar a duração e distribuição da jornada de trabalho, está administrada pelos sofisticados sistemas de controle de qualidade, distribuição e precificação dos serviços que são de propriedade das empresas-aplicativo. Bonificações, determinação total sobre a distribuição dos serviços, aliadas a possibilidade de mapear todo o processo de trabalho desta multidão de trabalhadores instauram uma nova forma de gerenciamento e controle sobre os trabalhadores.

Como demonstra Slee (2018), as empresas almejam e conseguem agir de forma monopolística, passando a impor a fixação - permanentemente cambiante - de um valor essencialmente baixo do trabalho. A concorrência entre os aplicativos tende a rebaixar mais ainda o valor da força de trabalho. Este poder se traduz na progressiva exigência de mais horas de trabalho do entregador/motorista “parceiro”, uma vez que para alcançar seus objetivos financeiros de subsistência, precisará, muitas vezes, ultrapassar os limites constitucionais da jornada de trabalho. Assim, o algoritmo dessas empresas consegue, ao mesmo tempo, aumentar a disponibilidade do serviço aos seus clientes e a dependência do trabalhador, revelando-se uma verdadeira e exclusiva “win-win situation”.

⁴ Vide a interface da Uber para cadastro de novos motoristas: https://www.uber.com/a/join-new?_ga=2.223779099.1834123103.1571612559-2020931449.1571273732. Acesso em 20 out. 2019.



Em continuidade, o sistema de avaliação engendrado pelos aplicativos conta com as avaliações e comentários dos usuários do serviço – constituindo uma espécie de gerente coletivo composta pela multidão de consumidores (ABÍLIO, 2017); de forma que os trabalhadores têm seu trabalho permanentemente vigiado, controlado e gerenciado, por meio de dados produzidos por sua própria atividade e a dos consumidores.

As empresas não demitem, mas têm o poder do desligamento. Este varia do bloqueio temporário ou permanente, caso o trabalhador não aceite um determinado número de tarefas, caso se envolva em manifestações políticas contra a empresa, caso seja denunciado por má conduta (ABÍLIO, 2019).

Constantemente ameaçado pela possibilidade de ter o acesso restringido por não aceitar determinadas corridas, ou até mesmo ser excluído da plataforma por não atingir um “*score*” considerado razoável (conforme pode ser abertamente observado no documentário “GIG – A Uberização do Trabalho”, concebido pela organização não governamental Repórter Brasil), o entregador/motorista se vê obrigado a atender uma série de exigências para garantir o melhor atendimento, o qual não é formalmente definido, mas com padrões permanentemente operantes. Consumidores se tornam uma multidão vigilante sobre o padrão de qualidade do trabalho, mas quem detém o poder de definição das regras do que é a qualidade e dos meios da produtividade do trabalho é a empresa (ABÍLIO, 2017).

Desta forma, as condições de trabalho demonstram o grau de submissão a que estão expostos tais trabalhadores. Mais uma vez, a análise do trabalho de entregas realizado por bicicleta demonstra-se crucial para revelar a profundidade da exploração.

A pioneira “Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo”, conduzida pela Associação Aliança Bike (ALIANÇA BIKE, 2019), conforme citado acima, trouxe importantes apontamentos sobre os investimentos e gastos com bicicleta e outros equipamentos, quilometragem percorrida, tempo de experiência na profissão, horas e dias trabalhados por semana, e ganhos mensais.



Dos 270 entrevistados, apenas 5% responderam que não realizaram nenhum investimento para iniciar a prestação de serviços; 27% tiveram despesas com conserto ou manutenção; 31% compraram uma bicicleta; 59% alteraram o plano de dados do celular; e 67% precisaram comprar a mochila térmica que armazena os produtos a serem entregues. Parte dos entrevistados (16%) alegou, ainda, ter realizado despesas em relação a acessórios para bicicleta (ex: farol, lanternas de iluminação, capacete, capa de chuva, bateria portátil, etc).

Verifica-se, portanto, uma completa inversão da alteridade, uma vez que os riscos do negócio são amplamente assumidos pelos trabalhadores, que devem providenciar desde o meio de transporte ao equipamento necessário para armazenamento do produto a ser entregue, que, na maioria das vezes, estampa a própria marca da empresa para a qual presta serviços. Ou seja, além de tudo, o trabalhador realiza um trabalho não pago de fomento da marca.

Em relação à quilometragem percorrida diariamente pelos entregadores, o estudo dividiu a metodologia em: a) distância entre residência e região de trabalho; e b) quilômetros pedalados em entregas. No primeiro caso, a média é de 10,3km; no segundo, estimou-se uma média de 40km. Considerando que a pesquisa apurou que 57% dos entrevistados trabalham todos os dias da semana, 24% seis dias por semana e 11% cinco dias; é possível afirmar que a média semanal percorrida ultrapassa os 300km.

Não obstante, também foi apurado que a média de horas à disposição dos aplicativos é de 9 horas e 24 minutos por dia, sendo que 25% laboram até 8 horas, 50% até 10 horas, e 75% trabalham até 12 horas. Assim, constata-se que há inversão da lógica de excepcionalidade no elastecimento da jornada de trabalho, uma vez que a grande maioria dos trabalhadores do setor laboram muito além do limite constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o qual, frisa-se, deve valer para todos os trabalhadores, com vínculo ou sem vínculo empregatício, nos termos do art. 7º, *caput*, da CF/88.



A razão para permanecerem tantas horas em dedicação aos aplicativos é explicada pela baixa remuneração auferida por esses trabalhadores. Conforme exposto na análise aludida acima, apurou-se a seguinte média salarial:

Quantidade de horas trabalhadas por dia	Quantidade de entregadores	Média dos rendimentos mensais
Até 5 horas	19	R\$466,20
De 6 a 8 horas	78	R\$752,90
De 9 a 12 horas	132	R\$1.105,80
Mais de 12 horas	15	R\$995,30
Total Geral	244	R\$936,00

Fonte: ALIANÇA BIKE, 2019.

Embora não haja referência se o rendimento é líquido (no sentido de desconsiderar todas as despesas dos entregadores), observa-se que a média salarial é inferior ao salário mínimo nacional (R\$998,00, em 2019). Assim, para aumentar o rendimento, os trabalhadores se expõem a longas jornadas de trabalho, sem, contudo, ter a garantia de que terão remuneração superior ao próprio salário mínimo, uma vez que a média salarial dos que laboram mais de 12 horas diárias foi apurada em R\$995,30.

Neste particular, há que se fazer a ressalva de que cada um dos diversos aplicativos prevê que um determinado percentual dos valores obtidos com as entregas ou viagens realizadas será destinado a remunerar a própria plataforma digital. Observa-se, pois, que o trabalhador não mantém consigo todo o valor que arrecada com as viagens e/ou entregas, revelando mais uma vez a completa inversão da alteridade. Não obstante, entregadores da “Rappi” afirmam sofrer prejuízos quando ocorre o cancelamento de pedidos por clientes (RODRIGUES, 2019).

Por fim, a pesquisa demonstra que 37% dos trabalhadores fazem entregas há menos de 3 meses, 28% entre 3 e 6 meses, 22% entre 6 meses e 1 ano, 11% entre 1



e 2 anos, e 2% mais de 2 anos. Tem-se, portanto, que 65% atua no setor há menos de 6 meses.

O que se constata também é que a demanda por entregas de refeições se concentra no horário de almoço e jantar. Os custos de deslocamento e desgaste físico de retorno do centro para seu local de moradia na periferia têm feito com que estes trabalhadores perambularem pela cidade neste intervalo, ficando disponíveis a empresa-aplicativo sem serem utilizados, em um tempo de trabalho praticamente não remunerado (MACHADO, 2019).

Entretanto, em determinadas regiões, a demanda ocorre durante todo o dia. Nestes casos, a empresa pode estabelecer regras que visem que o trabalhador fique permanentemente conectado e disponível. Como demonstra Machado (2019), em determinada região uma empresa oferece uma bonificação para o trabalhador que ficar 12 horas ininterruptas logado e não recusar nenhuma entrega.

Considerando a jornada constitucional de 8 horas diárias de trabalho, a prestação de horas extraordinárias deve ser encarada como excepcional dentro da atividade empresarial (como a própria denominação do instituto sugere). Além de descumprir diversos direitos trabalhistas (a exemplo da limitação de jornada e do respeito aos intervalos para refeição e descanso), o labor exercido por 12 horas ininterruptas, com intenso esforço físico e sujeito às variações climáticas, provoca extrema fadiga e é capaz de reduzir o desempenho e a atenção necessária à execução do trabalho.

Na esteira do ensinamento preconizado por Bernardino Ramazzini (2016), há 300 anos, em sua célebre obra “As doenças dos trabalhadores”, o trabalho realizado em sobrejornada, com extrema utilização da força física, sujeito às intempéries e exposto à violência do trânsito inegavelmente pressupõe maior risco ao adoecimento profissional ou a acidentes de trabalho. Tal afirmação pode ser inferida no Decreto nº 6.481/2008, ao afirmar que os serviços externos que impliquem em manuseio e porte de valores expõem os “office-boys”, mensageiros ou contínuos a



acidentes de trânsito e à violência, podendo ocasionar desde traumatismos, ferimentos a ansiedade e estresse.

Não há que se desprezar, ainda, o possível dano existencial à vida do trabalhador, que em decorrência de longas e exaustivas jornadas se vê impossibilitado de se relacionar em sociedade ou de construir um projeto de vida. Ou seja, ao viver basicamente em função do trabalho, deixa-se, por não haver tempo livre suficiente, de cursar uma faculdade, de prestar um serviço social, de frequentar a igreja, o cinema, o estádio de futebol, o aniversário de um amigo, ou qualquer outra atividade que dá sentido à realização profissional ou pessoal do trabalhador.

Portanto, o argumento de que o prestador de serviços é um empreendedor desmancha-se facilmente quando verificadas as condições de trabalho e as novas formas de gerenciamento e controle do trabalho praticadas pelas empresas-aplicativo. Ao vender a ilusão de que o “parceiro” irá fazer renda apenas trabalhando nos dias em que quiser e na quantidade de tempo que desejar, os aplicativos dão nova roupagem ao conceito de empreendedorismo para transferir aos trabalhadores os riscos que são inerentes ao próprio negócio, redefinindo, por conseguinte, os contornos da alteridade.

Neste sofisticado e pernicioso *modus operandi*, a noção de empreendedorismo poderia então se deslocar para a de *autogerenciamento subordinado* (ABÍLIO, 2019). Ou seja, os meios de produção de responsabilidade/propriedade do trabalhador, são em realidade meios/instrumentos de trabalho, sendo os próprios meios técnicos para o gerenciamento algorítmico o principal meio de produção. Longe da figura de um pequenino capitalista, o trabalhador em realidade passa a arcar com riscos e custos da atividade sem contar com qualquer contrapartida no que se refere à proteção social, direitos ou mesmo garantias sobre sua própria remuneração.



4. AMEAÇAS, DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Conforme bem pontuado no trabalho “Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos” (OITAVEN *et al*, 2018), obra conjunta idealizada pelo Ministério Público do Trabalho, as empresas que operam tais aplicativos argumentam que a relação de emprego inviabilizaria o modelo de negócios, e traria consequências negativas para os trabalhadores, consumidores e para a própria economia.

Se tal argumento for aceito e levado a efeito, estaríamos concedendo um privilégio sem precedentes ao seletivo grupo das empresas da denominada “economia de compartilhamento”, assumindo, outrossim, que a lei não vale para todos. Assim, colocam-se em xeque os princípios da isonomia e da legalidade, esculpidos no art. 5º, caput, e II, respectivamente, da Constituição Federal. Ademais, tornaria letra morta o disposto nos artigos 3º, 5º e 6º do Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro LINDB), norma geral de direito que orienta a vigência, validade, eficácia e vigor das normas, bem como a aplicação, formas de interpretação, conflito de normas no tempo e no espaço.

Olhando-se ainda para a atuação monopolística destas empresas, a ausência de regulação também se traduz em beneficiar a atuação predatória de empresas que passam a subordinar outras empresas e multidões de trabalhadores, operando em um espaço carente de regulações e limites à sua ação, os quais vêm se legitimando em nome da geração de emprego. Assim, também acabam por ferir os princípios da função social da propriedade, da livre concorrência, da defesa do consumidor, da redução das desigualdades regionais e sociais, da busca do pleno emprego, e do tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte (art. 170, III, IV, V, VII, VIII e IX, CF/88).

Há que se levar em consideração, ainda, que a Uber lançou o aplicativo “Uber Works”, no começo de outubro. Disponível inicialmente apenas para a cidade de Chicago, nos Estados Unidos, o novo aplicativo permitirá a contratação de serviços nos



setores de limpeza, bares e depósitos (BBC, 2019). Ou seja, o que a empresa evidencia é a possibilidade de estender-se para outros setores, visando uma atuação que ao mesmo tempo em que monopoliza, instaura novas formas de organização, remuneração distribuição e controle do trabalho que se fazem uma ameaça real aos direitos fundamentais trabalhistas.

No entanto, ainda que as ameaças se avizinhem, deve-se lembrar que o contrato de trabalho é, precipuamente, um contrato realidade; ou seja, a relação de emprego emerge dos fatos. Verificados empiricamente os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício (arts. 2º e 3º, CLT), dispensa-se qualquer outra formalidade para o seu reconhecimento. Sendo assim, são os fatos que, aprioristicamente, ditam e diferenciam o que é uma relação de emprego (espécie) e o que é uma relação de trabalho (gênero).

Ainda, além de recordar os importantes dizeres esculpidos no art. 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica; deve-se ressaltar também o mandamento do art. 9º do mesmo diploma, segundo o qual são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da norma trabalhista.

Assim, por mais que se tente obstar peremptoriamente o reconhecimento de vínculo de emprego, seja por meio da elaboração de novas e sofisticadas formas de subordinação, ou através de alterações legislativas (a exemplo da Resolução nº 148/2019 do Ministério da Economia, que permitiu a possibilidade do “motorista de aplicativo independente” aderir ao MEI – microempreendedor individual), os fatos que sustentam a relação de emprego não podem jamais ser modificados.

Neste sentido, deve-se destacar a aprovação da lei “AB-5”, no estado norte-americano da Califórnia (CALIFORNIA LEGISLATIVE INFORMATION, 2019), ironicamente berço da Uber e da Lyft (ambas com sede em São Francisco). De acordo com a lei, as empresas da “gig economy” estão obrigadas a registrar seus prestadores de serviço como empregados, estendendo-lhes direitos como salário mínimo, seguro-



desemprego, feriados remunerados, assistência médica, indenização por danos sofridos no trabalho, sindicalização.

A conquista destes trabalhadores foi fruto de intensas greves e reivindicações por melhoria nas condições de trabalho, o que representa a oportunidade que os entregadores e motoristas brasileiros possuem para conseguir algum avanço no reconhecimento de seus direitos.

Por sua vez, sem o respaldo das instituições públicas e privadas, a atuação isolada dos trabalhadores, por si só, não possui o condão de alterar substancialmente as condições de trabalho. Em um cenário em que o número de mortes de motociclistas aumentou 18% (NIEDERAUER, 2019) e o de ciclistas 80% (RIBEIRO, 2019), em relação a 2018, na cidade de São Paulo, é preciso que essa pauta de reivindicações não esteja adstrita a um determinado grupo.

De modo amplo e geral, nos termos em que defendidos pela OIT (2019) no relatório “Trabalhar para um futuro melhor”, seria ideal que se desenvolvesse um sistema de governação internacional para as plataformas de trabalho digitais, exigindo-se o cumprimento de direitos e proteções mínimas de trabalho.

No âmbito interno, deve-se fortalecer as instituições públicas de inspeção e fiscalização do trabalho como forma de incentivo ao cumprimento das normas trabalhistas mínimas, sobretudo as relacionadas à saúde e segurança. Outro passo importante em direção ao respeito da dignidade humana e valorização social do trabalho seria o reconhecimento do direito de livre associação, sindicalização e negociação coletiva, uma vez que a inclusão desses trabalhadores possibilitaria a definição de cláusulas obrigacionais, sociais e econômicas que prestigiassem o trabalho decente como base do próprio desenvolvimento da atividade econômica exercida.

O que se tem, portanto, é a necessidade de implementação de um diálogo social amplo entre as partes envolvidas, de maneira que as categorias econômicas e profissionais, com o amparo estatal, possam encontrar soluções práticas efetivas na



melhoria das condições de trabalho, sobretudo no que diz respeito às normas de saúde e segurança.

Por sua vez, a realidade fática e jurídica vivenciada atualmente por estes trabalhadores demonstra que a consagração dos direitos trabalhistas fundamentais ainda está distante. Além do evidente descumprimento da legislação trabalhista, constata-se, paralelamente, o recrudescimento do movimento sindical e da negociação coletiva como arena própria para melhoria das condições de trabalho.

Desta feita, cumpre ao Estado, sindicatos, empregadores e trabalhadores estabelecerem, com observância do diálogo social, políticas públicas e privadas capazes de garantir e efetivar os direitos trabalhistas mínimos; o que, por sua vez, impactará positivamente nas questões de desocupação, subutilização, informalidade, cobertura previdenciária, dentre outras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um país em que até a canonização de uma freira dedicada à assistência social, caridade e beneficência médica é inescrupulosamente enviesada pela ótica do empreendedorismo (GUANAES, 2019), não é de se causar espanto a utilização desta mesma roupagem para dissimular o trabalho desempenhado em plataformas digitais de entrega de mercadorias e transporte de pessoas.

É inegável que o progresso técnico advindo da criação de novas tecnologias é essencial para o desenvolvimento econômico e que carrega consigo transformações culturais e sociais significativas para a sociedade. Por outro lado, a História demonstra que, muitas vezes, a inovação tecnológica é acompanhada de muita dor e sofrimento, traduzidos no desemprego ou na exploração indigna do trabalho humano. O desenvolvimento tecnológico não é neutro, suas direções, apropriações e objetivos são políticos.



No atual momento histórico de massificação da “economia de compartilhamento”, “gig economy”, “Revolução 4.0”, “Revolução Digital”, verifica-se que tudo parece ser efêmero. Inovações, logotipos, trabalho, alteridade, empreendedorismo e instituições precisam continuamente receber novos conceitos e roupagens para permitir a atração de consumidores, em substituição aos cidadãos.

Em tempos de crise econômica, os aplicativos encarnam o papel de bastiões da atividade econômica e se aproveitam do enorme contingente de desocupados, desalentados e subutilizados para impor-lhes o tratamento jurídico que julgam ser o mais adequado para os próprios interesses; inclusive, reconfigurando relações de trabalho em setores inteiros, como assistimos com os motoboys. Não obstante, invocam um privilégio impertinente ao alegarem que a relação de emprego tornaria seus negócios economicamente inviáveis; assumindo, por consequência, que a lei não vale para todos.

O Estado, profundamente imerso na orientação econômica neoliberal, onde direitos são transformados em meros custos econômicos, exime-se dos seus deveres constitucionais-mandamentais de defender e proteger os princípios da legalidade, isonomia, vedação ao retrocesso social, respeito à dignidade humana, valorização social e, inclusive, da livre iniciativa e ampla concorrência, pois ao endossar o tratamento jurídico dispensado por estas empresas aos seus trabalhadores, está criando concorrência desleal em relação àqueles que estão rigorosamente submetidos ao cumprimento da norma estatal.

Enquanto isso, o trabalhador, notadamente o elo mais frágil dessa relação, inserido em um brutal excedente de mão de obra, atraído pela demanda e movido pela necessidade, ou por vezes pela possibilidade imediata de auferir maiores ganhos – situação incerta e passageira - encontra nos aplicativos a sua maneira de se (re)inserir, ainda que de forma precária, no mercado de trabalho brasileiro, notadamente marcado pela alta rotatividade e informalidade, dispersão salarial e reiterado descumprimento aos direitos trabalhistas mínimos.



Além disso, à medida que as plataformas digitais avançam no conhecimento tecnológico, ampliam e diversificam os serviços oferecidos, proporcionando a contratação de trabalhadores além das possibilidades atualmente já disseminadas, a ameaça de expansão do desemprego e mercantilização do trabalho humano mostra-se cada vez mais real.

Neste sentido, demonstra-se que o trabalho desenvolvido em plataformas digitais não possui mínima relação com empreendedorismo, pois além de não serem detentores dos meios de produção e não possuírem qualquer influência no modelo de gestão dos negócios, os trabalhadores estão submetidos a péssimas condições de trabalho, sem qualquer proteção social ou amparo legal-institucional do Estado. Estão a mercê de determinações que lhes são inteiramente alheias – a exemplo da remuneração, a duração e intensidade de sua jornada.

De toda sorte, os marcos normativos do trabalho estão todos à disposição, seja em plano internacional (relatórios, declarações, convenções, recomendações) ou nacional (Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho), cabendo ressaltar neste último caso, os mandamentos esculpados nos arts. 2º, 3º, 6º, parágrafo único, e 9º da CLT.

Sendo assim, conforme já demonstrou a experiência internacional, torna-se imperativo avançar no reconhecimento dos direitos trabalhistas neste setor, o que somente poderá ser alcançado por meio da atuação conjunta dos atores sociais envolvidos, pelo fortalecimento das instituições públicas de inspeção, fiscalização e estabilização das relações de trabalho e no reconhecimento do direito de livre associação, sindicalização e negociação coletiva como base de um sistema integrado de desenvolvimento da atividade econômica com respeito aos princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88).



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: A subsunção real da viração, **Blog da Boitempo**, 2017. Disponível em:

<<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 15 out. 2019.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas: Individuo y sociedad**. Vol, 18, n.03, p.1-11, 2019.

ALESSI, Gil. Jornada maior que 24 horas e um salário menor que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativo em SP. **El País**, São Paulo, 07 ago. 2019. Disponível em:

<https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205_330204.html>.

Acesso em 18 out. 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS – ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**, 2019. Disponível em:

<http://www.aliancabike.org.br/assets/docs/09_08_2019_09_45_190807_relatorio_s2.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

BARCELLOS, Thais. Indústria brasileira pode deixar ranking das dez maiores do mundo. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 01 out. 2019. Disponível em:

<<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,industria-brasileira-pode-deixar-ranking-das-dez-maiores-do-mundo,70003031928>>. Acesso em: 15 out. 2019.

BBC. O que é a Uber Works, app ‘agência de trabalho’ que a gigante de tecnologia testa nos EUA. **BBC News Brasil**, 03 out. 2019. Disponível em:

<<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-49928682>>. Acesso em 22 out.

2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. DOU, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em:



<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em 22 out. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DOU, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessos em 15, 22 e 23 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.481/2008, de 12 de junho de 2008**. DOU, Brasília, 13 jun. 2008.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm>. Acesso em: 17 out. 2019.

CALIFORNIA LEGISLATIVE INFORMATION. **Bill Text, AB-5 Worker status: employees and independent contractors**, 09 aug. 2019. Disponível em:

<https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>.

Acesso em 22 out. 2019.

CORREIOS. Sobre os correios, a empresa, quem somos, **principais números**, 2019.

Disponível em: <<https://www.correios.com.br/sobre-os-correios/a-empresa/quem-somos/principais-numeros>>. Acesso em: 16/10/2019.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**, volume 2. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

ESTADÃO CONTEÚDO. Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. **Exame**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em:

<<https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>>. Acesso em 16 out. 2019.

ESTADÃO CONTEÚDO. Governo espera ter em 90 dias propostas para aprofundar reforma trabalhista. **IstoÉ**, São Paulo, 05 set. 2019. Disponível em:

<https://istoe.com.br/governo-espera-ter-em-90-dias-propostas-para-aprofundar-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 15 out. 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da língua portuguesa**.

BAIRD, Marina; ANJOS, Margarida dos (coord.). 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.



GRAVAS, Douglas. 5,5 milhões usam apps de transporte para trabalhar. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em:

<<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,5-5-milhoes-usam-apps-de-transporte-para-trabalhar,70002807114>>. Acesso em 16 out. 2019.

GUANAES, Nizan. CEO brasileira é canonizada. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 08 out. 2019. Disponível em:

<<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/nizanguanaes/2019/10/ceo-brasileira-e-canonizada.shtml>>. Acesso em 23 out. 2019.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 95-122.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. **Country profiles**. ILOSTAT, Geneva, 2019. Disponível em:

<<https://www.ilo.org/ilostatcp/CPDesktop/?list=true&lang=en&country=BRA>>. Acesso em: 15 out. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Número de entregadores cresce 104,2% devido ao desemprego**. IPEA, Brasília, 24 jul. 2019. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34920&catid=131>. Acesso em 16 out. 2019.

LOURENÇO, Enio. Fabien Mendez, CEO da Loggi: “Quero fazer 5 milhões de entregas por dia até 2020”. **Startse**, 05 de fev. 2019. Disponível em:

<<https://www.startse.com/noticia/empreendedores/60616/ceo-da-loggi-fabien-mendez-logistica-do-brasil>>. Acesso em 16 out. 2019.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. **BBC News Brasil**, São Paulo, 22 mai. 2019. Disponível em:

<<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em 30 out. 2019.



MACIEL, Matheus. Bikes 'laranjinhas' passam a ser usadas por entregadores e até agentes do Segurança Presente. **O Globo**, Rio de Janeiro, 22 abr. 2019. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/rio/bikes-laranjinhas-passam-ser-usadas-por-entregadores-ate-agentes-do-seguranca-presente-23614077>>. Acesso em 17 out. 2019.

MARTINES, Fernando. Unificar com Federal: Deputado apresenta PEC para acabar com a Justiça do Trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 09 out. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-out-09/deputado-apresenta-pec-acabar-justica-trabalho>>. Acesso em: 15 out. 2019.

NIEDERAUER, Ana Paula; ESTADÃO CONTEÚDO. Por segurança, Prefeitura fecha acordo com empresas de entrega por aplicativo. **Terra Cidades**, São Paulo, 18 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/brasil/cidades/por-seguranca-prefeitura-fecha-acordo-com-empresas-de-entrega-por-aplicativo,3dbe66e1b824714b6640fff07db5661bjgucmq8v.html>>. Acesso em: 22 out. 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 21-24.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalhar para um futuro melhor**. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf>. Acesso em 22 out. 2019.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores**. Trad. Raimundo Estrêla. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016.

RIBEIRO, Felipe; REUTERS. Uber é avaliada em US\$ 82 bilhões após abertura de capital. **Canaltech**, São Bernardo do Campo, 10 maio 2019. Disponível em:



<<https://canaltech.com.br/bolsa-de-valores/uber-e-avaliada-em-us-82-bilhoes-apos-abertura-de-mercado-138929/>>. Acesso em: 16 out. 2019.

RIBEIRO, Renata. Número de mortes de ciclistas sobe quase 80% em SP até julho.

Globo: **G1**, São Paulo, 19 ago. 2019. Disponível em: Disponível em:

<<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/08/19/numero-de-mortes-de-ciclistas-sobe-quase-80percent-em-sp-ate-julho.ghtml>>. Acesso em: 22 out. 2019.

RODRIGUES, Louise. Entregadores da Rappi reclamam de prejuízos com o app.

TechTudo, 6 jun. 2019. Disponível em:

<<https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/09/entregadores-da-rappi-reclamam-de-prejuizos-com-o-app.ghtml>>. Acesso em 21 out. 2019.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SISTEMA IBGE DE RECUPERAÇÃO AUTOMÁTICA – SIDRA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral - PNADC/T**. IBGE, 2019. Disponível em:

<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acessos em 15 e 18 out. 2019.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 1ª ed., 2018.

STACHEWSKI, Ana Laura. Loggi, o mais novo unicórnio brasileiro, quer ter frota de aviões para fazer entregas. **Globo: Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios**, 05 jun. 2019. Disponível em:

<<https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2019/06/loggi-o-mais-novo-unicornio-brasileiro-quer-ter-frota-de-avioes-para-fazer-entregas.html>>. Acesso em 26 out. 2019.

UBER, Fatos e dados sobre a Uber. **Uber Newsroom**, São Paulo, 10 maio 2019.

Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fa-tos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 16 out. 2019.

